

Van Werk naar Werk

Sociale Beleidsregeling

Teva Haarlem

Looptijd 1 mei 2022 – 30 april 2025

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	3
2. DEFINITIES	4
3. LOOPTIJD	6
4. WERKINGSSFEER	6
5. HARDHEIDSCLAUSULE.....	6
6. PROCEDURE BIJ BOVENTALLIGHEID	7
7. VAN WERK NAAR WERK	8
8. EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	11
9. FINANCIËLE VOORZIENINGEN	12
10. EINDAFREKENING	15
11. OPLEIDINGSKOSTEN.....	15
12. JUBILEUMREGELING	15
13. ZORGVERZEKERING	15
14. PENSIOEN.....	15
15. EIGENDOMMEN.....	16
16. KOSTEN JURIDISCHE BIJSTAND	16
17. WIJZIGING	16
18. INFORMATIEVERSTREKKING.....	16
19. FISCALE AFWIKKELING.....	16
20. TOEPASSING SBR.....	17
BIJLAGE 1 Begeleidingscommissie.....	18

1. INLEIDING

Deze Sociale Beleidsregeling (hierna: “SBR”) is de opvolger van de eerdere SBR en is van toepassing op eventuele reorganisaties en herstructureringen binnen Pharmachemie B.V. (hierna: “**Teva Haarlem**”) waarvoor een adviesaanvraag bij de OR wordt ingediend. Teva Haarlem dient adequaat te blijven reageren op externe marktontwikkelingen zodat de winstgevendheid en daarmee de toekomst van de onderneming optimaal wordt gewaarborgd. Vanuit dat perspectief is het niet ondenkbaar dat er op termijn wijzigingen ten aanzien van de organisatiestructuur zullen plaatsvinden, waaronder afbouw van een aantal activiteiten.

Naast afbouw vindt ook opbouw plaats van nieuwe activiteiten. Het doel is duurzame groei op de lange termijn. De te nemen maatregelen moeten ruimte en energie geven voor structurele groei en een gezonde organisatie, ook voor Teva Haarlem in Nederland. Ook zal nog nadrukkelijker het thema ‘de juiste persoon met de juiste kwaliteiten op de juiste plek’ op tafel liggen. Er zal steeds preciezer gekeken moeten worden naar de vraag hoe alle (deel)processen van Teva Haarlem het beste, d.w.z. met een goede kwaliteit en tegen zo laag mogelijke kosten, georganiseerd kunnen worden.

Teva Haarlem hecht traditioneel grote waarde aan het zorgvuldig en respectvol begeleiden van werknemers die hun arbeidsplaats verliezen en van de achterblijvers.

Deze SBR heeft tot doel actief te bemiddelen naar een andere functie, bij voorkeur binnen Teva Haarlem. Indien die mogelijkheid niet aanwezig is -ook niet binnen afzienbare termijn- wordt ook actief bemiddeld naar een functie buiten Teva Haarlem. Partijen beschouwen het als hun collectieve verantwoordelijkheid om te streven naar behoud van werkgelegenheid van de betrokken werknemers. Partijen gaan hierbij uit van het uitgangspunt “Van werk naar werk”. Hiertoe wordt samengewerkt met het mobiliteitsbureau Lee Hecht Harrison en met SWA. Bij herplaatsing dan wel bij uitdiensttreding is in de SBR opgenomen op welke vergoeding de werknemer recht heeft.

Waar in deze SBR wordt gesproken over “hij”, “werknemer”, “werknemer” en “zijn” dient vanzelfsprekend ook “zij”, “werkneemster” en “haar” te worden gelezen.

2. DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. Aanzegging

De schriftelijke mededeling die aan de werknemer is gedaan, inhoudende dat zijn arbeidsplaats als gevolg van een organisatiewijziging komt te vervallen, dat de werknemer boventallig wordt en dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen.

b. Afspiegelingsbeginsel

De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de geldende Ontslagregeling.

c. Beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding die aan de werknemer wordt uitgekeerd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van boventalligheid. Onder beëindigingsvergoeding wordt verstaan een uitkering van de werkgever aan de werknemer ter compensatie van de feitelijke en potentiële materiële en immateriële gevolgen die ontstaan als gevolg van het beëindigen van het dienstverband.

d. Begeleidingscommissie

De commissie, bestaande uit 3 leden waarbij 1 lid van werkgeverszijde en 1 lid van werknemerszijde, die samen een derde lid benoemen die tevens de rol van voorzitter zal hebben. De begeleidingscommissie kan een zwaarwegend advies geven aan de algemeen directeur van de werkgever over de uitvoering van de regels van deze SBR als nader geregeld in bijlage 1 bij deze SBR. Indien er een unaniem besluit is gevallen dan geeft de begeleidingscommissie een bindend advies over de uitvoering van de regels van deze SBR als nader geregeld in bijlage 1 bij deze SBR.

