

# Alliance Healthcare

## Sociaal Plan

DC Consolidatie-Meppel en  
Krimpen aan de IJssel  
2022 - 2024

## 1. ALGEMENE BEPALINGEN

### 1.1 Werkingsfeer en uitgangspunten

#### Werkingsfeer

Dit sociaal plan (hierna aangeduid als ‘Sociaal plan’) is – behoudens voor zover hierna uitdrukkelijk anders is bepaald – van toepassing op Werknemers die een arbeidsovereenkomst bij Werkgever hebben, wiens functies en/of arbeidsplaatsen worden overgeheveld of opgeheven als gevolg van de consolidatie respectievelijk herschikking van de bedrijfsactiviteiten van het distributiecentrum en central filling uit Meppel en Stephar in Krimpen aan de IJssel naar (uiteindelijk) Veghel (de “Reorganisatie”).

Het Sociaal plan is niet van toepassing op chauffeurs uit Meppel, werknemers van Alcura, met uitzondering van werknemers die werkzaam zijn bij central filling en Werknemers met wie om andere redenen dan de Reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Het Sociaal plan is ook niet van toepassing op Werknemers die:

- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben;
- personen die als inleenkracht werkzaam zijn;
- op eigen initiatief opzeggen, tenzij dat gebeurt nadat zij Boventallig (zoals hierna gedefinieerd) zijn verklaard en uitdiensttreding per datum Boventalligheid plaatsvindt;
- ontslagen worden wegens een andere reden dan bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen gelegen in de Reorganisatie (bijvoorbeeld wegens disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie, verwijtbaar handelen, ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid, het bereiken van de AOW/pensioengerechtigde leeftijd e.d.).

Het Sociaal plan (met uitzondering van de bepalingen in paragraaf 5 (*Interne herplaatsing, aanbod passende functie, gevolgen*)) is alleen van toepassing op de desbetreffende Werknemer indien Werknemer een vaststellingsovereenkomst ex artikel 6.1 van het Sociaal plan heeft ondertekend.

Dit Sociaal plan is tot stand gekomen in en na consultatie met CNV Vakmensen en CNV Connectief.

Dit Sociaal plan is een eenmalig plan en geldt enkel voor de Reorganisatie. Aan het Sociaal plan kunnen geen rechten worden ontleend voor toekomstige organisatiewijzigingen.

Waar in dit document waar ‘hij’ of ‘zijn’ staat, kan ook ‘zij’ of ‘haar’, dan wel “die” of “hun” gelezen worden.

#### Uitgangspunten

Uitgangspunt bij de uitvoering van het Sociaal plan is dat Werkgever er naar streeft om Boventalligheid waar mogelijk te voorkomen. Het Sociaal plan heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze, binnen de in het Sociaal plan vastgestelde termijn, oplossen van werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van de Reorganisatie. Het Sociaal plan is dan ook met name bedoeld om de doelstelling “van werk naar werk” te kunnen realiseren, waarvoor flexibiliteit en medewerking van zowel Werkgever en Werknemers wordt verwacht.

Het is ongewenst om alle gevolgen van de Reorganisatie met personele consequenties individueel te benaderen. Het Sociaal plan is dan ook bedoeld om een eenduidige regeling te treffen die aan alle Werknemers die zich geconfronteerd zien met de effecten van de Reorganisatie met personele consequenties dezelfde keuzemogelijkheid biedt en hen daardoor zoveel mogelijk gelijk behandelt.

## 1.2 Werkingsduur

Het Sociaal plan heeft een looptijd vanaf 1 augustus 2022 tot en met 31 december 2024.

Individuele rechten die voortvloeien uit het Sociaal plan blijven van kracht nadat de looptijd van het Sociaal plan is verstreken. Het sociaal kader 2020-2024 is niet van kracht op de Reorganisatie of de gevolgen daarvan.

## 1.3 Hardheidsclausule

In de gevallen waarin het Sociaal plan niet voorziet of in individuele gevallen waarin de toepassing van het Sociaal plan zou leiden tot een apert onredelijke of onbillijke situatie, kan Werknemer aan Werkgever verzoeken om de toepassing van het Sociaal plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. Het verzoek kan zowel door Werkgever als door Werknemer voor advies worden voorgelegd aan de begeleidingscommissie als in artikel 3 van het Sociaal plan aangeduid. Werkgever zal dit advies in beginsel volgen, behoudens zwaarwegende redenen.

Werkgever kan, na advies van de begeleidingscommissie, besluiten ten gunste van de desbetreffende Werknemer af te wijken van de bepalingen van het Sociaal plan (waarbij enig besluit van Werkgever geen precedent zal scheppen voor andere situaties). Indien Werkgever het verzoek van Werknemer tot toepassing van de hardheidsclausule zoals neergelegd in dit artikel weigert, gebeurt dat schriftelijk.

## 1.4 Aanpassing

Indien tijdens de werkingsduur van het Sociaal plan dwingende wijzigingen in wetgeving, overige relevante regelgeving en/of wijzigingen van de omstandigheden hiertoe aanleiding geven, zullen partijen in overleg treden, teneinde redelijkerwijze tot een voor beiden acceptabele oplossing te geraken; al dan niet middels een aanpassing van het Sociaal plan.

