Tijdelijk SOCIAAL PLAN voor geheel Sodexo

sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES

Inhoud

Inleiding 3

1 Fasemodel 7
2 Passende functie 15
3 Bezwarenprocedure 18
4 Vergoedingen 18
5 Werkloosheidswetuitkering 18
6 Loonbelasting, premie volksverzekeringen, sociale verzekeringspremie 18
7 De beëindigingsovereenkomst 18

Definities 19

Bijlagen 20

Inleiding

De ondergetekenden
Sodexo Nederland B.V.
Sodexo Altys B.V.
Sodexo B.V.
Sodexo Prestige B.V.

hierna gezamenlijk te noemen: “Sodexo”
en

FNV
FNV Horeca
CNV vakmensen.nl

hierna gezamenlijk te noemen: “vakorganisaties”
Sodexo en vakorganisaties worden gezamenlijk genoemd: “partijen”

verklaren met ingang van 1 januari 2021 het volgende sociaal plan te zijn aangegaan, dat voorgaande sociale plannen, waaronder het sociaal plan voor Facilitair en Faciliterend Sodexo (2018 – 2020), (tijdelijk) vervangt. Dit sociaal plan is onderdeel van en/of vult aan de Cao voor Facilitair en Faciliterend Sodexo, de Cao voor de Contractcateringbranche en de Cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf.

Dit sociaal plan heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze oplossen van werkgelegenheidsproblematiek die is ontstaan als gevolg van de coronacrisis. Sodexo zal in verband met deze problematiek overgaan tot een of meer reorganisaties. Sodexo streeft er met behulp van dit sociaal plan steeds naar om het meest ongewenste scenario van gedwongen vertrek van medewerkers zo veel mogelijk te voorkomen. Sodexo beoogt dit te doen door opleiding, scholing en in- en externe herplaatsing. Daarbij laat Sodexo een medewerker die kiest voor vertrek in aanmerking komen voor een hogere vergoeding. Hiermee kan immers het minst gewenste scenario van het gedwongen vertrek van medewerkers steeds zo veel mogelijk worden voorkomen.

Interne herplaatsing

Sodexo spant zich bij een reorganisatie optimaal in om de betrokken medewerkers zo veel als mogelijk (intern) te herplaatsen (van werk-naar-werk-transities). Vanwege al deze inspanningen van Sodexo, loopt herplaatsing als een rode draad door dit sociaal plan. Dit bestaat onder meer uit het voorzien in een vergoeding en/of afbouwregeling bij herplaatsing in een (lagere) functie voor medewerkers die intern herplaatst worden. Daarnaast kunnen medewerkers die hiervan gemotiveerd gebruik willen maken via de beschikbare mogelijkheden in voorkomende gevallen in aanmerking komen voor om-, her- en/of bijscholing wanneer dit hun kansen op herplaatsing vergroot.
Een remplaçanten- of plaatsmakersregeling is in het sociaal plan opgenomen om ruimte voor herplaatsing te maken. Er is geïnvesteerd in het snel en makkelijk kunnen vinden van herplaatsingsmogelijkheden, onder meer door de inrichting van onze interne

mobiliteitsafdeling. Deze insteek heeft mede tot gevolg dat medewerkers die niet meewerken aan herplaatsing conform dit sociaal plan een minder gunstige behandeling krijgen.

Ontslagcommissie

Het sociaal plan introduceert een cao-ontslagcommissie als bedoeld in artikel 7:671a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW). Ook zullen enkele op grond van artikel 7:669 lid 5 onder b BW normaal gesproken geldende regels nu niet van toepassing zijn aangezien in dit sociaal plan enkele daarvan afwijkende regels worden ingesteld. Dit wordt met name nader uitgewerkt in bijlage 3 bij dit sociaal plan.

