

**SOCIAAL PLAN PLUS RETAIL**  
**Overgang naar één centraal distributiecentrum**

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
1. Inleiding .....	3
3. Algemeen .....	7
3.1. Werkingsduur/looptijd .....	7
3.2. Werkings sfeer .....	7
3.3. Wijziging .....	7
3.4. Informatieverstrekking .....	7
3.5. Fiscale afwikkeling .....	8
3.6. Hardheidsclausule.....	8
4.2. Eventueel keuzerecht Medewerker en stappenplan.....	9
4.3 Algemeen: opstelling Medewerker bij in- en externe herplaatsing .....	11
5. Scholing .....	12
6. Herplaatsing en begeleiding van werk naar werk .....	13
6.1. Interne herplaatsing.....	13
6.2 Externe herplaatsing .....	16
7. Beëindiging arbeidsovereenkomst .....	18
7.1. Procedure .....	18
7.2. Beëindigingsregeling .....	18
7.3. Transitievergoeding en loonbegrip .....	18
7.4. Nabetaling 0,2 transitievergoeding bij ononderbroken werkloosheid van 12 maanden.....	18
7.5 Vergoeding voor Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerkers die zelf ontslag nemen. ....	19
7.6 Jubileum-uitkering .....	19
7.6. Fictieve opzegtermijn .....	19
7.7. Hulpkrachten: groepsbijeenkomst en vergoeding .....	19
8. Overige bepalingen .....	21
8.1. Sollicitatiefaciliteiten .....	21
8.2. Sollicitatieverlof.....	21
8.4. Pensioen en andere collectieve regelingen .....	21
8.5. Kosten juridische en/of fiscale bijstand en/of financieel advies .....	21
8.6. Bedrijfseigendommen.....	21
8.7. Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen .....	21
8.8. Non concurrentiebeding.....	22
8.9. Referenties .....	22
8.10. Getuigschrift .....	22
8.11. Eindafrekening .....	22
9. Begeleidingscommissie .....	23
9.1. Doelstelling en samenstelling .....	23
9.2. Werkwijze en advies .....	23
9.3. Geheimhouding .....	23
9.4. Deskundigheid .....	23
9.5. Kosten .....	23

De ondergetekenden,

1. PLUS Retail B.V., gevestigd te Utrecht, hierna te noemen: "PLUS"

en

2. CNV Vakmensen.nl, Federatie Nederlandse Vakvereniging (FNV) en De Unie vakbond voor industrie en dienstverlening, hierna te noemen "de Vakorganisaties"

verklaren hierbij samen het navolgende Sociaal Plan te hebben gesloten.

## **1. Inleiding**

PLUS zal (naar verwachting) met ingang van 1 januari 2020 gefaseerd één gemechaniseerd centraal distributiecentrum ("CDC") in Tiel in gebruik gaan nemen. Hierdoor zullen de werkzaamheden die thans in de huidige regionale distributiecentra ("DC's") alsmede in het landelijke DC te Middenbeemster worden verricht, gefaseerd worden overgebracht naar het CDC. De vier huidige DC's worden gesloten.

De nieuwe organisatie maakt dat PLUS haar concurrentiepositie veiligstelt. Er zullen nieuwe functies ontstaan en er zullen functies verdwijnen. In het nieuwe CDC zijn echter minder arbeidsplaatsen, waardoor gedwongen ontslagen noodzakelijk zijn. Met dit Sociaal Plan wordt beoogd de sociale en financiële gevolgen van deze toekomstige organisatiewijziging te verzachten.

Belangrijke kernwaarde van dit Sociaal Plan is 'inspanning gericht op van werk naar werk'.

Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is dat de inspanningen van PLUS in eerste instantie gericht zijn op het behoud van werkgelegenheid van de betrokken Medewerker binnen PLUS via interne herplaatsing in een (passende) functie. Indien interne herplaatsing niet tijdig tot de mogelijkheden behoort, dan zal het dienstverband worden beëindigd.

In het geval dat interne herplaatsing niet mogelijk is, wordt door middel van externe herplaatsing buiten de organisatie gezocht naar een passende functie. Aangezien PLUS een coöperatie is van zelfstandige ondernemers wordt onder 'intern' verstaan: het servicekantoor, de eigen filialen van PLUS en het CDC.

*Waar in deze regeling wordt gesproken over 'hij', 'Medewerker' en 'zijn' dient vanzelfsprekend ook 'zij', 'Medewerkster' en 'haar' te worden gelezen.*

## 2. Definities

Afspiegeling(s)beginsel):	De volgorde waarin werknemers eventueel worden ontslagen, te bepalen volgens de (Uitvoerings-)regels van het UWV.
Bedrijfsvestiging:	De PLUS vestigingen te Middenbeemster (LDC), de 3 regionale DC's in Haaksbergen, Hendrik Ido Ambacht en Ittervoort (RDC's) en de nieuwe vestiging in Tiel (CDC) tezamen.
Begeleidingscommissie:	De commissie als bedoeld in hoofdstuk 9.
Begeleidingstermijn:	periode waarin zal worden bekeken of een Medewerker kan worden herplaatst op een Uitwisselbare, Voortgezette of Passende functie inclusief een Outplacementtraject van 6 maanden.
Bonus:	De bonus zoals gedefinieerd in de bonusregeling als percentage van het jaarkomen. Het recht op bonus is vastgelegd in (een addendum op) de individuele arbeidsovereenkomst.
Boventallige Medewerker(s):	De Medewerker(s) met een Reistijd > 1 uur die heeft aangegeven niet mee te willen naar het nieuwe CDC, of die heeft aangegeven wél mee te willen, maar voor wie geen functie voorhanden is in het CDC.
Diensttijd:	Voor de berekening van de diensttijd wordt aangesloten bij de definitie van diensttijd zoals bepaald in de Ontslagregeling en artikel 15 van de Uitvoeringsregels van het UWV. Concreet: - twee of meer arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen die elkaar met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld; - voor arbeidsovereenkomsten aangegaan vóór 1 juli 2015 geldt dat deze alleen worden samengeteld indien zij elkaar hebben opgevolgd met een tussenpoos van minder dan 3 maanden; - Arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, worden samengeteld.
Filiaal:	Een supermarkt die is ingeschreven bij het Handelsregister van de Kamer van Koophandel als 'vestiging' van PLUS Retail B.V.
Hulpkracht:	De Medewerker(s) die conform CAO Foodretail en Groothandel in Levensmiddelen in werkvenster III zijn ingedeeld met een overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van 18 uur of minder, die zijn arbeid in beginsel verricht binnen het in Regeling III genoemde ochtend- of avondwerkvenster., of Medewerker(s) waarbij in de arbeidsovereenkomst is benoemd dat zij werkzaam zijn als "hulpkracht" en die voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij PLUS.
Jaarinkomen:	13 maal het voor de Medewerker geldende bruto periodesalaris (zie definitie) vermeerderd met vakantietoeslag.
Leeftijd:	De leeftijd op de Peildatum (zie definitie).
Niet-Geplaatste Medewerker(s):	De Medewerker(s) met een Reistijd van $\leq 1$ uur (kleiner dan wel gelijk aan een Reistijd van één uur) die op basis van de voorlopige afspiegeling niet is geplaatst, en voor wie op dat moment ook geen voortgezette of Passende functie beschikbaar is. De Niet-Geplaatste Medewerker dient, mocht er in een later stadium alsnog een Uitwisselbare, Voortgezette of Passende functie vacant komen binnen PLUS, deze te accepteren;