## 2. DEFINITIES ALS GEBRUIKT IN HET SOCIAAL PLAN

In het Sociaal plan en de daarbij behorende bijlagen gelden de navolgende definities:

- 2.1 Onder **Werkgever** wordt verstaan: Alliance Healthcare Management Services (Nederland) B.V.
- 2.2 Onder **Werknemer** wordt verstaan: degene die gedurende de looptijd van het Sociaal plan in dienst is van Werkgever met standplaats locatie Meppel of Krimpen aan de IJssel, ongeacht zijn functieniveau. Uitzendkrachten, gedetacheerden, stagiaires en opdrachtnemers vallen hier niet onder. Ook werknemers uit Meppel in de functie van Chauffeur en werknemers die werken voor Alcura, met uitzondering van werknemers die werkzaam zijn bij central filling, vallen niet onder het Sociaal plan.
- 2.3 **Groep**: alle ondernemingen gezamenlijk, te weten: Alliance Healthcare Management Services (Nederland) B.V., Alloga (Nederland) B.V., Alliance Apotheek Nederland B.V., Alliance Healthcare Nederland B.V. of Spits B.V.
- 2.4 Onder **Arbeidsvoorwaardenregeling (AVR)** wordt verstaan: de vigerende AVR, indien en voor zover van toepassing op Werknemer.
- 2.5 **Dienstverband**: voor wat betreft de bepaling van de ontslagvolgorde c.q. de volgorde bij herplaatsing worden voor de duur van het dienstverband een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten (inclusief uitzendperiode in het geval van soortgelijke werkzaamheden) die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld. In afwijking van het voorgaande worden arbeidsovereenkomsten (inclusief uitzendperioden) die vóór 1 juli 2015 zijn aangegaan niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.<sup>1</sup>
- 2.6 Onder **Uitwisselbare functies** worden verstaan functies die qua functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden, vereiste competenties en tijdelijke of structurele aard van de functie vergelijkbaar en naar niveau beloning gelijkwaardig zijn.
- 2.7 Onder **Passende functie** wordt verstaan: een functie die voor wat betreft inhoud en voor wat betreft functieniveau redelijkerwijze door de werknemer uitgeoefend kan worden. Een functie is Passend indien deze maximaal één functiegroep hoger of lager is ingedeeld dan de functie die door betrokken Werknemer werd vervuld.

Bij het bepalen of sprake is van een Passende functie, zal in ieder geval rekening worden gehouden met de volgende aspecten:

- opleiding/kennis
- ervaring/kunde
- competenties
- arbeidsomstandigheden

---

<sup>1</sup> **Noot:** Alle tijdelijke krachten, die meer dan 7 maanden aansluitend hebben gewerkt voor Werkgever en door deze geschikt zijn bevonden, krijgen een overeenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. Alle uitzendkrachten, die meer dan 7 maanden aansluitend hebben gewerkt voor Werkgever, krijgen eveneens een overeenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.

Tevens geldt voor een Passende functie dat sprake dient te zijn van een enkele reisafstand woonwerk verkeer van maximaal 60 minuten (exclusief filetijd) berekend op basis van enkele reis met auto, met behulp van de ANWB-routeplanner ([www.anwb.nl](http://www.anwb.nl)). De beperking van het reistijd criterium geldt niet voor zgn. mobiele functies, zoals bijvoorbeeld regiomanager.

- 2.8 **Boventallig** is Werknemer van wie de functie en/of arbeidsplaats vanwege de Reorganisatie komt te vervallen dan wel als de functie wordt verplaatst als gevolg van de Reorganisatie en de Werknemer die functie niet volgt omdat de reistijd toeneemt en de reistijd woonwerkverkeer enkele reis met auto, snelste route, meer bedraagt dan 60 minuten (exclusief filetijd).
- 2.9 **Datum Feitelijk Boventalligheid** is gelijk aan de datum waarop de functie en/of arbeidsplaats daadwerkelijk komt te vervallen of wordt verplaatst.
- 2.10 **Einddatum** is de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt.
- 2.11 Onder **Bruto maandinkomen** wordt verstaan het bruto maandsalaris van Werknemer vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, indien en voor zover van toepassing: vakantietoeslag, een vaste eindejaarsuitkering, vaste compensatie 13e maand, een structurele overwerkvergoeding of meerwerkvergoeding over de laatste 12 maanden, vaste ploegentoeslag over de laatste 12 maanden, persoonlijke toeslag over de laatste 12 maanden, functietoeslag over de laatste 12 maanden, structurele onregelmatigheidstoeslag over de laatste 12 maanden, gemiddelde bonus en gratificatie over de afgelopen drie jaar.
- 2.12 Onder **Bruto jaarsalaris** wordt verstaan 12 maal het Bruto maandinkomen.
- 2.13 **Belangstellingsregistratieformulier**: formulier waarop een boventallige Werknemer zijn wensen voor een andere Passende functie en al dan niet andere vacatures binnen de organisatie van Werkgever en de Groep van ondernemingen van Werkgever kenbaar kan maken.

### 3. BEGELEIDINGSKOMMISSIE

In het kader van de uitvoering van het Sociaal plan is een begeleidingscommissie ingesteld.

#### 3.1 Doelstelling

De begeleidingscommissie is ingesteld om toe te zien op een juiste uitvoering van het Sociaal plan.

#### 3.2 Samenstelling

De begeleidingscommissie bestaat in totaal uit vier leden. Twee leden worden aangewezen door Werkgever, waarvan één optreedt als voorzitter, en twee leden (die ook Werknemer zijn) worden in overleg tussen de OR en vakbond CNV aangewezen. Tevens wordt - vanuit de afdeling HR - een ambtelijk secretaris aangesteld. De ambtelijk secretaris heeft geen stemrecht.

#### 3.3 Taak en werkwijze

De begeleidingscommissie adviseert Werkgever over bezwaren van individuele Werknemers of op verzoek van Werkgever met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal plan. De begeleidingscommissie brengt zo mogelijk twee weken na de ontvangst van een schriftelijk verzoek om een uitspraak (afkomstig van Werknemer dan wel Werkgever), haar advies schriftelijk uit aan Werkgever, met afschrift aan bezwaar makende Werknemer.

