

SOCIAAL PLAN

Electric Glass Fiber NL, B.V.

1 maart 2021 - 1 maart 2023

INHOUDSOPGAVE

1.	ALGEMENE BEPALINGEN.....	3
2.	BEGRIPSBEPALINGEN.....	4
3.	DOEL VAN DIT SOCIAAL PLAN	5
4.	INTERNE HERPLAATSING.....	5
5.	BEËINDIGING DIENSTVERBAND.....	6
6.	FINANCIËLE BEPALINGEN	7
7.	OUTPLACEMENT.....	8
8.	JURIDISCH EN/OF FINANCIËEL ADVIES	8
9.	BEDRIJFSEIGENDOMMEN.....	8
10.	POSTCONTRACTUELE VERPLICHTINGEN EN GETUIGSCHRIFT.....	9
11.	COMMUNICATIE	9
12.	BEGELEIDINGSKOMMISSIE	9
13.	HARDHEIDSCLAUSULE	10
14.	BIJLAGE 1. OVERZICHT PLAATSING IN PASSENDE (NIEUWE) FUNCTIE	11
15.	BIJLAGE 2. MOBILITEITSCENTRUM	12

1. ALGEMENE BEPALINGEN

- 1.1 Dit sociaal plan (het “**Sociaal Plan**”) is opgesteld na overleg tussen en met de goedkeuring van Electric Glass Fiber NL, B.V. (“**EGFN**”) enerzijds en vertegenwoordigers van FNV gevestigd te Utrecht en CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht anderzijds (de “**Vakbonden**”). Met dit Sociaal Plan wordt beoogd de nadelige gevolgen als gevolg van de reorganisatie binnen EGFN in het kader van het “1-ovenbedrijf” waarvoor op 14 september 2020 een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad is ingediend, (“**Reorganisatie**”) voor de werknemer waarvan de functie komt te vervallen als gevolg van de Reorganisatie (“**Werknemer**”) zoveel mogelijk te beperken.
- 1.2 Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over “hij”, “Werknemer” en “zijn” dient vanzelfsprekend ook “zij”, “Werkneemster” en “haar” te worden gelezen.
- 1.3 Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 maart 2021 en heeft een looptijd van twee jaar. Voor de afloop van het Sociaal Plan zullen EGFN en de Vakbonden evalueren of zij het wenselijk vinden om het Sociaal Plan te verlengen. Dit Sociaal Plan zal worden aangemeld als collectieve arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit sociaal plan heeft een standaardkarakter, waarvan niet ten voordele en niet ten nadele van de Werknemer kan worden afgeweken, behoudens een afwijking op grond van de hardheidsclausule in dit Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan vervangt alle eerdere sociaal plannen en huidige cao ontslagvergoedingsregelingen. Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking.
- 1.4 Dit Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd die schriftelijk de mededeling heeft ontvangen van EGFN dat zijn functie komt te vervallen als gevolg van de Reorganisatie (de “**Aanzegbrief**”). Volledigheidshalve: vakantiewerkers, uitzendkrachten, opdrachtnemers (zelfstandigen), gedetacheerden, stagiairs en vrijwilligers vallen niet onder de werking van dit Sociaal Plan.
- 1.5 Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst om andere redenen dan de Reorganisatie wordt beëindigd vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (ook indien de functie van de werknemer is komen te vervallen als gevolg van de Reorganisatie), langdurige (i.e. twee jaar) arbeidsongeschiktheid (ook indien de functie van de werknemer is komen te vervallen als gevolg van de Reorganisatie tijdens langdurige arbeidsongeschiktheid), ontslag wegens dringende redenen en ontslag wegens disfunctioneren of andere persoonlijke redenen.

