

SOCIALE BEGELEIDINGSREGELING

1 Juli 2020 – 1 Juli 2022

SOCIALE BEGELEIDINGSREGELING

(1 juli 2020 tot 1 juli 2022)

De ondergetekenden:

- Heineken Nederlands Beheer B.V., gevestigd te Amsterdam, nader te noemen: "HNB";
Heineken Netherlands Supply B.V., gevestigd te Amsterdam, nader te noemen: "HNS";
Heineken Nederland B.V., gevestigd te Amsterdam, nader te noemen: "HNL Commercie";
Vrumona B.V., gevestigd te Bunnik, nader te noemen: "Vrumona";
Heineken Group B.V., gevestigd te Amsterdam, nader te noemen: "HEINEKEN";

hierna te noemen "de werkgever" enerzijds

en

- FNV, gevestigd te Utrecht;
CNV Vakmensen.nl , gevestigd te Utrecht;
De Unie, gevestigd te Culemborg;
MHP-Heineken, gevestigd te Amsterdam;

hierna te noemen "de vakorganisaties" anderzijds

overwegende,

- * dat in het kader van de door de werkgever vastgestelde werkgelegenheidsontwikkeling, een regeling noodzakelijk is om de daarmee samenhangende materiële en sociale gevolgen op te vangen;
- * dat de ambitie is werknemers van werk naar werk te begeleiden, zijnde werk binnen of buiten de werkgever;

verklaren overeengekomen te zijn als volgt.

INHOUD

Hoofdstuk I: INLEIDING	5
1. Definities en algemene bepalingen	5
2. Toepasselijkheid	7
3. Het ontlenen van rechten	7
4. Hardheidsclausule	8
5. Disclaimer	8
6. Aanmelden als CAO	8
7. Ontslagcommissie	9
Hoofdstuk II: BOVENTALLIGHEID	10
1. Procedure	10
1.1 Selectiecriteria boventalligheid	10
1.2 Mededeling boventalligheid	11
2. Bemiddeling	11
2.1 Algemeen	11
2.2 Bemiddelingstraject	13
3. Overplaatsing	14
3.1 Uitgangspunten	14
3.2 Aanzegging overplaatsing	14
3.3 Passendheid van de functie	15
3.4 Bemiddeling leidt tot overplaatsing	15
3.4.1 Reiskosten	15
3.5 Bijzondere bepalingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na overplaatsing	16
4. Schadeloosstelling bij einde arbeidsovereenkomst	17
4.1 Bemiddeling succesvol	17
4.1.1 Terugkeergarantie	17
4.2 Bemiddeling niet succesvol	18
4.3 Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers	18
4.4 Wijzigingen Pensioenwetgeving/Pensioenregeling	21
5. Compensatie verslepe aanspraken	21
6. Bijzondere regels bij beëindiging arbeidsovereenkomst	22
Hoofdstuk III	24
Inwerkingtreding en duur van de SBR	24
Hoofdstuk IV	25
Begeleidingscommissie	25
Hoofdstuk V	26
Toetsingscommissie	26
Bijlage I: De verhuisregeling	27

1	Huisaankoop	27
1.2	Huurvergoeding (huursubsidie).....	28
1.3	Transportkosten en wederinrichtingskosten.....	30
1.4	Pensionkostenvergoeding	30
1.5	Inwonende kinderen	30
1.6	Vroegtijdige verhuizing	30
1.7	Samenloop met andere regelingen	31
1.8	Bijzondere bepalingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na overplaatsing	31
 Bijlage II: Compensatie verslepe aanspraken.....		32
 Bijlage III: Reglement Ontslagcommissie.....		33
1.	Definities.....	33
2.	De Ontslagcommissie en zijn leden.....	33
3.	Secretariaat	35
4.	De procedure bij de Ontslagcommissie	35
5.	Indienen van een verzoek	36
6.	Voeren van verweer	37
7.	Verstrekken van nadere reacties.....	37
8.	Beoordeling door de Ontslagcommissie	37
9.	Beslissing op het verzoek.....	37
10.	Beroepsmogelijkheden	38
11.	Rapportage.....	38

Hoofdstuk I: INLEIDING

1. Definities en algemene bepalingen

Waar in de tekst van deze Sociale Begeleidingsregeling (hierna: 'SBR') de mannelijke vorm is gebruikt, is tevens de vrouwelijke werknemer bedoeld.

In de SBR wordt verstaan onder:

- *Boventaligheid:*
de situatie waarin:
 - a) de functie waarin de werknemer werkzaam is, wordt opgeheven als gevolg van het beëindigen van de (bedrijfs)activiteiten;
 - b) de functie waarin de werknemer werkzaam is, wordt opgeheven als gevolg van inkrimping en/of belangrijke wijziging van de (bedrijfs)activiteiten;
 - c) de inhoud van de functie van de werknemer als gevolg van een reorganisatie wijzigt, en de werknemer, naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijze niet kan voldoen aan de gewijzigde functie-eisen.
- *Dienstjaren:*
voor het vaststellen van het aantal dienstjaren is de laatste dag van de arbeidsovereenkomst beslissend. Onder dienstjaar wordt verstaan een volledig gewerkt jaar in dienst van de werkgever, met dien verstande dat een periode van zes maanden en één dag of meer wordt beschouwd als een volledig dienstjaar. Aaneengesloten perioden van meer dan vijftien kalenderdagen tellen voor een volledige maand.
- *Directe omgeving van de nieuwe vestiging:*
op een afstand van maximaal 10 km van de nieuwe vestiging, vastgesteld conform het zogenoemde postcodesysteem.
- *Formule Ontslagvergoeding:*
de wettelijke transitievergoeding aangevuld tot het bedrag dat volgt uit de berekening van de formule $A \times B \times C$, waarbij:
A= het aantal gewogen dienstjaren* op de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst;
B= het bruto maandinkomen zoals bekend op de eerste dag van de maand waarop de opzegtermijn gaat lopen vermeerderd met 8% vakantietoeslag;
C = 1.

** Gewogen dienstjaren:*

om het aantal gewogen dienstjaren te berekenen, worden de dienstjaren als volgt gewogen:

- Elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 35 jaar = 0,5
- Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 jaar = 1
- Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 jaar = 1,5
- Elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar = 2

Voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt de dienstduur afgerond op hele jaren, waarbij een half jaar naar beneden wordt afgerond, en een half jaar plus één dag naar boven.

- *Kale koopprijs:*
de grondkosten en aanneemsom incl. bouwrente vermeerderd met BTW.
- *Koopsom:*
de kale koopprijs vermeerderd met "kosten koper".
- *Kosten koper:*
de kosten van de Nationale Hypotheek Garantie, taxatiekosten, makelaarscourtage, overdrachtsbelasting, kadastraal recht, kosten hypotheekakte, provisie van de financieringsinstelling, kosten transportakte en verschuldigde BTW over het hiervoor genoemde (voor zover men aantoonst wegens de overdracht tot betaling van deze kosten verplicht te zijn).
- *Maand:*
een kalendermaand.
- *Maandinkomen:*
maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslag, persoonlijke (functie)toeslag en afbouwtoeslag.
- *Maandsalaris:*
het vaste laatstgenoten salaris bruto per maand.
- *Management:*
het management van de werkgever.
- *Overplaatsing:*
 - a) een overplaatsing van een werknemer of van meerdere werknemers, wegens boventaligheid, binnen dezelfde vestiging naar een andere functie;
 - b) een overplaatsing van een werknemer of van meerdere werknemers, wegens boventaligheid, naar een andere vestiging dan die waar de over te plaatsen werknemer of werknemers werkzaam is c.q. zijn;
 - c) een overplaatsing van een werknemer of van meerdere werknemers, wegens reorganisatie, naar een andere vestiging dan die waar de over te plaatsen werknemer of werknemers werkzaam is c.q. zijn.
- *Postcodesysteem:*
het systeem dat wordt toegepast teneinde een vergoeding voor woon-/werkverkeer te berekenen conform de "Regeling Woon-werkverkeer" van de werkgever ('Tensing').
- *Standplaats:*
de door de werkgever aangewezen plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- *Tarievenlijst:*
de meest actuele Tarievenlijst zoals opgenomen op AskHR.
- *Vaststellingsovereenkomst:*
een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer waarin in ieder geval is opgenomen de datum waarop de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zal eindigen en waarin de overige voorwaarden van de beëindiging van het dienstverband zijn geregeld, zoals deze

voortvloeiën uit deze SBR en de CAO.

- *Vervoersregeling:*
de regeling van de werkgever zoals opgenomen op AskHR op grond waarvan een vergoeding wordt gegeven aan werknemers die voor de uitoefening van hun functie dienstreizen moeten maken.
- *Vestiging:*
een onderneming in Nederland, waarvan Heineken Nederlands Beheer B.V./Heineken Netherlands Supply B.V./Heineken Nederland B.V./Vrumona B.V./Heineken Group B.V. de werkgever is, of een onderdeel daarvan. Indien zich in één vestigingsplaats meerdere ondernemingen bevinden, worden deze als één vestiging beschouwd.
- *Vestigingsplaats:*
de plaats in Nederland, waar zich een vestiging bevindt.
- *Werkgever:*
Heineken Nederlands Beheer B.V., Heineken Netherlands Supply B.V., Heineken Nederland B.V., Vrumona B.V., Heineken Group B.V
- *Werknemer:*
de natuurlijke persoon werkzaam in een functie die is ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 45 of in de Sales Reward salarisgroepen 0 t/m V, die krachtens arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van de werkgever en werkzaam is in Nederland.
- *Woning:*
een gebouw of gedeelte daarvan, door de werknemer gehuurd of in diens eigendom, en bestemd voor bewoning door die werknemer en zijn eventuele gezin.

2. Toepasselijkheid

Deze SBR is uitsluitend van toepassing ingeval sprake is van boventalligheid. De inhoud van de SBR is niet van toepassing op de werknemer, die:

- vanuit zijn standplaats tijdelijk te werk is gesteld op een vestiging die wordt gesloten of verplaatst;
- te werk is gesteld op een vestiging of afdeling die wordt gesloten of verplaatst, maar reeds bij zijn indiensttreding een andere standplaats heeft gekregen;
- reeds woonachtig is in de directe omgeving van de nieuwe vestiging, waarnaar hij wordt overgeplaatst, voorzover het betreft het bepaalde in hoofdstuk II, paragraaf 3.4;
- langdurig volledig arbeidsongeschikt is en geen arbeid verricht.

3. Het ontlenen van rechten

Het is niet mogelijk om een werknemer boventallig te verklaren zonder dat dit schriftelijk gebeurt en zonder dat daarbij een SBR van toepassing wordt verklaard.

Een werknemer kan alleen rechten aan deze SBR ontlenen, indien hem door de werkgever schriftelijk is aangezegd dat hij boventallig is én in deze schriftelijke mededeling deze SBR (2020–2022) van toepassing is verklaard.

De aldus boventallig verklaarde werknemer kan rechten aan deze SBR ontlene vanaf de datum van boventalligheid zoals is vastgelegd in de schriftelijke mededeling, één en ander met inachtneming van de overige bepalingen in deze SBR.

Het is mogelijk dat een werknemer tijdens de duur van deze SBR boventallig wordt verklaard onder toepassing van een eerdere SBR. Dit is alleen mogelijk indien dit volgt uit een adviesaanvraag waarin die eerdere SBR expliciet van toepassing is verklaard en de boventalligheid hieruit voortvloeit. In dat geval is de eerdere SBR exclusief van toepassing. Toepasselijkheid van een eerdere SBR sluit toepasselijkheid van deze SBR uit.

Een werknemer kan ook rechten aan een onderdeel van deze SBR ontlene indien de werkgever dit schriftelijk aan de werknemer heeft bevestigd en specifiek is aangegeven welk onderdeel, en met ingang van welke datum, van deze SBR op hem van toepassing is.