De begeleidingscommissie hanteert het principe van hoor en wederhoor. Werknemer kan zich bij gesprekken met de begeleidingscommissie laten bijstaan door een raadsman of raadvrouw op eigen kosten. Dit kan een andere Werknemer zijn, maar ook een lid van de OR of een externe vertegenwoordiger.

Een aparte commissie heeft de taak als omschreven in artikel 7.1 van het Sociaal plan (*keuze tweede outplacement bureau*).

#### 3.4 Advies

Werkgever deelt uiterlijk één week na het door de begeleidingscommissie uitgebrachte advies haar beslissing ter zake schriftelijk mee aan de betrokken Werknemer. De beslissing van de begeleidingscommissie geldt als zwaarwegend advies aan Werkgever. Werkgever mag alleen op zwaarwegende gronden afwijken van het advies van de begeleidingscommissie.

Indien Werkgever besluit tot afwijking van het advies van de begeleidingscommissie zal zij haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis aan de betrokken Werknemer brengen. De begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

#### 3.5 Geheimhouding

De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

#### 3.6 Kosten

Eventuele kosten die de begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen mits vooraf besproken en geaccordeerd door Werkgever voor rekening van Werkgever. Werkgever zal haar akkoord niet op onredelijke gronden onthouden.

## 4. WIJZIGING EN VERVAL VAN FUNCTIE / ARBEIDSPLAATS

### 4.1 Wijziging en verval van functie

Een Werknemer kan Boventallig worden in een van de volgende situaties:

- (a) de functie van de Werknemer vervalft;
- (b) de functie van de Werknemer blijft bestaan, maar het aantal mensen dat in die functie werkzaam is, wordt teruggebracht als gevolg van de Reorganisatie, en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functies zijn meer werknemers beschikbaar dan het aantal in de nieuwe organisatie in Veghel beschikbare plaatsen. In dat geval wordt conform de bepalingen van de Ontslagregeling en de uitvoeringsregels inclusief het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde bepaald;
- (c) de functie van Werknemer wijzigt en deze wijziging is zo ingrijpend dat er niet langer sprake is van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de vorige functie die daardoor komt te vervallen.
- (d) de functie wordt verplaatst en de betrokken Werknemer de functie niet volgt omdat de reistijd toeneemt en de reistijd woon werkverkeer met de auto enkele reis meer bedraagt dan 60 minuten (exclusief filetijd). De reistijd wordt vastgesteld op basis van de ANWB-routepanner ([www.anwb.nl](http://www.anwb.nl)), snelste route. De beperking van het reistijd criterium geldt niet voor zgn. mobiele functies, zoals bijvoorbeeld regiomanager.

Wanneer de functie niet of licht wijzigt, wordt de Werknemer niet Boventallig verklaard en gaat de Werknemer over naar de nieuwe functie.

### 4.2 Mededeling Boventalligheid

Indien de functie en/of arbeidsplaats (al dan niet op termijn) zal vervallen, zal Werkgever de betreffende Werknemer mondeling meedelen en schriftelijk bevestigen dat hij Boventallig is (het aanzeggesprek). Het aanzeggesprek zal in Meppel uiterlijk 6 maanden voor het sluiten van de vestiging plaatsvinden en in Krimpen in augustus 2022. Werkgever zal Werknemer hierbij tevens informeren over de verwachte datum van feitelijke Boventalligheid (dat wil zeggen de datum waarop de functie en/of arbeidsplaats daadwerkelijk vervalft of wordt verplaatst).

## 5. INTERNE HERPLAATSING, AANBOD PASSENDE FUNCTIE, GEVOLGEN

### 5.1 Interne herplaatsing

De arbeidsplaatsen van de Boventallige Werknemers op de distributiecentra in Meppel en Krimpen aan de IJssel (de “DC werknemer”) zullen (uiteindelijk) worden verplaatst naar Veghel. Werkgever zal als zodanig iedere DC werknemer de mogelijkheid geven om de huidige functie uit te oefenen in het nieuwe distributiecentrum van Veghel. Indien en voor zover deze functie niet kwalificeert als Passende functie, hetgeen in de regel het geval zal zijn, maar als vacante functie, zal de DC Werknemer de faciliteiten ter beschikking staan zoals genoemd in artikelen 5.9 en/of 5.10 van het Sociaal plan.

Werkgever zal in geval van Boventaligheid onderzoeken of Werknemer binnen de Groep kan worden herplaatst in een Passende functie.

Tijdens het gesprek waarin de Werknemer de boventaligheidsverklaring ontvangt, krijgt Werknemer inzage in alle interne vacatures binnen de Groep. Aan de Werknemer wordt tevens een Belangstellingsregistratieformulier meegegeven waarop de Werknemer kan aangeven welke functies hij passend acht en waarvoor hij zich beschikbaar houdt.

Maximaal twee weken na het boventaligheidsgesprek zal er een nieuw gesprek plaatsvinden, het herplaatsingsgesprek, waarin de beschikbaarheid van Werknemer voor de vacante, passende functie(s) aan de hand van het Belangstellingsregistratieformulier met de leidinggevende besproken zal worden.

### 5.2 Volgorde bij interne herplaatsing

Indien meerdere kandidaten voor een Passende functie in aanmerking komen zal bij gelijke geschiktheid degene met de oudste rechten de passende functie worden aangeboden.

