

Sociaal Plan Blokker Holding B.V.

17 mei 2017 tot 1 juni 2018

Amsterdam, [datum in te vullen]

Inhoudsopgave Sociaal Plan Blokker Holding B.V.

Inhoud

1. Inleiding.....	4
2. Definities	4
3. Looptijd van het Sociaal Plan	5
4. Toepassingsbereik	5
5. Vaststellen boventalligheid en Aanzegging	5
6. Herplaatsing in een Passende functie	6
7. Volgorde van herplaatsing Boventallige medewerkers en bezwaar	6
8. Alternatieve functie	7
9. Keuze uit twee scenario's	7
10. Van Werk naar Werk traject.....	8
11. Versneld vertrek	8
12. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	9
13. Financiële Compensatie.....	9
14. Vrijstelling van werk	10
15. Eindafrekening rond einddatum arbeidsovereenkomst	10
16. Plaatsmakersregeling	11
17. Terugkeer	11
18. Overige bepalingen	11
19. Wijzigingen Sociaal Plan	11
20. Hardheidsclausule.....	11
21. Bezwarencommissie	12
22. Overleg tussen partijen	12

De directies van Blokker Holding B.V., Blokker B.V., Xenos B.V., Big Bazar B.V., De Marskramer B.V., Leen Bakker Nederland B.V., Intertoys B.V., Speelgoedpaleis Bart Smit B.V., Speelhoorn B.V. en Retail Logistics B.V.,

hierna: "de Werkgever" ;

en

FNV, gevestigd te Utrecht,
CNV, gevestigd te Utrecht,

hierna: "de Vakorganisaties";

Verklaren op [datum in te vullen] te Amsterdam overeengekomen te zijn de inhoud van dit Sociaal Plan.

Werkgever

Casper Meijer
CEO

Agnes Schrijver
Concerndirecteur HR

FNV Handel

CNV Vakmensen

Nico Meijer
Bestuurder

Martijn den Heijer
Bestuurder

Piet Fortuin
Voorzitter CNV Vakmensen

1. Inleiding

Blokker Holding B.V., alsmede de tot Blokker Holding B.V. behorende werkmaatschappijen, zullen, mede als gevolg van de transformatiestrategie naar een klantgerichte omni-channel retailer met winstgevende groei, te maken hebben met wijzigingen in de organisatie. Met dit Sociaal Plan willen Blokker Holding B.V. en de tot Blokker Holding B.V. behorende werkmaatschappijen enerzijds, en de Vakorganisaties anderzijds, de personele gevolgen, die de medewerkers ondervinden van deze wijzigingen in de organisatie, regelen. Bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan hebben de Vakorganisaties rekening gehouden met de veranderende marktomstandigheden in de retail en de gevolgen die dit heeft voor de resultaten van Blokker Holding B.V. en de tot Blokker Holding B.V. behorende werkmaatschappijen, alsmede met het belang van werkgelegenheid.

Het belangrijkste uitgangspunt van dit Sociaal Plan is dat de Werkgever zich inspant om de betrokken medewerkers die hun functie verliezen te begeleiden bij het vinden van ander werk binnen de eigen werkmaatschappij, resp. de andere werkmaatschappijen van Blokker Holding B.V. of buiten Blokker Holding B.V. Hierbij is de eigen verantwoordelijkheid en inzet van de betreffende medewerkers van groot belang.

Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over “hij”, “medewerker” en “zijn” dient vanzelfsprekend ook “zij”, “medewerkster” en “haar” te worden gelezen.