e. Boventalligheid

Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats naar het oordeel van de werkgever komt te vervallen wegens bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen waarvoor de ondernemingsraad om advies is gevraagd als omschreven in deze SBR. Van de boventalligheid wordt door de werkgever schriftelijk mededeling gedaan aan de werknemer (zie Aanzegging).

f. CAO

De overeengekomen Collectieve Arbeidsovereenkomst tussen Teva Haarlem en FNV.

g. Datum van feitelijke boventalligheid

Datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer daadwerkelijk vervalt.

h. Dienstjaren

Het aantal ononderbroken dienstjaren dat de werknemer tot het einde van het dienstverband in dienst is geweest bij de werkgever (en haar rechtsvoorgangers) waarbij meetelt de inleenperiode in dezelfde functie direct voorafgaand aan het dienstverband bij de werkgever (of diens rechtsvoorganger) ten behoeve van de berekening van de beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 9 van deze SBR. Bij discussie over de inleenperiode ligt de bewijslast bij de werknemer.

i. Dienstverband

De onafgebroken periode die de werknemer in dienst is per de peildatum van de afspiegeling, bij werkgever of diens rechtsvoorganger(s) inclusief de inleenperiode (bij dezelfde werkzaamheden) te hanteren bij de afspiegeling conform de Ontslagregeling.

j. Dienstverband voor bepaalde tijd

Deze SBR is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zij hebben, onder omstandigheden, echter wel recht op een vergoeding, zoals bepaald in artikel 9.3, op het moment dat hun arbeidsovereenkomst in het kader van een wijziging in de organisatie, tussentijds zal worden beëindigd.

k. Einddatum

De datum waarop het dienstverband van de werknemer eindigt.

l. Maandsalaris

Het salaris zoals bepaald in de cao dan wel zoals dat voortvloeit uit de individuele arbeidsovereenkomst.

m. Maandinkomen

Het bruto maandsalaris vermeerderd met, indien van toepassing, de toeslag voor werken op inconveniente uren, de persoonlijke toeslag, de consignatieregeling (mits volgens reglement, vaste maandelijkse toeslag).

n. Passende Functie

Een functie die naar het oordeel van de werkgever voor wat betreft inhoud en voor wat betreft niveau redelijkerwijze door de werknemer kan worden vervuld. Een functie wordt passend geacht tot maximaal 1 functiegroep hoger of lager dan de geldende functiegroep.

Bij het bepalen of sprake is van een passende functie, zal (onder meer) rekening worden gehouden met de volgende aspecten:

- opleiding/kennis
- ervaring/kunde
- competenties
- arbeidsomstandigheden
- toekomstige functie-eisen
- arbeidsuren (het percentage fte) en arbeidspatroon
- duur waarbinnen de werknemer zich de benodigde kennis voor de passende functie eigen kan maken, waarbij een periode van een paar dagen tot maximaal enkele weken wordt aangenomen, met betrekking tot de essentiële functie-vereisten waaraan moet worden voldaan ten einde die functie naar behoren te kunnen uitoefenen, en een training van 3 tot 6 maanden met betrekking tot de overige, minder essentiële, vereisten voor die functie.

Toetsing zal plaatsvinden aan de hand van alle hiervoor vermelde criteria gezamenlijk, waarbij positieve en negatieve aspecten tegen elkaar zullen worden afgewogen.

Een functie is tevens passend als de reistijd woon-werk verkeer per dag niet meer bedraagt dan in totaal drie uur. De reistijd betreft de tijd van woon-werk verkeer gebaseerd op de ANWB routeplanner (eigen vervoer) of de 92920V reisplanner (openbaar vervoer), waarbij geldt dat bij reizen met eigen vervoer een file-correctie in acht wordt genomen van 30 minuten per dag.

o. Sociale Beleidsregeling

Deze Sociale Beleidsregeling ("SBR") die van toepassing is op reorganisaties danwel herstructurerings binnen Teva Haarlem en dan alleen in die gevallen waarin de OR van Teva Haarlem een positief advies heeft gegeven op grond van artikel 25 lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden.

p. Werkgever

Pharmachemie B.V. te Haarlem, hierna te noemen: "Teva Haarlem".

q. Werknemer

Iedere werknemer (m/v) die op datum van inwerkingtreding van deze SBR in dienst is van werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en op wie deze SBR van toepassing wordt verklaard.

