

# **Sociaal Plan Intergamma B.V.**

**1 januari 2019 – 30 juni 2020**

**Afgesloten tussen Intergamma B.V. en**



# **Intergamma**

**De ondergetekenden,**

**1. Intergamma B.V., gevestigd te Leusden**

**en**

**2. FNV, gevestigd te Utrecht,**

**CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht**

**Hierna gezamenlijk te noemen “de vakorganisaties”**

# Inhoud

1. Inleiding
2. Definities
3. Werkingssfeer en looptijd
4. Wijziging
5. Boventalligheid
6. Plaatsmakersregeling
7. Van-Werk-Naar-Werk
8. Reiskosten- en reistijdvergoeding
9. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
10. Beëindiging via een Beëindigingsovereenkomst
11. Beëindigingsvergoeding
12. Terugkeergarantie
13. Overige financiële onderdelen
14. Postcontractuele verplichtingen
15. Hardheidsclausule

**Bijlage 1 Afbouwregeling**

**Bijlage 2 Begeleidingscommissie**

## 1. Inleiding

Op 12 juli 2018 heeft de Belgische Mededingingsautoriteit de overname van Van Neerbos Groep ('VNG') goedgekeurd. De Autoriteit Consument en Markt ging al eerder akkoord. VNG was voor de overname met 156 bouwmarkten de grootste franchisenemer van Intergamma. Door de overname wordt Intergamma een gemengd bedrijf met zowel eigen winkels als franchisenemers.

Door de overname kan Intergamma haar groeistrategie versneld uitvoeren. Deze strategie bestaat uit drie pijlers; het verbeteren van positionering van de winkelformules Gamma en Karwei, e-commerce en het assortiment. Voor beide winkelformules zijn nieuwe concepten ontwikkeld en getest. Hierdoor krijgen de formules GAMMA en KARWEI meer een eigen karakter en assortiment. Zo zal KARWEI zich meer richten op woningdecoratie en GAMMA op grote bouwklassen. In de komende jaren zullen de nieuwe winkelconcepten worden ingevoerd de winkels in Nederland en België.

Als gevolg van de overname bestaat Intergamma in Nederland thans uit twee losstaande organisaties, te weten Intergamma B.V. te Leusden en het hoofdkantoor van Intergamma Bouwmarkten B.V in Reeuwijk. Overall doelstelling is om vanaf het eerste kwartaal in 2019 in maximaal anderhalf jaar de hoofdkantoren in Nederland te integreren ('IG & VNB Integratie') waarbij Leusden als standplaats voor de Nederlandse hoofdkantoor activiteiten wordt.

In overleg (en na positief advies) van de Ondernemingsraad van Intergamma heeft Intergamma besloten als gevolg van deze Integratie belangrijke wijzigingen in beide organisaties door te voeren. Als gevolg van deze wijzigingen heeft dit besluit betrekking op de herverdeling van de werkzaamheden en bijbehorende inrichting.

Ten gevolge van dit besluit komen bestaande functies te vervallen en ontstaan er nieuwe functies binnen de Operations-, de Financiële-, de ICT- en de HRM-organisatie. Indien deze reorganisatie gevolgen heeft voor de rechtpositie van Werknemers met een arbeidsovereenkomst met Intergamma B.V. en medewerkers met een arbeidsovereenkomst met Intergamma Bouwmarkten B.V., voorziet dit Sociaal Plan in de regelingen die dergelijke gevolgen compenseren. De uitgangspunten van dit Sociaal Plan zijn gebaseerd op de "Overeenkomst Hoofdlijnen van het Sociaal Plan" zoals die reeds op 17 juli 2017 is overeengekomen tussen de Ondernemingsraad van Intergamma B.V. en Intergamma Holding B.V. naar aanleiding van de ophanden zijnde overname van Van Neerbos Bouwmarkten B.V.

