

Werkbegeleidingsplan

DSM Limburg B.V.

Overgangsregeling 1 april 2014 - 1 april 2018



INHOUD	<i>Pagina</i>
Definities	3
1. Algemeen	
1.1. Inleiding	4
1.2. Werkings sfeer	4
1.3. Werkingsduur	4
1.4. Uitgangspunten en Organisatie	5
1.5. Algemene verplichtingen Medewerker	5
1.6. Periodiek Overleg en eventueel nader te treffen maatregelen	5
2. Procedure boventaligheid	
2.1. Boventaligheid	6
2.2. Organisatie en Begeleiding	6
2.3. Aanzegging boventaligheid	7
3. Herplaatsing (algemeen)	
3.1. Uitgangspunten bij herplaatsing	8
3.2. Vacatures	9
4. Herplaatsing (intern / extern)	
4.1. Begeleiding- en bemiddelingsperiode	10
4.2. Externe herplaatsing / Outplacementbegeleiding	11
4.3. Herplaatsing op eigen kracht	11
4.4. Uitkering bij vertrek binnen herplaatsingsperiode	12
4.5. Salarisaanvulling bij dienstbetrekking buiten DSM	12
5. Einde arbeidsovereenkomst	
5.1. Einde herplaatsingsperiode	13
5.2. Uitkering bij ontslag: WW aanvulling	13
6. Hernieuwde begeleiding	14
7. Arbeidsvoorwaarden	
7.1. Pensioenrechten	14
7.2. Sollicitatieverlof en reiskosten	14
7.3. Om, her- en/of bijscholing en studiekosten	15
7.4. Vakantie- en verlofuren	15
7.5. Verhuiskosten	15
7.6. Zorgverzekering	15
7.7. Geldleningen	15
7.8. Overheidsvoorzieningen	16
7.9. Jubileumuitkering	16
7.10. Uitkering ineens	16
7.11. Fiscale consequenties	16
8. Hardheidsbepalingen	
8.1. Hardheidsclausule	17

Definities

Werkgever	:	DSM NL Services B.V.
Medewerker ¹	:	de Medewerker die op 31 maart 2014 een contract voor onbepaalde tijd heeft met DSM Limburg B.V.
Bruto Jaarsalaris	:	bruto jaarsalaris zoals gedefinieerd in artikel 2h CAO.
Bruto Jaarinkomen	:	bruto jaarinkomen zoals gedefinieerd in artikel 2i CAO.
CAO	:	De vigerende Collectieve Arbeidsovereenkomst DSM NL Services B.V.
Afspiegelingsdatum	:	De peildatum voor het bepalen van de Medewerkers in de diverse leeftijdscategorieën.
Datum Boventalligheid	:	De datum waarop de boventalligheid feitelijk ingaat.
Bepalen en afronding leeftijd / diensttijd	:	Voor zover in het kader van dit WBP voorzieningen (mede) gebaseerd zijn op leeftijd en/of diensttijd, geldt de leeftijd resp. de diensttijd op de laatste dag van de maand waarin de Medewerker onder het WBP gaat vallen, een en ander volgens de gebruikelijke afrondingsregels (minder dan 6 maanden, afronding naar beneden; 6 maanden of meer, afronding naar boven), tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
DSM Mobiliteitscenter	:	Het interne DSM bureau dat wordt ingezet voor begeleiding en bemiddeling van boventallige Medewerkers

¹ Met "Medewerker" wordt zowel de mannelijke als vrouwelijke Medewerker bedoeld. Voor de leesbaarheid wordt alleen de mannelijke vorm gehanteerd.

1. ALGEMEEN

1.1. Inleiding

De in het WBP opgenomen maatregelen zijn er in eerste instantie op gericht om Medewerkers, die vanwege bedrijfseconomische redenen boventallig (zijn) (ge)worden, via bemiddeling te begeleiden bij het vinden van een nieuwe arbeidsplaats (van werk naar werk), hetzij binnen DSM hetzij buiten DSM. Van de Medewerker wordt in alle gevallen een constructieve medewerking verwacht.

Verder is het WBP bedoeld om eventuele sociale en/of financiële gevolgen voor boventallige Medewerkers zoveel als mogelijk op te vangen.

1.2. Werkingsfeer

a. Het WBP is bestemd voor en van toepassing op de Medewerker die op 31 maart 2014 een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft met DSM Limburg B.V. aan wie door of namens de Werkgever schriftelijk is aangezegd dat hij boventallig wordt als gevolg van bedrijfseconomische redenen zoals herstructurering(en) en/of reorganisatie(s).

b. Indien in de periode 1 april 2014 tot en met 31 maart 2018 sprake is van boventalligheid voor de Medewerker die onder de werkingsfeer van deze regeling valt, kan betreffende Medewerker een keuze maken om in plaats van het WBP het op dat moment vigerende Sociale Plan van DSM NL Services BV op hem van toepassing te laten zijn (zie 2.3 d).

c. De Medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt om andere niet zijnde bedrijfseconomische redenen zoals wegens:

- tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst,
 - dringende reden,
 - contract voor bepaalde tijd,
 - arbeidsongeschiktheid of
 - het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd,
- valt niet onder de werkingsfeer van het WBP.

