

Sociaal Plan ALDI Zaandam B.V.
3 november 2020

1.	INLEIDING	2
2.	DEFINITIES.....	3
3.	ALGEMEEN	5
4.	PROCEDURE NA BOVENTALLIGHEID	6
5.	HERPLAATSING	9
6.	BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND.....	12
7.	OVERIGE BEPALINGEN.....	14

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

1. INLEIDING

Dit Sociaal Plan heeft tot doel de personele gevolgen van de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van ALDI Zaandam B.V. ("ALDI Zaandam") zoals omschreven in de adviesaanvraag van 30 juli 2020 zo goed mogelijk op te vangen.

Als gevolg van de bedrijfsbeëindiging zullen de filialen van ALDI Zaandam overgaan naar ALDI Zoetermeer B.V. ("ALDI Zoetermeer"). Alle medewerkers van de filialen en de DSM's gaan met behoud van arbeidsvoorwaarden en anciënniteit over naar ALDI Zoetermeer. Hun arbeidsplaats blijft dus behouden. Dit betreft ca. 750 medewerkers.

Er zullen door de sluiting ca. 125 medewerkers boventallig worden. Het betreft medewerkers op het kantoor, in het distributiecentrum en chauffeurs. De intentie is om de boventallige Werknemer optimaal te faciliteren om van werk naar werk te komen, uiteraard in overleg met de boventallige Werkgever. Werkgever zal zich inspannen om herplaatsing in de filialen van Werkgever of elders binnen de (verkoop)bedrijven van ALDI in Nederland mogelijk te maken door onder andere actief vacatures onder de aandacht te brengen. Voor het ondersteunen bij externe herplaatsing worden diverse faciliteiten aangeboden zoals bijvoorbeeld een Jobcoach en een outplacementtraject. Alleen als herplaatsing niet tijdig tot de mogelijkheid behoort, zal het dienstverband worden beëindigd.

Ook nadat een vaststellingsovereenkomst is overeengekomen of de tijdelijke arbeidsovereenkomst is aangezegd, zal Werkgever zich gedurende de resterende duur van het dienstverband blijven inspannen voor herplaatsing in de filialen bij Werkgever, binnen ALDI in Nederland of buiten de organisatie. Dit om '*van werk naar werk*' te bewerkstelligen en zodoende de personele gevolgen van de bedrijfsbeëindiging te verzachten en zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden.

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

2. DEFINITIES

ALDI in Nederland

Alle (verkoop)bedrijven (naast Werkgever) van ALDI die in Nederland zijn gevestigd.

Begeleidingscommissie

De commissie die bevoegd is de Managing Director te adviseren over de toepassing van dit Sociaal Plan. Deze commissie bestaat uit een door de OR en vakbonden aangewezen lid en een door de Werkgever aangewezen lid. De twee leden gezamenlijk kiezen een onafhankelijke voorzitter (het derde lid).

Boventallig

Boventallig is Werknemer die geïnformeerd is dat zijn arbeidsplaats als gevolg van de Sluiting komt te vervallen.

Herplaatsingstermijn

De periode waarin wordt bekeken of Werknemer kan worden herplaatst in een Passende functie bij Werkgever (d.w.z. in een filiaal dat overgaat naar ALDI Zoetermeer) of binnen ALDI in Nederland.

Niet herplaatste Werknemer

Voor de Boventallige Werknemer die na afloop van Fase 1 niet is herplaatst, geldt het gestelde in hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

Passende functie

Van een Passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van Werknemer. Of sprake is van een Passende functie wordt beoordeeld aan de hand van Ontslagregeling en Uitvoeringsregels van UWV. Voor de Boventallige Werknemer wordt bij Werkgever (in de filialen) en binnen alle (verkoop)bedrijven van ALDI in Nederland gezocht naar een Passende functie. Aspecten die in acht worden genomen, zijn:

- (a) de aard van het werk moet zoveel mogelijk aansluiten bij de opleiding en ervaring van betrokkene;
- (b) aan de functie-eisen moet kunnen worden voldaan; eventueel binnen een periode gelijk aan de opzegtermijn die op basis van de lengte van het dienstverband voor Werkgever geldt;
- (c) het inkomensniveau van de functie dient zoveel mogelijk overeen te stemmen met dat van de oude functie (max. 1 schaal lager of een hogere schaal);
- (d) nagenoeg gelijke arbeidsduur;
- (e) daar waar mogelijk wordt rekening gehouden met eventuele privéomstandigheden (daarbij moet worden gedacht aan flexibele werktijden waardoor zorgtaken en eventuele privéverplichtingen mogelijk blijven voor Werknemer);
- (f) ten aanzien van (passende) reistijd wordt uitgegaan van de norm van maximaal 1,5 uur reistijd inclusief gemiddelde tijd voor vertraging door files per enkele reis woon-werkverkeer met de auto of indien Werknemer daarvan geen gebruik kan maken per openbaar vervoer.

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

Reiskosten

Voor het bepalen van de hoogte van de Reiskosten wordt bij de vaststelling van de afstand woon-werk gebruik gemaakt van Google Maps, met dien verstande dat wordt uitgegaan van de snelste route met de auto of indien Werknemer daarvan geen gebruik kan maken per openbaar vervoer, van postcode van het huisadres naar postcode van het nieuwe werkadres (woon-werkverkeer enkele reis).

Sluiting

Het moment waarop Werkgever haar bedrijfsactiviteiten staakt.

Transitievergoeding

De bruto vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, zoals dit artikel op 31 december 2019 luidde (de zogenaamde transitievergoeding WWZ), dan wel de bruto vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, zoals dit artikel vanaf 1 januari 2020 luidt (de zogenaamde transitievergoeding WAB), indien deze hoger is.

Werkgever

ALDI Zaandam B.V.

Werknemer

Een Werknemer die in dienst is van Werkgever en niet wordt uitgesloten door de Werkingssfeer van dit Sociaal Plan.

Daar waar in de tekst van dit Sociaal Plan 'hij' staat, kan ook 'zij' gelezen worden en waar 'zijn' staat, kan ook 'haar' gelezen worden.

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

3. ALGEMEEN

3.1. Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 19 november 2020 en eindigt op de datum van de Sluiting van ALDI Zaandam. Na het verstrijken van de looptijd kunnen aan dit Sociaal Plan geen rechten en plichten meer worden ontleend. Het Sociaal Plan werkt slechts na in die zin dat rechten en verplichtingen van de individuele Werknemer die reeds waren ontstaan gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan van kracht blijven na afloop van de werkingsduur ervan.

3.2. Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers van ALDI Zaandam, die een schriftelijke mededeling hebben ontvangen dat hun arbeidsplaats als gevolg van de sluiting komt te vervallen.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op een Werknemer:

- waarvan de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:677 BW of 7:678 BW wordt beëindigd;
- waarvan de arbeidsovereenkomst voor de Sluiting eindigt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd; of
- waarvan de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid voor de Sluiting wordt beëindigd.

Dit Sociaal Plan is ook niet van toepassing op medewerkers van filialen en medewerkers met de functies DSM, MRB, MREE, ML, MHR, MS, MSO, MCE, MARE en MD.

3.3. Hardheidsclausule

In de gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een individueel onbillijke situatie, kan Werknemer zich wenden tot de MHR. Indien de toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, zal Werkgever van dit Sociaal Plan afwijken in een voor Werknemer gunstige zin. Werknemer heeft ook de mogelijkheid om zich te wenden tot de Begeleidingscommissie. Als Werknemer zich wendt tot de Begeleidingscommissie, dan wordt Werkgever (via de MHR) door de Begeleidingscommissie in de gelegenheid gesteld te reageren op het standpunt van Werknemer. De Begeleidingscommissie brengt binnen één week daarna advies uit aan de MD. Vervolgens neemt de MD een schriftelijk gemotiveerd besluit.

3.4. Wijzigingen

Indien tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan wijzigingen in (fiscale) wetgeving of overige regelgeving of onvoorziene omstandigheden daartoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over een eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan, in overeenstemming met de huidige achtergronden, doelstellingen en intenties van dit Sociaal Plan.

4. PROCEDURE NA BOVENTALLIGHEID

Werknemer van wie de functie als gevolg van de Sluiting komt te vervallen, wordt hierover mondeling geïnformeerd. De inhoud van dit gesprek wordt schriftelijk bevestigd. Indien Werknemer niet mondeling kan worden geïnformeerd, wordt Werknemer schriftelijk geïnformeerd.