## 2. Definities

Aanzegging	Schriftelijke mededeling van de Werkgever over Boventalligheid.
Afspiegelingsbeginsel	De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de Ontslagregeling d.d. 23 april 2015 (Staatscourant 11 mei 2015, nr. 12685) en de eventuele wijzigingen die daarop volgen.
Alternatieve Functie	Een functie die niet een Passende Functie is, maar die door de Werknemer op basis van vrijwilligheid wordt aanvaard. Een Alternatieve Functie is een functie die zich op een hoger of lager functieniveau bevindt als waarin de Werknemer is ingedeeld op de dag dat zijn functie komt te vervallen. De bestaande afbouwregeling van Intergamma (bijlage 1) is hierop van toepassing.
Beëindigingsovereenkomst	Een schriftelijke overeenkomst (die de status heeft van vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW) waarin wordt afgesproken onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst tussen Intergamma en de Werknemer wordt beëindigd.
Beëindigingsdatum	Datum met ingang waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt op grond van een Beëindigingsovereenkomst of na een procedure bij UWV, waarbij de toepasselijke opzegtermijn in acht zal worden genomen (bij UWV met aftrek van de wachttermijn).
Beëindigingsvergoeding	De vergoeding als opgenomen in artikel 9 van dit Sociaal Plan die verschuldigd is bij beëindiging van het dienstverband met Intergamma na het aanvaarden en ondertekenen van een aangeboden Beëindigingsovereenkomst.
Begeleidingscommissie	Heeft tot taak op verzoek van Intergamma of de Werknemer te adviseren over de toepassing van dit Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie zal in overleg met de Ondernemingsraad Intergamma voor aanvang van dit Sociaal Plan worden opgericht.
Boventallige Werknemer	De Werknemer van wie de functie komt te vervallen.
Boventalligheidsdatum	Datum waarop de functie van de Boventallige Werknemer vervalst.
Dienstjaren	Het aantal jaren (afgerond naar boven of naar beneden) dat is verstreken en zal verstrijken tussen de aanvang van de arbeidsovereenkomst en de ontslagdatum.
Inkomen	Het bruto maandsalaris, vermeerderd met (voor zover op de Werknemer van toepassing) vakantiegeld, vaste toeslagen (niet zijnde de bruto pensioentoeslag) en de gemiddelde bonus over de 3 voorgaande jaren.

Passende functie	Een beschikbare functie binnen Intergamma, die naar het oordeel van Intergamma en op grond van de geldende ontslagregels passend is gelet op functie-inhoud, kennis en vaardigheden en vereiste competenties, salaris en arbeidsomvang en die Werknemer redelijkerwijs dient te aanvaarden. Een functie is passend indien deze is ingedeeld in hetzelfde functieniveau waarin de oude functie van de Werknemer is ingedeeld, dan wel een functie betreft die één schaal hoger of één schaal lager is ingeschaald dan de schaal van de Werknemer op dag dat zijn/haar functie komt te vervallen. Wanneer door de extra reistijd meer dan een uur enkele reis moet worden gereisd, is er geen sprake van een passende functie.
Plaatsingsbesluit	Besluit van Intergamma om de Werknemer te herplaatsen in een Passende of Alternatieve Functie.
Plaatsmakersregeling	De Werknemer waarop art. 3.1 van het Sociaal Plan niet ziet, maar die vrijwillig vertrekt zodat een Passende Functie ontstaat voor een Boventallige Werknemer.
Reorganisatie	Elke wijziging in de organisatie van Intergamma als gevolg waarvan functies en/of arbeidsplaatsen komen te vervallen.
Vakorganisaties	De Organisaties die werknemers vertegenwoordigen en genoemd zijn op pagina 2 van dit Sociaal Plan.
Werknemer	De persoon in dienst van Intergamma op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Werkgever	Intergamma B.V en Intergamma Bouwmarkten B.V hierna te noemen 'Intergamma'