1.3. Werkingsduur

a. Het WBP treedt voor het eerst in werking op 1 april 2014 en eindigt van rechtswege op 1 april 2018. Vanaf 1 april 2018 zal het vigerende Sociaal Plan voor DSM NL Services B.V. van toepassing zijn.

b. Het WBP heeft geen nawerking. Uitsluitend voor degenen waarvan de Datum Boventalligheid ligt voor 1 april 2018, blijven de uit het WBP voortvloeiende rechten en verplichtingen van kracht ook nadat de werkingsduur van het WBP is verstreken.

1.4. Uitgangspunten en Organisatie

a. Bij elke bedrijfseconomische wijziging met personele consequenties geldt in ieder geval het volgende:

- het Lijnmanagement is verantwoordelijk voor het bepalen en aanzeggen van de boventalligheid en alle hiermee samenhangende verplichtingen;
- het Ontslagbesluit en de daarbij behorende Beleidsregels Ontslagtaak CWI (de op dat moment geldende versie) gelden bij het vaststellen van collectieve boventalligheid;
- een Poortwachtersrol door de Werkgever wordt ingevuld (zie 2.2.);
- Een Hardshipcommissie, bestaande uit vertegenwoordigers van de Contractpartijen betrokken bij het WBP, treedt in overleg over de toepassing van de hardheidsbepalingen (zie verder onder 8).

1.5. Algemene verplichtingen Medewerker

a. De Medewerker op wie dit WBP van toepassing is, verplicht zich om de Werkgever alle terzake doende inlichtingen te verstrekken, die voor de juiste toepassing van dit WBP noodzakelijk zijn.

b. Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen en/of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van het WBP tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen.

c. Het gestelde in punt b is eveneens van toepassing indien de Medewerker niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichting om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van de Werkgever.

d. Indien door de Werkgever overwogen wordt een Medewerker geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van dit WBP respectievelijk te ontslaan vanwege het niet nakomen van zijn verplichting, zal in ieder geval vooraf overleg plaatsvinden in de Hardshipcommissie.

1.6. Periodiek overleg en eventueel nader te treffen maatregelen

Door de Werkgever zal periodiek met de vakorganisaties de voortgang en de uitvoering van dit WBP worden besproken waarbij rekening wordt gehouden met de betrokkenheid van de Ondernemingsraad en de verantwoordelijkheid van het management van de onderneming. Zo nodig kan zowel op verzoek van de Werkgever als van de vakorganisaties ook tussentijds bespreking plaatsvinden.

In bedoeld periodiek overleg zal tevens de mate van effectiviteit van de in dit WBP voorziene maatregelen worden beoordeeld, rekening houdend met eventuele wijzigingen in de omstandigheden. Indien door DSM of de vakorganisaties wordt vastgesteld dat de voorziene maatregelen onvoldoende effectief zijn, zal tussen partijen nader overleg worden gevoerd over wijziging van een of meer van de in dit WBP voorziene maatregelen.

Indien voor de einddatum van het WBP wijzigingen plaatsvinden waaronder maar niet uitsluitend wijzigingen in wet en/of regelgeving, zullen partijen tussentijds in overleg treden over de als gevolg daarvan noodzakelijke en/of gewenste aanpassingen van dit WBP. De tussen de partijen overeengekomen wijzigingen worden schriftelijk vastgelegd en maken deel uit van dit WBP.

2. PROCEDURE BOVENTALLIGHEID

2.1. Boventalligheid

a. Van boventalligheid is sprake indien als gevolg van bedrijfseconomische redenen:

1. de functie van de Medewerker vervalt en/of
2. de functie van de Medewerker blijft bestaan, echter het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert en/of;
3. voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) meer Medewerkers beschikbaar zijn dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie en/of
4. 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 en/of
5. voor een (nieuwe) niet uitwisselbare functie meer Medewerkers zich kwalificeren dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie.

én

b. er geen sprake is van direct voorzienbare interne herplaatsing.

2.2. Organisatie en Begeleiding

Management

(Lijn)management bepaalt welke arbeidsplaatsen komen te vervallen en welke Medewerkers boventallig worden.

Indien sprake is van uitwisselbare functies vindt het vaststellen van de boventalligheid plaats per categorie uitwisselbare functies door middel van afspiegeling per leeftijdscategorie op basis van anciënniteit (diensttijd). Het bepalen of er sprake is van uitwisselbare functies gebeurt aan de hand van de op dat moment geldende Beleidsregels Ontslagtaak CWI.

Ondernemingsraad

Boventalligheid, de voortgang van herplaatsing in algemene zin, respectievelijk de toepassing van het WBP worden besproken met de ondernemingsraad (cie SA).