3. LOOPTIJD

De SBR treedt in werking op 1 mei 2022 en eindigt in ieder geval op 30 april 2025.

4. WERKINGSSFEER

Deze SBR is van toepassing op elke werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever voor onbepaalde tijd (beheerst door Nederlands recht) en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van een reorganisatie dan wel herstructurering waarvoor advies is gevraagd aan de ondernemingsraad op grond van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en boventalligheid is aangezegd gedurende de looptijd van deze SBR. Deze SBR is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen die werkzaam zijn als inleenkracht. Evenmin is deze SBR van toepassing op gedetacheerden en werknemers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt en waarbij een traject is opgestart ten aanzien van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een opzegging op initiatief van werknemer zelf - voordat duidelijk is dat de werknemer boventallig is -, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en/of als gevolg van afspraken tussen werkgever en werknemer).

5. HARDHEIDSCLAUSULE

Wanneer de toepassing van deze SBR leidt tot individueel onbillijke situaties zal werkgever, al dan niet op verzoek van werknemer, in voor werknemer positieve zin van de SBR afwijken. Een afwijzende beslissing van werkgever wordt door werkgever deugdelijk gemotiveerd en kan door werknemer worden voorgelegd aan de begeleidingscommissie. De procedure als bedoeld in bijlage 1 bij deze SBR is van toepassing.

6. PROCEDURE BIJ BOVENTALLIGHEID

6.1 Boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid zullen de regels van Burgerlijk Wetboek (BW), de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen** worden gevolgd.

** Versie september 2020 en eventuele toekomstige wijzigingen binnen de looptijd van de SBR.

Bij het vaststellen van boventalligheid van de werknemer kunnen onder andere de volgende situaties zich voordoen:

- a. de functie van werknemer vervalt;
- b. de functie van werknemer blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert als gevolg van wijzigingen in de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) zijn meer werknemers beschikbaar dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie – in welk geval via de bepalingen de Ontslagregeling waaronder het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde wordt bepaald;
- c. de functie van werknemer wijzigt en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie.
- d. Zelfde situatie als onder c, maar nu is de nieuwe functie uitwisselbaar met de oude functie. In dat geval zal via de bepalingen van de Ontslagregeling waaronder het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde wordt bepaald.

6.2 Aanzegging boventalligheid

De werknemer die als gevolg van de organisatiewijzigingen boventallig wordt, zal van die boventalligheid zowel mondeling als schriftelijk, zo snel mogelijk voor de datum van feitelijke boventalligheid, op de hoogte worden gesteld (aanzegging). Tevens wordt daarbij de datum van feitelijke boventalligheid schriftelijk meegedeeld.

De schriftelijke bevestiging van de aanzegging volgt direct op de mondelinge mededeling. In deze bevestiging wordt onder meer vermeld hoeveel dienstjaren de werknemer heeft opgebouwd en op welke beëindigingsvergoeding hij recht heeft op grond van deze SBR. Bij de aanzegging ontvangt werknemer:

- Informatie over een aan te bieden (passende) functie, indien deze beschikbaar is; en de mogelijke consequenties bij het aanvragen van een WW-uitkering ingeval een passende functie wordt geweigerd;
- Informatie over alle beschikbare vacatures;
- Informatie over de mogelijkheid van een outplacementtraject en een concept vaststellingsovereenkomst als op dat moment al duidelijk is dat geen mogelijkheden tot interne herplaatsing bestaan noch geschikte vacatures beschikbaar zijn;