4.1. Fase 1: op zoek naar herplaatsingsmogelijkheid

Gedurende één week¹ nadat een Werknemer schriftelijk is geïnformeerd over het komen te vervallen van zijn functie, gaan Werkgever én Werknemer samen op zoek naar een herplaatsingsmogelijkheid in een Passende functie bij Werkgever (in de filialen) en de bedrijven van ALDI in Nederland. Werkgever zal zorgdragen dat tijdig alle vacatures worden gepubliceerd op het publicatiebord in het DC. De vacatures zijn ook raadpleegbaar op www.werkenbijALDI.nl. Werkgever richt in het DC én in het hoofdkantoor een Mobiliteitscentrum in waar Werknemers terecht kunnen met vragen over de vacatures. Werkgever biedt Werknemer de mogelijkheid om een aantal dagen mee te lopen in een filiaal indien Werknemer een functie in een filiaal overweegt.

Indien Werkgever een herplaatsingsmogelijkheid ziet, wordt Werknemer geïnformeerd. Als Werknemer zelf een herplaatsingsmogelijkheid in een Passende functie ziet, dient hij zich te melden bij het Mobiliteitscentrum. Als er een herplaatsingsmogelijkheid is, wordt deze schriftelijk aangeboden aan Werknemer en krijgt hij 10 werkdagen de tijd om dit te accepteren.

Indien Werknemer een herplaatsingsmogelijkheid in een Passende functie ziet die niet door Werkgever schriftelijk is aangeboden (ook niet nadat Werknemer zich tot het Mobiliteitscentrum heeft gewend), kan Werknemer zich wenden tot de Begeleidingscommissie. De Werkgever (via de MHR) wordt door de Begeleidingscommissie in de gelegenheid gesteld te reageren op het standpunt van Werknemer. De Begeleidingscommissie brengt binnen één week daarna een advies uit of de herplaatsingsmogelijkheid die door Werknemer is aangedragen, een Passende functie is. De MD neemt vervolgens een schriftelijk gemotiveerd besluit of de beoogde herplaatsingsmogelijkheid een Passende functie betreft en wordt aangeboden of niet.

4.2. Fase 2a: herplaatsing is mogelijk

Indien herplaatsing mogelijk is, gelden de uitgangspunten, voorwaarden en faciliteiten bij herplaatsing zoals die zijn beschreven in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan. Conform het gestelde in dat hoofdstuk wordt aan Werknemer schriftelijk bevestigd dat hij is herplaatst in zijn nieuwe (passende) functie, per wanneer dat is en onder welke arbeidsvoorwaarden en overige mobiliteiten uit het Sociaal Plan hij aanspraak kan maken. Als herplaatsing plaatsvindt bij een ander (verkoop)bedrijf van ALDI in Nederland, vindt schriftelijke vastlegging plaats van alle afspraken met deze nieuwe werkgever, waaronder eventuele afspraken over verhuizing.

¹ NB: tot het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt, zal Werkgever zich maximaal blijven inspannen om Werknemer van werk naar werk te faciliteren. De herplaatsingsinspanningen beperken zich dus niet tot één week, zie ook 4.4 hierna.

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

Voor de uitgangspunten, voorwaarden en faciliteiten bij herplaatsing wordt verwezen naar hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan.

4.3. Fase 2b: herplaatsing is niet mogelijk

Als de periode van één week is verstreken en er geen schriftelijke herplaatsingsmogelijkheid aan Werknemer is aangeboden of Werknemer een herplaatsingsaanbod niet (tijdig) heeft geaccepteerd, wordt aan Werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is een voorstel tot beëindiging van het dienstverband gedaan in de vorm van een vaststellingsovereenkomst conform hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan. Werknemer heeft 15 werkdagen om de aangeboden vaststellingsovereenkomst te accepteren. Als Werknemer werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wordt het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aangezegd.