### **3. Werkingsfeer en looptijd**

- 3.1 Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op de Werknemer die op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan in dienst is bij Intergamma in Nederland op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht voor onbepaalde tijd en die binnen de looptijd van dit Sociaal Plan een schriftelijke Aanzegging heeft ontvangen als bedoeld in artikel 5.1.
- 3.2 Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de Werknemer:
- wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd tijdens de proeftijd of om een andere reden (waaronder wordt begrepen, maar niet beperkt tot: ontslag op staande voet, einde van rechtswege, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of de pensioengerechtigde leeftijd en langdurige arbeidsongeschiktheid);
  - die vóór de datum van Aanzegging zelf de arbeidsovereenkomst met de Werkgever heeft opgezegd;
  - die voor het moment van het definitieve besluit (zijnde de schriftelijke bevestiging dat geen passende functie voor Werknemer aanwezig is) van Intergamma al gekozen heeft voor uitdiensttreding wegens (pre)pensionering en daartoe een aanvraag heeft ingediend;
  - wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt;
  - die tijdens of na de Aanzegging een Passende functie, die Werknemer is medegedeeld in het Plaatsingsbesluit, weigert.
- 3.3 Dit Sociaal Plan gaat in per 1 januari 2019 en eindigt van rechtswege met ingang van 30 juni 2020 zonder dat voorafgaande opzegging nodig is.
- 3.4 In afwijking van art. 3.3 wordt dit Sociaal Plan ongewijzigd verlengd, elke keer met 6 maanden. Dit sociaal plan eindigt op het moment waarop de integratie van IG & VNB is afgerond.

### **4. Wijziging**

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

### **5. Boventalligheid**

- 5.1 Intergamma heeft, nadat zij in gesprek is gegaan met de Ondernemingsraad, een definitief besluit tot Reorganisatie genomen. De Werknemers die hierdoor boventallig worden verklaard, ontvangen een Aanzegging.
- 5.2 De Boventalligheid van de Werknemer zal worden bepaald aan de hand van de geldende wettelijke bepalingen zoals opgenomen in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek (hierna 'BW'), alsmede de UWV-ontslagprocedure 2016, met specifieke aandacht voor de hierin opgenomen Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen UWV 2016.
- 5.3 Ter bepaling van de volgorde van de Boventallige Werknemers wordt het afspiegelingsbeginsel en de regels zoals genoemd onder 5.2 toegepast indien de boventallig verklaarde functie en nieuwe functie onderling over en weer uitwisselbaar zijn.
- 5.4 Intergamma zal zich inspannen om de Boventallige Werknemer te herplaatsen in een Passende of Alternatieve Functie. Intergamma zal eerst kijken of het mogelijk is om een passende functie aan te bieden. Indien meerdere kandidaten voor een dergelijke passende functie in aanmerking komen zal op basis van het afspiegelingsbeginsel worden geselecteerd. Voor overblijvend boventallig personeel zal daarna naar alternatieve functies

worden gekeken. Bij gelijke geschiktheid zal de Boventallige Werknemer voorrang krijgen boven andere interne of externe sollicitanten.

- 5.5 Indien de Boventallige Werknemer direct kan worden herplaatst, bevat de Aanzegging van Werkgever tevens een Plaatsingsbesluit. Indien de Werknemer binnen de 2 maanden herplaatsingstermijn kan worden herplaatst zal de Boventallige Werknemer apart over het Plaatsingsbesluit door Intergamma worden geïnformeerd.
- 5.6 In afwijking van art. 5.4 kan de Werknemer ook op vrijwillige basis worden herplaatst in een Alternatieve Functie. Indien de Werknemer een Alternatieve Functie op een lager functieniveau accepteert, is de bestaande afbouwregeling Intergamma is hierop van toepassing.
- 5.7 Indien de Werknemer de hem aangeboden passende functie weigert, behoudt de Werknemer de status van boventallige Werknemer, maar verliest hij zijn rechten op de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

## **6. Plaatsmakersregeling**

- 6.1 Indien een Werknemer die niet Boventallig is verklaard, maar vrijwillig wil vertrekken om daardoor een Passende Functie te creëren voor een Boventallige Werknemer, kan deze verzoeken aan Intergamma om gebruik te maken van de Plaatsmakersregeling.
- 6.2 Het is ter beoordeling van Intergamma of met het verzoek van de Werknemer wordt ingestemd. Intergamma heeft het recht om het verzoek met redenen omkleed af te wijzen.
- 6.3 De Werknemer wiens verzoek wordt toegekend krijgt een Beëindigingsovereenkomst aangeboden als genoemd onder artikel 10. De toepasselijke opzegtermijn zal in acht worden genomen.
- 6.4 De Werknemer die kiest voor de Plaatsmakersregeling heeft geen recht op de (volledige) Beëindigingsvergoeding, maar ontvangt een vertrekpremie als genoemd onder artikel 6.5. De zoektermijn van artikel 7.1 is ook niet van toepassing op de Werknemer die kiest voor de Plaatsmakersregeling.
- 6.5 De Werknemer die kiest voor de Plaatsmakersregeling ontvangt een vertrekpremie die 80% bedraagt van de vergoeding die hij zou ontvangen ex artikel 11.3 van dit Sociaal Plan, als ware hij/zij een Boventallige Werknemer.