Medewerker:	Iedere man of vrouw die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd arbeid verricht in dienst van de Werkgever in één van de distributiecentra, niet zijnde een Hulpkracht;
Outplacementtraject:	Een traject van 6 maanden waarin onder begeleiding van een extern outplacementbureau zal worden bekeken of een Medewerker kan worden herplaatst buiten de organisatie van Werkgever.
Passende functie:	<p>Van een Passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Medewerker. Of sprake is van een Passende functie wordt beoordeeld aan de hand van Ontslagregeling en Uitvoeringsregels van het UWV. Aangezien PLUS een coöperatie is van zelfstandige ondernemers wordt voor de Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerker gezocht naar een Passende functie op het servicekantoor, in de filialen en het CDC.</p> <p>Aspecten die bij de bepaling of de Medewerker gehouden is een Passende functie te accepteren, in acht worden genomen, zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) De aard van het werk moet zoveel mogelijk aansluiten bij de opleiding en ervaring van betrokkene.</li><li>b) Aan de functie-eisen moet kunnen worden voldaan; eventueel binnen 26 weken ingeval van om- of bijscholing. Deze 26 weken is het uitgangspunt; de Begeleidingscommissie kan hiervan afwijken.</li><li>c) Het inkomensniveau van de functie dient zoveel mogelijk overeen te stemmen met dat van de oude functie (max. 1 schaal lager of een hogere schaal).</li><li>d) Nagenoeg gelijke arbeidsduur.</li><li>e) Daar waar mogelijk wordt rekening gehouden met eventuele bijzondere privéomstandigheden.</li><li>f) Ten aanzien van (passende) Reistijd wordt uitgegaan van de norm van maximaal 1 uur reistijd per enkele reis woon-werkverkeer, berekend met de snelste route op grond van de ANWB-routeplanner, dan wel met het openbaar vervoer.</li></ul>
Peildatum:	De datum die wordt gehanteerd ten behoeve van (onder meer) de Afspiegeling. De Peildatum is voornamelijk 1 juni 2019, of een nader door PLUS vast te stellen, te objectiveren, datum.
Periode:	4 weken.
Periodesalaris:	Het bruto salaris dat per periode wordt betaald, exclusief eventuele vaste toeslagen, vakantietoeslag of bonus.
Persoonlijke toeslag:	De toeslag die betaald wordt als zijnde het verschil tussen het maximale schaalbedrag en het feitelijk salaris dat boven het maximum van de geldende schaal wordt betaald.
Prestatietoeslag:	De toeslag die in voorkomende gevallen op de distributiecentra aan Medewerkers werkzaam in de orderverzameling wordt betaald. De toeslag is gebaseerd op productiviteit en kwaliteit. De toeslag kan fluctueren. Voor de berekening van de hoogte

van de toeslag wordt uitgegaan van de gemiddeld betaalde toeslag in de 12 maanden voorafgaand aan boventallig verklaring.

Reistijd:	Bij de vaststelling van (extra) reistijdcompensatie en bij de vaststelling van de woon-werk reistijd wordt gebruik gemaakt van de ANWB-routeplanner zonder files, dan wel van de openbaar vervoerplanner 9292.nl op datum 1 juli 2017, met dien verstande dat wordt uitgegaan van de snelste route en snelste middel van vervoer van postcode van het huisadres naar postcode van het werkadres, zijnde 4004 LN (woon- werkverkeer enkele reis). Indien de woon-werk reistijd van een individuele Medewerker na 1 juli 2017 met meer dan 10 minuten afneemt, dan wordt de actuele reistijd gehanteerd.
Salarisschaal:	De schaal die hoort bij de functie die wordt uitgeoefend.
Standplaats Mutatie:	Wijziging van standplaats van een Medewerker werkzaam op één van de distributiecentra op of voorafgaand aan de sluiting van het distributiecentrum.
Uitwisselbare functie:	Functies die vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie en waarvan het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.
Voortgezette functie:	Hiervan is sprake indien een functie vervalt en een deel van de werkzaamheden van deze vervallen functie wordt voortgezet in een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de vervallen functie. Voor deze functies wordt op basis van het (omgekeerde) afspiegelingsbeginsel bepaald aan welke Medewerker, die geschikt is om de functie te vervullen, deze functie als eerste moet worden aangeboden.
Werkgever:	PLUS Retail B.V.

### 3. Algemeen

#### 3.1. Werkingsduur/looptijd

Dit Sociaal Plan geldt vanaf de datum van ondertekening ervan en vervalt zonder voorafgaande opzegging per de datum van sluiting van het laatste regionale DC en/of het LDC. Het Sociaal Plan werkt slechts na in die zin dat rechten en verplichtingen van de individuele Medewerker die reeds waren ontstaan gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan van kracht blijven na afloop van de werkingsduur ervan.

#### 3.2. Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke Medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met PLUS voor onbepaalde tijd en werkzaam is op één van de distributiecentra (dus in Middenbeemster, Hendrik-Ido-Ambacht, Ittervoort of Haaksbergen) en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen of wordt verplaatst als direct gevolg van de sluiting van de DC's en op Medewerkers die geconfronteerd worden met een Standplaats mutatie.
2. Het Sociaal Plan is niet van toepassing:
  - Op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen die werkzaam zijn als uitzendkracht of gedetacheerde;
  - In het geval de arbeidsovereenkomst van een Medewerker tot een einde komt vanwege een andere reden dan op grond van de sluiting van de 4 DC's (bijvoorbeeld vanwege disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen, wanprestatie, dringende reden(en) en/of (langdurige) arbeidsongeschiktheid, het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd etc.);
  - Op Medewerkers die zelf het dienstverband beëindigen zonder dat er al sprake is van boventallig verklaring door de directie van PLUS;
3. Voor Hulpkrachten zijn alleen de artikelen 3.6, 7.8, 8.9 en 8.10 van dit Sociaal Plan van toepassing.

#### 3.3. Wijziging

1. Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan, zullen partijen tijdig in overleg treden over wijziging van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing onder de nieuwe wetgeving.

#### 3.4. Informatieverstrekking

*Van PLUS aan de Vakorganisaties en de Ondernemingsraad van PLUS (de Ondernemingsraad hierna ook te noemen: "OR"):*

1. De Vakorganisaties en de OR zullen periodiek geïnformeerd worden over de voortgang van de lopende reorganisatie. De OR wordt tijdens het OR-Directieoverleg geïnformeerd, de Vakorganisaties zullen 2 keer per jaar schriftelijk worden geïnformeerd.
2. De Vakorganisaties zullen jaarlijks geïnformeerd worden over de voortgang van de toepassing van dit Sociaal Plan, de OR ontvangt 1 keer per kwartaal een update.

*Van Medewerker aan PLUS:*

1. De Medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich om PLUS alle ter zake doende inlichtingen die voor een juiste toepassing van dit Sociaal Plan noodzakelijk zijn tijdig en naar waarheid te verstrekken.
2. Het niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van dit Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen. Het bovenstaande is

eveneens van toepassing indien de Medewerker 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 de Begeleidingscommissie.