2. Definities

Aanzegging	Schriftelijke mededeling van de Werkgever over boventalligheid of herplaatsing
Alternatieve functie	Een functie die niet passend is in de zin van artikel 6 maar die door de Medewerker op basis van vrijwilligheid kan worden aanvaard en waardoor geen recht ontstaat op de Financiële Compensatie (artikel 13)
Boventallige Medewerker	De medewerker van wie de functie komt te vervallen en die niet herplaatst kan worden
Herplaatste Medewerker Medewerker	De medewerker die in een Passende functie wordt geplaatst Medewerker in dienst van Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
Passende functie	Een beschikbare functie binnen Werkgever die naar het oordeel van Werkgever passend is gelet op functie-inhoud, kennis en vaardigheden en vereiste competenties, reisafstand, salaris en arbeidsomvang (artikel 6)
Plaatsingsbesluit	Besluit van de Werkgever vermeld in de Aanzegging om de Medewerker te herplaatsen in een Passende functie of boventallig te verklaren
Reorganisatie	Elke wijziging in de organisatie van Werkgever als gevolg waarvan functies en/of arbeidsplaatsen komen te vervallen
Uitwisselbare functie	Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn
Werkgever	Blokker Holding B.V., Blokker B.V., Xenos B.V., Big Bazar B.V., De Marskramer B.V., Leen Bakker Nederland B.V., Intertoys B.V., Speelgoedpaleis Bart Smit B.V., Speelhoorn B.V. of Retail Logistics B.V.

3. Looptijd van het Sociaal Plan

Het Sociaal Plan treedt in werking op 17 mei 2017 en loopt tot en met 31 mei 2018. Op 1 juni 2018 eindigt dit Sociaal Plan automatisch, zonder dat voorafgaande opzegging nodig is. Er is geen sprake van automatische verlenging.

4. Toepassingsbereik

Het Sociaal Plan is van toepassing op de Medewerker in dienst van de Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die van de Werkgever binnen de looptijd van dit Sociaal Plan een schriftelijke Aanzegging heeft ontvangen bedoeld in artikel 5.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de medewerker:

- wiens arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd of om andere redenen wordt beëindigd (bijvoorbeeld: ontslag op staande voet, einde van rechtswege, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of de pensioengerechtigde leeftijd, langdurige arbeidsongeschiktheid, etc.);
- die vóór de datum van Aanzegging zelf de arbeidsovereenkomst met de Werkgever heeft opgezegd;
- die voor het moment van het definitieve besluit van de Werkgever al gekozen heeft voor uitdiensttreding wegens (pre)pensionering en daartoe een aanvraag heeft ingediend;
- die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam is.

5. Vaststellen boventalligheid en Aanzegging

Na het advies van de Ondernemingsraad van Werkgever en het daaropvolgende definitieve besluit van de Werkgever tot Reorganisatie zal de Medewerker die van deze Reorganisatie gevolgen ondervindt een Aanzegging ontvangen waarin voor hem de gevolgen van de Reorganisatie worden beschreven. Ingeval de Medewerker kan worden herplaatst bevat de Aanzegging tevens een Plaatsingsbesluit.

Bij het bepalen van de boventalligheid volgt werkgever de geldende wettelijke bepalingen zoals bepaald in het Burgerlijk Wetboek (BW) en nader uitgewerkt in onder andere:

- a. Ontslagregeling;
- b. Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen (UWV).

In de Aanzegging wordt ten minste het volgende (indien van toepassing) vermeld:

1. Ingeval van een Boventallige medewerker: (i) de datum van boventalligheid en (ii) de datum van beëindiging van het dienstverband afhankelijk van de keuze die de Boventallige medewerker maakt op grond van artikel 9;
2. Ingeval van een Herplaatste medewerker: (i) de datum van herplaatsing in een Passende functie en (ii) de arbeidsvoorwaardelijke consequenties daarvan.
Zoals opgenomen in artikel 7 kan de Herplaatste medewerker bezwaar maken tegen zijn herplaatsing.

De Boventallige Medewerker wordt in de gelegenheid gesteld aan te geven of hij in aanmerking wenst te komen voor een Alternatieve functie. Mocht een Alternatieve functie worden aanvaard dan geschiedt de plaatsing in de Alternatieve functie op basis van vrijwilligheid (zie artikel 8).