## **7. Van-Werk-Naar-Werk**

- 7.1 Iedere Werknemer wiens functie vervalt wordt gedurende een periode van twee maanden na de Boventalligheidsdatum in de gelegenheid gesteld om intern te solliciteren op andere Passende en/of Alternatieve functies binnen Intergamma nu het primaire doel van dit Sociaal Plan betreft het begeleiden van iedere Boventallig Werknemer van werk naar werk. Intergamma zal ervoor zorgdragen dat iedere Werknemer voldoende tijd krijgt om sollicitaties voor te bereiden en kan –indien gewenst- hiervoor extra ondersteuning bieden.
- 7.2 Werknemers die als boventallig worden aangemerkt, komen met voorrang boven niet-boventallige werknemers in aanmerking voor vacante functie(s). Indien er geen of geen boventallige werknemers zijn, wordt de vacature opengesteld voor (een) externe kandida(a)t(en) en wordt het reguliere werving- en selectieproces gevolgd.
- 7.3 Indien de Werknemer gebruik maakt van de Plaatsmakersregeling of na afloop van de zoektermijn van artikel 7.1. niet in een Passende of Alternatieve Functie is geplaatst en de aangeboden Beëindigingsovereenkomst ondertekend, kan hij/zij tot een bedrag van maximaal € 5.000,- bruto exclusief btw een beroep doen op externe outplacementondersteuning. Facturatie geschiedt door een erkend outplacementbureau op naam van Intergamma onder vermelding van de naam van de Werknemer uiterlijk binnen 2 maanden na einde van de arbeidsovereenkomst.



- 7.4 Het mobiliteitsbudget uit 7.3 kan door de werknemer worden aangewend voor een of meerdere activiteiten die ertoe kunnen bijdragen dat zijn employability ofwel zijn kans op de arbeidsmarkt wordt vergroot. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om coaching, sollicitatietraining, scholing (bijvoorbeeld het volgen van een opleiding of het behalen van een groot rijbewijs, loopbaan-/outplacementbegeleiding of begeleiding bij het starten van een eigen bedrijf. Ook kan gedacht worden aan een EVC-traject (EVC staat voor Erkenning Verworven Competenties). Facturatie geschiedt door een erkend opleidingsinstituut op naam van Intergamma onder vermelding van de naam van de Werknemer uiterlijk binnen 2 maanden na einde van de arbeidsovereenkomst.

## **8. Reiskosten- en reistijdvergoeding**

- 8.1 Indien een reorganisatie voor een individuele Werknemer van het hoofdkantoor in Reeuwijk leidt tot een standplaatswijziging, en deze Werknemer besluit om niet of niet direct besluit te verhuizen, dan ontvangt de Werknemer maximaal 24 maanden reistijdcompensatie om te reizen tijdens werktijd voor de extra toename in woon-werk verkeer vanaf een toename van minimaal 15 minuten met een maximum van 45 minuten enkele reis (per reisdag).
- 8.2 Deze bepaling zal ook worden toegepast op individuele Werknemers die niet onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan vallen.
- 8.3 Er wordt hiervoor een vergoeding gegeven van € 0,19 cent netto over de meer-kilometers woon-werk verkeer ten opzichte van de oorspronkelijke situatie waarbij [www.routenet.nl](http://www.routenet.nl) als uitgangspunt zal gelden voor het berekenen van de toename enkele reisafstand.
- 8.4 Vergoeding vindt plaats op declaratiebasis met een maximale termijn van 24 maanden of stopt zoveel eerder als de werknemer verhuisd is. Na 24 maanden vindt reiskostenvergoeding plaats volgens de dan geldende reiskostenregeling.
- 8.5 Voor de Werknemer die werkzaam is in een ambulante functie zijn artikelen 8.1, 8.2 en 8.3 niet van toepassing.
- 8.6 Voor de Werknemer met een zaakwagen is artikel 8.2 niet van toepassing.
- 8.7 Indien er voor een boventallige medewerker geen Passende Functie beschikbaar is, kan door Werkgever een Alternatieve Functie worden aangeboden. Accepteren van deze functie geschiedt op vrijwillige basis. Reiskosten worden in dit geval vergoed tegen geldend tarief.