4. Hardheidsclausule

Ingeval van onredelijke en/of onbillijke omstandigheden bestaat de mogelijkheid om – in voorkomende gevallen – van de inhoud van deze SBR af te wijken. De bevoegdheid hiertoe berust uitsluitend bij de HR Directeur/HR Manager van de betreffende werkgever en/of de Chief HR Officer. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk. Toepassing van de hardheidsclausule schept geen precedent.

5. Disclaimer

Indien en voor zover wettelijke maatregelen ingrijpen op de in het kader van deze SBR gemaakte afspraken dan zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties en verplichten partijen zich om binnen twee maanden nadat deze vaststelling door 1 van de partijen is gedaan, andere c.q. aanvullende afspraken te maken.

Indien het College voor de Rechten van de Mens (voorheen: de Commissie Gelijke Behandeling) dan wel de kantonrechter vaststelt dat één of meerdere bepalingen van deze SBR in strijd zijn met de Algemene Wet Gelijke Behandeling, zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties en verplichten partijen zich om binnen twee maanden nadat deze vaststelling door 1 van de partijen is gedaan, andere c.q. aanvullende afspraken te maken.

Indien de kantonrechter vaststelt dat ten gevolge van eventuele wijzigingen in de wet- en/of regelgeving terzake van ontslag één of meerdere bepalingen van deze SBR in strijd zijn met de geldende wet- en/of regelgeving, zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties en verplichten partijen zich om binnen twee maanden nadat deze vaststelling is gedaan, andere c.q. aanvullende afspraken te maken.

6. Aanmelden als CAO

Deze SBR zal, nadat partijen overeenstemming hebben bereikt over de inhoud, door werkgever worden aangemeld als CAO bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

7. Ontslagcommissie

Een onafhankelijke en onpartijdige (ontslag)commissie in de zin van artikel 7:671a lid 2 BW zal oordelen over verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Bij de procedure van verlening van toestemming voor ontslag wordt recht gedaan aan het beginsel van hoor en wederhoor. Daarnaast worden de gegevens die aan de commissie zijn voorgelegd vertrouwelijk behandeld en worden in de procedure redelijke termijnen gesteld aan de werkgever en de werknemer om op elkaars standpunten te reageren. Verder wordt het besluit op het verzoek om toestemming binnen een redelijke termijn genomen. Nadere regels over hoor en wederhoor, de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens, redelijke termijnen voor reacties van de werkgever en de werknemer en een redelijke beslistermijn zijn door partijen in de vorm van een addendum bij deze SBR vastgesteld en opgenomen in Bijlage III.

Hoofdstuk II: BOVENTALLIGHEID

1. Procedure

1.1 Selectiecriteria boventalligheid

Boventalligheid wordt vastgesteld door het Management. Het betreft hier zowel de aantallen werknemers (numeriek), als de personen in kwestie (naamsniveau).

Uitgangspunten hierbij zijn:

- voor zover er met de sociale partners criteria, kaders en/of richtlijnen zijn overeengekomen ter bepaling van de boventalligheid, zijn deze criteria/kaders/richtlijnen bepalend;
- bij het vaststellen van boventalligheid kunnen zowel kwantitatieve als kwalitatieve overwegingen een rol spelen;
- boventalligheid wordt per logisch te onderscheiden cluster binnen een werkmaatschappij (bijvoorbeeld een afdeling, een bedrijfsonderdeel, een functie/functionaliteit) vastgesteld;
- bezetting van functies vindt enerzijds plaats op basis van geschiktheid (het principe van de juiste man/vrouw op de juiste plaats, en het principe van willen en kunnen), en anderzijds op basis van de behoefte van de werkmaatschappij zoals die door het verantwoordelijk Management is vastgesteld (aantallen formatieplaatsen en de inhoud van functies);
- bij kwantitatieve boventalligheid is artikel 11 (afspiegelingsbeginsel) als opgenomen in de door de minister van SZW op grond van artikel 7:669 lid 5 BW vastgestelde regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (de Ontslagregeling) leidend.

Kwalitatieve boventalligheid

In geval van kwalitatieve boventalligheid gelden de volgende regels:

Na afronding van het adviestraject met de medezeggenschap of na afronding van het informatietraject met de medezeggenschap wanneer de Wet op de ondernemingsraden geen adviestraject vereist (waarbij de vakorganisaties gelijktijdig over het informatietraject worden geïnformeerd), stelt het Management voor het betreffende organisatieonderdeel twee overzichten op. Eén overzicht met werknemers die zich kwalificeren voor de betreffende functies, en één overzicht met werknemers die zich naar het oordeel van het Management niet of onvoldoende kwalificeren. De werknemers worden hierover door het Management in een persoonlijk gesprek geïnformeerd. In dit stadium worden nog geen definitieve besluiten genomen over wie boventallig zijn, tenzij een werknemer op dat moment reeds zijn boventalligheid accepteert.

Bij situaties waarin sprake is van kwalitatieve boventalligheid wordt geselecteerd op basis van de geldende selectiecriteria voor de betreffende functies. Leidraad hierbij zijn:

- a. de geldende functieprofielen (geobjectiveerd); en
- b. de al dan niet volledige inzetbaarheid in de functie.

Bij gelijke geschiktheid is artikel 11 (afspiegelingsbeginsel) van de Ontslagregeling van toepassing.

Vervolgtraject: eventuele assessments

Werknemers die zich naar het oordeel van het Management niet of onvoldoende kwalificeren, worden in de gelegenheid gesteld om via een assessment aan te tonen, dat zij zich wel kwalificeren voor de betreffende functie of dit binnen een redelijke termijn (zes maanden) alsnog kunnen bereiken.

Een werknemer dient binnen één week na het persoonlijk gesprek schriftelijk kenbaar te maken of hij van de mogelijkheid van een assessment gebruik wenst te maken. Werknemers die van deze gelegenheid geen gebruik wensen te maken, worden boventallig volgens de procedure zoals omschreven onder paragraaf 1.2 van dit hoofdstuk.

Het assessment wordt uitgevoerd door een onafhankelijke externe deskundige. Assessments worden per afdeling georganiseerd. De doorlooptijd betreft maximaal drie weken. De uitslag van het assessment (geschikt, geschikt binnen zes maanden of ongeschikt) is bindend. Indien een werknemer besluit om de uitslag van het assessment niet kenbaar te maken of niet te delen met de werkgever, geldt de vaststelling dan wel het oordeel van het Management.

Beroep

Tegen vaststellen van boventalligheid door het Management is geen (intern) beroep mogelijk. De begeleidingscommissies (zie hoofdstuk IV van deze regeling) kan op verzoek van het Management en/of het individu om advies worden gevraagd. Echter, dit advies kan het Management gemotiveerd naast zich neerleggen. Advies vragen aan de begeleidingscommissie heeft geen opschortende werking, hetgeen onder meer geldt voor de bemiddelingstermijnen.

1.2 Mededeling boventalligheid

De boventalligheid van de werknemer wordt mondeling aangezegd en vervolgens schriftelijk door de werkgever aan de werknemer bevestigd. In de schriftelijke bevestiging staat de datum van boventalligheid vermeld alsmede de redenen daarvan. Vanaf de datum van boventalligheid wordt de werknemer, mits hij zijn werkzaamheden correct heeft afgerond en overgedragen, vrijgesteld van zijn reguliere werkzaamheden.

2. Bemiddeling

2.1 Algemeen

Op de datum van boventalligheid wordt het op dat moment bestaande tegoed aan vakantie-uren bij de eerstvolgende salarisbetaling uitbetaald.

De vanaf de datum van boventalligheid tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst opgebouwde maar niet genoten vakantie-uren worden bij het einde van de arbeidsovereenkomst geacht te zijn genoten. Vanaf de datum van boventalligheid tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst ontstaan geen ATV-uren.

Voor werknemers van Heineken Group geldt dat vanaf de boventalligheidsdatum de opbouw van de waarde van Extra Vakantie-Uren in het Flexibel Budget ('Benefits Bar') stopt. De op de datum van boventalligheid resterende waarde aan Extra Vakantie-Uren in het Flexibel Budget wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling uitbetaald. Indien er jaarlijkse keuzes zijn gemaakt met het Flexibel Budget wordt dit pro rata verrekend en uitbetaald.

Een werknemer waarvan is vastgesteld dat hij boventallig is, heeft vanaf de datum van boventalligheid zoals blijkt uit de schriftelijke bevestiging, recht op bemiddeling. Bemiddelingsinspanningen zijn gericht op interne en/of externe herplaatsing. Het zoeken naar een nieuwe passende functie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemer en de werkgever.

De werkgever zal zich inspannen om functies/banen voor de boventallige werknemers te vinden. De werkgever faciliteert, ondersteunt en betaalt de kosten van bemiddeling. De werknemer is verplicht om

zich tijdens het bemiddelingstraject actief op te stellen en is verplicht al datgene te doen om een passende functie te verwerven, waaronder het volgen van een opleiding of bij- of omscholing gericht op het verkrijgen van een passende functie. De werknemer zal, mede gelet op de volledige vrijstelling van werkzaamheden tijdens bemiddeling met behoud van loon, de overeengekomen arbeidsduur besteden aan bemiddelingsactiviteiten. Indien naar het oordeel van de werkgever én/of het outplacementbureau (aantoonbaar) komt vast te staan dat de werknemer voornoemde verplichtingen niet naleeft, zal de arbeidsovereenkomst met deze werknemer worden beëindigd, zonder dat de werknemer aanspraak kan maken op enige vergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst als genoemd in deze SBR.

Bij een verschil van mening over de naleving van de verplichtingen van de werknemer zal de procedure als genoemd in hoofdstuk V worden gevolgd.

Indien het naar het oordeel van de werkgever én/of het outplacementbureau noodzakelijk is en dit toegevoegde waarde heeft voor het vinden van een nieuwe functie c.q. werkring, zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld aan interne of externe her-, om- en bijscholingscursussen deel te nemen. De kosten daarvan komen ten laste van de werkgever (tot een bedrag van maximaal EUR 2.000,= ex BTW).

Indien en voor zover de werknemer, na de datum van boventalligheid zoals vermeld in de schriftelijke bevestiging van boventalligheid, wegens zwangerschaps- c.q. bevallingsverlof, dan wel (volledige) arbeidsongeschiktheid niet in staat is om bemiddeld te worden (het medisch oordeel van de bedrijfsarts van werkgever is beslissend), wordt de bemiddelingstermijn met de periode van verlof c.q. (volledige) arbeidsongeschiktheid opgeschort. De bemiddeling wordt hervat zodra de werknemer volgens de bedrijfsarts van werkgever in staat is om circa 20 uur per week aan bemiddeling te besteden. Het opschorten van de bemiddelingstermijn zoals hiervoor aangegeven, leidt niet tot een hogere schadeloosstelling als bedoeld in hoofdstuk II paragraaf 4.2.

Alle tijd die nodig is voor solliciteren (en daarmee samenhangende activiteiten) wordt door de werkgever beschikbaar gesteld. De werkgever zal gedurende de bemiddelingsperiode uitsluitend de reiskosten van en naar het outplacementbureau, de reiskosten direct verband houdende met de sollicitatie van de werknemer en de reiskosten van en naar werkgever indien dit tijdens de bemiddeling noodzakelijk is, vergoeden. De werkgever zal deze kosten vergoeden na overlegging door de werknemer van de benodigde documenten binnen één maand nadat deze kosten zijn gemaakt.

Gedurende de eerste drie maanden van de bemiddelingsperiode wordt de werknemer regelmatig schriftelijk geïnformeerd over de bestaande interne vacatures bij de werkgever.

Tijdens de periode van bemiddeling is het de werknemer, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de werkgever, niet toegestaan al dan niet betaalde nevenactiviteiten te verrichten.

Voor wat betreft de criteria voor het al dan niet passend zijn van een functie geldt paragraaf 3.3 van dit hoofdstuk.