Medewerkers waarvan de functie vervalt en die op de datum van de Aanzegging een niveau verhogende opleiding volgen, worden in staat gesteld hun opleiding af te ronden. Deze medewerkers gaan mee in de regels van herplaatsing in een Passende functie of komen in aanmerking voor een Alternatieve functie. Indien zij na beëindiging van de opleiding niet geplaatst zijn in hun Eigen functie, noch herplaatst in een Passende functie, wordt hun dienstverband beëindigd met inachtneming van de regelingen van dit Sociaal Plan.

6. Herplaatsing in een Passende functie

Uitgangspunt is dat eerst zal worden bekeken of een Medewerker kan worden herplaatst op een Passende functie binnen Werkgever.

Naast de in de definitie van Passende functie genoemde criteria moet in geval van een Passende functie aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- een functie in dezelfde of maximaal één salarisschaal lager of hoger dan de eigen functie;
- een maximale vermindering van de arbeidsomvang van 5 uur gemiddeld per week;
- een toename van de reistijd tot een maximum van anderhalf uur enkele reis voor een leidinggevende en tot een maximum van een uur enkele reis voor een niet-leidinggevende. De reistijd wordt gebaseerd op de reistijd met het openbaar vervoer. Reist de Medewerker normaal gesproken met de auto, dan wordt de reistijd gebaseerd op de snelste reistijd met de auto. Reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed conform de Reiskostenregeling woon-werkverkeer Blokker Holding.

Voor de Herplaatste Medewerker blijven zijn huidige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd tenzij hij herplaatst wordt in een Passende functie in een lagere salarisschaal, dan wel voor minder uren. In dat geval vindt aanpassing van de arbeidsvoorwaarden plaats vanaf de datum van de herplaatsing, waarbij voor de aanpassing van het salaris naar een lagere salarisschaal onderstaande afbouwregeling van toepassing is. De herplaatsing vindt plaats voor onbepaalde tijd, zonder proeftijdbepaling en met behoud van anciënniteit.

In geval het oude salaris niet inpasbaar is binnen de salarisschaal die behoort bij Passende functie zal het salaris gedurende 1 jaar afgebouwd worden in twee stappen conform onderstaande afbouwregeling, zijnde een toeslag van het oude periodesalaris minus het nieuwe periodesalaris van:

- 100% gedurende de eerste zes maanden na herplaatsing
- 50% vanaf de zevende maand tot en met de twaalfde maand na herplaatsing

7. Volgorde van herplaatsing Boventallige medewerkers en bezwaar

Boventallige Medewerkers hebben voorrang op vacatures van Passende functies.

Onderstaande volgorde zal bij herplaatsing gehanteerd worden:

1. Indien meerdere Boventallige Medewerkers uit verschillende filialen voor een Passende functie in een filiaal van één van de Boventallige Medewerkers in aanmerking komen heeft de Boventallige Medewerker uit dat filiaal voorrang op Boventallige Medewerkers uit een ander filiaal.
2. Indien meerdere Boventallige Medewerkers van verschillende werkmaatschappijen in aanmerking komen voor een Passende functie in een werkmaatschappij van één van de Boventallige Medewerkers heeft de Boventallige Medewerker van die werkmaatschappij voorrang op Boventallige Medewerkers van een andere werkmaatschappij.

3. Indien meerdere Boventallige Medewerkers voor een Passende functie in aanmerking komen, wordt de medewerker met het langste dienstverband als eerste geplaatst.
4. Indien het een vacature voor een leidinggevende functie resp. een specialistische functie betreft zal de Werkgever de Boventallige Medewerker plaatsen die gezien zijn leidinggevende capaciteiten resp. kwaliteiten vereist voor de specialistische functie het meest geschikt is voor de functie. De geschiktheid van de Boventallige Medewerker kan mede worden bepaald door middel van een assessment.

Indien een Medewerker het niet eens is met de herplaatsing in de Passende functie zoals vermeld in het Plaatsingsbesluit kan hij hiertegen binnen 10 werkdagen gemotiveerd bezwaar maken bij de Bezwarencommissie.