### **3.5. Fiscale afwikkeling**

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

### **3.6. Hardheidsclausule**

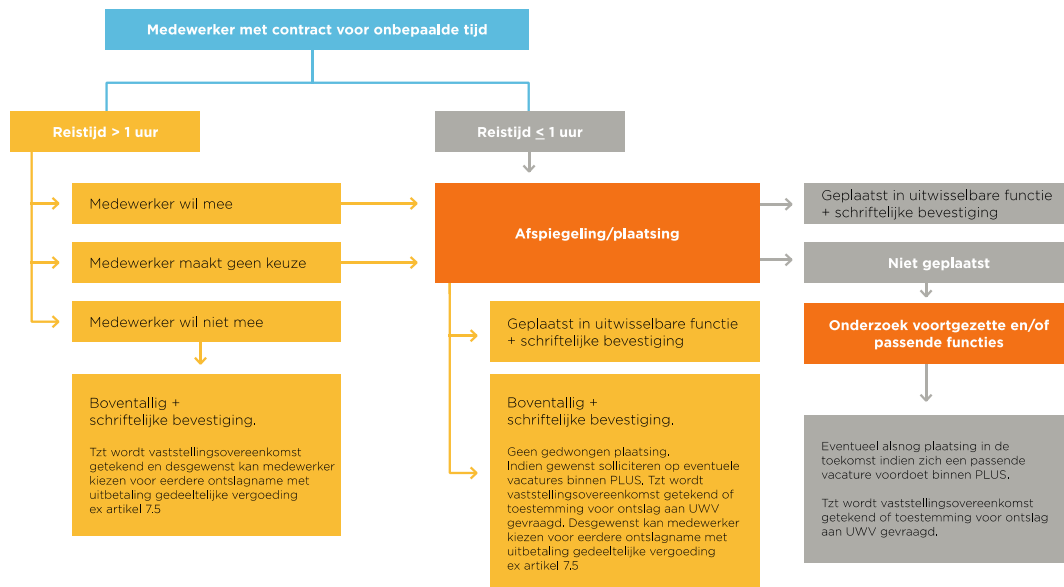
Indien toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie kan PLUS van dit Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker. Een beroep op de hardheidsclausule kan naast Medewerkers ook worden gedaan door Hulpkrachten. Of er al dan niet aanleiding is voor toepassing van de hardheidsclausule, is geheel ter discretie van de Manager P&O van PLUS, die daarbij het niet-unanieme advies van de Begeleidingscommissie in acht zal nemen. Indien er sprake is van een unaniem advies van de Begeleidingscommissie zal dit advies gevolgd worden; zie Hoofdstuk 9. In situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet, beslist PLUS op welke wijze zij in die betreffende situatie handelt.



## 4. Procedure

### 4.1 Stroomschema

De procedure voor de interne herplaatsing van Medewerkers, of -indien van toepassing- Hulpkrachten, is opgenomen in het onderstaande stroomschema en wordt in de paragrafen hierna verder uitgewerkt.



### 4.2. Eventueel keuzerecht Medewerker en stappenplan

De overgang naar het CDC zal naar verwachting bij veel Medewerkers leiden tot een verlenging van hun reistijd woon-werk. Medewerkers met een Reistijd (enkele reis) van meer dan 1 uur krijgen van PLUS de mogelijkheid om af te zien van plaatsing in het CDC. Zij worden, indien zij van die mogelijkheid gebruik maken, op termijn boventallig verklaard en hebben recht op de voorzieningen uit het Sociaal Plan. Medewerkers met een Reistijd van meer dan 1 uur ontvangen rond de zomer van 2017 een brief waarin zij worden uitgenodigd aan te geven of zij een arbeidsplaats in het CDC ambiëren.

- Medewerkers met een enkele Reistijd woon-werk van > 1 uur die aangeven niet geplaatst te willen worden, tekenen te zijner tijd een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en behouden hun aanspraken op dit Sociaal Plan.
- Medewerkers met een enkele Reistijd woon-werk van > 1 uur die geen keuze maken en zij die kiezen vóór plaatsing dingen mee naar een functie in het CDC. Indien voor hen in het CDC een Uitwisselbare functie voorhanden is, dienen zij die functie te accepteren.

Medewerkers die 1 uur of minder Reistijd hebben, krijgen deze keuze niet. PLUS zal deze Medewerkers plaatsen indien voor hen een Uitwisselbare, Voortgezette of Passende functie beschikbaar is.

#### Stappenplan plaatsing

Het proces rondom plaatsing in het CDC vindt plaats in twee fases.

##### Fase 1

Rond de zomer van 2017 worden de Medewerkers met een Reistijd van > 1 uur enkele reis per brief gevraagd of zij willen meedingen naar een functie in het CDC.

Er vindt een voorlopige afspiegeling plaats, waarbij de Medewerkers met 1 uur Reistijd of meer, die hebben aangegeven niet mee te willen, plaatsmaken, zodat er voor anderen meer werkgelegenheid behouden blijft. Streefdatum voor deze voorlopige afspiegeling is eind derde/begin vierde kwartaal 2017.

Deze voorlopige afspiegeling geschiedt op basis van dezelfde Peildatum als de Peildatum die wordt gehanteerd voor de definitieve afspiegeling. Op deze wijze is de uitkomst zo zorgvuldig mogelijk. De Peildatum is voor nu voorzien op 1 juni 2019. Deze datum is voor nu gekozen met het oog op de datum ingebruikname van het CDC, maar kan nog door PLUS worden aangepast.

Bij de voorlopige afspiegeling krijgen Medewerkers te horen of ze 'geplaatst' zijn of 'niet geplaatst' zijn.

### *Geplaatst*

De Medewerker die op basis van de voorlopige afspiegeling (indien nodig voor het plaatsingsproces) is geplaatst, krijgt de garantie dat hij ook daadwerkelijk wordt geplaatst. Wijzigingen in het personeelsbestand in de periode tussen de voorlopige afspiegeling en de definitieve afspiegeling (bijvoorbeeld doordat Medewerkers vertrekken) hebben dan ook geen consequenties voor de Medewerker die op basis van de voorlopige afspiegeling is geplaatst. De geplaatste Medewerker ontvangt hiervan schriftelijk bericht. In dit bericht zal worden opgenomen van welke voorzieningen uit het sociaal plan de geplaatste Medewerker gebruik kan maken.

### *Niet-geplaatst met Reistijd > 1 uur (Boventallig)*

De Medewerker met een Reistijd van > 1 uur die op basis van de voorlopige afspiegeling of het vervallen van de functie niet is geplaatst, en voor wie op dat moment ook geen Voortgezette of Passende functie beschikbaar is binnen PLUS, wordt boventallig verklaard. De Medewerker ontvangt hiervan schriftelijk bericht. In dit bericht zal worden opgenomen van welke voorzieningen uit het sociaal plan de Boventallige Medewerker gebruik kan maken.

Na ontvangst van dit bericht kan de Boventallige Medewerker niet gedwongen worden een functie binnen PLUS te accepteren. Wel kan hij zelf (op basis van vrijwilligheid) aangeven alsnog voor een vacante functie in aanmerking te willen komen. PLUS zal gedurende de volledige Begeleidingstermijn onderzoeken of er Voortgezette of Passende functies voorhanden zijn die geschikt zijn voor de Boventallige Medewerker met een Reistijd van > 1 uur. Deze functies behoeven dus niet geaccepteerd te worden door deze groep Medewerkers.

### *Niet-geplaatst met een Reistijd ≤ 1 uur (Niet-Geplaatst)*

De Medewerker met een Reistijd van ≤ 1 uur die op basis van de voorlopige afspiegeling of het vervallen van de functie niet is geplaatst, en voor wie op dat moment ook geen Voortgezette of Passende functie beschikbaar is, ontvangt een brief dat hij Niet-Geplaatst is. Deze Medewerkers worden in dit sociaal plan aangeduid als Niet-Geplaatste Medewerkers.