Indien een werknemer geen gebruik wenst te maken van bemiddeling, dient hij dit schriftelijk binnen twee weken na de schriftelijke aanzegging van boventalligheid aan de werkgever kenbaar te maken. In dit geval zal de werknemer instemmen met beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per de datum van boventalligheid. De werknemer heeft in dat geval recht op een additionele vergoeding volgens onderstaande staffel:

Bemiddelingstermijn	Additionele vergoeding (bruto)
6 maanden	3 maandsalarissen
9 maanden	4,5 maandsalarissen

De additionele vergoeding wordt tezamen met de schadeloosstelling als bedoeld in deze SBR voldaan.

2.2 Bemiddelingstraject

Bemiddeling geschiedt via een extern bureau. De duur van de bemiddeling is gemaximeerd en wordt vastgelegd in de schriftelijke bevestiging van boventalligheid.

Termijn van bemiddeling

Afhankelijk van de som van de leeftijd en het aantal dienstjaren van de werknemer, bedraagt de maximale termijn van bemiddeling:

Bemiddelingstermijn	Optelsom leeftijd plus dienstjaren
6 maanden	< 45
9 maanden	≥ 45

Berekeningsmethodiek van som leeftijd/dienstjaren: eerst optellen, vervolgens afronden, waarbij een half jaar of meer naar boven wordt afgerond, en minder dan een half jaar naar beneden. De maximale bemiddelingstermijn wordt bepaald door de optelsom van leeftijd en het aantal dienstjaren op de datum van boventalligheid. Uiterlijk drie maanden na de start van het bemiddelingstraject, met inachtneming van de geldende opzegtermijn, zullen werkgever en werknemer een vaststellingsovereenkomst ondertekenen waarin geregeld is de datum waarop de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zal eindigen en waarin de overige voorwaarden van de beëindiging van het dienstverband zullen zijn geregeld, zoals deze voortvloeien uit deze SBR en de CAO. De werknemer heeft geen recht op enige andere vergoeding dan uit hoofde van deze SBR en de CAO. Werknemer en werkgever zullen in de vaststellingsovereenkomst elkaar finale kwijting verlenen ten aanzien van alle vorderingen in verband met beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Additionele vergoeding

Indien de werknemer korter dan de toepasselijke bemiddelingstermijn gebruik maakt van de bemiddeling en dientengevolge eerder uit dienst treedt, zal de werknemer een additionele vergoeding ontvangen volgens onderstaande staffel:

Bemiddelingstermijn	Gebruiksduur	Additionele vergoeding (bruto)
6 maanden	> 4 – 6 maanden	Geen
	≤ 4 maanden	1,5 maandsalaris
9 maanden	> 7 – 9 maanden	Geen
	> 5 – ≤ 7 maanden	1,5 maandsalaris
	≤ 5 maanden	2 maandsalarissen

Ingeval de werknemer er in slaagt binnen de gestelde termijn van bemiddeling een werkring of functie elders te vinden, dient de werknemer de werkgever hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte te stellen. In dat geval zullen de werkgever en de werknemer zo spoedig mogelijk een vaststellingsovereenkomst ondertekenen, waarbij de arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden. De werknemer wordt in dit geval niet gehouden aan de geldende opzegtermijn en kan per direct de arbeidsovereenkomst laten eindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk per de datum

van indiensttreding of (indien de werknemer de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst zal gaan verrichten) aanvaarding van een werkkring of functie elders. De uitdiensttredingsdatum is bepalend voor het vaststellen van de gebruiksduur van de bemiddelingstermijn en derhalve voor de hoogte van de eventuele additionele vergoeding. De additionele vergoeding wordt tezamen met de schadeloosstelling als genoemd in paragraaf 4.1 voldaan.

Hardheidsclausule

De bemiddelingstermijn bedraagt maximaal zes of negen maanden, afhankelijk van de som van de leeftijd en het aantal dienstjaren van de werknemer. In geval sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden (aantoonbaar door middel van een verklaring van het outplacementbureau en/of de bedrijfsarts van de werkgever), kan de werknemer een beroep doen op de hardheidsclausule zoals opgenomen in hoofdstuk I, om te bezien of verlenging van de bemiddelingstermijn moet worden toegewezen en zo ja, met hoeveel maanden.

3. Overplaatsing

3.1 Uitgangspunten

Boventallige werknemers kunnen worden overgeplaatst naar een andere vestiging of binnen één vestiging van de werkgever. In beide gevallen kan overplaatsing gepaard gaan met een andere functie dan de functie die de werknemer voor zijn boventaligheid bekleed heeft. Voor werknemers die overgeplaatst (zullen) worden, gelden de volgende regels.

3.2 Aanzegging overplaatsing

Voor zover naar het oordeel van de werkgever een passende functie aanwezig is, zal de betrokken werknemer schriftelijk worden aangezegd dat hij zal worden overgeplaatst, met vermelding van de vestiging en standplaats waarheen hij zal worden overgeplaatst alsmede de te vervullen functie en het tijdstip waarop overplaatsing zal plaatsvinden.

In de brief wordt tevens medegedeeld of de inhoud van de overplaatsingsregeling van deze SBR op de betrokken werknemer van toepassing is. Indien dit het geval is, ontvangt de werknemer een exemplaar van de SBR en de gegevens betreffende het woon- en werkgebied en andere voor hem van belang zijnde gegevens, één en ander voor zover deze niet reeds eerder zijn verstrekt.

Vanaf het moment van aanzegging van de overplaatsing, wordt de werknemer, gedurende een periode van één maand in de gelegenheid gesteld mede te delen of hij instemt met zijn overplaatsing. Indien de werknemer instemt met zijn overplaatsing, zal de werkgever de overplaatsing definitief maken door deze schriftelijk aan de werknemer te bevestigen. In onderling overleg kan de overplaatsing eerder of later, dan het in de aanzegging genoemde tijdstip plaatsvinden.

Indien een passende functie in één van de vestigingen is gevonden, maar de werknemer wenst deze niet te aanvaarden, zal de arbeidsovereenkomst met deze werknemer worden beëindigd zonder dat de werknemer aanspraak kan maken op enige vergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst als genoemd in deze SBR.

Bij een verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over het al dan niet passend zijn van de gevonden functie intern, zal de procedure als genoemd in hoofdstuk V worden gevolgd.

3.3 Passendheid van de functie

Algemeen

Als passende functie wordt beschouwd een structurele formatieplaats.

De bemiddelingsinspanning is in beginsel gericht op het zoeken naar een functie in dezelfde functiegroep als die van voor de boventalligheid van de werknemer. De na de overplaatsing door de werknemer te vervullen functie is passend wanneer deze maximaal twee functiegroepen lager is dan de functiegroep waar de werknemer voor zijn boventalligheid was ingedeeld of in werd betaald. Indien een werknemer persoonlijk is ingedeeld in een hogere functiegroep dan de functiegroep behorende bij de functie van boventalligheid, is de hogere functiegroep uitgangspunt voor de vaststelling van de passendheid van de functie. Hetzelfde geldt indien een werknemer een Persoonlijke Functietoeslag heeft.

Bij geschiktheid heeft de boventallige werknemer voorrang op interne kandidaten die niet boventallig zijn bij een interne vacature.

Opleidingsniveau en ervaringsniveau

De na de overplaatsing door de werknemer te vervullen functie dient zoveel mogelijk aan te sluiten op het kennis-, opleidings- en ervaringsniveau van de werknemer.

Persoonlijke omstandigheden

Bij de beoordeling van de vraag of een aan de boventallige werknemer aangeboden functie, in dag- of ploegendienst, passend is, zal de werkgever, voor zover dit redelijkerwijs mogelijk is, rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Onder persoonlijke omstandigheden wordt in het kader van deze SBR verstaan:

- leeftijd (jongeren kunnen geacht worden mobieler te zijn dan ouderen)
- gezinssamenstelling
- medische geschiktheid
- arbeidsverleden

Ingeval sprake is van sociale/medische bijzondere omstandigheden, wordt dit geobjectiveerd door een ter zake deskundige arts/hulpverlener.

3.4 Bemiddeling leidt tot overplaatsing

Ingeval bemiddeling leidt tot overplaatsing van de werknemer, zijn de bepalingen van paragraaf 3.4.1 en 3.5 van dit hoofdstuk, alsmede de bepalingen van Bijlage 1 van toepassing. De werknemer komt slechts éénmaal in aanmerking voor de vergoedingen genoemd in Bijlage 1.

Dit hoofdstuk en Bijlage 1 zijn niet van toepassing indien de nieuwe vestiging na overplaatsing op een afstand van minder dan 10 km van de oude vestiging ligt, vastgesteld conform het zgn. postcodesysteem.

3.4.1 Reiskosten

Eigen vervoer

3.4.1.1 De werknemer ontvangt een vergoeding van reiskosten van woon-/werkverkeer.

3.4.1.2 De vergoeding op basis van eigen vervoer wordt berekend over het aantal kilometers tussen zijn woonplaats en de nieuwe vestiging.

Indien het woonadres dichterbij de nieuwe standplaats ligt dan bij de oude standplaats ontvangt de werknemer een vergoeding voor het woon-/werkverkeer woonadres – nieuwe standplaats, conform het zgn. postcodesysteem. De reiskostenvergoeding wordt berekend conform de Tarievenlijst.

Indien het woonadres dichterbij de oude standplaats ligt dan bij de nieuwe standplaats behoudt de werknemer de vergoeding woonadres – oude standplaats. De meerdere af te leggen kilometers worden vergoed conform de Vergoeding dienstreizen binnen Nederland (zie AskHR). Deze meerdere kilometers worden vergoed tot het moment dat hij in de directe omgeving van de nieuwe vestiging woont, maar maximaal vijf jaar vanaf het tijdstip van zijn feitelijke overplaatsing. Voor deze meerdere kilometers geldt het maximum van 70 km enkele reis (dit is een belastbare vergoeding).

Indien het aantal meerdere kilometers méér dan 70 km bedraagt, zullen ook de meerdere kilometers boven 70 km enkele reis worden vergoed conform de vergoeding dienstreizen binnen Nederland onder de voorwaarde dat de werknemer aantoont dat hij binnen vijftien maanden na zijn feitelijke overplaatsing gaat verhuizen naar de directe omgeving van de nieuwe vestiging. Verlenging van deze termijn is alleen wegens dringende redenen toegestaan. Hierover beslist de HR Directeur/HR Manager van de betreffende werkgever en/of de Chief HR Officer.

Indien de werknemer in de periode na de overplaatsing wederom verhuist maar ditmaal op eigen initiatief en dichterbij de nieuwe standplaats komt te wonen, wordt het aantal meerdere kilometers verminderd met het aantal kilometers dat de werknemer dichterbij is komen wonen. Indien de werknemer in de periode na de overplaatsing wederom verhuist maar ditmaal op eigen initiatief en verder van de nieuwe standplaats komt te wonen, wordt het aantal meerdere kilometers niet aangepast en blijft derhalve gelijk. Het bovenstaande heeft geen invloed op de oorspronkelijke maximale duur van vijf jaar.

Openbaar vervoer

3.4.1.3 De vergoeding op basis van openbaar vervoer is gebaseerd op de werkelijke kosten van openbaar vervoer, conform de Reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer (zie AskHR).

3.4.1.4 Lease- of bedrijfsautohouders komen niet in aanmerking voor vergoeding van reiskosten krachtens deze SBR.

3.4.1.5 Na beëindiging van deze reiskostenregeling heeft de werknemer uitsluitend recht op de algemene "Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer" van de werkgever, indien hij voldoet aan de dan geldende voorwaarden van deze regeling.

3.5 Bijzondere bepalingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na overplaatsing

Indien de arbeidsovereenkomst met de werknemer vóór zijn feitelijke overplaatsing wordt beëindigd, zijn de in paragraaf 1.8 van de Bijlage genoemde bepalingen van overeenkomstige toepassing.