4.4. Fase 3: herplaatsingsinspanningen nadat vaststellingsovereenkomst is getekend of arbeidsovereenkomst is aangezegd

Werkgever zal zich ook na het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst of het aanzeggen van het einde van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, tot het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt, blijven inzetten voor herplaatsing. In deze situatie zal Werkgever niet alleen op zoek gaan naar herplaatsingsmogelijkheden op de wijze zoals beschreven in artikel 4.1. van dit Sociaal Plan, maar zich ook inspannen om Werknemer te herplaatsen buiten de organisatie van ALDI in Nederland.

Herplaatsing binnen Werkgever of ALDI in Nederland

Indien Werknemer alsnog wordt herplaatst binnen Werkgever of bij een (verkoop)bedrijf van ALDI in Nederland, komt de vaststellingsovereenkomst door de herplaatsing integraal te vervallen en wordt herplaatsing bevestigd conform het gestelde in artikel 4.2. van dit Sociaal Plan. Hiervoor gelden de uitgangspunten, faciliteiten en voorwaarden als opgenomen in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan.

Als herplaatsing mogelijk is in geval van een tijdelijke arbeidsovereenkomst die reeds is aangezegd binnen Werkgever of bij een (verkoop)bedrijf van ALDI in Nederland, wordt de herplaatsing bevestigd conform het gestelde in artikel 4.2. van dit Sociaal Plan. Hiervoor gelden de uitgangspunten, faciliteiten en voorwaarden als opgenomen in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan. Werknemer ontvangt dan niet de Transitievergoeding.

Inspanningen gericht op externe herplaatsing

Om Werknemers te ondersteunen bij externe herplaatsing biedt Werkgever diverse faciliteiten waar Werknemer in overleg met Werkgever gebruik van kan maken.

- Jobcoach:

Werkgever stelt een Jobcoach beschikbaar. Deze zal al naar gelang daar behoefte aan is onder de Boventallige Werknemers beschikbaar zijn op kantoor of in het DC en individuele ondersteuning bieden in de vorm van een maatwerktraject. De Jobcoach fungeert als individueel aanspreekpunt, biedt ondersteuning en geeft individueel advies aan Werknemer in de contacten met het outplacementbureau, het netwerk van ALDI om te komen tot ander werk en de contacten binnen

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

Werkgever of een ander (Verkoop) bedrijf van ALDI in Nederland. Ook met eventuele scholingsvragen kan een Werknemer bij de Jobcoach terecht.

- **Netwerk Werkgever:**

Werkgever zal haar eigen netwerk aanspreken om te bezien of er vacatures zijn waar Boventallige Werknemers voor in aanmerking kunnen komen. Een vacature wordt uiteraard gedeeld op het Publicatiebord en is beschikbaar bij het Mobiliteitscentrum opdat het gedeeld wordt met Werknemer.

- **Outplacement:**

Werknemer heeft de mogelijkheid om gebruik te maken van een door Werkgever aangeboden outplacement. Werkgever zal afspraken maken met een outplacementbureau over het ter beschikking stellen van een breed pakket aan outplacement ondersteuning, waaronder professionele begeleiding bij het opstellen van een C.V. een LinkedIn profiel, sollicitatietraining en een beroepskeuze test. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld een keuze te maken uit onderdelen van dit outplacementaanbod. Desgewenst kan Werknemer er ook voor kiezen om het budget voor outplacement (deels) aan te wenden voor het volgen van scholing. Werknemer heeft de mogelijkheid outplacement voor maximaal € 1.750,- te bekostigen vanuit de Transitievergoeding en dit bedrag dus bruto te verrekenen.

- **Inzet Persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB) cao:**

Op grond van artikel 5 van de VGL cao 2017-2019 kan Werknemer recht hebben op een POB. Werknemer kan bij Werkgever aangeven ook het POB in te willen zetten voor scholing, waarna in overleg zal worden gekeken naar de mogelijkheden.

- **Code 95**

Werkgever zal op haar kosten, zorgdragen voor een collectief programma dat Chauffeurs waarvan Code 95 op of vóór 1 oktober 2021 verloopt, in de gelegenheid stelt Code 95 te verlengen. De afspraken hierover worden individueel schriftelijk vastgelegd met de Chauffeur die het betreft.

Herplaatsing extern blijkt mogelijk

Indien externe herplaatsing mogelijk blijkt, dan blijft de getekende vaststellingsovereenkomst onverkort van toepassing. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt dan nog steeds van rechtswege.