2. BEGRIPSBEPALINGEN

- 2.1 “Aanzegbrief”: de brief die aan de Werknemers wordt overhandigd en waarin EGFN aan de Werknemer bevestigt dat en op welk moment zijn functie komt te vervallen.
- 2.2 “Beëindigingsvergoeding”: de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met 1,3 waarop de Werknemer recht heeft bij beëindiging van het dienstverband als beschreven in paragraaf 6.1 van dit Sociaal Plan.
- 2.3 “Beëindigingsovereenkomst”: de vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 e.v. Burgerlijk Wetboek (“**BW**”) waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd en waarin de overige voorwaarden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden vastgelegd.
- 2.4 “Einddatum”: de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
- 2.5 “Passende Functie”: Een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer. Daarvan is sprake indien de Werknemer binnen de voor hem geldende opzegtermijn door training op het gewenste niveau bijgeschoold kan worden. De salarisschaal van de Passende Functie is gelijk aan of maximaal één (1) schaal lager of hoger dan de huidige functie.
- 2.6 “Werknemer”: de persoon (m/v) die voor onbepaalde tijd in dienst is bij EGFN op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW ten tijde van de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan en die valt onder de werkingssfeer zoals omschreven in hoofdstuk 1 van dit Sociaal Plan.
- 2.7 “Dienstjaren/kalenderjaren dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd”: Het aantal dienstjaren/kalenderjaren dat de arbeidsovereenkomst bij de werkgever en/of daarmee verbonden ondernemingen en zijn rechtsvoorgangers op de datum einde dienstverband heeft geduurd. Een direct voorafgaande periode op basis van een uitzendovereenkomst wordt meegerekend mits het dezelfde werkzaamheden betreft. Onderbrekingen van het dienstverband van niet meer dan zes maanden worden buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het aantal dienstjaren/kalenderjaren dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Perioden waarin de werknemer het dienstverband heeft onderbroken in het kader van zorgverlof worden als diensttijd meegerekend.

3. DOEL VAN DIT SOCIAAL PLAN

- 3.1 In dit Sociaal Plan zijn de sociale, financiële en organisatorische maatregelen opgenomen die de nadelige gevolgen van de Reorganisatie zoveel als mogelijk opvangen voor de Werknemer.

4. INTERNE HERPLAATSING

Herplaatsing in een Passende Functie

- 4.1 Indien er een Passende Functie binnen EGFN beschikbaar is waarvoor één (1) geschikte Werknemer is geïdentificeerd, dan wordt de Werknemer geplaatst in de Passende Functie. De Passende Functie wordt aangeboden tijdens het aanzeggesprek dat plaatsvindt op de datum van dagtekening van de Aanzegbrief (het “**Aanzeggesprek**”).

Indien er meer geschikte Werknemers zijn dan dat er Passende Functies voor die Werknemers zijn, worden al die Werknemers op de datum van dagtekening van de Aanzegbrief uitgenodigd om te solliciteren. De Werknemer krijgt vier (4) werkdagen bedenktijd en dient binnen vier (4) werkdagen schriftelijk aan te geven bij de persoon genoemd in de Aanzegbrief of hij wel of niet op de uitnodiging om te solliciteren ingaat. Indien de Werknemer niet solliciteert, ongeacht voornoemde schriftelijke mededeling, heeft hij niet langer recht op de voorzieningen uit dit Sociaal Plan. Plaatsing vindt plaats op basis van beste geschiktheid. Beste geschiktheid wordt beoordeeld op basis van een objectieve competentiematrix. **Bijlage 1**. bevat een overzicht van het proces.

- 4.2 In het geval dat er een functie van een Werknemer geheel vervalt, maar taken van deze functie terugkomen in een nieuwe Passende Functie, wordt de Werknemer eveneens uitgenodigd om daarop te solliciteren. In dat geval wordt eerst beoordeeld of de Werknemer geschikt is, en vervolgens wordt onder de geschikt bevonden Werknemers, geplaatst op basis van omgekeerde afspiegeling. Geschiktheid wordt beoordeeld op basis van een objectieve competentiematrix. **Bijlage 1**. bevat een overzicht van het proces.
- 4.3 Indien de Werknemer een (nieuwe) Passende Functie aangeboden krijgt en niet accepteert, dan heeft hij geen recht op de voorzieningen zoals neergelegd in dit Sociaal Plan. EGFN zal dan streven naar een beëindiging van het dienstverband op de kortst mogelijke termijn via het UWV, onder toekenning van uitsluitend de wettelijke transitievergoeding.