De OR (-cie SA) heeft in algemene zin een toetsende en adviserende rol met betrekking tot de uitvoering van het WBP. Zijn taken bestaan uit de volgende onderdelen:

- Zich op de hoogte laten stellen van de omvang van boventalligheid en de voortgang van herplaatsing.
- Het adviseren met betrekking tot de uitvoering van het Werk-Begeleidings-Plan.

Poortwachter

Er is een centrale poortwachtersfunctie bij de Werkgever ingericht met betrekking tot het WBP. Bevoegdheden van de poortwachter zijn:

- toepassing van het WBP accorderen,
- een verzoek tot uitkering ineens in kader herplaatsing op eigen kracht te accorderen,
- monitoren van individuele trajecten,
- monitoren van de werking van de interne arbeidsmarkt en uitvoering van voorrangregels,
- monitoren van het Mobiliteitsbureau.

Overzicht en coördinatie van boventalligheid en voortgang van herplaatsing wordt op centraal niveau in opdracht van de Werkgever bewaakt door de poortwachter.

De poortwachter monitort en rapporteert periodiek over:

- de omvang van boventalligheid en kencijfers per spoor,
- de voortgang van herplaatsing, zowel intern als extern (met behulp van ken-, stuurgetallen in-, door- en uitstroombeleid).

In geval van ontbreken van overeenstemming betreffende de toepassing van het WBP tussen lijnmanagement en de Poortwachter én bij het ontbreken van overeenstemming tussen de vragende en afgevende BG beslist de Werkgever. In geval van het ontbreken van overeenstemming betreffende de redelijkheidsnormen in individuele gevallen beslist de Werkgever.

2.3. Aanzegging boventalligheid

a. De Medewerker ten aanzien van wie de situatie zoals vermeld in artikel 2.1 van toepassing is én voor wie geen sprake is van direct voorzienbare interne herplaatsing, wordt zo spoedig mogelijk in een persoonlijk gesprek geïnformeerd dat hij boventallig wordt (het **Aanzeggesprek**).

In het aanzeggesprek wordt de datum, met ingang waarop de Medewerker boventalligheid wordt verklaard (de **Datum Boventalligheid**), aangegeven.

De Medewerker ontvangt tijdens het gesprek de schriftelijke bevestiging (de **Schriftelijke Aanzegging**). De Medewerker wordt in kennis gesteld van de procedures, voorzieningen en andere relevante informatie.

b. Binnen één maand na de Schriftelijke Aanzegging vindt een vervolgesprek plaats. Dit vervolgesprek wordt benut om de (her)plaatsingsmogelijkheden van de Medewerker die boventallig wordt, te inventariseren.

c. De termijn tussen de Schriftelijke Aanzegging en de Datum Boventalligheid is minimaal 1 maand.

d. De Medewerker dient binnen 1 maand na de datum van de Schriftelijke Aanzegging van de boventalligheid, kenbaar te maken of hij kiest voor toepassing van het WBP of het vigerende Sociale Plan van DSM NL Services BV. Indien hij kiest voor het WBP, dient hij tegelijkertijd schriftelijk kenbaar te maken of hij kiest voor Begeleiding en Bemiddeling (zie 4.1) of Herplaatsing op eigen kracht (zie 4.3). Indien de Medewerker kiest voor het Sociaal Plan DSM NL Services B.V. dient hij zijn daarop gebaseerde keuze eveneens schriftelijk kenbaar te maken. Op de Medewerker die niet of niet tijdig een keuze heeft gemaakt, zijn automatisch de bepalingen van het WBP van toepassing.

e. Het Mobiliteitsbureau stelt voor de Medewerker die kiest voor het traject van begeleiding en bemiddeling, een individueel plan op (zie 4.1).

f. De Medewerker wordt vrijgesteld van de eigen werkzaamheden vanaf de Datum Boventalligheid.

De Medewerker dient alle door de Werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen uiterlijk op de Datum Boventalligheid bij de Werkgever te hebben ingeleverd.

g. De uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende wederzijdse verplichtingen blijven gedurende de periode van non activiteit gehandhaafd behoudens de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer (zie verder 7.2.b Arbeidsvoorwaarden).

3. HERPLAATSING (algemeen)

3.1. Uitgangspunten bij herplaatsing

De Werkgever streeft er primair naar om werk te vinden in een interne passende functie. Indien functies binnen DSM in Limburg (inclusief ondernemingen waarin DSM een meerderheidsdeelneming bezit) aanwezig zijn, worden deze functies aangeboden aan Medewerkers waarop het WBP van toepassing is.

Passende functie

Onder een passende functie wordt verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de Medewerker met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Bij het bepalen van wat iemand kan doen wordt, rekening houdende met de individuele omstandigheden van betrokkene, over de grenzen van het 'vroegere' functie- en beroepsniveau heen gekeken, zowel in de diepte (lagere functie-eisen) als in de breedte (andere functie-eisen).

In eerste instantie wordt gestreefd naar het vinden van werkzaamheden die gelijkwaardig zijn aan, of maximaal 1 C-schaal lager liggen dan de werkzaamheden die betrokkene tot het moment van boventalligheid heeft verricht.