## **9. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

- 9.1 Indien er geen Passende of Alternatieve Functie beschikbaar is voor de Werknemer na afloop van de zoektermijn van artikel 7.1, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd door middel van een Beëindigingsovereenkomst of, als de Werknemer de Beëindigingsovereenkomst niet accepteert, via een procedure bij het UWV.
- 9.2 Per de Beëindigingsdatum wordt een eindafrekening opgesteld van hetgeen Intergamma ingevolge de arbeidsovereenkomst aan de Werknemer is verschuldigd (waaronder uitbetaling van tot de Beëindigingsdatum opgebouwde en niet opgenomen vakantiedagen en opgebouwde maar nog niet uitgekeerde vakantietoelage per de Beëindigingsdatum) en/of hetgeen de Werknemer aan Intergamma is verschuldigd. Bij de eerste salarisronde na de Beëindigingsdatum wordt op basis van deze eindafrekening, waarvan de Werknemer een specificatie ontvangt, tot financiële afwikkeling overgegaan.
- 9.3 Intergamma zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of zoveel eerder als de Werknemer dit wenst, aan de Werknemer op diens verzoek een positief getuigschrift verstrekken.
- 9.4 De Werknemer is verplicht uiterlijk op zijn/haar laatste dag van zijn of haar arbeidsovereenkomst bij Intergamma alle zaken die in het kader van de

arbeidsovereenkomst in zijn/haar bezit zijn gesteld en die niet behoren tot zijn eigendom (zoals toegangspasjes en toegangssleutels, documenten, een laptop met toebehoren e.d.) aan Intergamma te retourneren.

- 9.5 De Werknemer is verplicht uiterlijk op de laatste werkdag voor de Beëindigingsdatum de eventueel aan hem/haar in het kader van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gestelde leaseauto en mobiele telefoon met toebehoren in te leveren, tenzij hierover andere afspraken zijn gemaakt. De afwikkeling van de regeling omtrent de leaseauto geschiedt in overeenstemming en naar de letter van de leaseovereenkomst.

## **10. Beëindiging via een Beëindigingsovereenkomst**

- 10.1 Een Beëindigingsovereenkomst in de zin van dit Sociaal Plan is alleen geldig indien deze is voorzien van handtekeningen en data van de Werknemer en van een daartoe door Intergamma aangewezen en bevoegd persoon.
- 10.2 Op grond van artikel 7:670 lid 2 BW heeft de Werknemer de mogelijkheid om de Beëindigingsovereenkomst zonder opgave van redenen, binnen 14 dagen na dagtekening schriftelijk te herroepen. De herroeping dient door Intergamma te zijn ontvangen binnen 14 dagen na de dag dat Werknemer schriftelijk heeft verklaard akkoord te zijn met de Beëindigingsovereenkomst. Intergamma zal deze herroepingstermijn ook in de individuele Beëindigingsovereenkomst opnemen.
- 10.3 Indien de Werknemer gebruik maakt van zijn/haar herroepingsrecht zoals omschreven in artikel 10.2 kan de Werknemer hierna geen aanspraken meer ontleen aan de inhoud noch aan de bepalingen van dit Sociaal Plan noch aan de inhoud en de bepalingen zoals die staan omschreven in de Beëindigingsovereenkomst.
- 10.4 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een Beëindigingsovereenkomst respecteert de Intergamma de alsdan toepasselijke opzegtermijn, die zal ingaan na afloop van de zoektermijn van artikel 7.1. Als dit noodzakelijk is voor het zekerstellen van een goede bedrijfsvoering zal de Werknemer van wie de opzegtermijn is ingegaan nog gevraagd kunnen worden passende (deeltijd) werkzaamheden te verrichten. Zo snel als redelijkerwijs mogelijk zal de Werknemer worden vrijgesteld van werkzaamheden.