Looptijd en werkingssfeer

Dit sociaal plan loopt van 1 januari 2021 tot 1 juli 2021 en is van toepassing op alle medewerkers van wie werkgelegenheidsproblematiek moet worden opgelost die ontstaat als gevolg van een reorganisatie in verband met de coronoproblematiek.
Voor de toepassing van fase 3 van dit sociaal plan loopt dit sociaal plan tot 1 januari 2022. Dat betekent dat fase 1 en fase 2 steeds worden gestart voor 1 juli 2021, maar dat fase 3 daarna kan worden ingezet en uiterlijk dient te zijn afgerond op 1 januari 2022.
Voor medewerkers met een contract voor bepaalde tijd geldt dat dit sociaal plan alleen van toepassing is wanneer de arbeidsovereenkomst van deze medewerkers tussentijds zal worden beëindigd als gevolg van een reorganisatie. Wanneer de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, kunnen deze medewerkers slechts in aanmerking komen voor de transitievergoeding voor zo ver de wet dat vereist en niet voor een vergoeding uit dit sociaal plan.

Voor medewerkers die voorafgaande aan de start van dit sociaal plan al in een reorganisatietraject zaten, blijven de op dat traject toepasselijke regels van toepassing en is dit sociaal plan niet van toepassing (zoals het Sociaal Vangnet van 1 april 2020).
Aan de medewerkers op wie de cao KLM (deels) van toepassing is, wordt dit sociaal plan ter informatie ter beschikking gesteld. De medewerkers zijn tot en met 28 februari 2021 in de gelegenheid gesteld om aan de HR directeur via HR.Directeur.NL@sodexo.com aan te geven of zij gebruik willen maken van dit sociaal plan. Het uitblijven van een tijdige reactie van deze medewerker, wordt gezien als instemming met de exclusieve toepassing van dit sociaal plan.

Maatregelen in sectoren en vanuit overheid

Partijen treden in elk geval met elkaar in overleg als er vanuit de overheid en/of binnen de relevante sector verdere ondersteunende maatregelen komen en/of (tijdelijk) de relevante wetgeving wijzigt, waarvan Sodexo gebruik wenst te maken. Aanvullende maatregelen vanuit de overheid dan wel sector die op de medewerker kunnen worden toegepast en voor hem gunstige gevolgen hebben, worden als uitgangspunt door Sodexo toegepast. Hierbij kan geen sprake zijn van hogere vergoedingen voor de medewerker ten nadele van Sodexo, dan wel toegenomen kosten voor Sodexo, tenzij Sodexo hiermee uitdrukkelijk schriftelijk instemt.

Status en karakter

Dit sociaal plan dient te worden gekwalificeerd als een cao en zal als zodanig worden aangemeld. De bepalingen van het sociaal plan hebben een standaard karakter (er mag niet ten voordele en niet ten nadele van de medewerker van het sociaal plan worden afgeweken) en zijn uitputtend (uitsluitend de bepalingen uit het sociaal plan gelden); dit alles behoudens het geval van een gehonoreerd beroep op de hardheidsclausule en behoudens de onder de werkingssfeer hierboven genoemde medewerkers op wie de cao KLM (deels) van toepassing is en die uiterlijk in februari 2021 expliciet aan de HR directeur via HR.Directeur.NL@sodexo.com hebben aangegeven dat zij niet van dit Sociaal plan gebruik wensen te maken.

Overleg

Bij geschillen, ingrijpende veranderingen en/of onvoorziene omstandigheden die verband houden met dit sociaal plan treden partijen eerst met elkaar in overleg. Dit overleg kan op verzoek van (een van) beide partijen plaatsvinden.
Partijen hebben afgesproken dat zij bij een wezenlijk verschil van mening onder meer met betrekking tot de interpretatie en het al dan niet van toepassing zijn van dit sociaal plan, in overleg treden om tot overeenstemming te komen, zonder dat acties worden ondernomen.
Wanneer één van de partijen tijdens dit overleg vaststelt dat overeenstemming niet te bereiken is, laat zij dit schriftelijk met ontvangstbevestiging aan de andere partij weten. Partijen treden dan in overleg over de gevolgen van deze constatering en als partijen het hier over eens zijn, leggen zij dit geschil voor aan een rechter in een artikel 96 Rechtsvordering procedure.
Los hiervan, hebben partijen op regelmatige basis overleg. Zij hebben als uitgangspunt in elk geval eens in de twee weken overleg over de stand van zaken van de herplaatsingen in Fase 1B en bespreken een overzicht op hoofdlijnen van de herplaatsingen die hebben plaatsgehad, de weigeringen van passende functies die aan de orde zijn geweest, het niet selectief aanbieden van vacatures en eventuele discussies over om-, her- en/of bijscholing die hebben plaatsgehad. Hierin worden eventueel evident onredelijke en onbillijke gevallen opgelost en onvoorziene situaties bekeken.