- 4.4 EGFN zal een lijst van vacante functies (niet zijnde -nieuwe- Passende Functies) binnen EGFN hechten aan de Aanzegbrief, waarop de Werknemer kan solliciteren (de “**Vacaturelijst**”). Het niet solliciteren op één of meerdere functies op de Vacaturelijst zal geen gevolgen hebben voor het recht van de Werknemer op de voorzieningen zoals neergelegd in dit Sociaal Plan. Werknemers die een Aanzegbrief hebben ontvangen en die niet zijn geplaatst in een (nieuwe) Passende Functie hebben gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan voorrang bij sollicitatie op (nieuwe) vacante functies.
- 4.5 Indien de Werknemer een (nieuwe) Passende Functie of na sollicitatie een vacante functie aangeboden krijgt en accepteert dan heeft hij geen recht meer op de voorzieningen zoals neergelegd in dit Sociaal Plan en wordt de arbeidsovereenkomst met EGFN voortgezet.

5. BEËINDIGING DIENSTVERBAND

Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 5.1 EGFN zal ontslagvergunningen aanvragen bij het UWV. Totdat toestemming is verkregen van het UWV om de arbeidsovereenkomst met Werknemer op te zeggen, zal EGFN trachten overeenstemming te bereiken met de Werknemer over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.
- 5.2 EGFN zal daartoe op de datum van de dagtekening van de Aanzegbrief een beëindigingsovereenkomst aan de Werknemer aanbieden overeenkomstig dit Sociaal Plan, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden in de zin van artikel 7:670b BW met inachtneming van de toepasselijke individuele opzeggingstermijn (de “**Beëindigingsovereenkomst**”).
- 5.3 Het aanbod zoals neergelegd in de Beëindigingsovereenkomst is zeven (7) werkdagen geldig. Indien de Beëindigingsovereenkomst niet binnen zeven (7) werkdagen na dagtekening van de Aanzegbrief wordt geaccepteerd, komt de Beëindigingsovereenkomst en daarmee het recht op de (teken)bonus uit artikel 5.4 te vervallen.
- 5.4 De Werknemer heeft recht op een (teken)bonus van EUR 1000 bruto, indien hij de Beëindigingsovereenkomst binnen zeven (7) werkdagen na dagtekening van de Aanzegbrief heeft ondertekend en vervolgens geen gebruik heeft gemaakt van de wettelijke bedenkttermijn, zoals genoemd in artikel 7:670b BW, inhoudende het recht om de Beëindigingsovereenkomst

binnen twee weken na ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst door een schriftelijke aan de Werkgever gerichte verklaring te ontbinden.

- 5.5 Indien er geen Beëindigingsovereenkomst definitief tot stand komt, hetzij omdat de Werknemer de Beëindigingsovereenkomst binnen de wettelijke bedenkttermijn ontbindt, hetzij omdat de Werknemer niet akkoord gaat met de Beëindigingsovereenkomst binnen zeven (7) werkdagen na dagtekening van de Aanzegbrief, zal EGFN de procedure bij het UWV voortzetten.
- 5.6 Nadat de vereiste toestemming van het UWV is verkregen, zal EGFN het dienstverband met de Werknemer opzeggen, met inachtneming van de toepasselijke individuele opzegtermijn verminderd met de proceduretijd bij het UWV (in overeenstemming met artikel 7:672 lid 6 BW), mits één maand opzeggingstermijn resteert.