7. VAN WERK NAAR WERK

7.1 Interne herplaatsing

- a. Werkgever zal zich optimaal inspannen om voor de boventallige werknemer werk te vinden in een passende interne functie, al dan niet met behulp van scholing. Indien er meer boventallige werknemers kandidaat zijn voor dezelfde passende functie(s), zal een sollicitatieprocedure plaatsvinden.
- b. Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan werknemer gedaan. De werknemer dient binnen 10 werkdagen na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de passende functie schriftelijk te accepteren als het gaat om een interne functie (binnen de onderneming van werkgever). Als het gaat om een externe functie, dat wil zeggen buiten de onderneming van werkgever, maar binnen het concern waarvan werkgever deel uitmaakt, dan heeft de werknemer 20 werkdagen de tijd om de aangeboden passende functie te accepteren.
- c. Als werknemer van mening is dat de functie die hem als een passende functie wordt aangeboden niet passend is, heeft hij de mogelijkheid dit voor te leggen aan de begeleidingscommissie. Als de begeleidingscommissie zwaarwegend dan wel bindend adviseert dat de functie als niet-passend moet worden aangemerkt, dan kan werkgever, indien beschikbaar, een andere passende functie aanbieden, of wel de eventueel reeds bestaande afspraken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijven in stand (artikel 8 en 9), of wel werkgever en werknemer komen op grond van deze SBR alsnog tot afspraken om de arbeidsovereenkomst te beëindigen (artikel 8 en 9). Indien de begeleidingscommissie zwaarwegend dan wel bindend adviseert dat de functie als passend moet worden aangemerkt en werknemer het aanbod van de passende functie nog steeds niet aanvaardt, dan wordt werknemer uitgesloten van de voorzieningen van deze SBR.
- d. Tijdens de aanzegging, dan wel op een later moment, doch uiterlijk 10 werkdagen vóór de einddatum, kan aan werknemer een passende functie aangeboden worden.
- e. Het uiteindelijk geplaatst worden in een passende functie geschiedt onder het gelijktijdig laten vervallen van de aanzegging en dus van de boventalligheid. Een eventuele ontslagprocedure zal worden ingetrokken c.q. een eventuele opzegging zal niet worden gedaan dan wel door partijen als niet gedaan zal worden beschouwd. Bovendien leidt het geplaatst worden in een passende functie ertoe dat de rechten en verplichtingen die zijn vastgelegd in een eventueel al afgesloten beëindigingsovereenkomst niet in werking treden. Werknemer en werkgever zullen hieraan niet langer gebonden zijn.
- f. Het aanbieden van een niet-passende functie kan in overleg met en met instemming van werknemer ook leiden tot een herplaatsing. Ook dan treden de rechten en verplichtingen die dan eventueel al zijn vastgelegd in de beëindigingsovereenkomst niet in werking. Werknemer en werkgever zullen hieraan dus niet langer gebonden zijn.

Salarisconsequenties bij plaatsing in een functie op een lager schaalniveau

- Werknemers die intern in een lager ingedeelde functie worden herplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
- Bij indeling in een lagere salarisschaal wordt aan werknemer via inschaling een persoonlijk maandinkomen toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke maandinkomen.
- Als het nieuwe maandinkomen hoger is dan het maximum van de salarisschaal waar hij wordt ingedeeld, zullen de algemene salarisverhogingen (is cao-verhoging) worden toegekend over het maximum van de salarisschaal waarin hij wordt ingedeeld.
- Het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het persoonlijke maandinkomen, zijnde de persoonlijke toeslag, zal op basis van de voor werknemer vast te stellen theoretische WW-periode in evenredige stappen worden afgebouwd.
- Vanaf het moment dat werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt (het restant van) de toeslag niet verder afgebouwd. Het (resterende) bedrag van de persoonlijke toeslag volgt de algemene salarisverhogingen die in de cao worden overeengekomen.

7.2 Externe herplaatsing/outplacement

- a. Indien intern geen andere (passende) functie voor de werknemer voorhanden is, zal werkgever voor werknemer begeleiding verzorgen op het gebied van externe herplaatsing/outplacement.
- b. Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe functie buiten de organisatie van werkgever vindt plaats door middel van mobiliteitsbegeleiding via het mobiliteitsbureau Lee Hecht Harrison dan wel door SWA, waarbij de werknemer de keuze heeft van welk bureau hij gebruik wenst te maken.
- c. Op basis van een intakegesprek wordt door het mobiliteitsbureau met de werknemer een actieplan opgesteld waarin voor zover nodig afspraken worden vastgelegd ten aanzien van om-, her- of bijscholing.

De duur

- a. De duur van de mobiliteitsbegeleiding is zes maanden. Doel is de werknemer te ondersteunen met individueel maatwerk, gericht op het vinden van een andere baan of het starten van bijvoorbeeld een eigen onderneming.
- b. Indien er duidelijke aanwijzingen zijn dat verlenging van de periode van mobiliteitsbegeleiding tot succesvolle externe herplaatsing zou kunnen leiden, zal werkgever – na positief advies van het mobiliteitsbureau – de bemiddelingsduur verlengen met drie maanden en, na een aanvullend advies van het mobiliteitsbureau, nog eens met drie maanden verlengen zodat het traject maximaal twaalf maanden kan duren. Voorwaarde is dat werknemer voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht gedurende de oorspronkelijke bemiddelingsduur.

De kosten

De kosten van het outplacementtraject komen ten laste van werkgever.

Aanvang

De mobiliteitsbegeleiding van zes maanden start in ieder geval op de datum van feitelijke boventalligheid of zoveel eerder dat duidelijk is dat er geen mogelijkheden zijn voor interne herplaatsing en werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft getekend met de gemaakte afspraken daarin weergegeven zoals bepaald in artikel 8 en 9.