## **11. Beëindigingsvergoeding**

- 11.1 Intergamma zal terzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een Beëindigingsovereenkomst aan de Werknemer een eenmalige bruto Beëindigingsvergoeding betalen, waarvan de hoogte wordt berekend aan de hand van de tot 1 juli 2015 in Nederland gehanteerde kantonrechtersformule op grond van de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters (hierna: "Aanbevelingen"), tenzij het een Werknemer betreft die gebruik maakt van de Plaatsmakersregeling.
- 11.2 Ter verduidelijking van artikel 10.1 zal de Werknemer die niet kiest voor een Beëindigingsovereenkomst en waarbij Intergamma de arbeidsovereenkomst zal moeten opzeggen via een ontslagvergunning verkregen via het UWV, geen aanspraak kunnen maken op de Beëindigingsvergoeding. Wel zal deze Werknemer aanspraak kunnen maken op de wettelijke transitievergoeding.

11.3 De kantonrechtersformule (vergoeding = **A x B x C**) luidt als volgt:

**A:** is gelijk aan het aantal gewogen Dienstjaren zoals omschreven in de Aanbevelingen.

De Dienstjaren van de Werknemers worden als volgt gewogen:

- Dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- Dienstjaren vanaf de leeftijd van 35 jaar tot 45 jaar tellen voor 1;
- Dienstjaren vanaf de leeftijd van 45 jaar tot 55 jaar tellen voor 1,5;
- Dienstjaren vanaf 55 jaar tellen voor 2.

Dienstjaren worden afgerond op hele Dienstjaren en wel als volgt. Een periode van een half jaar en één dag telt als een heel Dienstjaar. Een periode van een half jaar of minder wordt naar beneden afgerond. De gewogen Dienstjaren worden afgerond per leeftijdsgroep.

**B:** is gelijk aan het bruto maandsalaris, vermeerderd met (voor zover op de Werknemer van toepassing) vakantiegeld, vaste toeslagen en de gemiddelde bonus over de 3 voorgaande jaren.

**C:** is de correctiefactor die afhankelijk is van het salaris:

<b>Salaris (full time basis)</b>	<b>Correctiefactor (progressief)</b>
Voor het salarisdeel < € 50K per jaar	1,2
Voor het salarisdeel tussen € 50K – 100K	0,8
Voor het salarisdeel boven € 100K	0,6

11.4 In het geval de Werknemer recht heeft op een transitievergoeding in de zin van artikel 7:673 BW dan zal deze transitievergoeding volledig in mindering worden gebracht op de Beëindigingsvergoeding.

11.5 Intergamma zal de Beëindigingsvergoeding, zo deze aan de Werknemer is verschuldigd, als bedrag ineens aan de Werknemer voldoen en wel binnen één (1) kalendermaand na de Beëindigingsdatum.

11.6 Intergamma zal de Beëindigingsvergoeding voldoen met inachtneming van de wettelijke c.q. de contractueel overeengekomen inhoudingen, door overmaking van het netto-equivalent van de Beëindigingsvergoeding op het bij de Intergamma bekend zijnde bankrekeningnummer van Werknemer.

## 12. Terugkeergarantie

12.1 De Werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk is beëindigd heeft tot 6 maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij passende vacatures die zijn ontstaan na de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorrang bij sollicitatie op externe kandidaten. Deze Werknemer kan solliciteren en wordt bij gelijke geschiktheid aangenomen.

12.2 Bij een wederindiensttreding bij Intergamma onder dit artikel zal de Werknemer de eerder opgebouwde anciënniteit behouden, maar wel gehouden zijn het verschil tussen de ontvangen Beëindigingsvergoeding en de per de Beëindigingsdatum voor hem/haar geldende wettelijke transitievergoeding terug te betalen, tenzij de inkomstenderving groter is dan de transitievergoeding. In het laatste geval zal de Werknemer het verschil tussen de ontvangen Beëindigingsvergoedingen het bedrag van de feitelijke inkomstenderving terug betalen. Alle overige betalingen en diensten op grond van de Beëindigingsovereenkomst hoeven niet te worden terugbetaald. Over de termijn en andere modaliteiten een terugbetaling als hierboven bedoeld zullen Intergamma en de Werknemer nadere afspraken maken.