### 5.3 Aanbod voor Passende functie

Indien aan Werknemer tijdens of na het herplaatsingsgesprek een aanbod wordt gedaan voor een Passende functie krijgt deze schriftelijk een zo volledig mogelijk inzicht in de aard van deze functie en de verder voor zijn afweging van belang zijnde informatie. Binnen veertien dagen na ontvangst van het aanbod zal Werknemer schriftelijk moeten aangeven of van het aanbod gebruik wordt gemaakt. Werkgever en Werknemer kunnen eventueel samen besluiten om de bedenktijd te verlengen.

### 5.4 Acceptatie / weigering Passende functie

Indien Werknemer een aanbod voor een Passende functie accepteert, wordt hij niet langer als Boventalig aangemerkt en de rechten en verplichtingen die zijn vastgelegd in een eventueel al afgesloten vaststellingsovereenkomst treden niet in werking of een eventueel opgestarte ontslagprocedure wordt beëindigd, dan wel de opzegging, na verkregen toestemming van het UWV, wordt ongedaan gemaakt. Werknemer en Werkgever zullen hieraan niet langer gebonden zijn.

Werknemer ondertekent in dat kader een benoemingsbrief waarmee de nieuwe functie en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden worden aanvaard. Aanspraken op aan de vervallen functie verbonden arbeidsvoorwaarden komen uiterlijk te vervallen met ingang van de ingangsdatum van de nieuwe functie. De opgebouwde anciënniteit binnen de Groep (duur arbeidsovereenkomst) blijft uiteraard gehandhaafd.



Indien Werknemer meent dat het aanbod niet Passend is kan hij het aanbod binnen 14 werkdagen na het aanbod aan de begeleidingscommissie schriftelijk voor advies voorleggen. Indien Werkgever na advies van de begeleidingscommissie het aanbod handhaaft, heeft Werknemer drie werkdagen de tijd om het aanbod alsnog te accepteren.

Indien Werknemer het aanbod voor een Passende functie (alsnog) weigert, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van het Sociaal plan en wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd. Een eventueel reeds gestart proces om tot beëindiging van het dienstverband te komen, zal in dat geval worden doorgezet.

## 5.5 Indeling in functieschaal van Passende functie

### 5.5.1 Gelijke of hogere inschaling

Indien de Passende functie en de oude functie tot dezelfde salarisschaal of één salarisschaal hoger behoren, wordt de inschaling bij herplaatsing dienovereenkomstig aangepast. Op dit salaris blijven collectieve verhogingen van toepassing. In het eerste jaar dat Werknemer werkzaam is in de Passende functie, heeft Werknemer recht op suppletie tot aan 100% van de gemiddelde ploegentoeslag zoals ontvangen in het voorafgaande jaar vanaf de eerste van de maand dat de Passende functie is aangevangen (hierna de “Ploegentoeslag suppletie”). De Ploegentoeslag suppletie vervalt na voornoemd jaar.

### 5.5.2 Inpasbaar in nieuwe schaal

Indien de Passende functie behoort tot een lagere salarisschaal dan de oude functie, maar het maximum van de nieuwe schaal is hoger dan of gelijk aan het geldende schaaalsalaris, wordt het schaaalsalaris bij herplaatsing vastgesteld op het gelijke bedrag in de nieuwe salarisschaal. In het eerste jaar dat Werknemer werkzaam is in de Passende functie, heeft Werknemer recht op de Ploegentoeslag suppletie. De Ploegentoeslag suppletie vervalt na voornoemd jaar.

### 5.5.3 Lagere inschaling

Indien de Passende functie behoort tot een lagere salarisschaal dan de oude functie en het salaris van Werknemer is hoger dan het maximum van de lagere schaal, dan wordt het salaris van de Werknemer gehandhaafd. Op dit salaris blijven collectieve verhogingen van toepassing. In het eerste jaar dat Werknemer werkzaam is in de Passende functie, heeft Werknemer recht op de Ploegentoeslag suppletie. De Ploegentoeslag suppletie vervalt na voornoemd jaar.

## 5.6 Her-, om- en bijscholing

Indien Werknemer een Passende functie of vacante functie accepteert zal, indien nodig, tijdig en voor rekening van Werkgever, gedurende een periode van maximaal 6 maanden, om- en/of bijscholing plaatsvinden.

Van Werknemer wordt gedurende vorenbedoelde periode, volledige medewerking verwacht aan de scholingsactiviteiten. Werknemer moet naar redelijkheid en in overleg voldoende tijd worden geboden om zich de nieuwe kennis en/of vaardigheden eigen te maken.

## 5.7 Herplaatsing op een vacante functie

De Bovenallige Werknemer die geen Passende functie heeft aangeboden gekregen, kan op de gepubliceerde vacature binnen de Groep solliciteren. Daarbij geldt dat Werknemer volledig geïnformeerd dient te worden over de betreffende arbeidsvoorwaarden. Indien deze Werknemer

door Werkgever geschikt wordt bevonden, zal een aanbod tot aanvaarding van de vacante functie worden gedaan, en wordt hij niet langer als Boventallig aangemerkt. Aanvaardt Werknemer het aanbod, dan geldt hetgeen in artikel 5.4 (eerste alinea) van dit Sociaal plan is bepaald.

### 5.8 Aanvaarding van een Passende of vacante functie

Voor Werknemer die een Passende of vacante functie aangeboden krijgt en deze aanvaardt, geldt een periode van maximaal zes maanden om zich in de andere functie in te werken. Gedurende deze periode zal maandelijks een evaluatie plaatsvinden met de betrokken Werknemer en zijn leidinggevende.