Naarmate de duur van de herplaatsingsperiode verder is verstreken, zal in het algemeen werk van een lager niveau, respectievelijk een lagere beloning als passend moeten worden gekwalificeerd. Ook voor overige condities die relevant kunnen zijn voor de mate waarin werk passend is (bijvoorbeeld reistijd respectievelijk verhuizing) geldt dat deze kritischer bezien moeten worden naarmate de herplaatsingsperiode verder is verstreken.

Werk dat door derden op de locatie wordt verricht zal worden bezien op de mogelijkheden tot het aanbieden van een passende functie.

Niet aanvaarden van een passende functie

De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd zonder toepassing van het WBP, indien de Medewerker zonder gegronde reden het aanbod van een passende functie niet aanvaardt. Hierover wordt vooraf overleg gevoerd in de Hardshipcommissie.

Scholing

Indien scholing nodig is, zal dit geen belemmering zijn om aan een boventallige Medewerker een functie aan te bieden, indien de Medewerker daardoor binnen een redelijk termijn geschikt te maken is voor die functie. Bij de bepaling of er sprake is van een redelijke termijn zullen de benodigde tijdsinspanningen, de leeftijd en sociale omstandigheden meegewogen worden. De kosten van scholing zullen door DSM worden vergoed. De in dit verband benodigde tijdsinvesteringen komen, voor zover ze onder werktijd vallen, voor rekening van de Werkgever.

Vervallen vergoedingen en voorzieningen WBP

Alle vergoedingen en voorzieningen zoals vermeld in de hoofdstuk 4 e.v. van dit WBP komen te vervallen indien, al dan niet tijdens de bemiddeling naar een externe functie, sprake is van interne plaatsing bij DSM in Nederland. De regeling "Tegemoetkoming bij indiensttreding en interne verplaatsing" is van toepassing (zie Regelingenboek DSM).

3.2. Vacatures

a. Vacatures die door natuurlijk verloop of anderszins ontstaan zullen zoveel mogelijk intern worden ingevuld.

De boventallige Medewerker heeft - eventueel na om-, her- en/of bijscholing en bij gelijke geschiktheid - ten opzichte van de niet-boventallige Medewerker voorrang op interne vacatures bij de Werkgever. Dit houdt in dat op openstaande vacatures geen Medewerkers van extern worden aangenomen indien naar de mening van de Werkgever intern geschikte kandidaten aanwezig zijn of waarvoor kandidaten binnen een redelijke termijn² en redelijkerwijs geschikt te maken zijn.

b. De vacatures worden op de gebruikelijke wijze gepubliceerd. Een vacaturestelling dient vergezeld te gaan van een functieprofiel. Functie-eisen dienen reëel te zijn en moeten bij het stellen van de vacature helder worden geformuleerd.

c. Bij de beoordeling van kandidaten zal gebruik worden gemaakt van relevante objectieve gegevens, zoals opleiding en ervaring, leeftijd en dienstjaren. Aan alle in dit WBP genoemde decentrale en centrale instanties worden persoonlijke gegevens uitsluitend verstrekt, indien de betrokken Medewerker daarmee instemt. Capaciteiten van een Medewerker en de begrenzingen daarin zullen in alle openheid moeten worden gemeld tussen de afgevendende en potentiële chef/afdeling zonder dat de belangen van de Medewerker hierbij worden geschaad.

² Bij de bepaling of er sprake is van een redelijke termijn zullen de benodigde tijdsinspanningen, de leeftijd en de sociale omstandigheden worden meegewogen conform de Beleidsregels Ontslagtaak CWI
 Overgangsregeling WBP
 1 april 2014 - 1 april 2018

Afgevend resp. ontvangend management dient boventallige Medewerkers in de gelegenheid te stellen om zich te scholen, teneinde een voorgenomen verplaatsing mogelijk te maken resp. een gerealiseerde plaatsing te doen slagen.

d. In geval een Medewerker op een interne vacature wordt afgewezen, ontvangt hij een gemotiveerde, schriftelijke afwijzing.

e. In geval van een interne herplaatsing is de relevante Aanvullingsregeling (Bijlage 4 CAO) van toepassing.

4. HERPLAATSING (intern / extern)

4.1. Begeleiding en bemiddelingsperiode

a. De totale herplaatsingsperiode bedraagt indien de Medewerker jonger is dan 35 jaar, 18 maanden. Indien de Medewerker 35 jaar of ouder is, bedraagt de herplaatsingsperiode 24 maanden. De herplaatsingsperiode start op de Datum Boventalligheid.

b. Medewerkers waarvoor de verwachting is dat ze intern binnen DSM herplaatst kunnen worden, worden in de eerste 6 maanden van de herplaatsingsperiode herplaatst.

Indien interne herplaatsing in de eerste 6 maanden niet is gerealiseerd, geldt het uitgangspunt dat deze Medewerkers buiten DSM een werkring vinden. Voor Medewerkers waarvoor op het moment van Datum Boventalligheid al wordt verwacht dat interne herplaatsing niet haalbaar is, geldt tevens het uitgangspunt dat ze buiten DSM een werkring vinden (zie 4.2).