### 13. Overige financiële onderdelen

- 13.1 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. Intergamma zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden door Intergamma slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor Intergamma met zich brengt.
- 13.2 De Werknemer kan aanspraak maken op vergoeding van de noodzakelijk gemaakte kosten voor rechtsbijstand tot een bedrag van maximaal € 750,- exclusief BTW en inclusief kantoorkosten, mits een op naam van de Werknemer gestelde factuur hiertoe voor het einde van de arbeidsovereenkomst wordt overgelegd aan Intergamma. Indien de Werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog een restschuld heeft welke voortvloeit uit een met Intergamma afgesloten overeenkomst in het kader van een studieregeling, wordt de per datum uitdiensttreding nog resterende schuld kwijtgescholden.

### 14. Postcontractuele verplichtingen

- 14.1 Alle postcontractuele verplichtingen die voortvloeien uit de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst blijven ook na de einddatum onverkort van kracht, alsmede de boetebepalingen die hieruit voortvloeien.
- 14.2 Afgezien van het bepaalde onder 14.1 wordt Werknemer ontheven uit zijn verplichtingen uit hoofde van zijn non-concurrentiebeding.

### 15. Hardheidsclausule

- 15.1 In die gevallen waarin de toepassing van deze Sociaal Plan leidt tot een objectief vast te stellen onbillijke situatie voor een individuele Werknemer die onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan valt, kan Intergamma ten gunste van de betrokken Werknemer afwijken van deze Sociaal Plan, zonder dat hiervan precedentwerking zal uitgaan.
- 15.2 Indien de Werknemer die onder de werking van dit Sociaal Plan valt, het niet eens is met de toepassing van het Sociaal Plan, dan wel met de daaruit voortvloeiende gevolgen die zijn uitgewerkt in dit Sociaal Plan, kan deze Werknemer zich richten tot de Begeleidingscommissie.

Handtekening Pagina

Aldus overeengekomen; datum

Namens Intergamma B.V

\_\_\_\_\_

Namens de FNV

\_\_\_\_\_

Harm-Jan Stoter

\_\_\_\_\_

Namens CNV Vakmensen

## Bijlage 1 Afbouwregeling

### *Aanpassing arbeidsvoorwaarden bij demotie, herindeling van functie of reorganisatie*

Medewerkers die wegens functionele ongeschiktheid of met hun instemming op voorstel van Werkgever worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de eerste dag volgend op de betalingsperiode waarin de lagere functie wordt uitgeoefend.

- Het salaris wordt aan de lagere indeling aangepast waarbij het normmaximum (= 100% RSP) van de nieuwe lagere salarisschaal als maximum geldt.
- Salarisaanpassingen tot 5% van het periodesalaris worden in 1 keer aangepast.
- Het surplus ten opzichte van het huidige salaris > 5% van het periodesalaris zal in een toeslag uitgekeerd worden conform onderstaande tabel, evenredig verdeeld over de genoemde periode, m.a.w.: in een half jaar afbouwen betekent: de eerste helft met het maken van de afspraak, de andere helft na een half jaar. Afbouwen in 4 stappen in 3 jaar is: de eerste 25% als je de afspraak maakt, 25% na een jaar, 25% na twee jaar, 25% na drie jaar.

Leeftijd	Dienstjaren			
	< 7 jaar	7 - 15 jaar	15 – 25 jaar	> 25 jaar
25-35 jaar	afbouw in 2 stappen in 0,5 jr	afbouw in 3 stappen in 1 jr		
35-45 jaar	afbouw in 2 stappen in 1 jr	afbouw in 3 stappen in 1,5 jr	afbouw in 4 stappen in 2 jr	
45-55 jaar	afbouw in 2 stappen in 1,5 jr	afbouw in 3 stappen in 2 jr	afbouw in 4 stappen in 2,5 jr	afbouw in 4 stappen in 3 jr
55-67 jaar	afbouw in 3 stappen in 2,5 jr	afbouw in 4 stappen in 3 jr	afbouw in 4 stappen in 3,5 jr	afbouw in 5 stappen in 4 jr