Hardheidsclausule

Mocht de toepassing van dit sociaal plan voor de medewerker leiden tot evident onaanvaardbare gevolgen vanwege een hierdoor ontstane onredelijke en onbillijke situatie, dan kan hij zich schriftelijk en gemotiveerd wenden tot de HR Directeur via HR.Directeur.NL@sodexo.com. Mocht een beroep op deze hardheidsclausule door de HR Directeur worden ingewilligd, dan kan (al dan niet onder voorwaarden) – ondanks het anderszins uitputtende en standaard karakter van het sociaal plan – ten gunste van de werknemer worden afgeweken van het bepaalde in het sociaal plan.

Sodexo	FNV	CNV Vakmensen.nl
Pieter Versteeg HR Directeur Sodexo Nederland B.V.	Jan van den Brink Vakbondsbestuurder	Michiel Wallaard Vakbondsbestuurder

Horecabond FNV

Johan Bijlsma
Vakbondsbestuurder

1 Fasemodel

Er geldt een drie fasen model waarbij elke fase start na afloop van de voorgaande fase. Het beoogde tijdspad van deze fasen ziet er op hoofdlijnen als volgt uit.

- Fase 1 A en B zijn managementinstrumenten, waar er een van open kan staan tot uiterlijk 15 dagen voor aanvang fase 2 (de boventalligheidsverklaring);
- Fase 2 staat open vanaf het moment dat aan de medewerker is aangegeven dat hij boventallig is of gaat worden, tot uiterlijk 14 dagen na deze boventalligheidsverklaring;
- Fase 3 start 29 dagen na boventalligheidsverklaring.

1.1 Algemeen

Voor elke fase geldt het volgende:

Opzegtermijn
Door gebruikmaking van de mogelijkheid van artikel 7:672 lid 7 BW wordt de opzegtermijn die Sodexo naar de medewerker toe in acht heeft te nemen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het kader van dit sociaal plan (ongeacht de fase waarin de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt) in alle gevallen op een maand gesteld, waarbij niet tegen het einde van de kalendermaand hoeft te worden opgezegd (de maand gaat direct lopen). Voor de medewerker geldt een gelijke opzegtermijn.

Voor de medewerker die een beëindigingsovereenkomst tekent, geldt het volgende. Hij krijgt het verschil (als dat er is) tussen de opzegtermijn in hele maanden (niet afgerond tot het einde van de maand) die Sodexo zonder deze wijziging naar hem zou hebben gehad[1] als een te kapitaliseren geldbedrag ineens uitgekeerd (met uitzondering van het bepaalde onder artikel 1.2 B sub ii van dit sociaal plan). Hierbij is de waarde van elke maand gesteld op een maandsalaris.

Als de medewerker en Sodexo overeenkomen dat de medewerker gedurende de periode van deze opzegtermijn van een maand niet in dienst blijft, wordt deze ook (naar rato) uitgekeerd overeenkomstig het hiervoor bepaalde. Zie in dit verband ook artikel iv. in fase 1A, artikel v. en vi. in fase 1B en artikel iii. in fase 2 van het sociaal plan.

Positie medewerker met pensioenregeling bij Nationale Nederlanden of bij het Pensioenfonds Horeca & Catering (PH&C)
Voor de medewerkers op wie de pensioenregeling bij Nationale Nederlanden of bij PH&C van toepassing is, geldt dat deze pensioenregeling de mogelijkheid biedt om eerder met pensioen te gaan. Het ouderdomspensioen gaat dan eerder in. Daarnaast heeft een groep ‘oudere’ medewerkers pensioenen opgebouwd die eerder dan de huidige pensioenregelingen ingaan (bijvoorbeeld op de leeftijd van 65 jaar). Medewerkers kunnen deze pensioenen eerder dan de AOW-gerechtigde leeftijd laten ingaan.