PLUS zal gedurende de volledige Begeleidingstermijn onderzoeken of er Voortgezette of Passende functies voorhanden zijn die geschikt zijn voor de Niet-Geplaatste Medewerker. Hij dient, mocht blijken dat er een Voortgezette of Passende functies voorhanden is, deze te accepteren. Ook als er in een later stadium alsnog een Uitwisselbare functie vacant komt binnen PLUS, dient deze geaccepteerd te worden.

### *Fase 2*

Net voor de definitieve Peildatum wordt, ten behoeve van een eventuele ontslagprocedure bij het UWV, de definitieve afspiegeling gemaakt. Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerkers kunnen met ingang van een datum die gelegen is 6 maanden voorafgaand aan sluiting van het DC waarin zij werkzaam zijn gebruik maken van een Outplacementtraject. Het is (gegeven de gefaseerde sluiting van de DC's) dus mogelijk dat Medewerkers van het ene DC eerder gebruik maken van de outplacement- en andere faciliteiten van het Sociaal Plan dan de Medewerkers van andere DC's. Vacatures zullen echter steeds voor alle Medewerkers worden opengesteld, waarbij Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerkers voorrang genieten.

Medewerkers die een brief hebben ontvangen dat ze Niet-Geplaatst zijn en Boventallige Medewerkers, kunnen met voorrang solliciteren op de nieuwe, gewijzigde functie(s) en op andere

vacatures binnen PLUS. Indien er geen of geen geschikte Medewerkers solliciteren, kan PLUS de nieuwe functie aanbieden aan een externe kandidaat.

Concreet betekent het bovenstaande dat er na toepassing van het voorgaande 2 groepen Medewerkers te onderscheiden zijn:

1. Medewerkers die geplaatst zijn op een arbeidsplaats in een Uitwisselbare functie of een Voortgezette functie in het CDC dan wel binnen PLUS geplaatst worden in een andere Passende functie. Op hen zijn de regelingen als genoemd in hoofdstuk 6.1 ("interne herplaatsing") van toepassing.
2. Medewerkers voor wie (nog) geen arbeidsplaats in het CDC dan wel binnen PLUS voorhanden is. Op hen zijn de regelingen als beschreven in de hoofdstukken 5, 6.2, 7 en 8 van toepassing.

### **4.3 Algemeen: opstelling Medewerker bij in- en externe herplaatsing**

#### *Aangeboden functie niet passend?*

Indien de Medewerker van mening is dat de aan hem aangeboden functie geen Passende functie betreft, kan hij deze vraag gemotiveerd aan de Begeleidingscommissie voorleggen binnen 14 dagen na het aanbieden van deze functie aan de Medewerker. Indien de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de weigering onterecht is, krijgt de Medewerker nog gedurende 7 dagen de mogelijkheid de functie alsnog te accepteren. Blijft de Medewerker de aangeboden Passende functie weigeren, dan wordt overgegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en wordt de Medewerker uitgesloten van de voorzieningen van dit plan.

Indien de Begeleidingscommissie van oordeel is dat Medewerker de functie terecht heeft geweigerd, zal bij een eventueel nieuw aanbod voor een Passende functie met de weigeringsgronden rekening gehouden worden.

#### *Niet verlenen coöperatieve en actieve medewerking*

Van de Medewerker aan wie ondersteuning wordt verleend bij het zoeken naar een functie buiten de organisatie wordt een coöperatieve en actieve medewerking verwacht aan de bemiddelingsactiviteiten. Indien de Medewerker geen coöperatieve en actieve medewerking verleent, dan kan hij door de directie van PLUS geheel of gedeeltelijk worden uitgesloten van de voorzieningen uit dit sociaal plan. De Medewerker kan dit oordeel voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

## 5. Scholing

Scholing is een belangrijk instrument om mobiliteit van Medewerkers te stimuleren. PLUS zet middels PLUS Power continue in op scholing, maar wenst voor Boventalligen en Niet-Geplaatste Medewerkers deze inzet te verzwaren door het inzetten van 'PLUS Power DC's'.

1. Teneinde hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, wordt aan de Boventallige en Niet Geplaatste Medewerker een scholingsbudget van maximaal € 2.500,= ter beschikking gesteld. Dit budget kan besteed worden aan PLUS Power opleidingen of aan andere opleidingen (verzorgd door derden).

### PLUS Power DC's

2. Elke Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerker kan gebruik maken van het scholingsaanbod binnen 'PLUS Power DC's'. Deze Medewerkers kunnen naast "PLUS Power DC's" geen gebruik meer maken van het reguliere PLUS Power aanbod. Het scholingsaanbod binnen 'PLUS Power DC's' is beschreven op PLUS info en eveneens op te vragen bij de afdeling P&O. Het scholingsaanbod ten tijde van de ondertekening van het onderhavige sociaal plan is bijgevoegd als **Bijlage 1**. De aanmelding voor 'PLUS Power DC's' gaat via de afdeling P&O. Indien de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker kiest voor een opleiding die binnen PLUS Power wordt aangeboden, kan de opleiding onder werktijd gevolgd worden. PLUS zal voor PLUS Power een aantal trainingen in company inkopen teneinde de kosten van die trainingen omlaag te brengen.

### Overige opleiding; niet aangeboden binnen PLUS Power DC's

3. Kiest de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker voor een opleiding die niet binnen PLUS Power wordt aangeboden, dan zal de afdeling P&O beoordelen in hoeverre de door de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker gewenste opleiding / cursus bijdraagt aan de scholingsbehoefte van deze Medewerker. De opleiding dient een erkende cursus of opleiding te betreffen, en wordt door de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker in eigen tijd gevolgd.. Indien de Medewerker het niet eens is met het oordeel van de afdeling P&O kan hij dit oordeel voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

### Omscholing met baangarantie

4. Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerkers kunnen er ook voor kiezen zich om te scholen. Indien aan een dergelijke omscholingscursus een baangarantie verbonden is (zoals bijvoorbeeld de omscholingscursus tot vrachtwagenchauffeur) kan dit op kosten van PLUS geschieden, waarbij de Medewerker alsdan geen recht meer heeft op het scholingsbudget ad € 2.500,= en ook geen gebruik meer kan maken van het Outplacementtraject. Aanmelding voor een dergelijke omscholing dient te geschieden bij de afdeling P&O, die deelname al-dan-niet goedkeurt. Indien de Medewerker het niet eens is met het oordeel van de afdeling P&O kan hij dit oordeel voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

## 6. Herplaatsing en begeleiding van werk naar werk

1. PLUS streeft er primair naar om de Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerker intern dan wel extern van werk naar werk te begeleiden. Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerkers zullen hieraan hun volledige medewerking geven.
2. De regio P&O adviseurs van PLUS zullen actief acquisitie plegen teneinde te trachten Passende functies voor Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerkers bij bedrijven in de buurt te vinden. Zij doen dit door hun (lokale) netwerk aan te spreken. Daarnaast heeft PLUS een inspanningsverplichting om plaatsing van Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerkers bij zelfstandige PLUS ondernemers te bevorderen. PLUS zal dit doen door zelfstandig ondernemers op te roepen (onder meer op PLUS punt) vacatures in hun supermarkt, waarvan ondernemers vermoeden dat deze passend zijn voor Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerkers, bij het servicekantoor van PLUS te melden. PLUS brengt deze vacatures vervolgens via intranet en haar regio P&O adviseurs onder de aandacht van Boventallige Medewerkers.
3. De Begeleidingstermijn gaat in zodra de Medewerker een bevestiging heeft ontvangen dat hij Boventallig dan wel Niet-Geplaatst is en eindigt indien de Medewerker een vaststellingsovereenkomst ondertekent of in geval van opzegging na een verkregen ontslagvergunning na afloop van de wettelijke herplaatsingstermijn.
4. In de Begeleidingstermijn is ook het in artikel 6.2 omschreven Outplacementtraject van 6 maanden begrepen.
5. Indien voorzien wordt dat de Medewerker tijdens het Outplacementtraject geen andere functie zal verkrijgen, worden stappen ondernomen om de arbeidsovereenkomst met de Medewerker te beëindigen tegen de sluitingsdatum van het DC waarop de betreffende Medewerker werkzaam is. Indien noodzakelijk kan PLUS zich reeds gedurende de Begeleidingstermijn tot het UWV wenden met een aanvraag voor een ontslagvergunning, teneinde ervoor zorg te dragen dat het dienstverband eindigt tegen de sluitingsdatum van het DC waarop de betreffende Medewerker werkzaam is.