4. Schadeloosstelling bij einde arbeidsovereenkomst

4.1 Bemiddeling succesvol

Ingeval de werknemer er in slaagt binnen de gestelde termijn van bemiddeling een werkring of functie elders te vinden, eindigt de arbeidsovereenkomst uiterlijk per de datum waarop de werknemer elders werkzaamheden gaat verrichten (al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst). Werknemer zal daartoe een door de werkgever opgestelde vaststellingsovereenkomst ondertekenen, waarin onder meer de datum uitdiensttreding, de hoogte van de bruto schadeloosstelling waarop de werknemer op grond van deze SBR recht heeft en het feit dat partijen elkaar finale kwijting verlenen is vastgelegd. De hoogte van de schadeloosstelling wordt berekend volgens de Formule Ontslagvergoeding. De eventuele wettelijke transitievergoeding wordt geacht te zijn verdisconteerd in de schadeloosstelling berekend op basis van de Formule Ontslagvergoeding. De schadeloosstelling zal echter nimmer meer bedragen dan de verwachte inkomstenderving tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum (zijnde uiterlijk de eerste van de maand nadat de AOW-leeftijd is bereikt). Dit heet de aftoppingsregeling. Bij de verwachte inkomstenderving als bedoeld in de hiervoor genoemde aftoppingsregeling wordt rekening gehouden met de rechten uit hoofde van de uitkering waarop de werknemer op grond van de werkloosheidswet aanspraak kan maken en/of andere sociaal verzekeringsrechtelijke uitkeringen. Deze uitkeringen worden in mindering gebracht op de schadeloosstelling. Voor zover dit niet tot fiscale risico's voor werkgever leidt, zal werkgever de schadeloosstelling vaststellen op een bedrag dat minimaal gelijk is aan de voor die werknemer geldende wettelijke transitievergoeding. In die individuele gevallen waarin werkgever een fiscaal risico ziet bij uitbetaling van een bedrag gelijk aan de transitievergoeding (bijvoorbeeld het risico op RVU) zal de schadeloosstelling aan de hand van de hiervoor genoemde aftoppingsregeling worden vastgesteld.

Een eventuele compensatie versleepanspraken op grond van hoofdstuk II, paragraaf 5 wordt niet betrokken in de aftoppingsregeling.

De hiervoor genoemde schadeloosstelling wordt, indien van toepassing, eerst na het verstrijken van de rechtsgeldig overeengekomen proeftijd (indien van toepassing) bij de nieuwe werkgever, aan de werknemer uitgekeerd. De werknemer dient een kopie van zijn arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever te overleggen waaruit de (duur van de rechtsgeldig overeengekomen) proeftijd blijkt, dan wel (indien de werknemer de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst zal gaan verrichten) een kopie met de benodigde gegevens van zijn nieuwe werkring (zoals o.a. het contract).

4.1.1 Terugkeergarantie

De werknemer die erin slaagt binnen de gestelde termijn van bemiddeling een werkring of functie elders te vinden, maar van wie de nieuwe werkring of functie, buiten eigen toedoen (niet verwijtbaar) wordt beëindigd binnen de rechtsgeldig overeengekomen proeftijd (artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek), heeft een terugkeergarantie.

Om aanspraak te kunnen maken op de terugkeergarantie is de werknemer verplicht de werkgever onmiddellijk, doch uiterlijk binnen een week na het ontslag tijdens de proeftijd, hierover te informeren onder overlegging van schriftelijke stukken waaruit blijkt dat de werknemer buiten eigen toedoen is ontslagen. Tevens dient de werknemer een kopie van zijn arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever te overleggen waaruit de rechtsgeldig overeengekomen proeftijd blijkt.

Vanaf het moment dat de werknemer bij de werkgever terugkeert, heeft de werknemer recht op bemiddeling, voor zover de termijn als genoemd in paragraaf 2.2 van dit hoofdstuk nog niet is

verstreken. De werknemer zal vanaf het moment dat hij terugkeert tot het einde van de resterende termijn van bemiddeling een salaris ontvangen gelijk aan zijn laatst genoten maandsalaris bij de werkgever. Na het verstrijken van deze termijn is paragraaf 4.2 van dit hoofdstuk van toepassing.

4.2 Bemiddeling niet succesvol

Ingeval de werknemer binnen de gestelde termijn van bemiddeling er niet in slaagt een werkkring of functie elders te vinden, heeft de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht op een bruto schadeloosstelling ineens.

De hoogte van de schadeloosstelling wordt, mits de werknemer instemt met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, berekend volgens de Formule Ontslagvergoeding. De eventuele wettelijke transitievergoeding wordt geacht te zijn verdisconteerd in de schadeloosstelling berekend op basis van de Formule Ontslagvergoeding.

De schadeloosstelling op grond van de Formule Ontslagvergoeding zal nimmer meer bedragen dan de verwachte inkomensderving tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum (zijnde uiterlijk de eerste van de maand nadat de AOW-leeftijd is bereikt). Dit heet de aftoppingsregeling. Bij de verwachte inkomensderving als bedoeld in de hiervoor genoemde aftoppingsregeling wordt rekening gehouden met de rechten uit hoofde van de uitkering waarop de werknemer op grond van de werkloosheidswet aanspraak kan maken en/of andere sociaal verzekeringsrechtelijke uitkeringen. Deze uitkeringen worden in mindering gebracht op de schadeloosstelling. Voor zover dit niet tot fiscale risico's voor werkgever leidt, zal werkgever de schadeloosstelling vaststellen op een bedrag dat minimaal gelijk is aan de voor die werknemer geldende wettelijke transitievergoeding. In die individuele gevallen waarin werkgever een fiscaal risico ziet bij uitbetaling van een bedrag gelijk aan de transitievergoeding (bijvoorbeeld het risico op RVU) zal de schadeloosstelling aan de hand van de hiervoor genoemde aftoppingsregeling worden vastgesteld.

Een eventuele compensatie versleepaanpakken op grond van hoofdstuk II, paragraaf 5 wordt niet betrokken in de aftoppingsregeling.

Ingeval de bemiddelingstermijn wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan wel (volledige) arbeidsongeschiktheid is opgeschort (zoals omschreven in hoofdstuk II, paragraaf 2.1) leidt dit niet tot een hogere schadeloosstelling. Uitgangspunt voor de berekening van de schadeloosstelling is de oorspronkelijke uitdiensttredingsdatum (exclusief opschortingstermijn).

Algemeen

Indien de wet- of regelgeving inzake de vergoeding wegens einde dienstverband of de Werkloosheidswet wijzigt, zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties en verplichten partijen zich om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wetgeving bekend is, andere c.q. aanvullende afspraken te maken.

4.3 Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers

1.a. Op de werknemer die ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 61 jaar of ouder is en tenminste tien aaneengesloten dienstjaren heeft en die nog niet de 64-jarige leeftijd heeft bereikt, is de navolgende regeling van toepassing, tenzij deze werknemer kiest voor de bemiddeling en schadeloosstelling, onder de voorwaarden zoals beschreven in deze SBR. Deze keuze is eenmalig. Indien de werknemer kiest voor bemiddeling en schadeloosstelling is geen samenloop c.q. cumulatie mogelijk met artikel 3.4. van de Versleepregeling van werkgever (indien en voor zover van toepassing).

- 1.b. Deze regeling kan alleen met wederzijds goedvinden worden toegepast op de werknemer zoals genoemd onder sub 1.a. tegen een nader af te spreken beëindigingsdatum (altijd per de eerste van de maand). Deelnemer is derhalve vrijwillig en de werknemer kan in plaats van deze regeling kiezen voor de bemiddeling en schadeloosstelling onder de voorwaarden zoals beschreven in de SBR. Deze keuze is eenmalig. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
- 1.c. De werknemer die ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 61 jaar of ouder is, maar minder dan tien aaneengesloten dienstjaren heeft, heeft vanaf de datum van boventalligheid zoals blijkt uit de schriftelijke bevestiging, recht op bemiddeling en de schadeloosstelling onder de voorwaarden zoals beschreven in deze SBR. Er is geen samenloop c.q. cumulatie mogelijk met artikel 3.4. van de Verslepperegeling van werkgever (indien en voor zover van toepassing).
- 2.a. Vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd tot aan de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 64-jarige leeftijd wordt bereikt, ontvangt betrokkene een bruto-uitkering (de uitkering) van de werkgever die 80% bedraagt van het bruto maandinkomen, zoals opgenomen in de definities, vermeerderd met 100% van een eventuele oudedagstoelage, met dien verstande dat het maandsalaris (exclusief de eventuele oudedagstoelage) van werknemers in FG 1 t/m 25 wordt gedeeld door 1,12 (voorheen tantième). De compensatie die de werknemer ontvangt vanwege het vervallen van de VUT-overgangsregeling, komt met ingang van de datum waarop de werknemer gebruik gaat maken van deze regeling, te vervallen.

Voor werknemers in de salarisgroepen 2, 3 en 4, niet zijnde IM-ers, bedraagt de bodem voor de bruto grondslag € 2.770 (01/07/2020) op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst. De bruto grondslag is 80% van het maandsalaris, inclusief vakantiegeld, doch exclusief eventuele ploegentoeslag en/of afbouwtoelage. De eventuele ploegentoeslag of afbouwtoelage wordt voor betrokken werknemers berekend over het reguliere bruto maandsalaris, en niet over de hiervoor genoemde bruto bodem van € 2.770 (01/07/2020).

- 2.b. Het bedrag van de in het voorgaande lid genoemde bodem voor de bruto grondslag zal jaarlijks worden geïndexeerd op basis van de algemene loonontwikkeling bij werkgever.
- 2.c. Tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 64-jarige leeftijd wordt bereikt, worden de algemene salarisverhogingen, zoals die gelden voor vergelijkbare categorieën actieve werknemers bij de berekening betrokken.
- 2.d. Over de bruto-uitkering wordt eenmaal per jaar een vakantietoelage uitbetaald, waarvan het percentage gelijk is aan het percentage dat geldt voor actieve werknemers, behoudens dwingend voorgeschreven overheidsmaatregelen.
- 3.a. De werknemer kan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gebruik blijven maken van de collectieve zorgverzekering van werkgever (inclusief de collectiviteitskorting). De werknemer heeft na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen recht op een werkgeversbijdrage (in geld dan wel in vergoeding van een werkgevers- of aanvullend pakket). Vanaf het moment dat de werknemer van deze regeling gebruik gaat maken tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 64-jarige leeftijd wordt bereikt, zal werkgever de inkomensafhankelijke bijdrage premie voor de basisverzekering ZVW blijven vergoeden.
- 3.b. De werknemer blijft bij gebruikmaking van deze regeling tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 64-jarige leeftijd wordt bereikt deelnemer aan het Pensioenreglement van het

Heineken Pensioenfonds. Het pensioengevende salaris als bepaald in artikel 4 van het Pensioenreglement, wordt aangepast met de conform artikel 2.b. van deze regeling verkregen verhogingen.

De premieverdeling zoals deze gold voor gebruikmaking van deze regeling blijft van toepassing. Indien bij een andere werkgever pensioenrechten opgebouwd worden, zullen deze in mindering gebracht worden op het gedurende deze zelfde periode opgebouwde pensioen bij het Heineken Pensioenfonds, voor zover zij deze niet overtreffen en kan de eventueel verschuldigde pensioenbijdrage van betrokkene geheel of gedeeltelijk voor compensatie in aanmerking komen.

Indien op de werknemer de Versleepregeling van werkgever van toepassing is, blijft de Versleepregeling bij gebruikmaking van deze regeling voor de werknemer van kracht. Deze werknemer komt niet in aanmerking voor de compensatie versleepaanspraken in artikel 5 van deze SBR.

De aanspraak op oudedagspensioen en nabestaandenpensioen uit de Versleepregeling wordt toegekend op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel per 31 december 2020, indien deze datum is gelegen vóór de laatste dag van de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

4. De werknemer is gehouden de werkgever te informeren alvorens hij een gehele of gedeeltelijke werkkring elders aanvaardt. Indien voornoemde informatie niet of niet tijdig verstrekt wordt, vervalt het recht op de uitkering. Bruto inkomsten uit een gehele of gedeeltelijke werkkring elders zullen naar billijkheid, maar ten hoogste voor 75%, in mindering worden gebracht op de bruto uitkering. Enige uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten, komt geheel in mindering op de uitkering.