Gedurende de periode van externe herplaatsing blijft de Medewerker het recht behouden in een passende interne vacature te worden geplaatst.

c. Indien DSM gedurende of na afloop van de herplaatsingsperiode vaststelt dat voor een bepaalde Medewerker herplaatsing niet haalbaar is, vindt in de Hardshipcommissie overleg plaats over de dan te nemen maatregelen, inhoudende een beperkte verlenging van de herplaatsingsperiode, plaatsing op aan de persoon aangepaste werkzaamheden of ontslag.

Uiterlijk vanaf de Datum Boventalligheid vindt de begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe functie plaats via het DSM Mobiliteitscenter.

4.2. Externe herplaatsing / Outplacementbegeleiding

De Werkgever bevestigt schriftelijk het moment van plaatsing op het externe spoor.

In geval de Medewerker op de Datum Boventaligheid 55 jaar of ouder is, zal voorafgaand tot plaatsing op het externe spoor instemming verkregen dienen te worden vanuit de Hardshipcommissie.

Medewerkers die buiten DSM een nieuwe functie moeten vinden, zullen professioneel ondersteund worden bij het zoeken naar een nieuwe werkring. Ondersteuning vindt plaats door het Mobiliteitsbureau. Outplacementbegeleiding vindt plaats met professionele ondersteuning door een daarin gespecialiseerde onderneming.

De Medewerker wordt geacht bij het solliciteren en de aanvaarding van een externe functie redelijke criteria te hanteren. Met betrekking tot deze criteria zijn in artikel 3.1. een aantal uitgangspunten opgenomen.

De Medewerker op wie het WBP van toepassing is en die op het externe spoor is geplaatst, die vóór het einde van de totale herplaatsingsperiode een functie bij een andere werkgever aanvaardt, kan aanspraak maken op een Uitkering bij vertrek binnen herplaatsingsperiode (zie 4.4) en de Salarisaanvullingsregeling bij dienstbetrekking buiten DSM (zie 4.5).

4.3. Herplaatsing op eigen kracht

a. De Medewerker die afziet van de onder 4.1 bedoelde begeleiding en bemiddeling en ontslag neemt binnen 1 maand na de datum van de Schriftelijke Aanzegging van boventaligheid, indien DSM hiermee instemt, kan aanspraak maken op een uitkering ineens.

DSM zal instemmen met een verzoek indien betrokken Medewerker naar de mening van DSM alleen intern herplaatst kan worden op een lager functieniveau, of indien interne herplaatsing naar verwachting niet haalbaar zal zijn.

DSM zal niet instemmen met een verzoek om een uitkering ineens, indien betrokken Medewerker naar de mening van DSM op gelijkwaardig niveau intern DSM herplaatst kan worden.

b. In het eerste geval (intern herplaatsbaar op lager niveau) bedraagt de uitkering 1/14 deel van het Jaarinkomen per dienstjaar.

In het tweede geval bedraagt de uitkering 1/14 deel van het Jaarinkomen vermenigvuldigd met de factor:

- 1 voor alle dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar,
- 1,5 voor de dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 jaar en
- 2 voor de dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

De uitkering kan nooit meer bedragen dan het totaal aantal maanden ter overbrugging van de periode tot de AOW gerechtigde leeftijd.

c. Indien de Medewerker kiest voor herplaatsing op eigen kracht is de voor de Medewerker geldende opzegtermijn niet van toepassing en eindigt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang. Op basis van een door de Werkgever en de Medewerker te sluiten vaststellingsovereenkomst wordt het dienstverband beëindigd.

De begeleiding, bemiddeling en het risico van werkloosheid komt volledig voor rekening van de Medewerker. De Medewerker doet daarmee automatisch afstand van alle overige bepalingen van dit WBP inclusief de mogelijkheid om een beroep te doen op de hardheidsclausule.

4.4. Uitkering bij vertrek binnen herplaatsingsperiode

Indien de arbeidsovereenkomst van de boventallige Medewerker en die op het externe spoor is geplaatst, voor het einde van de herplaatsingsperiode een functie bij een andere werkgever aanvaardt, heeft hij aanspraak op een (bruto) uitkering ineens.

Deze (bruto) uitkering ineens bedraagt het inkomen over de resterende maanden van de herplaatsingsperiode waarbij als inkomen per maand 1/14 deel van het (bruto) jaarinkomen wordt gehanteerd.

4.5. Salarisaanvullingsregeling bij dienstbetrekking buiten DSM

a. De Medewerker die na Datum Boventalligheid op het extern spoor is geplaatst en die voor beëindiging van of direct aansluitend aan de bemiddelingsperiode een functie buiten DSM aanvaardt met een gelijke arbeidsduur en een lager bruto (jaar)inkomen, kan een bruto salarisaanvulling op zijn nieuwe bruto (jaar)inkomen ontvangen.