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

5. HERPLAATSING

5.1. *Anciënniteit*

Bij herplaatsing in een filiaal van Werkgever of elders binnen ALDI in Nederland, behoudt Werknemer zijn anciënniteit.

5.2. *Arbeidsvoorwaarden*

Bij herplaatsing geldt verder het volgende:

- indien het dezelfde functie betreft, behoudt Werknemer zijn arbeidsvoorwaarden;
- indien het een lager ingeschaalde, maar Passende functie betreft, wordt Werknemer ingedeeld in de salarisschaal die bij de functie hoort. Indien het huidige salaris hoger ligt dan het maximum van de nieuwe, lagere, salarisschaal dan wordt het salaris van Werknemer verlaagd tot het maximum van deze nieuwe schaal. Ruimte voor verhogingen in relatie tot de jaarlijkse beoordeling is er dan niet meer, maar eventuele algemene CAO-verhogingen worden gewoon toegepast. Het verschil tussen het oude en nieuwe bruto maandsalaris wordt gecompenseerd door eenmalig 12 maal dat verschil uit te betalen als een bruto vergoeding;
- indien het een hoger ingeschaalde functie betreft, wordt aan Werknemer de bij de functie horende arbeidsvoorwaarden aangeboden.

5.3. *Vergoeding Reiskosten woon-werkverkeer na herplaatsing*

Voor een herplaatste Werknemer die gebruik maakt van eigen vervoer wordt gedurende een periode van 36 maanden nadat Werknemer feitelijk begint met de uitvoering van de functie waarin hij is herplaatst, een tegemoetkoming in de Reiskosten voor de extra kilometers woon-werkverkeer toegekend ter grootte van 19 cent per kilometer, gebaseerd op de snelste route van postcode van het huisadres van Werknemer naar postcode van de nieuwe standplaats.

De berekening hiervan is als volgt:

$$2 \times \dots \text{ extra kilometers} \times \text{€ } 0,19 \times \text{ het aantal gewerkte dagen in die maand.}$$

Het dag-maximum van de reiskostenregeling bij Werkgever voor de extra kilometers geldt niet gedurende 36 maanden nadat Werknemer feitelijk begint met de uitvoering van de functie waarin hij is herplaatst. In de situatie dat Werknemer door de herplaatsing minder kilometers aan woon-werkverkeer hoeft te maken dan voordat hij herplaatst werd, blijft de reguliere reiskostenregeling van toepassing.

Voor Werknemers die gebruik maken van het openbaar vervoer geldt dat als met openbaar vervoer wordt gereisd naar de nieuwe standplaats, de werkelijk gemaakte kosten volledig worden vergoed op basis van het goedkoopste tarief van het openbaar vervoer tweede klas voor de duur van 36 maanden nadat Werknemer feitelijk begint met de uitvoering van de functie waarin hij is herplaatst. Na afloop geldt het maximum van de reguliere reiskostenregeling.

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

5.4. Verhuiskostenregeling

Indien Werknemer wil verhuizen naar de directe omgeving van de nieuwe standplaats, dan komt hij in aanmerking voor een onbelaste verhuis- en inrichtingskostenvergoeding. Werknemer dient dan te voldoen aan de volgende twee voorwaarden:

1. Werknemer verhuist binnen één jaar nadat hij feitelijk begint met de uitvoering van de functie waarin hij is herplaatst.
2. Werknemer was voordat hij werd herplaatst op minder dan 25 kilometer van het DC woonachtig en verhuist naar een woning waardoor de (nieuwe) afstand woon-werk met tenminste 60% wordt verkleind.

Werkelijk gemaakte verhuiskosten worden vergoed tot een maximum van drie maandsalarissen, maar nooit meer dan het in dat jaar geldende fiscale maximum (€ 7.750,-- in 2020). Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient Werknemer een factuur van een erkend verhuisbedrijf of leverancier van inrichtingsmaterialen op zijn naam aan (de nieuwe) Werkgever te overleggen.