Scholingskosten

Scholingskosten voor individuele trajecten bedragen, na advies van het mobiliteitsbureau in dat kader, maximaal EUR 2.500, - per werknemer.

Werkgever zal na een (schriftelijk) gemotiveerd verzoek van werknemer met positief advies van het mobiliteitsbureau, beoordelen of en tot welk bedrag de betrokken werknemer een extra budget voor een scholingstraject ontvangt. Verzoeken dienen bij de werkgever te worden ingediend vóór afloop van het outplacementtraject van de betrokken werknemer.

Outplacement- en sollicitatieverlof

Tot de datum van feitelijke boventalligheid verricht werknemer zijn reguliere werkzaamheden. Indien het mobiliteitstraject dan al is aangevangen, krijgt werknemer tijdens deze periode binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof voor het volgen van het mobiliteitstraject waaronder sollicitaties, met een maximum van gemiddeld een dag per week (bij een fulltime dienstverband).

Werkgever zal werknemer volledig vrijstellen van werkzaamheden met behoud van salaris, vanaf de datum van feitelijke boventalligheid. De arbeidsovereenkomst loopt door tot aan het einde van de (fictieve) opzegtermijn.

Indien het werk dit toelaat kan werkgever werknemer eerder vrijstellen van werkzaamheden dan de datum van feitelijke boventalligheid.

7.3 Projectteam Mobiliteit

Doelstelling

Werkgever zal binnen de HR-afdeling van haar organisatie een projectteam oprichten dat zich tot taak stelt de in- en externe herplaatsing en mobiliteitsverbetering van de boventallige werknemers te bevorderen. Dit projectteam zal bestaan uit de recruitmentmanager van werkgever en de per afdeling betrokken HR business partners, alsmede uit de betrokken medewerker(s) van het mobiliteitsbureau Lee Hecht Harisson of van SWA, die het projectteam in haar interne en externe herplaatsingsactiviteiten zal ondersteunen en versterken.

Zowel voor wat betreft de interne als externe herplaatsing, is het doel van het projectteam om in het kader 'Van Werk naar Werk' actief te bemiddelen naar dan wel een functie binnen werkgever dan wel te assisteren naar een functie buiten werkgever, door het ondersteunen van de boventallige werknemer bij de oriëntatie op de externe arbeidsmarkt.

Taken, verantwoordelijkheden en werkwijze Projectgroep

Het projectteam geeft uitvoering aan de volgende activiteiten:

- Het toezien op de juiste uitvoering van de afspraken gemaakt in de SBR;
- Het bemiddelen van werknemer die door organisatiewijzigingen ten gevolge van project Reshape herplaatsingskandidaat is geworden naar een functie binnen werkgever;
- Het voeren van intakegesprekken;
- Adviseren bij het maken van loopbaankeuzes;
- Overzicht verschaffen van interne en externe vacatures;
- Voorlichtingsbijeenkomsten organiseren;
- Het verzorgen van trainingen, workshops en themabijeenkomsten;
- Voeren van coachingsgesprekken;
- Het bewaken van de kwaliteit en resultaten van het mobiliteitsproces.

8. EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

8.1 Algemeen/procedure

- a. Als werknemer niet kan worden herplaatst binnen de organisatie van werkgever per de datum van feitelijke boventalligheid, dan verplicht werkgever zich tot de voorzieningen zoals in artikel 9 beschreven.
- b. De arbeidsovereenkomst wordt, bij voorkeur met wederzijds goedvinden middels een vaststellingsovereenkomst, beëindigd onder de voorwaarden als in deze SBR beschreven. Daartoe zal de werkgever tezamen met de aanzegging een vaststellingsovereenkomst ter ondertekening aan de werknemer voorleggen.
- c. Bij bepaling van de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de (fictieve) opzegtermijn die voor werkgever in individuele situaties geldt.
- d. Werknemer dient uiterlijk binnen 10 werkdagen na dagtekening van de aanzegging schriftelijk aan te geven of en in welke mate hij gebruik wenst te maken van het mobiliteitstraject zoals in artikel 7.2 beschreven.
- e. Werknemer dient uiterlijk binnen 12 werkdagen na dagtekening van de aanzegging een vaststellingsovereenkomst voor akkoord te tekenen, waarbij de gemaakte afspraken worden vastgelegd. De arbeidsovereenkomst wordt in dat geval met wederzijds goedvinden beëindigd per de 1^e van de maand volgend op de (fictieve) opzegtermijn.

Voorbeeld: als werknemer A de vaststellingsovereenkomst tekent op 15 mei en er geldt een (fictieve) opzegtermijn voor hem van 2 maanden, dan zal de arbeidsovereenkomst eindigen per 1 augustus.