De werknemer is verplicht de voor de uitvoering van deze regeling benodigde informatie aan de werkgever te verstrekken.

5. De bier- en frisdrankenregeling blijft van toepassing tot het moment dat elders een werkkring wordt aanvaard.
6. Bij opname in deze regeling vervalt het recht in aanmerking te komen voor de overige voor actieve werknemers geldende regelingen, tenzij in de desbetreffende regelingen anders is bepaald.
7. De werknemer kan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gebruik (blijven) maken van de via de werkgever afgesloten of af te sluiten autoverzekering.
8. De werknemer kan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst lid blijven van de Personeelsvereniging(en) bij werkgever.
9. Indien de werknemer overlijdt, zal aan de weduwe of weduwnaar of, indien geen weduwe of weduwnaar doch wel minderjarige kinderen worden nagelaten, aan hun wettelijke vertegenwoordiger, dan wel aan diegenen die er ingevolge de wettelijke bepalingen voor in aanmerking komen, een bedrag worden betaald gelijk aan driemaal het bruto maandinkomen waarin begrepen de uitkering over de maand, waarin het overlijden plaatsvond, doch nooit langer dan de periode waartoe betrokkene bij zijn leven tot inkomen bij de werkgever gerechtigd zou zijn geweest. In deze bedragen zijn begrepen eventuele wettelijke uitkeringen terzake van het overlijden.

10. Op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 64-jarige leeftijd wordt bereikt, kan de werknemer zijn oudedagspensioen laten ingaan volgens de bepalingen van het Pensioenreglement van het Heineken Pensioenfonds.
11. Deze regeling betreft een overgangsmaatregel voor de looptijd van deze SBR die geldt tot en met 30 juni 2022. Na deze datum vervalt de regeling.

4.4 Wijzigingen Pensioenwetgeving/Pensioenregeling

Indien de wetgeving en/of de Pensioenregeling van de werkgever wijzigt en dit effecten heeft en/of kan hebben voor de uitvoering van de 61-jarigen regeling, zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties en verplichten partijen zich, om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wetgeving/Pensioenregeling van de werkgever bekend is aanvullende afspraken te maken.

5. Compensatie verslepeanspraken

De compensatie verslepeanspraken in dit artikel geldt alleen voor boventallig verklaarde werknemers op wie de SBR 2020–2022 van toepassing is verklaard en die op 30 juni 2003 al in dienst van een van de werkgevers als bedoeld in deze SBR waren en op de datum van uitdiensttreding als gevolg van boventalligheid nog verslepeanspraken hebben.

De beëindiging van het dienstverband bij werkgever onder toepassing van deze SBR kan betekenen dat de werknemer niet meer kan voldoen aan een belangrijke voorwaarde voor de toekenning van de verslepeanspraken. Die voorwaarde is dat de werknemer in dienst moet zijn van werkgever op de laatste dag van de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt, dan wel op 31 december 2020 indien deze datum is gelegen vóór de laatste dag van de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt. Het gevolg van het niet meer voldoen aan de voorwaarde is dat er geen verslepeanspraken aan de werknemer zullen worden toegekend en de werknemer als gevolg van de beëindiging van het dienstverband met werkgever financieel nadeel ondervindt.

Werkgever zal de werknemer op wie deze SBR van toepassing is verklaard en die als gevolg van boventalligheid uit dienst gaat – en die dientengevolge niet meer in aanmerking kan komen voor de toekenning van verslepeanspraken – compenseren voor het hiervoor genoemde financiële nadeel.

De compensatie verslepeanspraken wordt gebaseerd op de verslepeanspraken die zouden zijn toegekend bij voortzetting van het dienstverband bij werkgever tot aan de hiervoor genoemde datum. Het (bruto) bedrag van de compensatie is gelijk aan de contante waarde van de verslepeanspraken die zouden zijn toegekend bij voortzetting van het dienstverband bij werkgever tot aan de hiervoor genoemde datum. Werkgever zal de compensatie als een eenmalige bruto vergoeding aan de werknemer uitbetalen binnen één maand na het uit dienst treden bij werkgever. In Bijlage II is de berekeningsmethodiek uitgewerkt. In die individuele gevallen waarin werkgever een fiscaal risico ziet bij uitbetaling van de compensatie (bijvoorbeeld het risico op RVU) zal werkgever in plaats daarvan de verslepeanspraken affinancieren bij het HEINEKEN Pensioenfonds.

De compensatie verslepeanspraken is niet van toepassing als de werknemer gebruik maakt van de uitdiensttredingsregeling oudere werknemers (61-jarigen regeling zoals opgenomen in artikel 4.3). Voor werknemers die op de datum van uitdiensttreding 62 jaar of ouder zijn, geldt de compensatie verslepeanspraken ook niet. Evenmin geldt de compensatie verslepeanspraken als werknemers uit dienst treden na 31 december 2020. Bij deze werknemers zijn de verslepeanspraken dan al onvoorwaardelijk gemaakt en omgezet in de pensioenaanspraak bij het HEINEKEN Pensioen Fonds.

6. Bijzondere regels bij beëindiging arbeidsovereenkomst

De procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever op een zodanig tijdstip in gang gezet dat de arbeidsovereenkomst eindigt (afhankelijk van de bemiddelingsduur van) uiterlijk zes maanden of negen maanden na het moment van de datum van boventalligheid zoals blijkt uit de schriftelijke bevestiging. Voor de ontslagaanzegging die schriftelijk zal worden bevestigd, zullen de termijnen in acht genomen worden, zoals die wettelijk gelden of contractueel zijn vastgelegd. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan wel boventalligheid in de zin van de SBR, zullen Heineken Nederlands Beheer B.V., Heineken Netherlands Supply B.V., Heineken Nederland B.V., Vrumona B.V. of Heineken Group B.V. worden aangemerkt als één werkgever. Indien een werknemer derhalve boventallig wordt verklaard en/of de arbeidsovereenkomst als gevolg hiervan zal worden beëindigd, zal de werknemer geen aanspraak kunnen maken op enige vergoeding uit hoofde van de SBR indien hij na boventallig verklaring dan wel na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met een van de werkgevers als bedoeld in deze SBR in dienst treedt bij een van de andere werkgevers als bedoeld in deze SBR.

Subsidie studiekosten

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens deze SBR wordt de vergoeding voor studiekosten die de werknemer van de werkgever heeft ontvangen, niet van de werknemer teruggevorderd.

Aflossing HEINEKEN-leningen

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens deze SBR wordt het restant van de lening onmiddellijk opeisbaar en is de werknemer verplicht de lening ineens af te lossen, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden. De HR Directeur/HR Manager van de betreffende werkgever en/of de Chief HR Officer beslist hierover. Tegen dit besluit staat geen beroep open.

Concurrentiebeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens deze regeling vervalt het concurrentiebeding.

Geheimhoudingsbeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens deze regeling blijft het geheimhoudingsbeding onverkort van kracht.

Jubileumuitkering

De werknemer behoudt aanspraak op de jubileumuitkering, indien de datum van het jubileum (25 – 37,5 – 50 jaar) binnen één jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens deze SBR plaatsvindt. De jubileumuitkering wordt uitgekeerd bij einde dienstverband, conform de geldende (fiscale) wet- en regelgeving. Terzake van het jubileuminsigne, een receptie/alternatieve viering dan wel keuze uit het bier- en frisdrankenassortiment, kan de werknemer geen rechten ontlenen.

STI/LTIP

Deelname aan de Short Term Incentive regeling respectievelijk de Long Term Incentive regeling als opgenomen in de Senior Management Reward Policy eindigt op het moment dat de werknemer boventallig is verklaard respectievelijk bij de beëindiging van het dienstverband. Short term incentive en long term incentive aanspraken worden afgewikkeld conform de regels die hiervoor zijn opgenomen in de Senior Management Reward Policy.

Voor werknemers van Heineken Group B.V. die deelnemen aan de Short Term Incentive regeling en die niet vallen onder de Senior Management Reward Policy geldt hetgeen is opgenomen in de HEINEKEN

Group Reward Structure. Voor werknemers van HNB, HNS, HNL Commercie en Vrumona die niet vallen onder de Senior Management Reward Policy geldt hetgeen is opgenomen in de Heineken Beloningsstructuur.

Hoofdstuk III

Inwerkingtreding en duur van de SBR

De in deze SBR opgenomen regeling gaat in op 1 juli 2020 (directe werking) en geldt tot 1 juli 2022. Is op laatstgenoemde datum deze SBR niet vervangen of gewijzigd, dan blijven de bepalingen van deze SBR van toepassing tot het moment dat een nieuwe of gewijzigde SBR van kracht is, of totdat na redelijk overleg één der partijen aan de andere partij schriftelijk heeft medegedeeld dat naar haar oordeel geen overeenstemming kan worden bereikt. In het laatste geval loopt de SBR af per de datum van de schriftelijke mededeling zonder dat opzegging door één der partijen is vereist en gelden voor werknemers die na de datum van de schriftelijke mededeling boventallig worden verklaard de in Titel 10 Boek 7 BW en aanverwante regelingen opgenomen regels (Ontslagregeling). De in deze SBR opgenomen regeling werkt derhalve, na de datum van de in dit artikel genoemde schriftelijke mededeling, niet na.

Hoofdstuk IV

Begeleidingscommissie

Per bedrijfsonderdeel waar boventalligheid bestaat kan een Begeleidingscommissie ingesteld worden.

De Begeleidingscommissie bestaat ten minste uit vier leden, waarvan de helft uit de betrokken Ondernemingsraad. Het Management benoemt de overige leden, waaronder de voorzitter.

De Begeleidingscommissie vergadert regelmatig op basis van een vergaderschema. Er wordt een secretaris aangesteld. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding over zaken die in de commissie behandeld worden.

De Begeleidingscommissie heeft tot taak:

- het geven van toelichting op de procedure en beantwoorden van vragen van personeelsleden;
- de begeleiding van het proces;
- de begeleiding van individuele werknemers;
- het signaleren van situaties waarin de Sociale Begeleidingsregeling niet voorziet ten behoeve van de Toetsingscommissie;
- adviseren over klachten inzake de uitvoering van de Sociale Begeleidingsregeling aan de Toetsingscommissie.

De Begeleidingscommissie kan op verzoek van het Management en/of de werknemer adviseren over de beslissing inzake boventalligheid van een werknemer. Het Management kan gemotiveerd afwijken van dit advies. De Begeleidingscommissie brengt binnen twee weken nadat haar advies is gevraagd schriftelijk advies uit.

Het vragen van advies heeft geen opschortende werking. Dit geldt onder meer voor de bemiddelingstermijnen als genoemd in hoofdstuk II, paragraaf 2.

Hoofdstuk V

Toetsingscommissie

Naast de Begeleidingscommissie(s) wordt één Toetsingscommissie voor de werkgevers als bedoeld in deze SBR ingesteld.

De Toetsingscommissie wordt paritair samengesteld. De commissie zal bestaan uit maximaal acht leden inclusief een voorzitter, waarvan vier leden namens de betrokken vakorganisaties. De werkgever wijst de voorzitter aan.

Advies

Het vragen van advies heeft geen opschortende werking. Dit geldt onder meer voor de bemiddelingstermijnen als genoemd in hoofdstuk II, paragraaf 2.

De Toetsingscommissie adviseert in de volgende gevallen:

- bij verschil van mening over het begrip "passende functie" bij interne herplaatsing;
- bij verschil van mening of de werknemer of de werkgever zich houdt aan de verplichtingen die aan de bemiddeling worden gesteld;
- bij verschil van mening over de wijze van toepassing van de Sociale Begeleidingsregeling;
- in situaties waarin de Sociale Begeleidingsregeling niet voorziet;
- in geval een beroep op de hardheidsclausule wordt gedaan.