[1] En daarmee niet de onderhavige opzegtermijn van een maand aangezien hij gedurende deze periode als uitgangspunt in dienst blijft.

Als de medewerker er voor kiest om voor de AOW-datum met pensioen te gaan, is er mogelijk sprake van een AOW-gat. De AOW-uitkering ontvangt de medewerker immers pas op de AOW-datum.

Medewerkers die gebruik willen maken van bovengenoemde pensioenmogelijkheden, nemen hiervoor contact op met hun pensioenfonds of pensioenverzekeraar. Daarnaast kan de medewerker inzicht krijgen in zijn (persoonlijke) situatie via mijnpensioenoverzicht.nl. Daar vindt de medewerker informatie over de AOW en zijn opgebouwde pensioen bij alle werkgevers.

Medewerkers op wie de pensioenregeling bij Nationale Nederlanden van toepassing is, die eerder met pensioen willen, kunnen in aanmerking komen voor een vergoeding conform het bepaalde in dit sociaal plan. Als de pensioenregeling en de wet (fiscale grenzen) dit toestaan en dit niet kostenverhogend voor Sodexo werkt, werkt Sodexo er op verzoek van de medewerker aan mee om – in plaats van de beëindigingsvergoeding uit te laten keren bij uitdiensttreding en direct (tot 52%-) belasting verschuldigd te zijn – (een deel van) de beëindigingsvergoeding fiscaal voordelig te storten in zijn pensioenregeling.

1.2 Fase 1

In fase 1 kan door Sodexo een van de volgende managementinstrumenten ingezet worden, door deze ‘open te zetten’, waarmee Sodexo beoogt boventalligheid en gedwongen ontslagen te minimaliseren:

A. Vrijwillige vertrekregeling.

i. Als Sodexo ervoor kiest om dit instrument open te zetten, kunnen de hiervoor in aanmerking komende medewerkers aangeven dat ze willen opteren voor vrijwillig vertrek via een beëindigingsovereenkomst (conform bijlage 2). Zij ontvangen dan 160% van de transitievergoeding**.**

ii. Er is een redelijke termijn van openstelling van deze regeling met bijvoorbeeld als startdatum de datum van indiening van de adviesaanvraag. Nu het een vrijwillige regeling betreft, blijven de ondertekende beëindigingsovereenkomsten ook bij het eventueel uitblijven van positief advies van kracht (het op basis van vrijwilligheid aangaan van een beëindigingsovereenkomst is immers altijd mogelijk tussen Sodexo en de medewerker).

iii. Iedere medewerker kan zijn belangstelling kenbaar maken om vrijwillig te vertrekken. Sodexo kan altijd een verzoek van een medewerker tot gebruikmaking van de vrijwillige vertrekregeling afwijzen. Sodexo zal als de medewerkers dit vraagt de afwijzing motiveren. Als Sodexo met dit verzoek instemt, levert de medewerker de door hem ondertekende beëindigingsovereenkomst zo spoedig mogelijk maar uiterlijk 15 dagen voor aanvang van fase 2 in bij Sodexo. Bij overschrijding van deze termijn is deelname aan deze regeling uitgesloten.

iv. De medewerker en Sodexo bepalen of de arbeidsovereenkomst eindigt met dan wel zonder inachtneming van de op grond van dit sociaal plan geldende opzegtermijn. Als deze opzegtermijn van een maand niet in acht wordt genomen, ontvangt de medewerker de vergoeding voor de voor hem krachtens dit sociaal plan geldende opzegtermijn ineens (voor het gedeelte dat de opzegtermijn niet in acht is genomen).

v. De minimale vergoeding (exclusief de vergoeding onder iv.) bij dit managementinstrument bedraagt 160% van het maandsalaris.

B. Vroegtijdige herplaatsing inclusief stimuleringsregeling.

Sodexo kan ervoor kiezen om dit instrument, Fase 1B, open te zetten, waarbij Sodexo kan bepalen voor welke groepen medewerkers (bijvoorbeeld werkzaam op specifieke locaties en/of in specifieke regio's) dit instrument wordt opengezet.