### 6.1. Interne herplaatsing

PLUS zal zich inspannen voor de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker werk te vinden in een Voortgezette of Passende functie (binnen het CDC, het servicekantoor of de filialen). Indien er meer Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerkers zijn voor dezelfde functie(s) en er niet op basis van de Uitvoeringsregels omgekeerd hoeft te worden afgespiegeld, zal een sollicitatieprocedure plaatsvinden.

Er vindt na de hiervoor genoemde Peildatum geen externe vacaturevervulling plaats tenzij de vacature niet passend is voor de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerkers.

Een aanbod voor een Passende functie wordt schriftelijk aan de Medewerker gedaan. PLUS zal (schriftelijke) informatie verstrekken omtrent:

1. functie (functiebeschrijving);
2. standplaats en werkplek;
3. plaats in de organisatie;
4. functieniveau en beloning (inclusief secundaire arbeidsvoorwaarden);
5. eventuele noodzaak tot her-, om- of bijscholing;
6. eventuele reiskostenvergoeding;
7. eventuele verhuiskostenvergoeding.

De Medewerker mag een Passende functie alleen weigeren indien de Reistijd (enkele reis) meer bedraagt dan 1 uur of indien sprake is van zwaarwegende redenen. De Medewerker dient deze binnen twee weken na dagtekening van het aanbod schriftelijk kenbaar te maken aan de Begeleidingscommissie (zie hoofdstuk 9).

#### *Salaris*

Indien de nieuwe functie en de oude functie gelijk zijn ingedeeld (dezelfde salarisschaal) blijft de inschaling bij herplaatsing ongewijzigd.

Indien een Medewerker wordt herplaatst in een functie met een lagere salarisschaal, wordt de Medewerker ingedeeld in deze lagere salarisschaal (die hoort bij de nieuwe functie). Indien het huidige salaris hoger ligt dan het maximum van de nieuwe, lagere, salarisschaal dan wordt het salaris van de Medewerker verlaagd tot het maximum van deze nieuwe schaal. Ruimte voor verhogingen in relatie tot de jaarlijkse beoordeling is er dan niet meer, maar eventuele algemene CAO-verhogingen worden gewoon toegepast. Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag (PT). Deze PT is pensioen dragend, er wordt vakantietoeslag over betaald en de toeslag telt in voorkomende gevallen ook mee voor berekening van ziektegeld, bonus e.d. Deze PT blijft nominaal gelijk.

Een cijfervoorbeeld ter verduidelijking: het bruto periodesalaris in de oude functie bedraagt € 2.000,=. De Medewerker wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal, waarvan het schaalmaximum € 1.800,= bedraagt. De Medewerker ontvangt een PT van € 200 bruto. Bij een cao verhoging van 1% wordt het nieuwe schaalmaximum € 1.818,=. De Medewerker ontvangt dit hogere salaris; zijn PT blijft € 200,= bruto.

### *Functie gebonden arbeidsvoorwaarden*

Functie gebonden arbeidsvoorwaarden (daar waar van toepassing), die aan de oude functie wel en aan de nieuwe functie niet zijn verbonden, worden als volgt afgebouwd of gestopt:

- de onkostenvergoeding stopt zodra de Medewerker in de nieuwe functie start.
- de bonusregeling wordt stopgezet zodra de Medewerker in de nieuwe functie start, dan wel wordt verlaagd indien aan de nieuwe functie een lager bonuspercentage is verbonden. De in de oude functie reeds opgebouwde bonus wordt (pro rata) aan de Medewerker uitgekeerd.
- de ploegentoeslag wordt afgebouwd conform CAO.
- deelname aan een eventuele prestatiebeloning wordt beëindigd zodra de Medewerker de werkzaamheden niet meer uitvoert waaraan een prestatiebeloning is gekoppeld.
- de mobiele telefoon wordt ingeleverd twee maanden na het moment dat de Medewerker in de nieuwe functie start.
- de ADSL vergoeding wordt stopgezet zodra de Medewerker in de nieuwe functie start.
- leaseauto: Medewerkers die in de oude functie recht hadden op een lease-auto en hierop in de nieuwe functie geen recht meer hebben, kunnen nog maximaal 1 jaar na de startdatum in de nieuwe functie gebruik maken van deze auto of zoveel korter als het leasecontract voor de betreffende auto nog loopt, zulks met een minimum van 6 maanden. Er zullen geen kosten op de Medewerker worden verhaald anders dan eventuele verkeersboetes, schade of kosten wegens het incompleet inleveren van bescheiden die bij de auto horen.

### *Her-, om- of bijscholing*

Indien de Medewerker intern een andere functie accepteert, zal er indien nodig tijdig en voor rekening van PLUS her-, om- of bijscholing plaatsvinden.

De scholing zal zoveel mogelijk binnen het bedrijf en de normale werktijd worden gerealiseerd. De met de opleiding gemoeide tijd en kosten komen voor rekening van de Werkgever (indien en voor zover buiten werktijd: als overwerk), tenzij de opleiding (mede) is gericht op doorstroming naar een hoger gewaardeerde functie; in dat geval wordt het tijdsbeslag buiten de normale werktijd niet vergoed.

### *Interne werkervaringsplaatsen/stage*

Waar nodig zal worden bezien in hoeverre ter voorbereiding op een nieuwe functie een stage elders noodzakelijk respectievelijk gewenst is.

### *Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer na overplaatsing*

De navolgende reiskostenvergoeding is van toepassing op Medewerkers die als gevolg van de reorganisatie intern zijn geplaatst op een functie in een andere plaats dan die waarin zij voordien een functie uitoefenden en waardoor de woon-werkverkeer afstand is toegenomen en waardoor de daadwerkelijk door de Medewerker te maken reiskosten toenemen.

Zolang de Medewerker nog gebruik maakt van de lease-auto heeft hij geen recht op een reiskostenvergoeding. Deze gaat pas in op het moment dat de lease-auto is ingeleverd.

- voor Medewerkers die gebruik maken van hun eigen auto met een reguliere reiskostenregeling geldt: Indien de woon-werkverkeer afstand zodanig is toegenomen dat deze kilometers niet binnen de geldende reiskostenregeling worden vergoed, zal, voor het deel waarmee de maximale afstand onder de reiskostenregeling is toegenomen, een extra vergoeding worden toegekend. Deze extra vergoeding bedraagt 19 cent per kilometer, gebaseerd op de ANWB routeplanner, snelste route woon-werk afstand. De berekening hiervan is als volgt:

$2 \times \dots \text{ kilometer} \times \text{€ } 0,19 \times 214 \text{ dagen} : 13 \text{ Periodes} = \text{€ } \dots \text{ per Periode.}$

Hierbij is rekening gehouden met het huidige fiscale maximum van 214 werkbare dagen per jaar.