De Toetsingscommissie adviseert de HR Directeur/HR Manager van de betreffende werkgever binnen 1 maand nadat haar advies is gevraagd.

De Toetsingscommissie adviseert schriftelijk.

De HR Directeur/HR Manager van de betreffende werkgever beslist schriftelijk binnen veertien dagen na ontvangst van het schriftelijk advies. Tegen dit besluit staat geen beroep open.

Informatie

Periodiek zal aan de Toetsingscommissie en de vakorganisaties informatie worden verstrekt.

Bijlage I: De verhuisregeling

1 Huisaankoop

De werknemer die binnen vijftien maanden na overplaatsing een woning in de directe omgeving van de nieuwe vestiging heeft gekocht en binnen genoemde termijn na overplaatsing in die woning is gaan wonen, kan aanspraak maken op:

- één van de twee huisaankoopsubsidies (sub a of sub b)
- een lening, en
- een overbruggingskrediet

1.1.1 Huisaankoopsubsidies

- a. Een (bruto) huisaankoopsubsidie van 11% van de kale koopprijs van de nieuwe woning, ter compensatie van de kosten die verschuldigd zijn geweest bij de aankoop van de nieuwe woning. Deze aankoopsubsidie wordt verstrekt over de kale koopprijs met een daaraan verbonden maximum conform de Tarievenlijst. De aankoopsubsidie wordt eerst aan de werknemer toegezegd nadat is aangetoond dat de woning is gekocht en dat de werknemer daar binnen de termijn van vijftien maanden gaat wonen.

De werknemer kan deze huisaankoopsubsidie op één van de navolgende wijzen ter beschikking krijgen:

- In de vorm van een bruto uit te keren bedrag, waarover de normale inhoudingen plaatsvinden, of
 - In de vorm van een bruto lening, waarvan jaarlijks 12,5% wordt kwijtgescholden (waarover de normale inhoudingen plaatsvinden). Op verzoek van de werknemer kan snellere kwijtschelding plaatsvinden. Over het bedrag van de lening, dan wel het restant daarvan, wordt de geldende deposito-rente berekend.
- b. Een (bruto) huisaankoopsubsidie over de kale koopprijs van de nieuwe woning, welke gedurende vier jaren wordt gegeven en per jaar 3% van de kale koopprijs bedraagt. Deze aankoopsubsidie wordt verstrekt conform het bepaalde sub a.

1.1.2 Lening

Een lening kan worden verkregen van 25% van de koopsom van de nieuwe woning, met een daaraan verbonden maximum conform de Tarievenlijst. De som van het hypotheekbedrag, de eigen middelen welke voor de betaling van de koopsom zullen worden aangewend, en het bedrag van de lening mag nimmer hoger zijn dan de koopsom van de nieuwe woning.

De over de lening verschuldigde rente is gelijk aan de deposito-rente die geldt ten tijde van het sluiten van de lening (conform de Tarievenlijst). De lening dient voor de pensioengerechtigde leeftijd te worden afgelost, maar in ieder geval binnen vijftien jaar.

Voor het door de werkgever ter beschikking gestelde bedrag dient door de werknemer onmiddellijk bij ontvangst van de lening een afdalende kapitaalrisicoverzekering te worden afgesloten, met inachtneming van de daarvoor geldende voorwaarden.

De lening wordt eerst aan de werknemer toegezegd, nadat is aangetoond dat de verleende hypotheek aan bovenstaande vereisten zal voldoen.

1.1.3 Indien blijkt dat de overdracht van de desbetreffende woning niet (op rechtsgeldige wijze) heeft plaatsgevonden, zal een reeds uitbetaald bedrag van de subsidie en/of lening onmiddellijk zonder ingebrekestelling opeisbaar zijn.

1.1.4 Overbruggingskrediet

De werknemer kan in aanmerking komen voor een renteloos overbruggingskrediet tot een maximum van 100% van het verkoopbedrag van de oude woning, zoals blijkt uit de overdrachtsakte, conform de Tarievenlijst. Om voor dit krediet in aanmerking te komen dient hij aan de werkgever een schriftelijk bewijs te overleggen, dat verkoop van de oude woning heeft plaatsgevonden. Voor het door de werkgever ter beschikking gestelde bedrag dient door de werknemer onmiddellijk bij ontvangst van de lening een afdalende kapitaalrisicoverzekering te worden afgesloten, met inachtneming van het hierover bepaalde in paragraaf 1.1.2 van deze Bijlage.

Over het overbruggingskrediet kan gedurende ten hoogste één jaar worden beschikt, vanaf het moment dat het eerste bedrag is opgenomen. Het overbruggingskrediet wordt renteloos verleend tot het tijdstip waarop de verkoopprijs van de oude woning ontvangen wordt, met een looptijd van zes maanden. Bij overschrijding van de termijn van zes maanden, is gedurende de eerste drie maanden vanaf de overschrijding een rente verschuldigd gelijk aan de deposito-rente. Gedurende de daaropvolgende drie maanden is een rente verschuldigd gelijk aan de deposito-rente vermeerderd met 2%.

In zeer bijzondere gevallen kan met toestemming van de HR Directeur/HR Manager van de betreffende werkgever en/of de Chief HR Officer van de overbruggingskredietregeling worden afgeweken.

1.1.5 Verkoopkosten oude woning

De werknemer, die binnen vijftien maanden na de definitieve schriftelijke mededeling dat hij zal worden overgeplaatst:

- een woning huurt in de directe omgeving van de nieuwe vestiging, of
- een woning koopt in de directe omgeving van de nieuwe vestiging,

komt in aanmerking voor een bruto vergoeding van de voor zijn rekening komende en aantoonbare kosten van verkoop van de oude woning, tot een maximum van 1,5% van het verkoopbedrag van die woning.

Onder verkoopbedrag wordt verstaan het bedrag dat door hem is ontvangen voor de woning, zoals blijkt uit de overdrachtsakte.

Onder kosten van verkoop van de oude woning wordt verstaan: de makelaarscourtage, de kosten van royement van de hypotheekakte, de taxatiekosten en de advertentiekosten, één en ander indien wordt aangetoond dat deze kosten daadwerkelijk door de werknemer zijn gemaakt.

1.2 Huurvergoeding (huursubsidie)

1.2.1 De werknemer, die een woning huurt in de directe omgeving van de nieuwe vestiging en binnen vijftien maanden na overplaatsing in die woning gaat wonen, heeft recht op een bruto huursubsidie, indien de huurprijs van de nieuwe woning hoger is dan de huurprijs van de oorspronkelijke woning.

De grondslag voor de berekening van de subsidie is het verschil tussen de oude en de nieuwe huur op het moment waarop de nieuwe woning wordt betrokken. Voor de berekening van het verschil tussen de oude en de nieuwe huurprijs, wordt voor het bedrag van de nieuwe huurprijs een maximum gesteld. Het maximum van de huursubsidie wordt berekend over het maandsalaris van die maand waarin de nieuwe woning wordt betrokken. Dit maximum bedraagt 25% van het maandsalaris. De maximum huurvergoeding is opgenomen in de Tarievenlijst.

Onder huurprijs wordt verstaan, de kale huur plus servicekosten, maar uitgezonderd kosten van levering van water, gas, elektriciteit en andere energie, onroerendgoedbelasting, centrale antenne-inrichting, telefoon etc.

De huursubsidie wordt verminderd met het bedrag van de eventuele van overheidswege verleende huursubsidie c.q. huurmatiging voor de nieuwe woning.

- 1.2.2 Indien de werknemer binnen vijftien maanden na overplaatsing daadwerkelijk is verhuisd, kan hij, met inachtneming van het bepaalde in paragraaf 1.2.1 van deze Bijlage, aanspraak maken op de navolgende huursubsidierегeling welke gebaseerd is op het verschil tussen de nieuwe en de oude huur conform onderstaande percentages:

1e jaar: 100%, 2e jaar: 90%, 3e jaar: 80%, 4e jaar: 70%, 5e jaar: 60%, 6e jaar: 45%, 7e jaar: 30% en 8e jaar: 15%.

- 1.2.3 Indien de huur van de nieuw betrokken woning met een bepaald percentage wordt verhoogd of verlaagd, zal hetzelfde percentage worden toegepast op de huur van de oorspronkelijke woning.

Het verschil tussen deze verhogingen zal steeds per 1 juli van enig jaar bij de berekening van de grondslag worden betrokken.

De werknemer dient de werkgever hiervan tijdig op de hoogte te stellen en de noodzakelijke schriftelijke bescheiden te overleggen. Indien één en ander niet tijdig is geschied, vervalt het recht op de aanpassing.

- 1.2.4 De werknemer die voldoet aan de voorwaarden van paragraaf 1.2.1 van deze Bijlage en die vóór zijn overplaatsing een eigen woning bewoont, maar deze verkoopt en een woning gaat huren in de directe omgeving van de nieuwe vestiging, komt eveneens in aanmerking voor de huursubsidie. De huurwaarde van zijn woning, die hij in eigendom had, zal door een beëdigd taxateur worden vastgesteld, waarbij de bewoonde toestand als uitgangspunt zal gelden. De kosten van taxatie zijn voor rekening van de werkgever.

- 1.2.5 De werknemer krijgt de door hem vastgestelde huursubsidie eerst ter beschikking, nadat hij aan de hand van schriftelijke stukken genoegzaam heeft aangetoond, dat de huurprijs van de te betrekken woning en de vorige woning, werkelijk door hem verschuldigd is (geweest). Voor de werknemer genoemd in paragraaf 1.2.4 van deze Bijlage geldt dat hij slechts de daadwerkelijke huurprijs van de door hem te betrekken woning moet aantonen.

- 1.2.6 Indien tijdelijk een dubbele huur moet worden betaald, komt de huur van de nieuwe woning gedurende de eerste maand ten laste van de werkgever. Daarna is gedurende maximaal twee maanden 50% van die huur voor rekening van de werkgever en 50% voor rekening van de werknemer.

In bijzondere gevallen zal in goed overleg naar een oplossing worden gezocht. Hierover beslist de HR Directeur/HR Manager van de betreffende werkgever en/of de Chief HR Officer.

1.3 Transportkosten en wederinrichtingskosten

De werknemer, die binnen vijftien maanden na overplaatsing verhuist in het kader van de arbeidsovereenkomst naar de directe omgeving van de nieuwe vestiging, komt in aanmerking voor onderstaande vergoedingen. Van een verhuizing in het kader van de arbeidsovereenkomst is in ieder geval sprake indien binnen vijftien maanden na overplaatsing een verhuizing plaatsvindt van een afstand die groter is dan 25 km naar een afstand die kleiner is dan 10 km van de nieuwe vestiging, vastgesteld conform het zgn. postcodesysteem.

1.3.1 Transportkostenvergoeding:

De vergoeding van de kosten verbonden aan het transport, in- en uitpakken van de inboedel, de premie van een verzekering van het transport van de inboedel, alsmede de kosten van vervoer van de werknemer en diens gezinsleden op basis van één enkele reis naar de nieuwe woonplaats. De werknemer dient van tevoren een schriftelijke prijsopgave van de transportkosten ter goedkeuring voor te leggen aan de werkgever. Tevens dient de werknemer de uiteindelijke factuur aan de werkgever te overhandigen om aan te tonen dat de kosten daadwerkelijk zijn gemaakt.

1.3.2 Vergoeding van wederinrichtingskosten/installatiekosten:

De vergoeding bedraagt driemaal het maandinkomen, met een minimum conform de Tarievenlijst. In aanmerking wordt genomen het maandinkomen over de maand waarin de nieuwe woning wordt betrokken. Van deze vergoeding worden twee maandinkomens netto uitgekeerd.

1.4 Pensionkostenvergoeding

Indien de nieuwe vestiging om praktische redenen (zoals te lange reisduur, gebrekkig openbaar vervoer) vanuit de woning van de werknemer niet dagelijks bereikbaar is, mag de werknemer vanaf het tijdstip van de feitelijke overplaatsing gedurende ten hoogste twee jaar in een pension verblijven. In verband met de daaraan verbonden kosten zal de werknemer overleg plegen met de werkgever over de keuze van het pension. In het geval dat weekendbezoek wordt afgelegd, zullen de daaraan verbonden reiskosten worden vergoed conform het zogenoemde postcodesysteem en conform de geldende maxima (zoals opgenomen in de Tarievenlijst).