Er is een redelijke termijn van openstelling van deze regeling met bijvoorbeeld als startdatum de datum van indiening van de adviesaanvraag. Nu het een vrijwillige regeling betreft, blijven de ondertekende beëindigingsovereenkomsten ook bij het eventueel uitblijven van positief advies van kracht (het op basis van vrijwilligheid aangaan van een beëindigingsovereenkomst is immers altijd mogelijk tussen Sodexo en de medewerker).

Fase 1B bestaat uit vroegtijdige (zo ver mogelijk voor de verwachte datum boventalligheid) herplaatsing in- en extern inclusief de hierop toegespitste stimuleringsregeling voor medewerkers die werkzaam zijn voor Sodexo op onder meer sites, locaties, vestigingen en/of afdelingen waar boventalligheid zal gaan ontstaan. Als Sodexo ervoor kiest om dit instrument open te zetten, wordt het herplaatsingstraject vroegtijdig ingezet (zo ver mogelijk voor de verwachte datum boventalligheid). Op basis van diverse factoren, die kunnen bestaan uit bij Sodexo eerder vervulde functies, opleidingsmogelijkheden, openstaande vacatures, de c.v.'s van de betrokken medewerkers en/of gesprekken met betrokkenen, wordt vroegtijdig op zoek gegaan naar herplaatsingsmogelijkheden voor de betrokken medewerkers.

Sodexo spant zich tijdens deze vroegtijdige herplaatsing optimaal in om de betrokken medewerkers zo veel als mogelijk in- en extern te herplaatsen (van werk-naar-werk-transities). Hierbij kunnen medewerkers die hiervan gemotiveerd gebruik willen maken via de beschikbare mogelijkheden in voorkomende gevallen in aanmerking komen voor om-, her- en/of bijscholing wanneer dit hun kansen op herplaatsing vergroot.

Meer concreet investeert Sodexo in bredere inzetbaarheid van medewerkers door (deels) naast bovenstaande op hoofdlijnen de volgende activiteiten en infrastructuur aan te bieden:

1) Uitvoeren van een in- en extern initieel onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden;
2) Aanbieden van relevante en/of gewenste training zoals in elk geval het opstellen van een CV en aanbieden van een training over solliciteren;
3) Aanbieden van een individueel gesprek ter voorbereiding op een sollicitatiegesprek;
4) Zo veel mogelijk gericht aanbieden van en (ook specifiek regionaal) oriënteren op passende en/of vacante concrete in- of externe herplaatsingsmogelijkheden;

5) Zo veel mogelijk gericht aanbieden van diverse cursussen via onder meer de Online Academy;

Deze activiteiten vinden plaats onder centrale begeleiding van een nader vorm te geven mobiliteitsteam waaraan naast leiders vanuit de operatie ook de volgende specialisten in samenwerking met de betreffende leidinggevenden (van) en medewerkers (zelf) meewerken: transitieadviseurs (HR Mergers & Acquisition-adviseurs), loopbaanadviseur, planners, recruiters, learning & development-adviseurs, HR business partners, verzuimspecialisten.

Hiermee investeert Sodexo extra in het snel en makkelijk kunnen vinden van herplaatsingsmogelijkheden. Deze insteek heeft mede tot gevolg dat medewerkers voor een lagere vergoeding in aanmerking komen als zij een tweede keer een in- dan wel externe passende functie weigeren.

Aanbod passende functie in fase 1B

i. Als de medewerker voor de eerste keer een aanbod krijgt voor een passende functie als beschreven in artikel 2 lid 5 van dit sociaal plan, ontvangt hij ter stimulering 15% van de transitievergoeding[2] als hij deze functie accepteert. Als hij deze functie weigert, kan hij binnen twee weken een beëindigingsovereenkomst (conform bijlage 2) ondertekenen waarbij hij vertrekt en in aanmerking komt voor 20% van de transitievergoeding.