Indien Werknemer na zes maanden naar de mening van het management niet of onvoldoende functioneert, blijktens het dossier, of Werknemer geeft zelf te kennen een andere functie te willen, zal opnieuw naar mogelijkheden worden gezocht of Werknemer kan worden herplaatst. Mocht er dan geen Passende of vacante functie beschikbaar zijn, dan eindigt het dienstverband en wordt aan Werknemer de in art. 7.2 vastgestelde vergoeding uitgekeerd zoals deze van toepassing was per de datum van Boventalligheid mits de vaststellingsovereenkomst ex artikel 6.1 van het Sociaal plan is ondertekend.

### 5.9 Compensatie reiskosten

Indien de Werknemer op basis van het Sociaal plan wordt herplaatst binnen de Groep en zijn standplaats wijzigt, zal Werkgever de reiskosten die ontstaan door het aanvaarden van een Passende of vacante functie met een andere standplaats vergoeden volgens de voor de Werknemer geldende reiskostenregeling waarbij de hoogte van de reiskostenvergoeding gelijk is aan het op enig moment geldende wettelijke fiscale maximum en er geen beperking geldt ten aanzien van het aantal af te leggen kilometers.

### 5.10 Verhuiskostenregeling

Indien Werknemer een functie met een andere standplaats aanvaardt die passend is met uitzondering van het criterium reisafstand (zie artikel 2.9 van het Sociaal plan), kan hij, indien hij binnen twee jaar na de daadwerkelijke verplaatsing verhuist, in aanmerking komen voor onderstaande vergoeding.

Voorwaarde hiervoor is dat de afstand tussen de nieuwe woonplaats en de nieuwe standplaats minder dan 40 kilometer bedraagt.

De vergoeding bestaat uit:

- een vergoeding van de noodzakelijk te maken kosten van transport van inboedel (tegen overlegging van bewijsstukken);
- een tegemoetkoming in de inrichtingskosten van € 7.750,= (netto).

### 5.11 Onmogelijkheid herplaatsing

Indien herplaatsing niet mogelijk is zal Werkgever de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zoals aangegeven in artikel 6 in gang zetten.

## 6. BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

### 6.1 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Indien Werknemer niet kan worden herplaatst of de verwachting is dat Werknemer niet kan worden herplaatst, zal aan Werknemer een voorstel worden gedaan voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de vorm van een vaststellingsovereenkomst, welke inhoud door de Werkgever wordt bepaald.

Werknemer ontvangt een brief die de termijn bevat waarbinnen Werknemer de vaststellingsovereenkomst ondertekend dient te retourneren. Deze termijn bedraagt twee weken. Indien Werknemer de vaststellingsovereenkomst niet tijdig ondertekent en retourneert, vervalt het aanbod voor een vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst wordt alleen gesloten als Werknemer op het moment van ondertekenen kan bevestigen en verklaart geen nieuwe dienstbetrekking elders te hebben aanvaard.

Indien de Werknemer vóór de Einddatum alsnog binnen de Groep wordt herplaatst, vervallen alle in het kader van de beëindiging/respectievelijk de opzegging overeengekomen afspraken.

Indien Werknemer de vaststellingsovereenkomst niet tijdig ondertekent en retourneert, ontbindt gedurende de wettelijke bedenktijd en/of besluit om inhoudelijk verweer te voeren tegen de voorgenomen beëindiging van het dienstverband door Werkgever, zal Werkgever de toestemming via het UWV vragen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De met deze procedure gemoeide tijd wordt op de opzegtermijn in mindering gebracht, met dien verstande dat een opzegtermijn van één maand resteert.

De Werknemer heeft in een dergelijk geval uitsluitend een eventuele aanspraak op de wettelijke transitievergoeding zoals die geldt vanaf 1 januari 2020 en niet op de in het Sociaal plan aangeboden voorzieningen, waaronder de Beëindigingsvergoeding ex artikel 7.2 van het Sociaal plan.

### 6.2 Opzegtermijn en eerdere uitdiensttreding

Bij bepaling van de Einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de (fictieve) opzegtermijn die voor Werkgever in individuele situaties geldt.

Indien Werknemer uit dienst treedt vóór de Einddatum, heeft Werknemer geen recht op de Beëindigingsvergoeding ex artikel 7.2 van het Sociaal plan. Voorzieningen als bedoeld in artikel 7.1 van het Sociaal plan zullen per direct worden beëindigd.

## 7. VOORZIENINGEN BIJ ONTSLAG

Werkgever verplicht zich ten opzichte van de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst, tot de volgende voorzieningen.

### 7.1 Ondersteuning bij het vinden van een externe functie

Werkgever zal Werknemer, indien gewenst, ondersteunen bij het zoeken van een nieuwe functie extern. Hierbij zullen de volgende instrumenten worden ingezet:

- voorlichting en informatieverstrekking na aanzegging;
- ondersteuning bij keuzebepaling met betrekking tot scholing en outplacement; en
- het faciliteren van scholing en outplacement.

Werkgever zal voor ondersteuning bij het zoeken naar een nieuwe externe functie twee bureaus voor outplacement selecteren. Het eerste bureau voor outplacement is Translion. Het andere bureau voor outplacement zal worden geselecteerd door een in te stellen commissie.

Deze commissie bestaat in totaal uit vier leden. Twee van de hiervoor bedoelde leden worden aangewezen door Werkgever. In samenspraak tussen de ondernemingsraad, de vakbonden CNV Vakmensen en CNV Connectief worden de andere twee Werknemers die lid zijn van de commissie aangewezen. Een besluit wordt genomen bij gewone meerderheid.

Werknemer heeft vrije keuze tussen deze twee outplacementbureaus.