- f. In de vaststellingsovereenkomst zal de wettelijke bedenkttermijn van 2 weken worden vermeld. De bedenkttermijn vangt aan de dag na de ondertekening van de overeenkomst. Binnen die termijn kan werknemer, desgewenst zonder opgaaf van redenen, schriftelijk aan werkgever laten weten dat hij de (getekende) vaststellingsovereenkomst ontbindt. De rechten en plichten die in de vaststellingsovereenkomst zijn opgenomen, vervallen dan volledig.
- g. Mocht werknemer voor de einddatum alsnog intern worden herplaatst, dan komen alle gemaakte afspraken in het kader van de beëindiging te vervallen.
- h. Het staat de werknemer vrij te besluiten inhoudelijk verweer te voeren tegen de voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de werknemer de aangeboden vaststellingsovereenkomst niet wenst te ondertekenen, zal werkgever het UWV om toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Voor de werknemer die inhoudelijk verweer voert bij het UWV, maar voor wie UWV desondanks een ontslagvergunning verleent, geldt het volgende. De werknemer behoudt zijn aanspraak op de voorzieningen in de SBR, met dien verstande dat een verrekening van brutoloon plaatsvindt met de beëindigingsvergoeding zoals berekend in hoofdstuk 9 SBR. De verrekening is gebaseerd op de hoogte van het maandinkomen dat de werknemer ontvangt over de periode tussen de daadwerkelijke einddatum van de arbeidsovereenkomst en de einddatum indien de werknemer de vaststellingsovereenkomst wel getekend zou hebben (binnen de termijn als bedoeld in art. 8.1 sub e van de SBR). De werknemer behoudt minimaal recht op de wettelijke transitievergoeding (zonder factor).

9. FINANCIËLE VOORZIENINGEN

9.1 Beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van:

- De wettelijke transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW en
- vermenigvuldigd met een factor, afhankelijk van het aantal dienstjaren binnen een bepaalde leeftijdscategorie.

Deze berekening wordt uitgevoerd op grond van de wettelijke transitievergoeding (zoals deze van tijd tot tijd luidt), met inachtneming van het op de transitievergoeding toepasselijke 'Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding' en de 'Regeling looncomponenten en arbeidsduur'.

De transitievergoeding wordt berekend voor het aantal dienstjaren in de hieronder opgesomde leeftijdscategorieën. Vervolgens wordt de transitievergoeding vermenigvuldigd met de factoren behorend bij die leeftijdscategorieën:

Dienstjaren tot 45 jaar:	transitievergoeding x factor 2,1
Dienstjaren van 45 tot 55 jaar:	transitievergoeding x factor 2,3
Dienstjaren vanaf 55 jaar:	transitievergoeding x factor 2,5

Voorbeeld:

Datum in dienst t/m datum uit dienst en indien ouder dan 45 en/of 55 jaar => berekening als volgt:

Geboorte datum: 1 augustus 1965. Datum in dienst: 1 januari 2002. Einddatum: 1 oktober 2023. Huidig maandsalaris incl. de beloningscomponenten die meetellen in wettelijke berekening transitievergoeding: €5.000,=

- Jaren tot 45:	1 januari 2002 - 31 juli 2010:	€ 14.305,56 x 2,1 =	€ 30.042
- Jaren 45-55:	1 augustus 2010 - 31 juli 2020:	€ 16.666,67 x 2,3 =	€ 38.333
- Jaren ≥ 55:	1 augustus 2020 - 1 okt 2023:	€ 5.277,78 x 2,5 =	€ 13.069
Totaal			€ 81.444 ⁺

De beëindigingsvergoeding wordt gemaximeerd op 2,1 maal de maximale wettelijke transitievergoeding, die in 2022 € 86.000,= bruto bedraagt, met inachtneming van hetgeen is bepaald onder het kopje “Maximale beëindigingsvergoeding”.

Maximale beëindigingsvergoeding

De totale bruto beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de einddatum, maar zal niet lager zijn dan het bedrag van de wettelijke transitievergoeding dat voor de betreffende medewerker geldt per de einddatum.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens vanaf de einddatum tot de dag waarop de werknemer de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten te ontvangen inkomsten van de werknemer na de einddatum tot de dag waarop de werknemer de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ten aanzien van de te verwachte inkomsten wordt daarbij uitgegaan van de volgende fictie:

- De werknemer ontvangt 75% gedurende de eerste 2 maanden en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW (waarbij mede rekening wordt gehouden met mogelijke aanspraken in het kader van de CAO PAWW).
- De werknemer ontvangt daarna een IOAW of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon.