Vrijstelling van werk

- 5.7 Werknemers worden na overdracht van de werkzaamheden en na toestemming van de direct leidinggevende vrijgesteld van werk gedurende de opzegtermijn. Vrijstelling van werk geschiedt onder de voorwaarde dat de Werknemer zijn rechten op alle uitkeringen waarop hij als Werknemer recht had, behoudt voor de resterende duur van de opzegtermijn. Onkostenvergoedingen, zoals telefoon- en reiskostenvergoeding, zijn niet begrepen onder de genoemde uitkeringen. De vrijstelling van werk zal schriftelijk aan de Werknemer worden bevestigd. De Werknemer die vrij is gesteld van werk wordt geacht de tijdens de vrijstelling opgebouwde vakantiedagen en duurzame inzetbaarheidsdagen (voor zover van toepassing) te hebben genoten aan het einde van de vrijstelling en de Werknemer zal eventuele voor de vrijstelling opgebouwde, doch niet genoten, vakantiedagen slechts opnemen indien hij ook daadwerkelijk vakantie geniet. De opgebouwde doch niet opgenomen vakantiedagen en duurzame inzetbaarheidsdagen (voor zover van toepassing) tot de dag van vrijstelling van werk worden op de Einddatum uitbetaald.

6. FINANCIËLE BEPALINGEN

- 6.1 Bij beëindiging van het dienstverband heeft de Werknemer recht op de Beëindigingsvergoeding, welke gelijk is aan de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW vermenigvuldigd met 1,3 (de wettelijke transitievergoeding x 1,3).

- 6.2 Werknemer behoudt recht op zijn jubileum uitkering, indien de jubileumdatum in 2021 zou hebben plaatsgevonden. Met dien verstande dat deze uitkering bruto wordt uitbetaald met de eindafrekening en dat een eventuele netto uitkering niet wordt gebruteerd.

7. OUTPLACEMENT

- 7.1 Om Werknemer te ondersteunen bij het vinden van een andere dienstbetrekking biedt EGFN Werknemer een vergoeding aan van maximaal EUR 3500 inclusief BTW (die bij geen gebruikmaking of vroegtijdige beëindiging niet inwisselbaar is voor geld) en eventuele andere kosten om een outplacementtraject of trainingen en/of cursussen te volgen gedurende een periode van drie tot zes maanden. Voorwaarde is dat Werknemer uiterlijk op de Einddatum of eerder indien vrijgesteld van werk met outplacement of trainingen en/of cursussen begint. EGFN zal in samenwerking met Service Punt Techniek Noord een mobiliteitscentrum ("**Mobiliteitscentrum**") opzetten. Bij dit Mobiliteitscentrum kunnen door EGFN en FNV en CNV aangedragen outplacementbureaus zich aansluiten. **Bijlage 2** bevat nadere informatie over het Mobiliteitscentrum. De partijen aangesloten bij het Mobiliteitscentrum brengen de kosten rechtstreeks in rekening bij EGFN.

8. JURIDISCH EN/OF FINANCIËEL ADVIES

- 8.1 De Werknemer ontvangt van EGFN een bruto vergoeding van maximaal EUR 750 inclusief BTW en overige (kantoor)kosten) ten behoeve van juridische bijstand en/of financieel advies. Voornoemd bedrag worden uitgekeerd aan de Werknemer zelf na ontvangst van een daartoe strekkende declaratie met een kopie van de factuur ten name van de Werknemer. In plaats van het voorgaande ontvangen vakbondsleden EUR 750 bruto.

9. BEDRIJFSEIGENDOMMEN

- 9.1 De bedrijfseigendommen van EGFN, waaronder doch niet gelimiteerd tot laptop, mobiele telefoon, sleutels, toegangspassen, gereedschappen en bedrijfskleding worden door de Werknemer uiterlijk op de Einddatum bij EGFN ingeleverd. Indien er sprake is van een vrijstelling van werkzaamheden, worden voornoemde eigendommen uiterlijk op de laatste werkdag ingeleverd bij EGFN.