Werkgever stelt voor scholing een budget beschikbaar van maximaal EUR 2.000 exclusief btw. Het budget voor scholing kan slechts worden vergoed door Werkgever op basis van een factuur op naam van Werknemer. Daarnaast biedt Werkgever een outplacementtraject aan voor een periode van 6 maanden.

Indien het scholingsbudget in individuele gevallen niet toereikend is, zal maatwerk op individuele basis worden bekeken door Werkgever. Werkgever zal in redelijkheid beslissen of Werknemer in aanmerking komt voor maatwerk en wat de eventuele omvang daarvan is.

De Boventallige Werknemer heeft de keuze om gebruik te maken van de faciliteit in dit artikel of niet. Als de Boventallige Werknemer geen gebruik maakt van deze faciliteit, zullen de kosten van deze faciliteit niet als bedrag aan de Boventallige Werknemer betaald worden. Ook de Beëindigingsvergoeding (ex artikel 7.2 van het Sociaal plan) zal niet worden verhoogd met het bedrag van deze faciliteit.

Werkgever stelt afdoende werktijd beschikbaar ten behoeve van de begeleiding en de daaruit voortvloeiende sollicitaties nadat de vaststellingsovereenkomst (ex artikel 6.1 van het Sociaal plan) is ondertekend. De begeleiding, indien de Werkgever daartoe besluit, zal tevens nadat Werknemer de vaststellingsovereenkomst (ex artikel 6.1 van het Sociaal plan) heeft ondertekend in gang worden gezet.

De scholing en outplacement dient binnen een periode van 6 maanden na het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst (ex artikel 6.1 van het Sociaal plan) te zijn aangevangen.

Mocht bovenstaande regeling tot problemen leiden, kan de betrokken Werknemer zich tot de begeleidingscommissie wenden.

## 7.2 Beëindigingsvergoeding

Binnen een maand na de Einddatum zal Boventallige Werknemer een eenmalige Beëindigingsvergoeding (als hierna in 7.2.1 beschreven) ontvangen.

De Beëindigingsvergoeding zal aan Werknemer als bedrag ineens worden uitgekeerd.

### 7.2.1 Hoogte Beëindigingsvergoeding

De Boventallige Werknemer die op of na de Datum Feitelijk Boventaligheid niet kan worden herplaatst, ontvangt bij de eindafrekening een éénmalige bruto Beëindigingsvergoeding, te weten de wettelijke transitievergoeding berekend volgens de rekenregels zoals die gelden vanaf 1 januari 2020 ex art. 7:673 BW vermenigvuldigd met een factor 2,3 (*twee drie-tiende*).

De maximale Beëindigingsvergoeding bedraagt EUR 110.000,- bruto. Daarnaast zal de totale Beëindigingsvergoeding niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de datum waarop de desbetreffende Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (zoals die geldt op het moment van het ondertekenen van dit Sociaal Plan (hierna de **AOW-Gerechtigde Leeftijd**), vast te stellen per de Einddatum, maar niet lager dan het totaalbedrag van de transitievergoeding zonder vermenigvuldigingsfactor.

De minimale Beëindigingsvergoeding bedraagt:

- EUR 2.500 bruto voor alle Werknemers die in de afgelopen 12 maanden voorafgaand aan het aanzeggesprek gelijk of minder dan 50% van het full time dienstverband voor Werkgever hebben gewerkt; en
- EUR 5.000 bruto voor alle Werknemers die in de afgelopen 12 maanden voorafgaand aan het aanzeggesprek meer dan 50% van het full time dienstverband voor Werkgever hebben gewerkt; en

Voor de strekking hiervan wordt inkomstenderving gedefinieerd als het verschil tussen het bedrag van het bruto maandinkomen (100%) vanaf de Einddatum tot de datum waarop de desbetreffende Werknemer de AOW-Gerechtigde Leeftijd, en het verwachte inkomen van de Werknemer vanaf de Einddatum tot aan de datum waarop de Werknemer de AOW-Gerechtigde Leeftijd bereikt.

Ten aanzien van het verwachte inkomen gelden de volgende uitgangspunten:

- de Werknemer ontvangt over de eerste twee maanden 75% van het op hem toepasselijke bruto uitkeringsdagloon (dat wordt gebruikt voor het vaststellen van het recht op de wettelijke uitkering of dat van toepassing zou zijn geweest) en vervolgens 70% gedurende de periode waarop recht bestaat op een loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet.
- de Werknemer ontvangt vervolgens de wettelijke uitkering voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze personen en oudere werkloze IO(A)W personen gelijk aan 70% van het bruto wettelijk minimumloon

### 7.3 Extra compensatie net voor AOW

Alle Werknemers die vanaf de beëindigingsdatum nog maximaal drie jaar moeten werken tot de AOW-Gerechtigde Leeftijd, komen in aanmerking voor een extra compensatie. De duur van deze regeling, die in een separaat reglement wordt vastgelegd, is maximaal 3 jaar en dient te passen binnen de wettelijke kaders inzake vervroegde uittreding. Het reglement zal aan de Boventallige Werknemers ter beschikking worden gesteld indien zij voor deze regeling in aanmerking komen. Het is een tijdelijke regeling die geldt tot en met 2025, met een uitloop naar eind 2028 voor op 31 december 2025 reeds gemaakte afspraken.

De kern van de regeling is dat de Werknemer een eenmalige vergoeding ontvangt met het maximaal fiscaal toelaatbare RVU bedrag met anti-cumulatie van mogelijke WW-uitkering, andere sociale zekerheidsuitkeringen en de beëindigingsvergoeding onder dit Sociaal plan.