1.5 Inwonende kinderen

Indien de werknemer zich binnen vijftien maanden na de definitieve schriftelijke mededeling dat hij zal worden overgeplaatst, vestigt in de directe omgeving van de nieuwe vestiging, zonder dat een bij hem inwonend kind mee verhuist, komt hij in aanmerking voor een bruto vergoeding van de ten behoeve van dat kind gemaakte kosten van kamerhuur tot een maximumbedrag zoals opgenomen in de Tarievenlijst, mits hij aantoont dat door de overplaatsing de noodzaak tot het huren van een kamer voor dat kind is ontstaan. Deze vergoeding wordt ten hoogste gedurende één jaar verleend.

1.6 Vroegtijdige verhuizing

De werknemer die vóór de definitieve mededeling van overplaatsing reeds wenst te gaan wonen in de directe omgeving van de nieuwe vestiging, dient om aanspraak te kunnen maken op elementen van dit hoofdstuk voorafgaand schriftelijke toestemming te verkrijgen van de werkgever.

Na de verkregen schriftelijke toestemming heeft hij tevens recht op een vergoeding van de reiskosten tussen zijn nieuwe woonplaats en de vestiging van waaruit hij zal worden overgeplaatst als bedoeld in dit hoofdstuk II paragraaf 3.4.1 vanaf het moment van bewoning tot het moment van zijn feitelijke overplaatsing.

1.7 Samenloop met andere regelingen

In geval van samenloop van de overplaatsingsregeling en andere op de werknemer van toepassing zijnde regelingen zal de werkgever ervoor zorgen dat de betrokken werknemer door de overplaatsing niet in een ongunstiger positie komt te verkeren dan indien geen (tweede) overplaatsing zou hebben plaatsgevonden.

1.8 Bijzondere bepalingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na overplaatsing

Ingeval de arbeidsovereenkomst na de overplaatsing alsnog wordt beëindigd, anders dan door opneming in de HEINEKEN Invaliditeitsregeling (de HIR), pensionering of overlijden, dan gelden de hierna volgende bepalingen:

1. De regeling huursubsidie wordt beëindigd met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
2. Het bedrag van de lening (respectievelijk het onafgeloste deel daarvan) genoemd in dit paragraaf 1.1.2 van deze Bijlage moet worden terugbetaald en is met ingang van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onmiddellijk opeisbaar. Hetzelfde geldt ten aanzien van het overbruggingskrediet, genoemd in paragraaf 1.1.4 van deze Bijlage.
Indien de werknemer een huisaankoopsubsidie ontvangt in de vorm van een bruto lening genoemd in paragraaf 1.1.1 van deze Bijlage, wordt het nog niet kwijtgescholden gedeelte van de lening, vermeerderd met de verschuldigde rente, ineens kwijtgescholden, tenzij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aantoonbaar aan de werknemer is te wijten.

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opneming in de Invaliditeitsregeling, pensionering of overlijden zal door de werkgever met de betrokkene c.q. diens erfgenamen een aparte regeling worden getroffen, indien hiertoe aanleiding bestaat.

Indien de arbeidsovereenkomst met de werknemer vóór zijn feitelijke overplaatsing wordt beëindigd, zijn de in deze paragraaf (1.8 van deze Bijlage) genoemde bepalingen van overeenkomstige toepassing.

Bijlage II: Compensatie versleepaanspraken

Vaststelling compensatie voor niet toegekende versleepaanspraken

Methodiek

De compensatie voor de niet toegekende versleepaanspraken wordt berekend door de versleepaanspraak op ouderdomspensioen te vermenigvuldigen met een contante waarde factor.

De contante waarde factoren worden vastgesteld op basis van de actuariële grondslagen van het HPF en de rentetermijnstructuur die geldt op 31 december van het jaar voorafgaande aan het jaar waarin de beëindiging van het dienstverband plaatsvindt.

De contante waarde factor betreft ouderdomspensioen en bijbehorend 70% partnerpensioen.

De contante waarde factor is erop gebaseerd dat het ouderdomspensioen ingaat op 65-jarige leeftijd.

De contante waarde factoren gelden voor zowel mannen als vrouwen.

De contante waarde factoren die gelden in 2020

Leeftijd	Contante waarde factor voor vaststelling compensatie niet toegekende versleepaanspraken
40	19,3
41	19,6
42	19,9
43	20,2
44	20,4
45	20,7
46	21,0
47	21,3
48	21,5
49	21,8
50	22,0
51	22,3
52	22,5
53	22,7
54	23,0
55	23,2
56	23,4
57	23,6
58	23,9
59	24,1
60	24,3
61	24,4
62	24,6

Voorbeeld

Stel dat de versleepaanspraken nu bedragen: ouderdomspensioen € 1.950, partnerpensioen € 1.365.

De betrokken werknemer is op de datum van beëindiging van het dienstverband precies 53 jaar.

De eenmalige bruto compensatie voor de niet toegekende versleepaanspraken bedraagt dan:

$$22,7 \times € 1.950 = € 44.265.$$

De compensatie wordt uitgekeerd direct aansluitend aan het moment dat het dienstverband met werkgever eindigt.

Bijlage III: Reglement Ontslagcommissie

Dit addendum is gebaseerd op het Modelreglement voor de CAO Ontslagcommissie dat is ontwikkeld door de Vereniging voor Arbeidsrecht

Addendum bij Hoofdstuk I, artikel 7 Sociale Begeleidingsregeling: Ontslagcommissie

Inleiding

Verzoeken van de werkgevers als bedoeld in deze SBR en dit Reglement om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen, dienen conform hoofdstuk I artikel 7 van de SBR te worden gericht aan de Ontslagcommissie. Dit addendum behelst nadere regels over onder meer hoor en wederhoor, de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens, redelijke termijnen voor reactie van de werkgever en de werknemer en een redelijke beslistermijn.

1. Definities

BW: Burgerlijk Wetboek.

CAO: de laatstelijk tussen werkgever en de vakorganisaties overeengekomen collectieve arbeidsovereenkomst.

Ontslagcommissie: de commissie van leden die beslist op een verzoek om toestemming.

SBR: de laatstelijk tussen werkgever en de vakorganisaties overeengekomen Sociale Begeleidingsregeling.

Toestemming: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669, lid 3 onderdeel a BW.

Verzoek: een verzoek aan de ontslagcommissie ex artikel 7:671a lid 2 BW om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669, lid 3, onderdeel a BW.

Werknemer: de werknemer zoals gedefinieerd in de SBR met in achtneming van het bepaalde in hoofdstuk I artikel 2 van de SBR inzake de toepasselijkheid.

Werkgever: Heineken Nederlands Beheer B.V., Heineken Netherlands Supply B.V., Heineken Nederland B.V., Vrumona B.V. of Heineken Group B.V.

2. De Ontslagcommissie en zijn leden

2.1 De Ontslagcommissie is bevoegd om in plaats van het UWV toestemming te geven aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

2.2 Partijen bij de CAO benoemen minstens zes commissieleden:

- a. Twee personen worden benoemd na voordracht door de gezamenlijke vakorganisaties.
- b. Twee personen worden benoemd na voordracht door de werkgever.
- c. Twee personen, de voorzitter en plaatsvervangend voorzitter, worden benoemd na gezamenlijke voordracht door de vakorganisaties en de werkgever.

2.3 De voor benoeming voorgedragen personen worden geselecteerd op basis van deskundigheid. Deze personen moeten aan de volgende criteria voldoen:

- a. zij hebben kennis van en affiniteit met het arbeidsrecht en arbeidsverhoudingen in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder;
- b. zij hebben kennis van het arbeidsproces en bedrijfseconomische processen;
- c. zij hebben kennis van de financiële vastlegging van bedrijfsresultaten;
- d. zij hebben kennis van het bedrijf van de werkgever en/of de sector waarin deze opereert;
- e. zij kunnen abstraheren, maar hebben ook realiteitszin en een goed relativiseringsvermogen;
- f. zij beschikken over een goede schriftelijke en mondelinge uitdrukkingsvaardigheid in de Nederlandse taal;
- g. zij zijn minimaal zes (6) maal per jaar, bij voorkeur vaker, beschikbaar.

2.4 Een werknemer van de werkgever kan gedurende zijn dienstverband niet worden benoemd als lid van de Ontslagcommissie. Een werknemer van één van de vakorganisaties kan – indien hij vanuit zijn positie bij de vakorganisatie op enigerlei wijze betrokken is bij het HEINEKEN contract –gedurende zijn dienstverband ook niet worden benoemd als lid van de Ontslagcommissie. Het voorgaande geldt ook gedurende twee jaar na beëindiging van dat dienstverband. Dit geldt eveneens voor personen die, buiten dienstverband, werkzaamheden voor de werkgever of de vakorganisaties verrichten die vergelijkbaar zijn met de werkzaamheden die gewoonlijk door werknemers van de werkgever of vakorganisaties worden verricht.

2.5 Bij de behandeling van een verzoek bestaat de Ontslagcommissie steeds uit drie leden, te weten één lid dat is benoemd conform artikel 2.2 sub a, één lid dat is benoemd conform artikel 2.2 sub b en één lid dat is benoemd conform artikel 2.2 sub c. De voorzitter, dan wel bij diens verhindering de plaatsvervangend voorzitter, bepaalt welke commissieleden in de Ontslagcommissie zitting hebben.

2.6 De Ontslagcommissie wordt ondersteund door een secretaris. De secretaris wordt geleverd vanuit een van de in dit reglement genoemde werkgevers. De secretaris maakt geen onderdeel uit van de Ontslagcommissie en heeft zodoende ook geen betrokkenheid bij de inhoudelijke besluitvorming van de Ontslagcommissie.

2.7 Een lid van de Ontslagcommissie wordt aangesteld voor de duur van de looptijd van de SBR (1 juli 2020 tot 1 juli 2022). Een aanstelling eindigt tussentijds:

- a. op verzoek van het lid zelf;
- b. op verzoek van de partij (werkgever of vakorganisaties) op wiens voordracht benoeming heeft plaatsgevonden, dan wel (in geval van een derde) op gezamenlijk verzoek van werkgever en vakorganisaties;
- c. als een wetswijziging dat noodzakelijk maakt.

2.8 Een aftredend lid van de Ontslagcommissie blijft bevoegd een verzoek te behandelen dat reeds was ingediend vóór het einde van de zittingsperiode.

2.9 Een lid van de Ontslagcommissie dient vertrouwelijk met gegevens om te gaan, adviseert onafhankelijk en zonder last of ruggenspraak. Ter waarborging van zijn onafhankelijkheid verstrekt een lid aan het secretariaat gegevens over zijn eventuele nevenfuncties. Op verzoek van de werkgever of de werknemer betrokken bij het verzoek, wordt de lijst van nevenfuncties van de bij het verzoek betrokken commissieleden toegezonden.

2.10 Het is commissieleden verboden om als gemachtigde op te treden ten overstaan van de Ontslagcommissie of zich via procespartijen te mengen in een procedure waarin zij niet als commissielid optreden. Commissieleden nemen bovendien geen plaats in de Ontslagcommissie, indien de Ontslagcommissie een verzoek behandelt waarbij dit lid op enigerlei wijze betrokken is of is geweest of waarbij dit lid een belang heeft. Ieder lid heeft te allen tijde het recht zich bij de behandeling van een verzoek te verschonen. Ingeval van verschoning wordt het lid vervangen door een lid uit dezelfde groep (als bedoeld in artikel 2.2) als het lid dat zich heeft verschoond. Indien bij verschoning een verzoek reeds in behandeling is genomen, wordt de behandeling direct geschorst tot het vervangend lid is aangewezen. Werkgever en werknemer worden op de hoogte gesteld van de schorsing en de aanwijzing van het vervangende lid.