ii. Als een medewerker voor de tweede keer een aanbod krijgt voor een passende functie als beschreven in artikel 2 lid 5 van dit sociaal plan, ontvangt hij ter stimulering 5% van de transitievergoeding als hij deze functie accepteert. Als hij deze functie weigert, kan hij binnen twee weken een beëindigingsovereenkomst ondertekenen waarbij hij vertrekt en in aanmerking komt voor 10% van de transitievergoeding. Als de medewerker de functie niet accepteert en niet binnen 14 dagen na aanbod van de passende functie de ondertekende beëindigingsovereenkomst heeft ingeleverd, dan zal de medewerker vanaf fase 2 niet (langer) in aanmerking voor de vergoedingen (inclusief de vergoeding in verband met het niet in acht nemen van de opzegtermijn) uit fasen 2 en 3 uit dit sociaal plan, maar uitsluitend voor een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. In de ontslagprocedure zal Sodexo opgeven dat de betrokken medewerker tweemaal een passende functie heeft geweigerd.

iii. Als de medewerker voor wie deze fase 1B is opengezet gedetacheerd kan worden in een passende functie, werkt hij hieraan mee. Sodexo en de medewerker kunnen voor de detachering specifieke afspraken maken, waarbij partijen in overleg treden wanneer er discussie ontstaat hierover. Het weigeren van medewerking hieraan wordt beschouwd als het weigeren van een passende functie als hierboven beschreven en het bepaalde onder i. en ii. is dan ook op gelijke wijze van toepassing**.**

Aanbod vacante niet als passend te beschouwen functie in fase 1B

[2] De transitievergoeding wordt in een dergelijk geval berekend tot het moment dat de passende functie ingaat. Dit geldt ook voor de onderdelen ii en iv.

iv. Als de medewerker een aanbod krijgt voor een vacante niet als passend te beschouwen functie, ontvangt hij ter stimulering 10% van de transitievergoeding als hij nog geen eerste aanbod heeft geweigerd als hierboven onder i. beschreven, als hij deze functie accepteert. De medewerker ontvangt ter stimulering 5% van de transitievergoeding als hij een eerste aanbod als hierboven onder i. beschreven heeft geweigerd, maar hij nog geen tweede aanbod heeft geweigerd als hierboven onder ii. beschreven, als hij deze functie accepteert. Als hij deze functie weigert, kan hij binnen twee weken een beëindigingsovereenkomst (conform bijlage 2) ondertekenen waarbij hij vertrekt en in aanmerking komt voor 20% van de transitievergoeding als hij nog geen eerste aanbod heeft geweigerd als hierboven onder i. beschreven respectievelijk 10% van de transitievergoeding als hij nog geen tweede aanbod heeft geweigerd als hierboven onder ii. beschreven.

Gewenst vertrek vanwege wens om geen banen aangeboden te krijgen

v. Als een medewerker – die geen aanbod voor een vacante of passende functie heeft gehad – wenst te vertrekken (al dan niet vanwege zijn wens om geen banen aangeboden te krijgen), kan hij zijn belangstelling kenbaar maken om in aanmerking te komen voor:
   a. 35% van de transitievergoeding bij afgerond vertrek binnen 14 kalenderdagen nadat Fase 1B van dit sociaal plan is opengezet;
   b. 25% van de transitievergoeding bij afgerond vertrek vanaf de 15^{e} kalenderdag tot de 30ste kalenderdag nadat Fase 1B van dit sociaal plan is opengezet.
   c. 20% van de transitievergoeding bij afgerond vertrek vanaf de 30ste dag nadat Fase 1B van dit sociaal plan is opengezet.

   Onder het moment van ‘afgerond vertrek’ wordt verstaan het moment waarop de beëindigingsovereenkomst (conform bijlage 2) is ondertekend. Hierbij maakt het niet uit of vervolgens de op grond van dit sociaal plan geldende opzegtermijn van een maand wordt toegepast, of dat deze opzegtermijn niet in acht wordt genomen, en de medewerker ineens de vergoeding ontvangt voor de voor hem geldende opzegtermijn van een maand voor het gedeelte dat de opzegtermijn niet in acht is genomen.
   Sodexo kan altijd een verzoek van een medewerker tot gebruikmaking van deze regeling afwijzen en zal dit beargumenteerd doen. Als Sodexo met dit verzoek instemt, levert de medewerker de door hem ondertekende beëindigingsovereenkomst zo spoedig mogelijk maar uiterlijk 15 dagen voor aanvang van fase 2 in bij Sodexo. Bij overschrijding van deze termijn is deelname aan deze regeling uitgesloten.