Deze eenmalige vergoeding wordt als volgt vastgesteld:

- Het bruto basis maandinkomen (vermeerderd met enkel vakantiegeld en eventuele dertiende maand) op het moment van aanbidding van de vaststellingsovereenkomst ex artikel 6.1 van het Sociaal plan vermenigvuldigd met aantal maanden tot AOW-Gerechtigde Leeftijd. De Werknemer die voorafgaand aan de Einddatum een deeltijddienstverband had, heeft recht op de extra compensatie naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband. Indien de Werknemer in de 12 maanden voorafgaand aan de Einddatum zijn contracturen naar boven heeft aangepast geldt het aantal contracturen dat hij had vóór aanpassing.
- Verminderd met het totaal van de WW-uitkering en andere sociale zekerheidsuitkeringen waar Werknemer (in voorkomend geval) mogelijk recht op zou kunnen hebben gedurende de periode tussen de beëindigingsdatum en de AOW-Gerechtigde Leeftijd
- Verminderd met de Beëindigingsvergoeding uit de vaststellingsovereenkomst

De volgens bovenstaande uitgangspunten vastgestelde eenmalige vergoeding is vervolgens gemaximeerd op en kan nooit meer bedragen dan het fiscaal maximale bruto bedrag per maand, volgens artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964 zoals dat geldt ten tijde van het aanbieden van de vaststellingsovereenkomst (in 2022: EUR 1.874 bruto per maand), vermeerderd met het aantal maanden tussen de beëindigingsdatum en het Sociaal plan.

Deze eenmalige vergoeding wordt vooraf berekend en vastgesteld door Werkgever. De eenmalige vergoeding zal niet worden aangepast door Werkgever nadat deze is vastgesteld. De eenmalige vergoeding wordt aangeboden als onderdeel en ten tijde van de vaststellingsovereenkomst ex artikel 6.1 van het Sociaal Plan.

Deze extra vergoeding kan alleen worden aangewend indien dit past binnen de kaders van de betreffende wet- en regelgeving. Deze extra vergoeding is eenmalig en zal ineens worden uitgekeerd op de wijze als aangegeven in artikel 7.4. De extra compensatie, indien van toepassing, zal worden afgesproken in de vaststellingsovereenkomst.

### 7.4 Wijze van betaling

De Beëindigingsvergoeding wordt betaald tegen het einde van de maand na de Einddatum.

Uitbetaling zal geschieden op een door Werknemer aan te geven wijze; mits fiscaal toegestaan en daaraan voor Werkgever geen extra kosten of risico's aan verbonden zijn.

Bij gebreke van enige schriftelijke mededeling (van Werknemer aan Werkgever), gedaan op uiterlijk de Einddatum, wordt het aan Werknemer verschuldigde bedrag, onder aftrek van de daarover verschuldigde inhoudingen, op de bij Werkgever bekende rekening van Werknemer rechtstreeks uitbetaald.

## 8. OVERIGE BEPALINGEN EN VOORZIENINGEN

### 8.1 Vrijaf voor sollicitatiebezoeken

Vanaf het moment dat de Werknemer de vaststellingsovereenkomst (ex artikel 6.1 van het Sociaal plan) heeft ondertekend, zal de Werknemer na toestemming van Werkgever binnen de redelijke mogelijkheden extra vrijaf krijgen voor sollicitatiebezoeken.

### 8.2 Referenties en getuigschrift

Werkgever zal desgevraagd referenties verstrekken over het functioneren van Werknemer. Ook ontvangt Werknemer op verzoek een positief getuigschrift van Werkgever.

### 8.3 Vrijstelling van werkzaamheden

Indien Werkgever dit wenselijk acht, kan Werknemer, alvorens het dienstverband formeel is beëindigd, worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Een en ander met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, uitgezonderd de reiskostenvergoeding en eventuele andere (functie gebonden) toeslagen. Voortzetting van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld beschikbaar houden van laptop, mobiele telefoon van de zaak en lease auto wordt gebaseerd op de geldige bedrijfsregelingen.

Werknemer dient zich wel beschikbaar te houden om op eerste verzoek de werkzaamheden bij Werkgever te hervatten (tenzij anders schriftelijk is overeengekomen).

Indien Werknemer zonder verplichting daartoe wordt vrijgesteld van werkzaamheden, wordt niet geacht dat alle opgebouwde vakantie-uren bij het einde van het dienstverband zijn opgenomen. Alle opgebouwde vakantie-uren samen met eventuele overuren zullen bij het einde van het dienstverband op de reguliere wijze worden uitbetaald.

### 8.4 Pensioenregeling

Op de Einddatum van de arbeidsovereenkomst, eindigt deelname aan de toepasselijke pensioenregeling.

### 8.5 WIA-excedentverzekering

Op de Einddatum eindigt automatisch deelname aan de WIA-excedentverzekering.

### 8.6 ANW-hiaatverzekering

Deelname aan de vrijwillige ANW-hiaatverzekering eindigt eveneens op de Einddatum.

### 8.7 Zorgverzekering

Werkgever zal zich inspannen om Werknemers die deelnemen aan de collectieve Zorgverzekering op individuele basis hun polis te kunnen laten voortzetten na beëindiging van het dienstverband voor de duur van het lopende kalenderjaar (onder dezelfde voorwaarden), mits dit voor Werkgever niet leidt tot additionele kosten. Dit betreft een inspanningsplicht en er kunnen geen garanties worden gegeven.



## 8.8 Voorschotten, leningen en studiekosten

Als Werknemer bij beëindiging van het dienstverband een studie of opleiding volgt, waarop een studiekostenregeling van toepassing is, zal betrokkene in de gelegenheid worden gesteld om deze af te maken.

Een eventuele studieschuld, voortkomende uit de geldende studieregeling, zal worden kwijtgescholden.