2.11 Partijen bij de CAO vrijwaren de commissieleden hoofdelijk voor eventuele aanspraken en vorderingen van de werkgever, de werknemer en eventuele derden, voor zover de vordering voortvloeit uit de behandeling van een verzoek en geen sprake is van handelen of nalaten dat te wijten is aan opzet of grove schuld van het commissielid.

2.12 Een lid van de Ontslagcommissie ontvangt vacatiegeld en een vergoeding voor reiskosten in geval van een vergadering van de Ontslagcommissie. De hoogte van het vacatiegeld bedraagt € 200,- per verzoek. De vergoeding voor reiskosten bedraagt € 0,35 per kilometer. Deze bedragen kunnen door de werkgever en vakorganisaties periodiek worden aangepast. Ter vergadering tekent het lid de presentielijst. De kosten van de Ontslagcommissie worden gedragen door de werkgever.

3. Secretariaat

3.1 Het secretariaat houdt zich bezig met de administratieve behandeling van binnengekomen verzoeken, verweren en nadere stukken. Het secretariaat draagt ervoor zorg voor dat leden van de Ontslagcommissie beschikken over de door de werkgever en werknemer ingediende stukken, verzorgt de onderlinge bijeenkomsten van de Ontslagcommissie en toezending van de beslissing van de Ontslagcommissie. Na behandeling van een verzoek worden de aan het secretariaat toegezonden stukken maximaal 1 jaar bewaard, waarna ze door het secretariaat worden vernietigd. Personen werkzaam op en/of ten behoeve van het secretariaat hebben een geheimhoudingsplicht.

3.2 Instelling van het secretariaat vindt plaats door de werkgever.

4. De procedure bij de Ontslagcommissie

4.1 De procedure bij de Ontslagcommissie vindt schriftelijk plaats. Een mondelinge behandeling is niet mogelijk. De indiening van stukken verloopt via elektronische weg (per e-mail). Verzoeken aan de Ontslagcommissie, een verweer en eventuele nadere stukken en overige correspondentie, dienen per e-mail, te weten als bijlage en bij voorkeur in PDF format, te worden verzonden aan het secretariaat, onder vermelding van een door het secretariaat opgegeven kenmerk (voor zover de werkgever of werknemer bekend). Als indiening per e-mail niet mogelijk is, kan voor een alternatieve wijze van indiening telefonisch contact met het secretariaat worden opgenomen.

Ontslagcommissie HEINEKEN T.a.v. het secretariaat HR Director HEINEKEN Group Postbus 28 1000 AA Amsterdam Email: wendy.kremer@heineken.com Telefoonnummer: 06-26362455

4.2 De procedure bij de Ontslagcommissie wordt gevoerd in de Nederlandse taal. Eventuele bij de procedure overgelegde stukken in een vreemde taal moeten zijn voorzien van een gedegen Nederlandse vertaling, tenzij deze stukken in de Engelse taal zijn en tegen overlegging volgens de Ontslagcommissie geen bezwaar bestaat.

4.3 In beginsel worden uit oogpunt van hoor en wederhoor alle door werkgever, als onderdeel van een verzoek, ingediende stukken, voorgelegd aan de werknemer. Hetzelfde geldt voor stukken ingediend door de werknemer: die worden voorgelegd aan de werkgever. Bij bedrijfsvertrouwelijke informatie als onderbouwing van een verzoek, kan de werkgever vragen deze als vertrouwelijk te markeren en niet door te sturen aan werknemer. In geval een dergelijk verzoek door de Ontslagcommissie wordt gehonoreerd, dan wordt de werknemer, gedurende een door de Ontslagcommissie aan te geven periode van vijf (5) werkdagen, in de gelegenheid gesteld om deze stukken op het secretariaat in te zien.

4.4 Werkgever en werknemer betalen ieder de eigen kosten gemoeid met de behandeling van een verzoek, waaronder de kosten van hun eventuele gemachtigden en/of deskundigen.

5. Indienen van een verzoek

5.1 Een volledig verzoek bevat:

- de naam en het adres van de werkgever, inclusief contactgegevens van diegene die namens werkgever het verzoek indient;
- de naam en het adres van de werknemer;
- het e-mailadres van de werknemer (voor zover de werkgever bekend);
- de geboortedatum en datum indiensttreding van de werknemer;
- de (overige) informatie, gegevens en stukken nodig voor een beslissing waarover de werkgever redelijkerwijs de beschikking kan krijgen;
- opgave van de voor werkgever geldende opzegtermijn.

5.2 Een verzoek ziet op een individuele werknemer. In geval het verzoek onderdeel uitmaakt van een besluit ten gevolge waarvan de werkgever verzoekt om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van meerdere werknemers, kan in het verzoek, ten aanzien van de aangevoerde bedrijfseconomische redenen, worden volstaan met een verwijzing naar eerder bij het secretariaat ingediende stukken die door de werkgever in het verzoek van toepassing worden verklaard. Op eerste verzoek worden de stukken bedoeld in de vorige zinsnede (opnieuw) aan het secretariaat toegezonden.

5.3 Het verzoek om toestemming dient volledig te zijn. De ontvangst van een volledig verzoek wordt de werkgever schriftelijk, onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen, bevestigd. Indien het verzoek naar de mening van de secretaris onvolledig is, wordt de werkgever in staat gesteld het verzoek binnen zeven (7) dagen aan te vullen. Wanneer de werkgever de aanvullende gegevens niet tijdig verstrekt of de aanvullende gegevens onvoldoende blijken te zijn, wordt de aanvraag niet in behandeling genomen. De werkgever wordt hierover uiterlijk veertien (14) dagen na indienen van het oorspronkelijk verzoek geïnformeerd.

5.4 Indien een verzoek door de Ontslagcommissie in behandeling is genomen, maar de werkgever toestemming wordt geweigerd, wordt een nieuw verzoek om toestemming alleen in behandeling genomen als nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden zijn aangevoerd.

5.5 Een verzoek kan schriftelijk worden ingetrokken. De Ontslagcommissie bevestigt de intrekking schriftelijk aan de werkgever en de werknemer.

6. Voeren van verweer

6.1 Tenzij op grond van de door werkgever verstrekte gegevens op voorhand vaststaat dat een verzoek zal worden afgewezen, wordt na ontvangst van een volledig verzoek om toestemming de werknemer hiervan, onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en de drie namen van de leden van de Ontslagcommissie, in kennis gesteld. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.3 inzake bedrijfsvertrouwelijke informatie, wordt de werknemer daarbij een kopie van het verzoek (inclusief de daarbij van de werkgever ontvangen stukken) toegezonden.

6.2 Met het oog op het door de Ontslagcommissie adequaat vergaren van informatie en hoor en wederhoor, wordt de werknemer in staat gesteld om binnen een voorgehouden termijn verweer te voeren. De termijn waarbinnen verweer kan worden gevoerd bedraagt veertien (14) dagen na de dag waarop het secretariaat aan werknemer een kopie van het verzoek heeft toegezonden. Een kopie van het verweer wordt door de Ontslagcommissie aan de werkgever verstrekt. In geval van bijzondere omstandigheden kan de werknemer bij de Ontslagcommissie eenmalig uitstel vragen van veertien (14) dagen voor het voeren van verweer.

6.3 De werknemer kan zich bij het voeren van verweer (op eigen kosten) laten bijstaan en/of vertegenwoordigen door een deskundige.

6.4 De werkgever is verantwoordelijk voor het aanleveren van de juiste contactgegevens van de werknemer. In geval van de werknemer geen verweer wordt ontvangen gaat het secretariaat na of de door de werkgever opgegeven contactgegevens van de werknemer juist zijn. Wanneer dat het niet geval is wordt de werknemer opnieuw (met de juiste contactgegevens) een e-mail gestuurd en/of aangeschreven. Blijft ook dan, binnen de in artikel 6.2 voorgeschreven termijn, een reactie van de werknemer uit, dan komt dat voor rekening van de werknemer.

7. Verstrekken van nadere reacties

7.1 Voor een nadere reactie kan de Ontslagcommissie achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen om binnen zeven (7) dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.

7.2 Als het door partijen gewisselde hiertoe aanleiding geeft, kan de Ontslagcommissie de werkgever en/of de werknemer verzoeken om binnen een door de Ontslagcommissie aan te geven termijn aanvullende gegevens of stukken te verstrekken.

8. Beoordeling door de Ontslagcommissie

8.1 Bij zijn beoordeling van het verzoek betreft de Ontslagcommissie het verweer van de werknemer en eventuele nadere reacties van partijen. De beoordeling vindt plaats met in achtneming van de in de SBR opgenomen criteria en, voor zover daarvan in de SBR en/of de CAO niet is afgeweken, wettelijke bepalingen.

9. Beslissing op het verzoek

9.1 De beraadslaging van de Ontslagcommissie is niet openbaar. Mededelingen tijdens de beraadslaging zijn geheim.

9.2 De Ontslagcommissie streeft ernaar om binnen vier (4) weken na ontvangst van een volledig verzoek op een verzoek te beslissen. Met het oog op een zorgvuldige behandeling en/of als gevolg van het door werkgever niet ineens indienen van een volledig verzoek, onjuiste contactgegevens van de werknemer of door het markeren van stukken als bedrijfsvertrouwelijke informatie, kan een beslissing van de Ontslagcommissie ook na vier (4) weken plaatsvinden.

9.3 De beslissing van de Ontslagcommissie kan inhouden: (i) dat de Ontslagcommissie onbevoegd is of dat de werkgever in het verzoek niet ontvankelijk is, (ii) het verlenen van toestemming om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen, of (iii) het weigeren van toestemming. De Ontslagcommissie motiveert en ondertekent het besluit.

9.4 Indien uit een verzoek of tijdens de behandeling daarvan blijkt dat sprake is van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, leden 1 tot en met 4 en lid 10 BW, geeft de Ontslagcommissie geen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen vier weken na de dag waarop de Ontslagcommissie beslist op het verzoek niet meer geldt.

9.5 Indien niet unaniem op een verzoek kan worden beslist, beslist de Ontslagcommissie bij meerderheid van stemmen. De Ontslagcommissie laat zich tegenover de werkgever en de werknemer niet uit over een eventuele stemverhouding.

9.6 Bekendmaking van de beslissing van de Ontslagcommissie vindt plaats door verzending daarvan aan de werkgever met een gelijktijdige kopie aan de werknemer, onder vermelding van de datum waarop het volledig verzoek was ontvangen. Telefonische informatie kan slechts worden verstrekt ná verzending van de beslissing. Aan een telefonische mededeling kunnen geen rechten worden ontleend.

9.7 De toestemming voor opzegging is geldig gedurende vier (4) weken na dagtekening van de beslissing op het verzoek. De werkgever dient schriftelijk op te zeggen onder vermelding van de reden voor de opzegging.

10. Beroepsmogelijkheden

10.1 Op verzoek van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst na toestemming van de Ontslagcommissie door de werkgever is opgezegd, kan een kantonrechter de arbeidsovereenkomst herstellen, dan wel aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen. De voorwaarden voor een dergelijk beroep zijn onderdeel van wettelijke bepalingen opgenomen in het BW. In het BW staan ook de mogelijkheden van hoger beroep en cassatie tegen een uitspraak van een rechter.

10.2 De werkgever die door de Ontslagcommissie toestemming is onthouden, kan zich, voor een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, eveneens tot de kantonrechter wenden. Ook voor de beroepsmogelijkheden van de werkgever wordt verwezen naar het BW.

11. Rapportage

11.1 Eenmaal per jaar stelt het secretariaat een verslag op omtrent de door de Ontslagcommissie behandelde verzoeken. Daarin vermeldt het secretariaat in elk geval (i) hoeveel verzoeken zijn ingediend, (ii) hoeveel verzoeken tot toestemming zijn toegewezen, (iii) de gemiddelde doorlooptijd van een verzoek. Het verslag wordt naar partijen bij de CAO gestuurd.