Als Werknemer gebruik maakt van deze verhuiskostenregeling, dan heeft hij een zware inspanningsverplichting dubbele woonlasten te voorkomen. Indien dubbele woonlasten niet te vermijden zijn, worden de huur- respectievelijk rentekosten van de goedkoopste woning gedurende de periode van dubbele woonlasten, met een maximum van twee maanden, vergoed, zulks met een maximum van € 500,-- per maand.

Ten behoeve van een zorgvuldige voorbereiding van de verhuizing, heeft Werknemer recht op 96 uur bijzonder verlof, op te nemen binnen 12 maanden na aanvang van het dienstverband elders binnen ALDI in Nederland. Dit bijzonder verlof is bedoeld Werknemer in de gelegenheid te stellen zich te oriënteren op een nieuwe woning, zich in te schrijven bij woningcorporaties of zich te wenden tot makelaars, maar ook scholen te bezoeken bijvoorbeeld.

Indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van Werknemer binnen drie jaar na de verhuizing eindigt of de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd door (de nieuwe) Werkgever vanwege een dringende zoals bedoeld in artikel 7:677 BW, dient Werknemer de ontvangen verhuis- en inrichtingskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk terug te betalen volgens onderstaande tabel:

Vertrek binnen	1 jaar	2 jaar	3 jaar
Percentage terugbetaling	100%	50%	25%

5.5. Renteloos lenen

Werknemer die na herplaatsing is genoodzaakt om met een auto naar het werk te gaan terwijl dat voorheen niet nodig was en/of genoodzaakt is een rijbewijs te gaan halen, kan na goedkeuring van Werkgever (en indien van toepassing de nieuwe werkgever) een renteloze lening krijgen voor een auto en/of een rijbewijs. Het te lenen bedrag is afhankelijk van het bruto maandsalaris. Er kan maximaal € 5.000,-- worden geleend. Dit bedrag moet worden terugbetaald (in gelijke delen) in een periode van 36 maanden. Indien Werknemer voor het einde van de looptijd (bij de nieuwe werkgever) uit dienst treedt, zal het bedrag in één keer moeten worden afgelost. Hierover worden dan schriftelijke afspraken gemaakt.

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

5.6. *Thuiswerken*

Werknemer ingeval van herplaatsing bij ALDI in Nederland, heeft recht op een gesprek over de mogelijkheid (een deel) van de afgesproken arbeidstijd thuis te werken.

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

6. BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

Indien na afloop van Fase 1 herplaatsing bij Werkgever of binnen ALDI in Nederland niet mogelijk blijkt, zal Werkgever het dienstverband van de Niet herplaatste Werknemer schriftelijk aanzeggen (bij tijdelijke arbeidsovereenkomst) of beëindigen (bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd). Beëindigen kan op twee manieren: door ondertekening van een vaststellingsovereenkomst (wat de voorkeur van Werkgever heeft) of door het voeren van een procedure bij UWV. De verschillende routes worden apart beschreven.

6.1. *Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door vaststellingsovereenkomst*

De Niet herplaatste Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangt na afloop van Fase 1 een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft 15 werkdagen de tijd om deze te accepteren.

De vaststellingsovereenkomst zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

- bij het bepalen van de einddatum zal minimaal rekening worden gehouden met de opzegtermijn die voor Werkgever geldt en indien mogelijk worden aangesloten op de Sluiting;
- Werknemer heeft de keuze om gebruik te maken van (onderdelen van) een outplacementtraject bij een door Werkgever aangewezen outplacementbureau en dit te bekostigen vanuit de Transitievergoeding (maximaal € 1.750,-- bruto);
- de Transitievergoeding;
- een tekenbonus van € 750,-- bruto die alleen van toepassing is als Werknemer de aangeboden vaststellingsovereenkomst binnen de door Werkgever gestelde termijn van 15 werkdagen accepteert;
- positief getuigschrift en positieve referenties;
- verval van eventueel overeengekomen concurrentie-/relatiebeding en/of studiekostenbeding; en
- een eindafrekening waaronder uitbetaling vakantietoeslag en niet-genoten vakantiedagen;
- een vergoeding voor daadwerkelijk gemaakte kosten rechtsbijstand van maximaal € 450,-- inclusief kantoorkosten en BTW. Ook daadwerkelijk gemaakte kosten rechtsbijstand van Vakbonden komen tot voornoemd bedrag voor deze vergoeding in aanmerking.