Indien de Bezwarencommissie de bezwaren van de medewerker ongegrond acht kan de Medewerker het Plaatsingsbesluit alsnog accepteren binnen een termijn van 5 werkdagen. Indien de Medewerker de aangeboden functie blijft weigeren wordt dit aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen/nalaten als bedoeld in art. 7:673 BW en kan de Medewerker geen aanspraak meer maken op vergoedingen en voorzieningen zoals opgenomen in dit Sociaal Plan.

8. Alternatieve functie

Werkgever verschaft informatie over Alternatieve functies op het intranet. Boventallige Medewerkers die naar aanleiding van deze informatie interesse hebben voor een Alternatieve functie, kunnen hun belangstelling kenbaar maken bij de werkgever. Op deze wijze worden de Boventallige Medewerkers op basis van vrijwilligheid in de gelegenheid gesteld om te solliciteren voor een Alternatieve functie.

Indien meerdere Boventallige Medewerkers belangstelling hebben voor dezelfde functie bepaalt de Werkgever welke Boventallige Medewerker voor de functie in aanmerking komt. Bij de keuze spelen vijf criteria een rol, te weten kennis, ervaring en competenties, de beoordelingsscore over het afgelopen jaar, de arbeidsomvang, de reistijd van de Medewerker, en de lengte van het dienstverband. Een assessment kan onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

Indien de Boventallige Medewerker wordt aangenomen gelden de arbeidsvoorwaarden behorende bij de Alternatieve functie vanaf het moment dat de functie wordt vervuld. Partijen sluiten een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en met behoud van anciënniteit. Er is geen recht op een afbouwregeling conform artikel 6. Partijen kunnen een proefperiode van maximaal 3 maanden afspreken. Indien de Werkgever of de Medewerker alsnog oordeelt, binnen de 3 maanden proefperiode na aanvang in de Alternatieve functie, dat de Alternatieve functie niet geschikt is, dan herleven de rechten uit dit Sociaal Plan voor de Medewerker en zullen partijen in gesprek treden over de ingangsdatum van deze rechten en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

9. Keuze uit twee scenario's

De Boventallige Medewerker, heeft de keuze uit twee scenario's:

- Begeleiding van Werk naar Werk met gebruikmaking van het Budget (zie artikel 10) en beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn, of
- Versneld vertrek (zie artikel 11).

De Boventallige Medewerker maakt de keuze binnen 10 werkdagen na de Aanzegging.

10. Van Werk naar Werk traject

De Boventallige Medewerker wordt ondersteund bij het vinden van ander werk. De Werkgever biedt hiervoor een Van Werk naar Werk traject aan. De Boventallige Medewerker die op de datum van Aanzegging 45 jaar of jonger is krijgt hiervoor een Budget van maximaal EUR 2.500,- exclusief BTW ter beschikking, de Boventallige Medewerker die op de datum van Aanzegging 46 jaar of ouder is krijgt een hoger Budget van maximaal EUR 3.000,- exclusief BTW omdat de praktijk leert dat ouderen meer moeite hebben met het vinden van een andere baan. Uit dit Budget kunnen de volgende zaken vergoed worden:

- Begeleiding van Werk naar Werk door een door de Werkgever te selecteren outplacementbureau.
- Ondersteuning bij het opstarten van een eigen bedrijf door een zelf te kiezen dienstverlener.
- Opleidingskosten.
- Kosten voor juridisch, fiscaal en/of financieel advies (inclusief specificatie van de werkzaamheden, maximaal EUR 500,- inclusief BTW).

De aanspraak op het Budget ontstaat eerst vanaf het moment waarop de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van het Sociaal Plan onherroepelijk vaststaat.