10. POSTCONTRACTUELE VERPLICHTINGEN EN GETUIGSCHRIFT

10.1 Met uitzondering van de verplichting tot geheimhouding, houdt EGFN de Werknemer na de einddatum niet aan enige andere postcontractuele bedingen. Op verzoek van de Werknemer zal EGFN na de Einddatum een positief getuigschrift en referenties verstrekken.

11. COMMUNICATIE

11.1 Werknemer zal zich niet op enige negatieve manier over EGFN uitlaten op social media.

11.2 Na de Einddatum of zodra Werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden zal Werknemer geen toegang meer hebben tot het intranet van EGFN of de emailaccount bij EGFN. Daarnaast zal Werknemer de "out of office" van de emailaccount aanzetten met de volgende tekst: *"Ik ben niet langer werkzaam bij EGFN. U kunt contact opnemen met [vul in naam en email adres van leidinggevende]."*

11.3 De Werknemer verleent toestemming dat EGFN na de Einddatum of tijdens de periode van vrijstelling van werk gedurende een periode van zes maanden toegang heeft tot de mailbox van Werknemer.

12. BEGELEIDINGSCOMMISSIE

12.1 Er zal een Begeleidingscommissie (de "**Commissie**") worden opgericht die toeziet op de juiste uitvoering van dit Sociaal Plan, met uitzondering van paragraaf 4 van dit Sociaal Plan.

12.2 De Commissie bestaat uit drie leden. EGFN wijst één lid aan, de ondernemingsraad wijst één lid aan, die beiden in dienst zijn van EGFN en als voorzitter wordt dhr. prof. mr. E. Verhulp aangewezen.

12.3 De leden van de Commissie dienen vertrouwelijkheid in acht te nemen met betrekking tot vertrouwelijke informatie die aan hen wordt geopenbaard in het kader van hun taakuitoefening.

12.4 De Werknemer heeft de mogelijkheid om binnen vijf (5) werkdagen na dagtekening van de Aanzegbrief schriftelijk een klacht of verzoek in te dienen bij de Commissie ter zake van de uitvoering van dit Sociaal Plan, met uitzondering van bepaalde in paragraaf 4 van dit Sociaal Plan. De Commissie zal binnen vijf (5) werkdagen over een klacht of verzoek van de

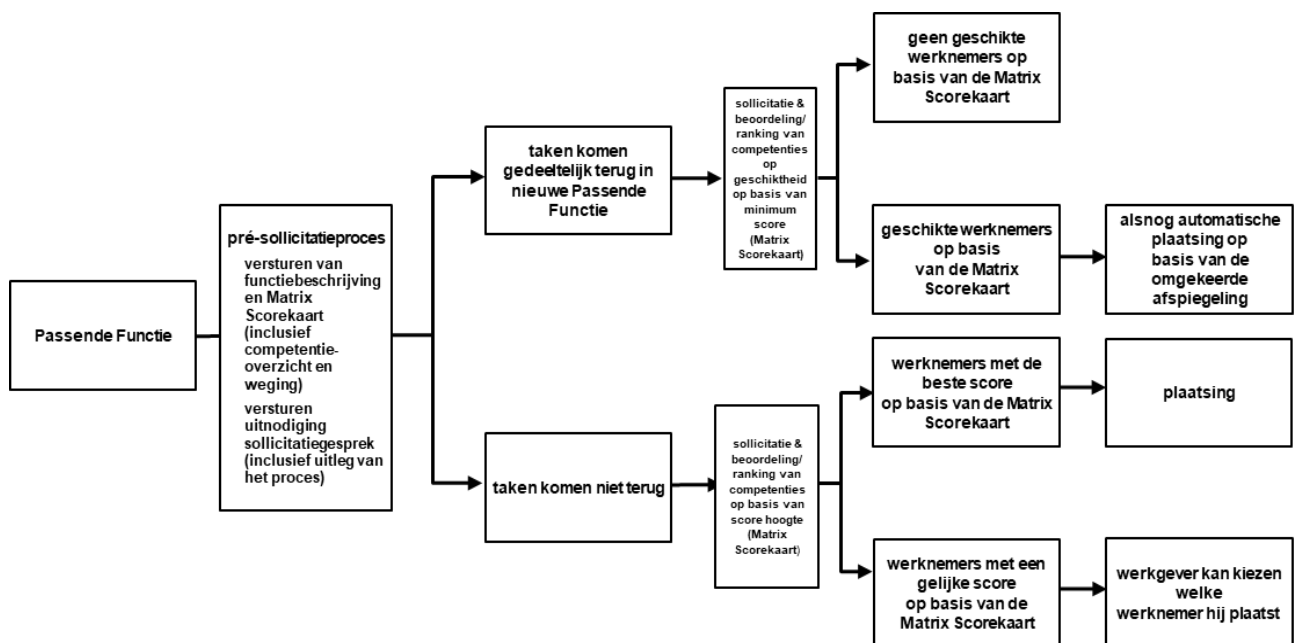
Werknemer adviseren. EGFN beslist binnen twee (2) werkdagen na ontvangst van het advies van de leden van de Commissie, waarbij EGFN het advies van de leden van de Commissie zwaar zal laten wegen. Indien EGFN het advies niet volgt zal zij dit schriftelijk en gemotiveerd doen.