De Medewerker is verplicht om hiervoor alle relevante schriftelijke bewijsstukken te overleggen, waaronder de met de nieuwe werkgever overeengekomen arbeidsvoorwaarden.

b. De aanvulling wordt éénmalig bij beëindiging van het dienstverband door de Werkgever vastgesteld en als uitkering ineens uitbetaald. De hoogte van de uitkering ineens wordt bepaald door toepassing van de Aanvullingsregeling zoals beschreven in bijlage 4 CAO, gedurende een bepaalde periode. Deze periode bedraagt maximaal het aantal maanden overeenkomend met de leeftijd van betrokkene op het moment van ontslag.

Hierbij geldt:

- Bij een som van leeftijd en dienstjaren van minder dan 60, bedraagt de uitkering ineens de contante waarde van de aflopende toeslag, berekend gedurende het aantal maanden overeenkomend met 1 maand per leeftijdsjaar.
- Bij een som van leeftijd en dienstjaren van ten minste 60, bedraagt de uitkering ineens de contante waarde van de blijvende en aflopende toeslag, berekend gedurende het aantal maanden overeenkomend met 1 maand per leeftijdsjaar.
- Het totale aantal maanden aanvulling zal nooit hoger zijn dan benodigd is ter overbrugging tot de AOW gerechtigde - leeftijd.

Voor de aflopende toeslag geldt dat de looptijd nooit langer zal zijn dan de looptijd die voortvloeit uit toepassing van de Aanvullingsregeling (bijlage 4 CAO).

Indien een Medewerker na afloop van de bij de aanvulling behorende periode in een onbillijke financiële situatie terecht komt, kan hij na afloop van deze periode een beroep doen op de hardheidsbepalingen via de Hardshipcommissie (zie 8).

5. EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

5.1. Einde Herplaatsingsperiode

Wanneer de Medewerker en DSM er niet in slagen om tijdens de herplaatsingsperiode een nieuwe werkring te vinden, vindt in de Hardshipcommissie, overleg plaats over de dan te nemen maatregelen. De maatregelen kunnen zijn een beperkte verlenging van de herplaatsingsperiode, plaatsing op aan de persoon aangepaste werkzaamheden, het treffen van een maatwerkoplossing of ontslag.

5.2. Uitkering bij ontslag: WW-aanvulling

Op basis van een door de Werkgever en de Medewerker te sluiten vaststellingsovereenkomst wordt het dienstverband beëindigd per de datum van het einde van de bemiddelingsperiode.

De Medewerker wiens arbeidsovereenkomst door de Werkgever wordt beëindigd en die aansluitend aan de bemiddelingsperiode werkloos wordt, ontvangt ter aanvulling op de werkloosheidsuitkering de navolgende vergoeding.

Ter bepaling van de hoogte van de aanvulling wordt gedurende het aantal maanden zoals vermeld in onderstaande tabel de WW-uitkering aangevuld tot 80% van 1/14 deel van het bruto Jaarinkomen (CAO, artikel 2i).

Leeftijd *	Aantal maanden aanvulling
< 23 jaar	6
23 t/m 27 jaar	9
28 t/m 32 jaar	12
33 t/m 37 jaar	18
38 t/m 42 jaar	24
43 t/m 47 jaar	30
48 t/m 52 jaar	36
53 t/m 61 jaar	48
62 jaar e.o.	60

*Leeftijd bij beëindiging arbeidsovereenkomst

De aanvulling wordt eenmalig bij beëindiging van het dienstverband door de Werkgever vastgesteld en als uitkering ineens uitgekeerd.

De aanvullingsuitkering wordt voor degene die op de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 57 jaar of ouder is, verhoogd met 4% als tegemoetkoming voor het gemis aan pensioenopbouw.

Voor de berekening wordt aangenomen en als franchise gesteld dat gedurende de gehele aanvullingsperiode recht bestaat op een uitkering ter hoogte van 70% van het

(max.) WW/WGA-dagloon respectievelijk een IO(A)W-uitkering (voor de Medewerker die op de eerste dag van de werkloosheid 50/60 jaar of ouder is).

Wijziging na de datum van beëindiging leidt niet tot herberekening. De Medewerker is verantwoordelijk om de hem toekomende rechten ingevolge de WW en de WAO/WIA geldend te maken.

6. Hernieuwde begeleiding

Indien gedurende de proefperiode van het dienstverband bij de nieuwe werkgever door de Medewerker wordt aangetoond, dat de nieuwe functie niet passend blijkt te zijn, dan zal aan de Medewerker voor een periode van maximaal 6 maanden nog één maal begeleiding naar een nieuwe functie/werkgever worden aangeboden. De (ex)Medewerker komt bovendien in aanmerking voor die onderdelen van het WBP waarvan hij nog geen gebruik heeft gemaakt.

Er ontstaat geen nieuw dienstverband en er zullen geen nieuwe financiële aanspraken ontstaan.