Facturen van dienstverleners die ten laste van het budget vergoed moeten worden, worden zoveel als mogelijk op naam van de Werkgever gesteld. Dit geldt niet voor facturen van advocaten. Facturen dienen voorzien te zijn van een BTW- en KvK nummer. De Werkgever betaalt waar mogelijk rechtstreeks aan de dienstverlener. Het Budget wordt niet rechtstreeks aan de Medewerker betaald en een resterend Budget wordt niet aan de Medewerker vergoed. De facturen dienen uiterlijk op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst bij de Werkgever te worden ingediend.

De Werkgever zal het (de) geselecteerde outplacementbureaus een aantal verschillende trajecten laten aanbieden in het kader van de begeleiding van Werk naar Werk en de kosten hiervan inzichtelijk maken. Te denken valt aan:

- een e-scan, waarbij de Medewerker inzicht krijgt in zijn vaardigheden en kwaliteiten en oriëntatie op de arbeidsmarkt
- individuele of collectieve coaching, waarbij voorbereiding bij het zoeken van een baan opstellen van CV, solliciteren en nabespreken van sollicitaties een belangrijk onderdeel is
- begeleiding gedurende 3 tot maximaal 6 maanden.

11. Versneld vertrek

De Medewerker kan kiezen om versneld bij de Werkgever uit dienst te treden. Hij heeft dan geen recht op het van Werk naar Werk traject. Werkgever zal de Medewerker inlichten over de inhoud van deze regeling. Om een goede afweging te maken kan de Medewerker kiezen voor een intake met het outplacementbureau.

De arbeidsovereenkomst van de Medewerker wordt in dat geval middels een vaststellingsovereenkomst beëindigd met als einddatum van de arbeidsovereenkomst de laatste dag van de maand waarin de Medewerker zijn Aanzegging heeft ontvangen. De Financiële

Compensatie van de Medewerker op grond van artikel 13 wordt dan verhoogd met 1 extra bruto maandsalaris en 1 tot 4 extra bruto maandsalarissen, afhankelijk van de voor de Werkgever geldende opzegtermijn. Onder bruto maandsalaris wordt het basis periodesalaris van de medewerker verstaan, exclusief toeslagen, vakantiegeld en eventuele variabele beloning, omgerekend naar een maandsalaris. Voor medewerkers (zoals waarnemend bedrijfsleiders) die een toeslag hebben voor 36 naar 40 uur geldt dat deze toeslag is inbegrepen.

De Medewerker dient zich te realiseren dat hij geen WW ontvangt over de maanden waarin zijn opzegtermijn zou lopen.

12. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Aan de Boventallige Medewerker zal een vaststellingsovereenkomst worden aangeboden ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In deze vaststellingsovereenkomst worden de wederzijdse rechten en verplichtingen zoals beschreven in dit Sociaal Plan bevestigd, afhankelijk van de door de Medewerker te maken keuze op grond van artikel 9. Indien de Medewerker kiest voor het Van Werk naar Werk traject zal bij de beëindigingsdatum rekening worden gehouden met de voor de Werkgever geldende opzegtermijn.

Mocht de Medewerker de vaststellingsovereenkomst niet willen tekenen, dan zal de Werkgever een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst inzetten, onder toekenning van de aanspraken uit dit Sociaal Plan, met uitzondering van de keuze voor versneld vertrek. De keuze voor Versneld Vertrek staat niet meer open voor de Medewerker en hij wordt geacht te hebben gekozen voor het Van Werk naar Werk traject.

13. Financiële Compensatie

Indien geen Passende functie voorhanden is en de Boventallige Medewerker kan niet worden herplaatst is een Financiële Compensatie van toepassing, die bij de eindafrekening aan de Medewerker wordt uitbetaald na aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De Medewerker heeft geen recht op de Financiële Compensatie of enige andere compensatie indien de Medewerker gedurende de opzegtermijn alsnog herplaatst kan worden in een Passende functie, indien hij een Alternatieve functie heeft aanvaard, of indien zich een andere reden voordoet waardoor hij daar geen aanspraak op kan maken, zoals vermeld in artikel 4.