- 12.5 De Werknemer dient schriftelijk in kennis te worden gesteld van het besluit binnen één (1) werkdag nadat het besluit is genomen. Een afschrift van dat besluit dient aan de Commissie te worden gestuurd.

13. HARDHEIDSCLAUSULE

- 13.1 Indien de toepassing van dit Sociaal Plan evident onbillijke consequenties voor individuele Werknemers zou hebben, kan EGFN ten voordele van de Werknemer afwijken van dit Sociaal Plan.

14. BIJLAGE 1. OVERZICHT PLAATSING IN PASSENDE (NIEUWE) FUNCTIE



15. BIJLAGE 2. MOBILITEITSCENTRUM

De impact van de Reorganisatie zal groot zijn voor de werknemers die hun baan verliezen. EGFN wil zich daarom inzetten om de betrokken Werknemers zoveel mogelijk te begeleiden naar ander werk. Voor de meeste Werknemers is het lang geleden dat zij zich op de arbeidsmarkt hebben begeven.

In het verleden zijn er in vergelijkbare situaties gezamenlijke initiatieven geweest vanuit werkgever en de overheid om de begeleiding van de Werknemers naar ander werk zo breed mogelijk in te zetten door het inrichten van een mobiliteitscentrum. Hierin worden de krachten van allerlei verschillende spelers op de arbeidsmarkt gebundeld met als doel het begeleiden naar en het vinden van ander werk. Op advies van de Provinciale Staten Groningen is door EGFN contact gelegd met Service Punt Techniek Noord ("SPT Noord").

SPT Noord bestaat sinds januari 2020 en is een samenvoeging van het Friese F-Top en SPT Drenthe. Het SPT Noord is een samenwerkingsverband van werkgeversorganisaties en scholings- en ontwikkelingsfondsen in de techniek, O&O fondsen, vakbonden, UWV, gemeenten en de provincies Groningen, Friesland en Drenthe. Het SPT Noord bestaat uit een team van arbeidsmarktcoaches in de gehele noordelijke regio die zich inzetten om vraag en aanbod van personeel met elkaar te verbinden.

EGFN heeft in samenwerking met SPT Noord een mobiliteitscentrum ("Mobiliteitscentrum") opgericht.

EGFN heeft CVites geschikt gevonden om zich bij het Mobiliteitscentrum aan te sluiten. Op advies van FNV en de CNV hebben de bureaus Menea en James Loopbaan zich ook aangesloten. Het Mobiliteitscentrum kan op deze wijze een grote rol spelen in de begeleiding naar het vinden van ander werk.

In overleg kunnen intake gesprekken voor deelname in het Mobiliteitscentrum op site plaats vinden. EGFN zal hiervoor ruimtes beschikbaar stellen.