Algemene normen voor elke beëindigingsovereenkomst in fase 1B

vi. De medewerker en Sodexo bepalen bij elke beëindigingsovereenkomst als aan de orde in fase 1B of de arbeidsovereenkomst eindigt met dan wel zonder inachtneming van de op grond van dit sociaal plan geldende opzegtermijn. Als deze opzegtermijn van een maand niet in acht wordt genomen, ontvangt de medewerker de vergoeding voor de voor hem krachtens dit sociaal plan geldende

opzegtermijn ineens (voor het gedeelte dat de opzegtermijn niet in acht is genomen).

vii. De minimale vergoeding voor elke beëindigingsovereenkomst als aan de orde in fase 1B bedraagt (a) 15% van het maandsalaris na het eerste aanbod respectievelijk (b) 5% maandsalaris na het tweede aanbod (exclusief de vergoeding onder vi.).

viii. Als de medewerker vertrekt met een beëindigingsovereenkomst als aan de orde in fase 1B, dan komt hij alleen in aanmerking voor de daarin genoemde vergoedingen als de door hem ondertekende beëindigingsovereenkomst binnen 14 dagen na het gedane aanbod wordt ondertekend en geretourneerd bij Sodexo, maar altijd ook uiterlijk 15 dagen voor aanvang van fase 2. Bij overschrijding van deze termijn is deelname aan deze regeling uitgesloten, tenzij dit niet aan de medewerker te verwijten valt.

ix. De medewerker die in fase 1B een baan in-/extern aanvaardt dan wel vertrekt, krijgt de gelegenheid om aan te geven dat hij een jaar lang voorrang boven externe sollicitanten wil blijven behouden bij vacatures die overeenkomen met zijn huidige functie binnen Sodexo. Sodexo streeft er naar deze interne vacatures twee weken voordat deze vacatures extern worden opengesteld naar de medewerker te sturen.

Van Fase 1B naar fase 2

x. Als de hieronder beschreven fase 2 na fase 1B onverhoopt nodig zou zijn, gaat dit van start zo snel als Sodexo dit redelijkerwijs nodig acht als onverhoopt duidelijk zou worden dat de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (hierna: tNOW) niet geldt voor de onderneming waar de betreffende medewerkers werkzaam zijn. Als de tNOW wel geldt voor de onderneming waar de betreffende medewerkers werkzaam zijn, start fase 2 zo snel als Sodexo dit redelijkerwijs nodig acht en als uitgangspunt na het einde van de tNOW.

1.3 Fase 2:

1.3.1 Direct vertrek bij boventalligheid.

Deze fase gaat in op de dag dat door Sodexo aan de medewerker schriftelijk wordt meegedeeld dat hij boventallig is dan wel gaat worden (de boventalligheidsverklaring). Vanaf dit moment start de interne herplaatsingstermijn van 1 maand, waarin wordt onderzocht of er binnen een redelijke termijn herplaatsingsmogelijkheden zijn[3].

i. In deze fase kan de medewerker vertrekken met een beëindigingsovereenkomst conform bijlage 2 waarin een vergoeding van 125% van de transitievergoeding is opgenomen als fase 1B heeft opengestaan. Dit bedraagt 145% van de transitievergoeding als fase 1A heeft opengestaan. Deze vergoeding bedraagt 150% van de transitievergoeding als fase 1 niet open heeft gestaan.

[3] Als bedoeld in de wettelijke bepalingen hieromtrent waaronder onder andere het huidige artikel 9 en 10 van de Ontslagregeling.

ii. De medewerker levert de ondertekende beëindigingsovereenkomst zo spoedig mogelijk doch uiterlijk 14 dagen na de mededeling van boventalligheid in bij Sodexo. Bij overschrijding van deze termijn is deelname aan deze regeling uitgesloten.

iii. De medewerker en Sodexo bepalen bij de beëindigingsovereenkomst als aan de orde of de arbeidsovereenkomst eindigt met dan wel zonder inachtneming van de op grond van dit sociaal plan geldende opzegtermijn. Als deze opzegtermijn van een maand niet in acht wordt genomen, ontvangt de medewerker de vergoeding voor de voor hem geldende opzegtermijn ineens (voor het gedeelte dat de opzegtermijn niet in acht is genomen).