De Financiële Compensatie is gelijk aan de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW.

De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van leeftijd, loon en het aantal jaren dat de Medewerker bij de Werkgever heeft gewerkt. De transitievergoeding wordt als volgt berekend:

- Voor de eerste tien dienstjaren heeft medewerker recht op een 1/6 maandsalaris per 6 maanden.
- Vanaf het tiende dienstjaar is de vergoeding 1/4 maandsalaris per 6 maanden.
- Tot 1 januari 2020 geldt de volgende overgangsregeling: is de medewerker bij ontslag 50 jaar of ouder en heeft de arbeidsovereenkomst ten minste 10 jaar geduurd, dan is de vergoeding over de dienstjaren ná het bereiken van de leeftijd van 50 jaar 1/2 maandsalaris per 6 maanden.

De transitievergoeding bedraagt maximaal € 77.000,- bruto¹. Of, indien het jaarsalaris van medewerker hoger is dan € 77.000,-, maximaal één bruto jaarsalaris.

Het Van Werk naar Werk Budget, zoals bepaald in artikel 10 van dit Sociaal Plan, wordt beschouwd als transitiekosten en/of inzetbaarheidskosten, maar wordt, in tegenstelling tot wat op grond van de wet- en regelgeving mogelijk is, niet op de Financiële Compensatie in mindering gebracht.

14. Gelegenheid tot tijdsinvestering in Van Werk naar Werk

Gedurende de voor de Medewerker geldende opzegtermijn zal de Boventallige Medewerker voor 25% van de voor hem geldende arbeidsomvang per week worden vrijgesteld van werkzaamheden om deze tijd te besteden aan activiteiten in het kader van Werk naar Werk. De Boventallige Medewerker ontvangt daartoe bij de Aanzegging alle benodigde informatie.

15. Eindafrekening rond einddatum arbeidsovereenkomst

Uiterlijk binnen 1 maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal de Werkgever een definitieve eindafrekening opstellen en tot uitkering overgaan. De Medewerker ontvangt hiervan een specificatie. De eventueel nog verschuldigde vakantietoeslag, niet genoten vakantie-uren en eventueel opgebouwde en nog niet genoten compensatie uren tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst worden hierbij afgerekend. Tevens zal de Financiële Compensatie worden overgemaakt, met aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

De Medewerker zal zoveel mogelijk zijn vakantie-uren en eventueel opgebouwde compensatie-uren opnemen voor de einddatum van zijn dienstverband. Als uitgangspunt geldt dat reeds geplande vakantie-uren in mindering op het vakantie saldo worden gebracht. De resterende vakantie-uren worden uitbetaald, tenzij de medewerker vrijwillig kiest voor opname.

De medewerker die in 2016 een 12,5, 25 of 40 jarig jubileum zou hebben, ontvangt bij zijn eindafrekening een bedrag ter hoogte van de voor hem geldende bruto jubileumuitkering conform de geldende regeling van de Werkgever.

Het eventueel overeengekomen concurrentiebeding komt te vervallen per einddatum van de arbeidsovereenkomst. De geheimhoudingsbepaling in de arbeidsovereenkomst en/of de Gebra CAO blijft onverkort voor de medewerker van kracht vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer de Medewerker vraagt om een getuigschrift, zal de Werkgever dit verstrekken. Werkgever verstrekt op verzoek van medewerker en/of na instemming medewerker referenties aan derden.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname van de Medewerker aan collectieve verzekeringen.

De Medewerker verplicht zich om met inachtneming van de daarvoor bij de Werkgever geldende regelingen/voorschriften alle bedrijfseigendommen van de Werkgever die nog in zijn bezit zijn zoals sleutel, toegangspas en kortingspas uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst te retourneren.

¹ Dit bedrag wordt conform art. 7:673 lid 3 BW jaarlijks met ingang van 1 januari gewijzigd.