- voor Medewerkers die gebruik maken van het openbaar vervoer zonder een reguliere reiskostenregeling geldt: Indien met openbaar vervoer wordt gereisd worden de werkelijk gemaakte kosten volledig vergoed op basis van het goedkoopste tarief van het openbaar vervoer tweede klas. PLUS is bereid eventuele jaarabonnementen voor te financieren.

### *Vervoer naar het nieuwe DC*

Voor Medewerkers die in het CDC komen te werken in functies waar in ploegendienst gewerkt zal worden, zal PLUS gedurende een periode van 2 jaar na opening van het CDC collectief vervoer organiseren door busjes ter beschikking te stellen. Medewerkers die gebruik maken van het ter beschikking gestelde vervoer komen (vanwege het ontbreken van daadwerkelijk gemaakte reiskosten) niet in aanmerking voor reiskostenvergoeding.

### *Reistijdcompensatie*

Indien de Medewerker wordt overgeplaatst naar een andere vestigingsplaats, reist de Medewerker maximaal één uur enkele Reistijd woon-werk in eigen tijd. De enkele Reistijd besteed aan woon-werkverkeer dat een uur overschrijdt wordt voor een periode van 2 jaar gecompenseerd. Voor de extra Reistijd ontvangt de Medewerker een compensatie gelijk aan zijn vaste uurloon zonder toeslagen, eventueel verhoogd met een van toepassing zijnde PT.

*Een cijfervoorbeeld ter verduidelijking: de Reistijd bedraagt 1 uur en 20 minuten. Het vaste bruto uurloon zonder toeslagen van de Medewerker bedraagt € 12,04 bruto. De Medewerker ontvangt per gewerkte dag een bedrag aan reistijdcompensatie van 40 minuten, zijnde een bedrag van € 8,03 bruto.*

### *Verhuiskostenvergoeding*

Indien de standplaats van de Medewerker is gewijzigd en hij daardoor meer dan 25 kilometer van zijn (nieuwe) werkplaats komt te wonen, kan hij tot maximaal 2 jaar na aanvang van deze functie een beroep doen op de verhuiskostenregeling zoals die bij PLUS van toepassing is. Dit is alleen mogelijk indien de Medewerker in de oude werksituatie op minder dan 25 kilometer van de standplaats woonachtig was. De Medewerker moet verhuizen naar een woning waardoor de afstand woning - werk met tenminste 60% wordt verkleind. De vergoeding bedraagt maximaal 3 Periodesalarissen en nooit meer dan het in dat jaar geldende fiscale maximum (€ 7.750,= in 2017). Daarnaast worden de werkelijk gemaakte kosten voor het overbrengen van de boedel vergoed tot een maximum van € 1.000,=. Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient de Medewerker PLUS in het bezit te stellen van een factuur van een erkend verhuisbedrijf op zijn naam. PLUS zal zich inspannen om door middel van een raamovereenkomst met één of meer erkende verhuisbedrijven te trachten gunstige prijsafspraken te maken met het verhuisbedrijf/de verhuisbedrijven.

### *Tegemoetkoming in verschil huisvestingskosten*

Van huur- naar huurwoning

Indien de huur van de nieuwe woning op het tijdstip van verhuizing meer dan € 11,= hoger ligt dan de huur van de oude woning, wordt het verschil tussen de oude en nieuwe huur, met een maximum van € 250,= per maand, door de Werkgever vergoed. Het huurverschil wordt éénmalig vastgesteld. Voorwaarde is dat er sprake is van gelijkwaardig woongenot.

Na een jaar wordt de vergoeding jaarlijks verminderd met 25% per jaar, zodat de vergoeding gedurende 4 jaar als volgt wordt afgebouwd:

- Het eerste jaar 100% van het huurverschil;
- Het tweede jaar 75% van het huurverschil;
- Het derde jaar 50% van het huurverschil;
- Het vierde jaar 25% van het huurverschil.

Een eventuele huurtoeslag wordt hierbij verrekend. Onder huur wordt verstaan het maandelijkse huurbedrag exclusief de eventueel tot de huur behorende vergoedingen voor het gebruik van gas, water, elektriciteit of servicekosten.

Medewerkers die in aanmerking willen komen voor vergoeding van het huurverschil, moeten gegevens overleggen van de samenstelling van zowel de oude als de nieuwe huur. Ook moet de Medewerker aannemelijk maken dat het woongenot van de oude en nieuwe woning gelijkwaardig is. De vergoeding van het huurverschil vervalt op het moment dat het dienstverband eindigt.

#### Van koop- naar huurwoning

Indien de Medewerker bij overplaatsing zijn woning moet verkopen en een nieuwe gelijkwaardige woning huurt, zal de vergoedingsregeling worden toegepast, conform het hierboven beschrevene. De waarde van de oude woning wordt gelijkgesteld aan het bedrag zoals dat door de Wet waardering onroerende zaken (WOZ) is vastgesteld. De huurwaarde van de woning wordt vervolgens vastgesteld op 4,5% van deze waarde. Maximaal wordt € 250,= per maand vergoed.

Na een jaar wordt de vergoeding verminderd met 25% per jaar, zodat de vergoeding gedurende 4 jaar als volgt wordt afgebouwd:

- Het eerste jaar 100% van het huurverschil;
- Het tweede jaar 75% van het huurverschil;
- Het derde jaar 50% van het huurverschil;
- Het vierde jaar 25% van het huurverschil.

Medewerkers die voor vergoeding in aanmerking willen komen, moeten gegevens overleggen van de samenstelling van de huur en van de meest recente WOZ-beschikking.

#### *Dubbele woonlasten (van een koop- dan wel huurwoning)*

De Medewerker heeft een zware inspanningsverplichting dubbele woonlasten te voorkomen. Indien dubbele woonlasten niet te vermijden zijn worden de huur- respectievelijk rentekosten van de goedkoopste woning gedurende de periode van dubbele woonlasten, met een maximum van 6 maanden, vergoed, zulks met een maximum van € 500,= per maand.

## **6.2 Externe herplaatsing/ Outplacementtraject**

Indien intern geen (Uitwisselbare, Voortgezette of Passende) functie voor de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker voorhanden is, zal PLUS deze Medewerker trachten te begeleiden naar ander werk. PLUS zal deze begeleiding verzorgen door middel van eigen P&O adviseurs en door een extern outplacementbureau.

#### *Outplacementtraject*

PLUS zal een aantal bureaus selecteren waaruit de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker er één kan kiezen. Iedere Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker, die niet intern herplaatsbaar is, krijgt een intakegesprek. Op basis van dat intakegesprek wordt door het outplacementbureau met deze Medewerker een op zijn situatie toegespitst actieplan opgesteld. Doel is de Medewerker te ondersteunen met individueel maatwerk, gericht op het vinden van een andere baan of het starten van bijvoorbeeld een eigen onderneming. PLUS zal de OR op de hoogte houden van en overleg plegen over het verloop van de selectie van de outplacementbureaus en de invulling van het outplacementtraject.

Aan de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker wordt door PLUS een Outplacementtraject beschikbaar gesteld met een doorlooptijd van 6 maanden. Het Outplacementtraject zal voor de betreffende Medewerker starten ten minste zes maanden voorafgaand aan de sluiting van het DC waarop hij werkzaam is. Partijen streven ernaar dit Outplacementtraject afgerond te hebben voorafgaand aan de datum uitdiensttreding van de Medewerker. De kosten van outplacement worden door Werkgever gedragen en komen niet in mindering op de transitievergoeding die de Medewerker eventueel op grond van artikel 7.2 ontvangt.