7. ARBEIDSVORWAARDEN

7.1. Pensioenrechten

a. De deelneming aan de (pre-)pensioenregeling van de Werkgever eindigt bij beëindiging van het DSM-dienstverband.

b. De Medewerker ontvangt conform het pensioenreglement een premievrije pensioenaanspraak op ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Met inachtneming van de op dat gebied geldende bepalingen kunnen deze pensioenaanspraken worden afgekocht en vervolgens ingekocht in de pensioenregeling van een nieuwe werkgever.

c. De extra pensioenaanspraken die bij voortzetting van het DSM dienstverband in verband met het vervallen van de de pré-pensioneringsregeling met ingang van 2006 op grond van het pensioenreglement over de periode na beëindiging van de dienstbetrekking nog zouden zijn toegekend aan degenen geboren na 1949, zullen eveneens worden toegekend aan de Medewerker. In afwijking van het gestelde in bedoelde reglementbepaling worden deze aanspraken in hun geheel toegekend op de datum van beëindiging van de PDN-deelname.

7.2. Sollicitatieverlof en reiskosten

a. Na de Schriftelijke Aanzegging verleent de Werkgever, in overleg met de betreffende HR-afdeling, alle medewerking aan vrijstelling voor sollicitatiebezoeken en psychologisch en/of medisch onderzoek ten behoeve van indiensttreding elders. Verzuim hiervoor zal worden toegestaan en worden doorbetaald. De hieraan verbonden reiskosten zullen worden vergoed op basis van kosten openbaar vervoer, indien deze niet door de andere (potentiële) werkgever worden vergoed.

b. Woon/werkvergoeding respectievelijk reiskostenvergoeding wordt niet meer toegekend vanaf het moment dat de boventallige Medewerker is vrijgesteld van werk.

7.3. Om-, her- en/of bijscholing en studiekosten

a. De Werkgever vergoedt binnen redelijke grenzen de werkelijke kosten voor om-, her- en bijscholing. De opleiding dient :

- gericht te zijn voor het verwerven van een arbeidsmarktpositie;
- de kans op succesvolle bemiddeling naar een interne of externe functie te vergroten.

b. Reeds toegezegde vergoedingen van kosten van lopende studies en/of opleidingen blijven ten laste van de Werkgever tot aan het einde van het lopende studiejaar. Voor zover de Medewerker zich tot terugbetaling van vergoede studiekosten heeft verbonden bij beëindiging van de dienstbetrekking, vervalt alsdan die verplichting. De vergoeding wordt beëindigd wanneer de Medewerker de studie voortijdig beëindigt of indien hij bij de nieuwe werkgever een studiekostenvergoeding ontvangt.

7.4. Vakantie-/verlof-uren:

a. In geval van een periode van non activiteit (vanaf Datum Boventalligheid) worden de op te bouwen vakantie/verlof-uren geacht in dezelfde periode te zijn genoten.

b. Eerder opgebouwde vakantie/verlof-uren (tot aan Datum Boventalligheid) worden bij beëindiging van het dienstverband afgerekend.

7.5. Verhuiskosten

Indien als gevolg van het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever verhuizing noodzakelijk is (afstand huidige woonplaats naar nieuwe standplaats is meer dan 50 km), zullen aan Medewerkers die een eigen huishouding voeren, de volgende vergoedingen worden gegeven:

- transportkosten en verzekering van het transport van de inboedel;
- de reiskosten van het gezin naar de nieuwe woonplaats op basis van kosten openbaar vervoer dan wel één maal op basis van kilometervergoeding conform de regeling dienststreizen;
- een tegemoetkoming in de herinrichtings- en opknapkosten ter grootte van 2 maandinkomens met een maximum van € 7.750,-,

Vergoedingen zijdens de nieuwe werkgever worden op genoemde vergoedingen in mindering gebracht.

7.6. Zorgverzekering

Deelname aan de collectieve zorgverzekering van DSM wordt, ingeval van uitdiensttreding bij de Werkgever, beëindigd op de datum einde arbeidsovereenkomst.

7.7. Geldleningen

Terugbetaling van eventuele geldleningen of voorschotten zal zo nodig plaatsvinden op basis van een aangepaste regeling, teneinde de Medewerker niet in betalingsmoeilijkheden te brengen.

7.8. Overheidsvoorzieningen

- a. De Medewerker die een beroep doet op de bepalingen van dit WBP, verleent zijn medewerking aan het aanvragen van overheidsvoorzieningen, uit hoofde waarvan in dat kader eventueel een uitkering resp. tegemoetkoming kan worden verkregen.
- b. De Werkgever compenseert geen rechten op overheidsvoorzieningen die de Medewerker door eigen toedoen of nalatigheid geheel of gedeeltelijk verliest of verloren heeft laten gaan.
- c. De Werkgever houdt bij de uitvoering van het WBP rekening met c.q. doet een beroep op de van overheidswege of anderszins gegeven mogelijkheden ter verlichting van de kosten daarvan voor DSM (bijvoorbeeld subsidies voor scholing en dergelijke). De Medewerker, die een beroep doet op de bepalingen van het WBP, verplicht zich zijn medewerking hieraan te verlenen.