De afwikkeling van eventuele voorschotten, leningen en overige studieschulden zal op zodanige wijze geschieden dat Werknemer niet in betalingsmoeilijkheden komt te verkeren.

## 8.9 Opgebouwde tegoeden vrije uren

Werknemer die niet volledig wordt vrijgesteld van werk, zal door Werkgever maximaal in de gelegenheid worden gesteld zijn tegoed aan vrije-uren in overleg op te nemen, maar kan niet verplicht worden tot het opnemen hiervan. Een eventueel saldo opgebouwde maar niet genoten vakantie en (JUS-)uren per de Einddatum zal worden uitbetaald.

## 8.10 Bedrijfseigendommen

Werknemer zal zorg dragen voor het tijdig, doch uiterlijk per Einddatum, afgeven van alle in zijn bezit zijnde bedrijfseigendommen (waaronder, doch niet gelimiteerd tot, documenten en/of correspondentie en/of andere informatiedragers en/of kopieën hiervan) en/of overige goederen in goede staat inleveren bij Werkgever.

## 8.11 Jubileumuitkering

De Werknemer die binnen 1 jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst een jubileumuitkering zou hebben ontvangen als de arbeidsovereenkomst niet was beëindigd, ontvangt deze uitkering bij de eindafrekening onder toepassing van de fiscale regels op het moment van uitkering (op de Einddatum).

## 8.12 Geheimhouding

Werknemer is gehouden om geheimhouding te betrachten betreffende alle informatie (op welke wijze dan ook vastgelegd) aangaande: Werkgever, alsmede enige (directe en/of indirect) aan voornoemde vennootschappen gelieerde entiteit(en), patiënten en/of klanten van voornoemde partijen, alsmede alle overige zaken en of gebeurtenissen waarvan Werknemer uit hoofde van zijn werkzaamheden kennis heeft genomen gedurende zijn dienstverband bij Werkgever.

## 8.13 Informatieverplichting

De Werknemer op wie dit Sociaal plan van toepassing is, is verplicht om (al dan niet op verzoek van Werkgever) de noodzakelijke informatie, inlichtingen en gegevens, volledig, tijdig en naar waarheid te verstrekken met betrekking tot de toepasselijkheid en/of toepassing van dit Sociaal plan, cq de daaruit voortvloeiende overeenkomsten. Het aantoonbaar (welbewust) verstrekken van onjuiste en/of onvolledige informatie en/of inlichtingen, evenals het oneigenlijk gebruik en/of misbruik maken daarvan, heeft uitsluiting van verdere toepassing van het Sociaal plan tot gevolg en doet met terugwerkende kracht enige aanspraak op en recht uit hoofde uit dit Sociaal plan vervallen. Eventueel reeds beschikbaar gestelde (financiële) middelen, zullen dan ook worden teruggevorderd.

#### 8.14 Bijdrage juridisch en/of pensioen advies

Indien Werknemer die Boventallig is verklaard behoefte heeft aan juridisch advies dan zal Werkgever op declaratiebasis en tot een bedrag van maximaal € 750,00 exclusief BTW eenmalig die kosten vergoeden op basis van een rechtstreeks aan de Werknemer gerichte en op naam van de Werknemer gestelde deugdelijk gespecificeerde factuur met de vermelding dat de werkzaamheden zijn verricht in opdracht van en de diensten zijn geleverd ten behoeve van Werknemer.

Indien het budget van voor juridisch advies niet (volledig) wordt gebruikt door Werknemer, dan zal Werkgever op verzoek van de Werknemer, eenmalig de contributie van het vakbondslidmaatschap van Werknemer voor maximaal twee jaar (met als maximum een totaalbedrag van € 480,00 bruto) vergoeden op basis van een factuur op naam van de Werknemer, mits het totaal van de vergoeding van het juridisch advies en de contributie van het vakbondslidmaatschap niet meer bedraagt dan een bedrag van € 750,00 exclusief BTW.

Indien Werknemer die Boventallig is verklaard én op dat moment maximaal 5 jaar moet werken tot aan zijn AOW-Gerechtigde Leeftijd behoefte heeft aan pensioen advies, zal Werkgever op declaratiebasis en tot een bedrag van maximaal € 750,00 exclusief BTW eenmalig die kosten vergoeden op basis van een rechtstreeks aan de Werknemer gerichte en op naam van de Werknemer gestelde deugdelijk gespecificeerde factuur met de vermelding dat de werkzaamheden zijn verricht in opdracht van en de diensten zijn geleverd ten behoeve van Werknemer.

#### 8.15 Vervanging

Ten aanzien van de Reorganisatie, vervangt dit Sociaal plan integraal de versie van het sociaal kader zoals overeengekomen met de OR en getekend d.d. 11 april 2022.

#### 8.16 Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO)

Werkgever heeft conform de WMCO de te verwachten ontslagen gemeld aan de bevoegde instantie en vakverenigingen en het overleg met de vakverenigingen opgestart.

CNV Vakmensen en CNV Connectief zijn geraadpleegd om afspraken te maken over de sociale gevolgen voor de betrokken medewerkers, welke zijn vastgelegd in dit sociaal plan.

*[handtekeningenpagina volgt]*

Aldus overeengekomen door contractpartijen:

Partij ter ene zijde :

Alliance Healthcare Management  
Services (Nederland) B.V. B.V.



K.W.P. Petro

G.M.H. Peters

's-Hertogenbosch,  
d.d. [●] Juli 2022

Partijen ter andere zijde :

CNV Vakmensen



Rick Pellis

CNV Connectief Zorg en Welzijn



Albert Spieseke

's-Hertogenbosch,  
d.d. [●] Juli 2022