Het totale Outplacementtraject bedraagt in beginsel 6 maanden. Het outplacementbureau kan aangeven dat in individuele gevallen een langer outplacementtraject geïndiceerd is. Indien dit het geval is, wordt het Outplacementtraject verlengd, zulks met maximaal 3 maanden. Alsdan wordt het Outplacementtraject na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de betreffende Medewerker voortgezet. De kosten van een dergelijke eenmalige verlenging zijn voor rekening van PLUS.

Deelname aan het Outplacementtraject is niet verplicht. De waarde van het traject wordt niet in geld uitgekeerd.

## **7. Beëindiging arbeidsovereenkomst**

### **7.1. Procedure**

PLUS zal ten opzichte van de Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerker die niet binnen PLUS wordt herplaatst, de voorzieningen aanbieden die in dit hoofdstuk zijn beschreven.

De arbeidsovereenkomst wordt bij voorkeur met wederzijds goedvinden -via een vaststellingsovereenkomst- beëindigd onder de voorwaarden als in dit Sociaal Plan beschreven.

Indien de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker niet instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden, zal PLUS het UWV om toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Dit geschiedt op een zodanig tijdstip dat de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd op de voorziene einddatum. Dit betekent dat de toestemming om te mogen opzeggen reeds kan worden aangevraagd gedurende de herplaatsingsperiode. Op die manier kan de einddatum van het dienstverband gelijk zijn aan de datum van sluiting van het betreffende DC.

### **7.2. Beëindigingsregeling**

De beëindigingsregeling die PLUS de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker zal aanbieden, zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

1. Einddatum: Bij bepaling van de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de in acht te nemen opzegtermijn.
2. Transitievergoeding: De Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker die voldoet aan de vereisten van artikel 7:673 BW komt in aanmerking voor de transitievergoeding als bedoeld in dit artikel.

### **7.3. Transitievergoeding en loonbegrip**

De eerste 120 maanden van het dienstverband bedraagt de transitievergoeding 1/6 maandsalaris per periode van 6 maanden in dienst (1/3 bruto maandsalaris per jaar); na 10 jaar wordt dit ¼ maandsalaris per 6 maanden (een half bruto maandsalaris per jaar).

De uitbetaling van de transitievergoeding vindt plaats binnen 8 weken na de einddatum. De Medewerker mag zelf kiezen op welke wijze hij zijn transitievergoeding uitbetaald wenst te krijgen, mits die wijze wettelijk en fiscaal toelaatbaar is en voor PLUS niet tot extra kosten leidt.

Het loon waarmee gerekend wordt voor de transitievergoeding wordt vastgesteld aan de hand van de hierna genoemde emolumenten:

1. Het loon wordt berekend door het Periodesalaris vermeerderd met de Persoonlijke toeslag te vermenigvuldigen met 13 en te delen door 12, vermeerderd met:
2. 1/12 van de vakantietoeslag;
3. de overeengekomen vaste looncomponenten (bijvoorbeeld overwerktoeslag, prestatietoeslag of ploegentoeslag; geen onkostenvergoedingen) verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door twaalf;
4. de overeengekomen variabele looncomponenten (bijvoorbeeld een winstuitkering gekoppeld aan het functioneren van de Medewerker of het resultaat van de onderneming) verschuldigd in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door zesendertig.

Het voorgaande sluit aan bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

### **7.4. Nabetaaling 0,2 transitievergoeding bij ononderbroken werkloosheid van 12 maanden**

De oud Medewerker die

- (i) 12 maanden na de datum waartegen zijn arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV door PLUS is opgezegd, dan wel

- (ii) 12 maanden na de einddatum genoemd in een tussen de Medewerker en PLUS gesloten vaststellingsovereenkomst

aaneengesloten werkloos is geweest en een WW of ZW uitkering ontvangt, heeft recht op nabetaling van een vergoeding ter grootte van 0,2 keer de aan hem uitbetaalde transitievergoeding.

Indien de oud Medewerker deze nabetaling wenst te ontvangen dient hij PLUS in het bezit te stellen van alle door hem ontvangen uitkeringsspecificaties van zijn WW- of ZW-uitkering.

### **7.5 Vergoeding voor Boventallige en Niet-Geplaatste Medewerkers die zelf ontslag nemen.**

Voor de Boventallige Medewerker die PLUS op eigen initiatief verlaat en ontslag neemt tussen 1 juli 2018 en de datum van sluiting van het DC waarop hij werkzaam is, geldt de navolgende regeling:

- Vertrek tussen 1 juli 2018 en 31 december 2018: transitievergoeding berekend op de datum van uitdiensttreding maal factor 0,2;
- Vertrek tussen 1 januari 2019 en 31 maart 2019: transitievergoeding berekend op de datum van uitdiensttreding maal factor 0,4;
- Vertrek tussen 1 april 2019 en 30 juni 2019: transitievergoeding berekend op de datum van uitdiensttreding maal factor 0,6;
- Vertrek tussen 1 juli 2019 en 1 maand voorafgaand aan de sluiting van het DC waarop de Medewerker werkzaam is: transitievergoeding berekend op de datum van uitdiensttreding maal factor 0,8;
- Vertrek tussen 1 maand voorafgaand aan de sluiting en vertrek op de sluitingsdatum betreffende DC: transitievergoeding berekend op de datum van uitdiensttreding maal factor 1.

Niet-Geplaatste Medewerkers kunnen ook van deze regeling gebruik maken, tenzij zij reeds een functie aangeboden hebben gekregen in het CDC. Deze moeten zij accepteren. Doen zij dit niet dan levert dat uitsluiting van het sociaal plan op.

### **7.6 Jubileum-uitkering**

Indien de Medewerker binnen een jaar na beëindiging van het dienstverband in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering ingevolge langdurig dienstverband, de zogenaamde jubileumuitkering, ontvangt de Medewerker deze uitkering na beëindiging van het dienstverband en na aftrek van de verplichte inhoudingen.

### **7.7. Fictieve opzegtermijn**

Indien en voor zover de Medewerker vanwege de geldende fictieve opzegtermijn wordt geconfronteerd met een wachttijd voor de WW-uitkering door nalaten van PLUS, zal PLUS aan de Medewerker de gemiste WW-inkomsten vergoeden over de gemiste fictieve opzegtermijn met een maximum van 4 maanden.

### **7.8. Hulpkrachten: groepsbijeenkomst en vergoeding**

Voor de Hulpkrachten gelden geen afspraken over scholing of van werk naar werk begeleiding. Vrijwel altijd betreft het hier scholieren met een parttime bijbaan die relatief gemakkelijk zelfstandig (zonder begeleiding) een nieuwe werkgever kunnen vinden. Wel krijgen Hulpkrachten een 1 à 2 daagse groepsbijeenkomst aangeboden waarin zaken als het opstellen van een CV, LinkedIn, sollicitaties etc. aan de orde komen. PLUS zal de behoeften en de wensen van de Hulpkrachten te gelegener tijd inventariseren en zo deze groepsbijeenkomst aanpassen op de behoeften van de Hulpkrachten.

Indien de betreffende Hulpkracht via gebruikmaking van de hardheidsclausule (artikel 3.6) aantoonbaar kan maken waarom werk naar werkbegeleiding in zijn geval, in afwijking van



voornoemd uitgangspunt, te billijken valt, kan de werk naar werk begeleiding bestemd voor Medewerkers in uitzonderlijke gevallen op Hulpkrachten van toepassing zijn.

Hulpkrachten krijgen bij uitdiensttreding vanwege boventallig verklaring de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW uitbetaald, indien wordt voldaan aan de voorwaarden zoals bedoeld in dat artikel.