9.2 Vrijstelling werkzaamheden

- a. Werkgever zal werknemer vrijstellen zodra de werkzaamheden daadwerkelijk vervallen. In voorkomende gevallen kan werkgever werknemer eerder vrijstellen. Voor die werknemers die een vaststellingsovereenkomst aangaan met werkgever, zal de vrijstelling van werk pas ingaan nadat de wettelijke bedenktijd van 2 weken is verstreken en de werknemer niet binnen die termijn schriftelijk aan de werkgever heeft laten weten dat hij de vaststellingsovereenkomst ontbindt als bedoeld in artikel 7:670b BW.
- b. Op het moment dat werknemer wordt vrijgesteld van de verplichting zijn werkzaamheden uit te voeren, gebeurt dit met behoud van het bruto maandsalaris en overige arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van die emolumenten en/of faciliteiten die verband houden met de uitoefening van de functie, te weten onder andere:
 - vaste kostenvergoeding;
 - leaseauto (uiterlijke inleverdatum is datum conform de van toepassing zijnde beëindigingsovereenkomst);
 - vergoeding reiskosten woon-werkverkeer;
 - vergoeding zakelijke reiskosten.
- c. In goed overleg komen werkgever en werknemer samen tot afspraken inzake de vergoeding van (reis)kosten die werknemer dient te maken in het kader van zijn outplacementtraject voor zover de arbeidsovereenkomst nog voortduurt.
- d. Tijdens de periode van vrijstelling als hier bedoeld, houdt werknemer zich wel beschikbaar voor het geven van informatie en het beantwoorden van vragen. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever is het werknemer niet toegestaan voor een derde te gaan werken tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst met werkgever.
- e. Indien er over de periode van boventalligheid tot de einddatum sprake is van vrijstelling van werk, is werknemer verplicht alle in die periode opgebouwde verlofrechten op te nemen.
- f. Opgebouwde vakantierechten vóór de datum van boventalligheid zullen bij de eindafrekening worden uitbetaald.

9.3 Aparte vergoeding voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd

Voor werknemers met een tweede of derde aansluitende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij werkgever, geldt de volgende afspraak:

- a. Indien werkgever een tweede tijdelijk dienstverband tussentijds dient te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen in het kader van een reorganisatie/herstructurering waar deze SBR op van toepassing is dan ontvangt die werknemer een aanvulling op de wettelijke transitievergoeding tot aan het bedrag van één bruto maandsalaris.
- b. Indien werkgever een derde tijdelijk dienstverband tussentijds dient te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen in het kader van een reorganisatie/herstructurering waar deze SBR op van toepassing is dan ontvangt die werknemer een aanvulling op de wettelijke transitievergoeding tot aan het bedrag van twee bruto maandsalarissen.

Voor het overige kunnen de werknemers zoals in dit artikel bedoeld, geen aanspraak maken op de bepalingen in deze SBR.

10. EINDAFREKENING

- a. Na een beëindiging van de arbeidsovereenkomst stelt werkgever een eindafrekening op en zal voor correcte afhandeling hiervan zorgdragen.
- b. De eindafrekening betreft een (pro rata) vergoeding voor:
 1. opgebouwde niet opgenomen (PKB) verlofdagen,
 2. het (pro rata) vakantiegeld
- c. Voor werknemers met een leaseauto die gekozen hebben voor een variabele eigen bijdrage voor privégebruik geldt normaal gesproken dat bij uitdiensttreding het bedrag over de resterende looptijd van het leasecontract via de eindafrekening wordt verrekend.
In het kader van een einde van de arbeidsovereenkomst waarop deze SBR van toepassing is, zal voor werknemers die onder deze regeling vallen deze verrekening niet plaatsvinden.
- d. In geval er bij werknemer nog sprake is van een openstaand loonbeslag zal dit, afhankelijk van de hoogte van het nog openstaande bedrag, geheel of gedeeltelijk met de eindafrekening worden verrekend.

11. OPLEIDINGSKOSTEN

Aan werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met toepassing van deze SBR en met wie terugbetalingsafspraken zijn gemaakt ten aanzien van opleidingskosten, zal het op de einddatum openstaande restantbedrag aan opleidingskosten worden kwijtgescholden.

12. JUBILEUMREGELING

Indien werknemer binnen twaalf maanden na de einddatum aanspraak zou hebben op een jubileumuitkering, wordt deze uitkering betaald per de einddatum, tenzij een (eventuele) nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de bij werkgever opgebouwde diensttijd meeneemt.

13. ZORGVERZEKERING

Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst met werkgever eindigt en deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering van werkgever, kunnen gebruik blijven maken van de door werkgever aangeboden collectieve korting tot einde van het kalenderjaar waarin de einddatum valt.