Acceptatie van de vaststellingsovereenkomst gebeurt door een ondertekende versie tijdig in te leveren bij de MHR.

6.2. *Beëindiging van de arbeidsovereenkomst na een procedure bij UWV*

Indien de Niet herplaatste Werknemer aan wie een vaststellingsovereenkomst is aangeboden, deze niet (tijdig) heeft geaccepteerd, wordt een ontslagaanvraag ingediend bij UWV. De arbeidsovereenkomst wordt dan opgezegd, nadat door UWV een ontslagvergunning is verleend. De Niet herplaatste Werknemer maakt in dat geval slechts aanspraak op de wettelijke transitievergoeding en heeft geen recht op de elementen van de vaststellingsovereenkomst. Ook

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

komen eventuele post-contractuele bepalingen zoals een concurrentie-/relatie-/studiekostenbeding niet te vervallen.

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

7. OVERIGE BEPALINGEN

7.1. Reiskosten voor sollicitatie

De reiskosten voor een sollicitatie binnen Nederland zullen, binnen redelijke grenzen, voor zover deze niet door het ontvangende bedrijf worden betaald, door Werkgever worden vergoed op basis van kosten openbaar vervoer (tweede klas) of € 0,11 per kilometer bij gebruik van een auto. Parkeerkosten worden niet vergoed.

7.2. Faciliteiten Werkgever

Werknemer mag voor sollicitaties gebruik maken van de faciliteiten van Werkgever, zoals telefoon, kopieer- en computerapparatuur.

7.3. Stage

Waar nodig zal worden bezien in hoeverre ter oriëntatie op een herplaatsingsmogelijkheid een stage onder werktijd noodzakelijk en/of gewenst is.

7.4. Inspanningen onder werktijd

Indien het niet mogelijk is om inspanningen voor het verkrijgen van een andere baan buiten werktijd te plannen, krijgt Werknemer, binnen redelijke grenzen en na toestemming van de leidinggevende, maximaal 2 uur per week betaald verlof voor het voeren van gerichte sollicitatiegesprekken en/of het volgen van (onderdelen van) het outplacementtraject (incl. intakegesprek).

7.5. Informatieverstrekking

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

7.6. Medewerkingsplicht Werknemer

Van Werknemer aan wie ondersteuning wordt verleend bij het zoeken naar een herplaatsingsmogelijkheid wordt een coöperatieve en actieve medewerking verwacht aan de bemiddelingsactiviteiten. Indien Werknemer geen coöperatieve en actieve medewerking verleent, dan kan hij door Werkgever geheel of gedeeltelijk worden uitgesloten van de voorzieningen uit dit Sociaal Plan. Werknemer kan dit oordeel voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

7.7. Na de Sluiting van Werkgever

Indien na de Sluiting van Werkgever, bijvoorbeeld door middel van een HUB-constructie, een werklocatie wordt opgericht in Noord-Holland, dan komt een Werknemer die onder de werkingsfeer van dit Sociaal Plan valt en is herplaatst binnen ALDI in Nederland én op dat moment nog in dienst is van ALDI in Nederland, in aanmerking om vanuit die nieuwe werklocatie te werken voor zover zijn functie dat toelaat. De kans dat een dergelijke locatie wordt opgericht, is op dit moment nihil, tegelijkertijd wil Werkgever deze toezegging doen voor het geval dit in de toekomst toch aan de orde komt.

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Handel

Paraaf ALDI Zaandam B.V.

Paraaf OR ALDI Zaandam B.V.

Mocht Werknemer in een periode van één jaar na de Sluiting behoefte hebben aan ondersteuning door een Jobcoach, dan kan Werknemer zich melden bij ALDI Business Services B.V. Tussen partijen worden dan schriftelijk maatwerkafspraken gemaakt over ondersteuning door de Jobcoach.

Aldus overeengekomen te Zaandam op 18 november 2020

Namens de vakbond CNV Vakmensen:

Namens de vakbond FNV Handel:

S. Faez

L. Bakhuijsen

Namens Aldi Zaandam B.V.:

B. van Loon

OR Aldi Zaandam:

mevrouw M. Molenaar