## **8. Overige bepalingen**

### **8.1. Sollicitatiefaciliteiten**

De reiskosten voor sollicitatiebezoek binnen Nederland zullen, binnen redelijke grenzen, voor zover deze niet door het ontvangende bedrijf betaald worden, door de werkgever worden vergoed op basis van kosten openbaar vervoer (2e klas) of € 0,19 per kilometer bij gebruik van eigen vervoer. Parkeerkosten worden niet vergoed.

De Medewerker kan voor sollicitaties gebruik maken van de faciliteiten van de Werkgever, zoals telefoon, kopieer- en computerapparatuur.

### **8.2. Sollicitatieverlof**

Tot de einddatum verricht de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker zijn reguliere werkzaamheden. De Boventallige of Niet – Geplaatste Medewerker plant zoveel als mogelijk sollicitatiegesprekken buiten werktijd. Indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is zal de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende maximaal 2 uur per week betaald verlof krijgen voor het volgen van het outplacement traject (incl. intakegesprek), het voeren van gerichte sollicitatiegesprekken en eventuele psychologische onderzoeken.

### **8.3 Vrijstelling van werkzaamheden**

PLUS kan in bijzondere gevallen besluiten de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker vrij te stellen van werkzaamheden met behoud van zijn bruto Periodesalaris en overige emolumenten. Indien dit het geval is, ontvangt de Medewerker hiervan mondeling en schriftelijk bericht.

### **8.4. Pensioen en andere collectieve regelingen**

Per de einddatum eindigt de deelname van de Medewerker aan de pensioenregeling en overige collectieve regelingen. PLUS zal haar pensioenverplichtingen tot de einddatum nakomen.

### **8.5. Kosten juridische en/of fiscale bijstand en/of financieel advies**

Op vertoon van een op naam van de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker gestelde factuur, vergoedt PLUS de daadwerkelijk gemaakte kosten van juridische en/of fiscale bijstand en/of financieel advies van de Medewerker, tot een maximum bedrag van € 500,= inclusief kantoorkosten en exclusief btw. Deze bepaling is eveneens van toepassing voor juridische bijstand die geleverd is ten behoeve van een Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker door een jurist in dienst van een vakbond. Eventuele meerkosten komen voor rekening van de Boventallige of Niet-Geplaatste Medewerker. De Medewerker heeft geen recht op uitbetaling van een eventueel restant.

### **8.6. Bedrijfseigendommen**

Medewerkers die zaken van PLUS in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van PLUS, zoals camera's en/of andere opnameapparatuur, sleutel(s), pasje(s), laptop, dongel, usb-stick(s), mobiele telefoon en andere hier niet genoemde zaken dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag schoon en in goede staat in te leveren met alle bijbehorende zaken en bescheiden (denk aan handleidingen, batterijen, opladers, sim cards, docking stations, toetsenbord, muis en dergelijke). Een eventueel ter beschikking gestelde leaseauto dient uiterlijk op de einddatum te worden ingeleverd.

### **8.7. Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen**

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen per de einddatum te vervallen:

- eigen bijdragen leaseauto over de periode na de einddatum inclusief eventuele kosten afkoop leaseovereenkomst (met uitzondering van schades aan de leaseauto, bekeuringen etc.; deze worden verrekend met de eindafrekening)
- opleidings- en /of studiekosten, tenzij ter zake van deze kosten op voorhand en expliciet is afgesproken dat deze in afwijking van dit artikel voor verrekening in aanmerking komen.

### **8.8. Non concurrentiebeding**

De Medewerker die onder de werkingssfeer van dit sociaal plan valt, wordt niet gehouden aan een eventueel met hem overeengekomen non-concurrentiebeding.

### **8.9. Referenties**

PLUS zal desgevraagd zo positief mogelijke referenties verstrekken over het functioneren van de Medewerker.

### **8.10. Getuigschrift**

Op verzoek van de Medewerker verstrekt PLUS hem een persoonlijk getuigschrift.

### **8.11. Eindafrekening**

Per de einddatum zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij binnen 8 weken na de Einddatum de nog aan de Medewerker toekomende bedragen (waaronder de eventuele transitievergoeding, de vakantietoeslag pro rata en de eventueel nog resterende vakantiedagen) aan de Medewerker worden uitbetaald op het bij PLUS bekende bankrekeningnummer van de Medewerker. Openstaande schulden van en leningen aan de Medewerker worden door PLUS verrekend bij de eindafrekening en komen in mindering op de uitbetaling waaronder ook begrepen voorschotten op afdrachten van PLUS aan onder meer de fiscus.

## **9. Begeleidingscommissie**

### **9.1. Doelstelling en samenstelling**

De Begeleidingscommissie ziet toe op een juiste uitvoering van dit Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie bestaat uit vijf leden: twee door PLUS aan te wijzen leden (waarvan in ieder geval de Manager P&O er één zal zijn), één vakbonds lid en één door de OR aan te wijzen lid. Deze leden benoemen een onafhankelijke voorzitter intern, die het vijfde lid van de Begeleidingscommissie is.

### **9.2. Werkwijze en advies**

In voorkomende gevallen komt de Begeleidingscommissie bijeen, zo spoedig mogelijk, nadat de Medewerker, Hulpkracht of PLUS een schriftelijk verzoek heeft gedaan om advies.

De Begeleidingscommissie adviseert PLUS in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie is niet bevoegd te adviseren over de bepaling van de ontslagvolgorde en de boventallig verklaring op zich. Wel is de Begeleidingscommissie bevoegd te adviseren over de vraag of een functie een Passende functie betreft, de vraag of de Medewerker of Hulpkracht intern herplaatsbaar is en over het al dan niet toepassen van de hardheidsclausule en de wijze waarop deze wordt toegepast.

Indien gewenst hoort de Begeleidingscommissie beide partijen en verzoekt zij om de in haar ogen benodigde informatie. De Begeleidingscommissie kan zowel intern als extern advies inwinnen.

De Begeleidingscommissie brengt schriftelijk advies uit aan de directie van PLUS. Het advies zal uiterlijk binnen twee weken aan alle betrokkenen bekend worden gemaakt. Indien de Begeleidingscommissie unaniem besluit, is het advies voor PLUS bindend. Indien de Begeleidingscommissie niet tot een unaniem advies komt is haar advies voor PLUS zwaarwegend. PLUS zal indien het advies daartoe aanleiding geeft een nieuw besluit nemen, waarbij PLUS een afwijking van het advies uitvoerig zal motiveren.

### **9.3. Geheimhouding**

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen ter kennis komen bij de uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de Begeleidingscommissie.

### **9.4. Deskundigheid**

De Begeleidingscommissie kan besluiten zich te laten bijstaan door een interne en/of externe deskundige. Indien aan deze raadpleging kosten zijn verbonden dient de Begeleidingscommissie vooraf toestemming te vragen aan PLUS.

### **9.5. Kosten**

Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen (binnen redelijke grenzen) voor rekening van PLUS.



Aldus overeengekomen op 6 juni 2017 te Utrecht in tweevoud, tussen:

PLUS Retail B.V.:

J.G.B. Brouwer  
Algemeen Directeur

P. Terpstra  
Manager P&O

CNV Vakmensen.nl

\_\_\_\_\_  
R. Rahimi  
Federatie Nederlandse Vakvereniging (FNV)

\_\_\_\_\_  
P. Fortuin

\_\_\_\_\_  
P. van der Put

\_\_\_\_\_  
F. Bugdayci - Karatas

De Unie vakbond voor industrie en dienstverlening

\_\_\_\_\_  
R. Castelein