7.9. Jubileumuitkering

De boventallige Medewerker die middels externe herplaatsing uitdienst treedt en op de laatste dag van het dienstverband minder dan 1 jaar verwijderd is van zijn 25-of 40-jarig dienstjubileum, ontvangt deze uitkering bij de beëindiging van het DSM-dienstverband onder toepassing van de wettelijke inhoudingen.

7.10 Uitkering ineens

De in dit WBP genoemde uitkering(en) ineens kunnen nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving van de betreffende Medewerker tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

7.11. Fiscale consequenties

- a. Alle in dit WBP genoemde bedragen zijn bruto tenzij anders vermeld.
- b. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met eventuele vrijstellingen voor belasting en/of sociale verzekeringspremies.
- c. Bij gebruikmaking van fiscaal gefaciliteerde constructies dient vooraf instemming van de fiscus te zijn verkregen en aan de Werkgever te worden overlegd.

HARDHEIDSBEPALINGEN

8.1. Algemeen

Indien zich omstandigheden voordoen, waarbij toepassing van het WBP tot een individueel onbillijke situatie of tot ongewenste gevolgen leidt, kan de Werkgever van de bepalingen in dit WBP afwijken.

In geval de Medewerker op de Datum Boventaligheid 55 jaar of ouder is, zal voorafgaand tot plaatsing op het externe spoor instemming verkregen dienen te worden vanuit de Hardshipcommissie.

Bovenstaande situaties kunnen zowel door of namens de Werkgever als door de desbetreffende Medewerker en/of de vakorganisaties aan de orde worden gesteld in de Hardshipcommissie, bestaande uit de vakbondsbestuurders en vertegenwoordiging van de Werkgever/DSM Nederland.

De Hardshipcommissie, neemt het verzoek in behandeling en bericht uiterlijk binnen één maand de betrokken Medewerker en de Werkgever. Het bezwaar van een Medewerker tegen de toepassing van het WBP dan wel het verzoek van een Medewerker om toetsing van de toepassing van het WBP aan de redelijkheid en billijkheid heeft als regel geen schorsende werking van het WBP. In gevallen, waarin de Medewerker geen actieve medewerking verleent ten aanzien van zijn herplaatsing en eventuele scholing, wordt door de Werkgever pas tot regulier ontslag overgegaan, nadat hierover overleg heeft plaatsgevonden met de vakorganisaties. De bepalingen uit het WBP kunnen in dergelijke situaties in overleg met de vakorganisaties buiten werking worden gesteld.

8.2 Procedure einde herplaatsingsperiode

Bij het bereiken van het einde van de herplaatsingsperiode kunnen zich de volgende situaties voordoen, waarover de hardshipcommissie een besluit neemt:

- a. Een beperkte verlenging van de herplaatsingsperiode. Hiertoe zal besloten worden indien de hardshipcommissie op basis van concrete verwachtingen of vooruitzichten van mening is dat herplaatsing, mede gezien de capaciteiten en de arbeidsmarktsituatie voor betrokkene haalbaar is.
- b. Het realiseren van een plaatsing op aan de persoon aangepaste werkzaamheden (Individuele Werk Voorziening). Hiertoe zal besloten worden indien de hardshipcommissie van mening is, dat behoud voor werk gezien (persoonlijke) omstandigheden van betrokkene in relatie tot de arbeidsmarktsituatie (tijdelijk) niet gerealiseerd kan worden op marktcondities.
- c. Ontslag. Werkgever zal uiterlijk 3 maanden voor het verstrijken van een herplaatsingstermijn melding doen aan de vakorganisaties van alle individuele gevallen waarin naar het oordeel van Werkgever vooraanstaande niet van toepassing is en ontslag onvermijdelijk zal zijn. Partijen zullen de wederzijdse ingebrachte argumenten serieus overwegen. Indien de arbeidsovereenkomst door DSM wordt beëindigd en betrokken medewerker aansluitend werkloos wordt, ontvangt hij op de datum van ontslag een uitkering ineens (zie artikel 5.2).

Vorenstaande werkwijze laat onverlet dat betrokken Medewerker zijn rechten tot verweer in de ontslagprocedure volledig behoudt

Ondergetekenden,

DSM Nederland B.V., gevestigd te Heerlen,

en

FNV BONDGENOTEN, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,

Synergo vhp, gevestigd te Geleen,

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen,

verklaren hierbij de Overgangsregeling voor het Werkbegeleidingsplan (hierna: "WBP") te hebben afgesloten voor de periode 1 april 2014 tot en met 31 maart 2018. De overgangsregeling (inclusief IWV) eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen Sittard, maart 2014

DSM Nederland B.V.
A. Nicolai



FNV Bondgenoten
H.E.M. van Rees



Synergo VHP
H.P.N. Govers



Vakbond De Unie
P.P.E.P.C. Meers



Vakbond ABW
R. van de Broek



CNV Vakmensen
R.M.G. Smeets



Overgangsregeling WBP
1 april 2014 - 1 april 2018

HEALTH · NUTRITION · MATERIALS