- De persoonlijke toeslag zoals hierboven bedoelt, telt mee bij de bepaling van de pensioengrondslag, de berekening van de vakantietoeslag en andere aan het periodesalaris gerelateerde betalingen.
- Afbouw mobiliteitsvergoeding:  
Indien in de toekomstige functie geen of een lagere indeling in de mobiliteitsregeling van toepassing is, dan wordt de regeling of het verschil afgebouwd conform bovenstaande tabel. De horizontale rij met dienstjaren wordt in dat geval omgezet in dienstjaren met recht op een mobiliteitsvergoeding.  
Medewerkers die geopteerd hebben voor het omzetten van de mobiliteitsvergoeding in een auto kunnen er eenmalig voor kiezen het weer terug te zetten naar een mobiliteitsvergoeding.
- Afbouw mobiele telefoon:  
Indien bij de functie geen mobiele telefoon meer nodig is, dan wordt de telefoon teruggegeven bij het aanvaarden van de nieuwe functie.
- Afbouw vaste telefoonvergoeding:  
Indien bij de functie geen telefoonvergoeding hoort, dan komt deze met onmiddellijke ingang te vervallen.
- Afbouw overige secundaire arbeidsvoorwaarden:  
Indien voor de huidige functie secundaire arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn die in de toekomstige functie niet toegekend of niet meer nodig zijn, dan komen deze te vervallen met het aanvaarden van de nieuwe functie.

## Bijlage 2 reglement Begeleidingscommissie

1. Er zal met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan een Begeleidingscommissie worden ingesteld. De Begeleidingscommissie heeft als taak om in individuele gevallen aan Werkgever advies uit te brengen.

De Begeleidingscommissie vervult de onderstaande taken;

- Het toezicht houden op een juiste naleving van het Sociaal Plan.
- Het toezien op een zo goed mogelijke behartiging van de belangen van de individuele Werknemer die gebruik maakt van het Sociaal Plan.
- Het gevraagd en op eigen initiatief adviseren van de directie van Werkgever over de uitvoering van het Sociaal Plan.

In elk geval zal niet aan de begeleidingscommissie kunnen worden voorgelegd:

- de mededeling (met motivering) van Werkgever dat de arbeidsplaats van de Werknemer komt te vervallen;
- het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV door Werkgever;

2. De Begeleidingscommissie bestaat uit drie (3) leden, van wie er een (1) lid aangewezen wordt door Werkgever en een (1) lid door de gezamenlijke vakorganisaties. Deze twee (2) leden kiezen vervolgens unaniem een derde lid, die optreedt als voorzitter. Tevens wijzen Werkgever en de gezamenlijke vakorganisaties ieder één plaatsvervangend lid aan.

De leden van de begeleidingscommissie zijn:

- Namens de Vakorganisaties:
- Namens Werkgever:
- Onafhankelijk voorzitter: P.M.

3. De directie van Werkgever zal de Begeleidingscommissie voorzien van alle informatie, die relevant is voor de aan haar voorgelegde vraag. De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke en zakelijke informatie die haar ter kennis komen.
4. Indien de Werknemer het niets eens is met een besluit van Werkgever over de toepassing van dit Sociaal Plan, dient de Werknemer zijn standpunt eerst schriftelijk voor te leggen aan Werkgever binnen twee weken nadat Werkgever zijn besluit heeft kenbaar gemaakt. Werknemer dient daartoe een e-mail te sturen aan ([hrmsupport@intergamma.nl](mailto:hrmsupport@intergamma.nl))
5. Indien – met inachtneming van het bepaalde in artikel 4 van deze bijlage –Werkgever en de Werknemer het met elkaar niet eens worden, dan adviseert de Begeleidingscommissie desgevraagd Werkgever met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan.
6. De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Werknemer of Werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een advies. Een advies volgt in beginsel binnen vijf (5) werkdagen na ontvangst van het verzoek daartoe (dat kan worden gericht aan voormeld e-mailadres onder artikel 4). De Begeleidingscommissie geeft in haar advies aan of dit wel of niet unaniem tot stand is gekomen.
7. De Begeleidingscommissie kan de betreffende Werknemer en degene die de bestreden beslissing namens Werkgever heeft genomen zo nodig horen.

8. De directie van Werkgever zal, binnen twee weken, nadat zij het advies van de Begeleidingscommissie heeft ontvangen, een besluit nemen;
  - Een unaniem advies van de Begeleidingscommissie is voor Werkgever en de Werknemer zwaarwegend.
  - De directie van Werkgever zal de werknemer na het nemen van het besluit binnen vijf werkdagen schriftelijk op de hoogte brengen van haar besluit.