16. Plaatsmakersregeling

De Medewerker die niet tot de groep medewerkers behoort die boventallig zijn verklaard, kan in aanmerking komen voor de plaatsmakersregeling. Uitgangspunt hierbij is dat het vertrek van deze medewerker leidt tot herplaatsing van een Boventallige Medewerker. Indien de medewerker gebruik van deze regeling wenst te maken meldt hij dit schriftelijk bij de Werkgever. Het is ter beoordeling van de Werkgever of met het verzoek van de medewerker wordt ingestemd. De Werkgever heeft het recht om het verzoek onder opgave van redenen af te wijzen.

De medewerker die volgens de plaatsmakersregeling vrijwillig vertrekt ontvangt een vergoeding van maximaal 50% van de Financiële Compensatie ex art. 13. De vergoeding zal nooit hoger zijn dan de Financiële Compensatie waarop de Boventallige Medewerker voor wie de medewerker plaatsmaakt aanspraak zou hebben gehad.

17. Terugkeer

De Boventallige Medewerker waarvan de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk is beëindigd heeft tot 6 maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij vacatures die zijn ontstaan na de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorrang op externe kandidaten. Deze Medewerker kan solliciteren en wordt bij geschiktheid aangenomen. De Medewerker hoeft zijn eventuele Financiële Compensatie niet terug te betalen en heeft daarom geen recht op het arbeidsverleden van eerdere arbeidsovereenkomst(en) met de eigen werkmaatschappij respectievelijk de andere werkmaatschappijen van Blokker Holding B.V..

18. Overige bepalingen

Voor eventuele geschillen over de interpretatie van bepalingen in dit Sociaal Plan zal in overleg tussen de partijen bij dit Sociaal Plan een oplossing worden gezocht.

Alle aanspraken op basis van het Sociaal Plan zijn bruto aanspraken waar inhoudingen op zullen plaatsvinden.

De Medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan verplicht zich aan de Werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. De Medewerker die de plicht tot informatieverstrekking niet, niet tijdig of niet volledig nakomt, is uitgesloten van toepassing van bepalingen en voorzieningen dit Sociaal Plan.

19. Wijzigingen Sociaal Plan

Indien zich omstandigheden voordoen die bij de totstandkoming van het Sociaal Plan niet waren voorzien (waaronder eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving), treden partijen met elkaar in overleg om zo nodig wijzigingen en/of aanvullingen in het Sociaal Plan aan te brengen.

20. Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zal leiden tot een individueel evident onbillijke situatie die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, kan de Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de Medewerker gunstige zin. De Werkgever vraagt hierover advies aan de Bezwarencommissie. Aan een dergelijke afwijking kunnen anderen dan de betreffende medewerker geen rechten ontlenen.

21. Bezwarencommissie

Er zal een Bezwarencommissie ingesteld worden, bestaande uit twee door de Werkgever aangewezen leden en twee door de betreffende OR en de Vakorganisaties gezamenlijk aangewezen leden, onder leiding van een onafhankelijke voorzitter, aan te wijzen door de Werkgever en de betreffende OR. De Bezwarencommissie geeft advies over individuele klachten van de medewerker ten aanzien van de passendheid van een functie waarin hij is herplaatst dan wel een beroep op de hardheidsclausule. De medewerker dient binnen 10 werkdagen na kennisname van de herplaatsing dan wel zijn boventalligheid en zijn voornemen tot beroep op de hardheidsclausule zijn bezwaar in. De Bezwarencommissie geeft binnen 10 werkdagen zijn advies aan de Directie. Indien de Directie het advies niet overneemt zal zij gemotiveerd aangeven waarom zij afwijkt van het advies. Een beroep bij de Bezwarencommissie leidt niet tot opschorting van beëindiging of keuzemomenten in het kader van dit Sociaal Plan.

22. Overleg tussen partijen

In het geval van een Reorganisatie zal Werkgever de Vakorganisaties informeren conform wet- en regelgeving.