14. PENSIOEN

Per de einddatum eindigt de deelname van werknemer aan de pensioenregeling.

15. EIGENDOMMEN

Werknemers die zaken van werkgever in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van werkgever, zoals laptops, mobiele telefoons, (lease)auto's etc., dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor de einddatum in goede staat in te leveren.

16. KOSTEN JURIDISCHE BIJSTAND

Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden middels een vaststellingsovereenkomst is werkgever bereid een bijdrage aan juridische bijstand te betalen van maximaal € 500,-- exclusief BTW, maar inclusief eventuele kantoorkosten. Werkgever ontvangt daarvoor van de adviseur van werknemer een op naam van werkgever gestelde declaratie.

17. WIJZIGING

Indien tijdens de werkingsduur van deze SBR wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en die effect hebben op de uitvoering van deze SBR en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor werkgever, zullen partijen tijdig in overleg treden over aanpassing van deze SBR en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing onder de nieuwe wetgeving.

18. INFORMATIEVERSTREKKING

Werknemer op wie deze SBR van toepassing is, verplicht zich om werkgever alle ter zake doende inlichtingen tijdig en naar waarheid te verstrekken die voor een juiste toepassing van deze SBR noodzakelijk zijn.

Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen tijdens de duur van deze SBR kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van deze SBR tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen. Het bovenstaande is eveneens van toepassing indien de werknemer niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichtingen om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen, respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van werkgever en na overleg met de begeleidingscommissie.

19. FISCALE AFWIKKELING

Waar sprake is van betalingen volgens deze SBR gaat het - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - altijd om bruto bedragen c.q. vergoedingen c.q. betalingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden door de werkgever slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor de werkgever met zich brengt.

20. TOEPASSING SBR

Bij verschil van mening en/of onduidelijkheid over de toepassing van deze SBR en in onvoorziene gevallen, beslist werkgever. Tegen de gemotiveerde beslissing van werkgever staat de mogelijkheid van bezwaar open bij de begeleidingscommissie. De procedure als bedoeld in bijlage 1 bij deze SBR is van toepassing.

Haarlem, [datum]

Pharmachemie B.V.

FNV

Namens de directie,

Mw. T. Ilic
General Manager Operations

Dhr. J. van Dorland
Bestuurder

Dhr. J.W. Scheer
General Manager Benelux & Nordics

Mw. S.D. Nijssen
Director HR Haarlem

BIJLAGE 1 Begeleidingscommissie

De begeleidingscommissie bestaat uit een lid van werkgeverszijde en een lid van werknemerszijde. Deze twee leden kiezen samen een derde lid die tevens voorzitter zal zijn.

De begeleidingscommissie heeft tot taak toe te zien op en mee te werken aan een zodanige toepassing van deze SBR, dat de belangen van de betrokkenen zowel naar de letter als de geest zo goed mogelijk worden behartigd.

In de gevallen waarin deze SBR niet voorziet, of in de gevallen waarin de toepassing van deze SBR zou leiden tot individueel onbillijke gevolgen, kan werkgever of werknemer zich tot de begeleidingscommissie wenden. Voordat werkgever of werknemer zich tot de begeleidingscommissie wendt, moet er sprake zijn van een (voorgenomen) besluit van of namens werkgever, dat aan de betrokken werknemer kenbaar is gemaakt.

Verzoeken aan de begeleidingscommissie dienen schriftelijk en met redenen omkleed binnen 10 werkdagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling te worden ingediend bij de begeleidingscommissie, Swensweg 3 te Haarlem. De begeleidingscommissie komt zo vaak bijeen als door haarzelf nodig wordt geacht voor een goede uitoefening van haar taken.

Bij het vormen van haar oordeel baseert de begeleidingscommissie zich op informatie zoals die door werkgever, werknemer, en indien nodig door anderen aan haar ter kennis wordt gesteld. Werknemer heeft recht op inzage van de hiervoor bedoelde informatie. werknemer wordt, indien hij dat wenst, door de begeleidingscommissie in de gelegenheid gesteld daarop zijn zienswijze te geven.

De begeleidingscommissie kan zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Extra kosten daarvan worden door werkgever vergoed. De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen en waarvan zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kunnen vermoeden. Deze geheimhouding geldt niet in rechte. De begeleidingscommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen. Indien de begeleidingscommissie tot een oordeel is gekomen, zal zij in de regel haar besluit binnen 10 werkdagen na ontvangst van het schriftelijk verzoek schriftelijk aan de betrokken werknemer en werkgever meedelen.