iv. De minimale vergoeding (exclusief de vergoeding onder iii.) in fase 2 bedraagt 125% van 1 maandsalaris.

v. Er is in deze fase een zogenaamde remplaçanten- of plaatsmakersregeling: als een medewerker aangeeft dat hij/zij zou willen vertrekken in plaats van een medewerker die boventallig is geworden, dan kan hij hiervoor bij Sodexo een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor een beëindigingsovereenkomst conform bijlage 2. In deze overeenkomst wordt dan de voor hem geldende transitievergoeding opgenomen, tenzij deze vergoeding hoger is dan de vergoeding van de medewerker voor wie hij plaatsmaakt aangezien deze laatstgenoemde vergoeding dan zijn maximale vergoeding betreft. Sodexo kan dit verzoek altijd afwijzen. Als Sodexo met dit verzoek instemt, levert de medewerker de door hem ondertekende beëindigingsovereenkomst zo spoedig mogelijk maar uiterlijk 14 dagen voor aanvang van fase 3 in bij Sodexo. Bij overschrijding van deze termijn is deelname aan deze regeling uitgesloten.

1.3.2 Uitzonderingen op de hoogtes van de vergoedingen in fasen 1 en 2

De genoemde vergoedingen die betaalbaar worden gesteld in fasen 1 en 2 worden in ieder geval (en deze regel kent dus voorrang op alle eerdere regels over vergoedingen):

- op 0 gesteld als de medewerker zijn AOW-leeftijd al heeft bereikt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- op 0 gesteld als op de medewerker een non-activiteitregeling of schorsing van toepassing is;
- op 0 gesteld als het dienstverband van de medewerker al is opgezegd dan wel anderszins wordt gestreefd naar beëindiging van het dienstverband;
- op het bedrag van uitsluitend de (wettelijke) transitievergoeding gesteld als de medewerker van deze regeling is uitgesloten op grond van het bepaalde in B ii.;
- gemaximeerd tot het tussen de datum van het daadwerkelijke einde van de arbeidsovereenkomst en de datum waarop de medewerker zijn AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt resterende salaris **(**het aantal maanden tussen de beëindigingsdatum en de AOW-datum worden vermenigvuldigd met het maandsalaris)**;**
- gemaximeerd tot het tussen de datum van het daadwerkelijke einde van de arbeidsovereenkomst en de datum van het contractuele einde van de arbeidsovereenkomst resterende salaris (berekend op bovengenoemde wijze), te verhogen met de transitievergoeding, als de medewerker een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft.

1.4 Fase 3: Gedwongen vertrek. Ontslag via Ontslagcommissie.

Deze fase geldt voor medewerkers die boventallig zijn geworden, niet zijn herplaatst en die niet hebben gekozen voor vertrek vanuit fase 1 en 2 dan wel deze keuze binnen de wettelijke bedenktermijn van 2 weken hebben ingetrokken. Hiervoor geldt dat, als Sodexo hiervoor kiest, toestemming zal worden gevraagd aan de ontslagcommissie om de arbeidsovereenkomst met de medewerker te beëindigen. Deze procedure is verder beschreven in bijlage 3 van dit sociaal plan. De ontslagcommissie zal dan een beslissing nemen op verzoek van Sodexo. De ontslagcommissie zal dit verzoek toekennen als de medewerker boventallig is en niet kan worden herplaatst in een passende functie (als gedefinieerd voor fase 2) binnen een redelijke termijn. Sodexo zal na toekenning van dit verzoek tot opzegging van de arbeidsovereenkomst van de medewerker overgaan. De vergoeding bedraagt dan 110% van de transitievergoeding, behalve als de medewerker:
A. een (interne) passende functie als beschreven in artikel 2 lid 6 van dit sociaal plan weigert recent voorafgaande aan het indienen van de ontslagaanvraag en/of gedurende die ontslagprocedure; dan wel
B. in fase 1B tweemaal een passende functie als beschreven in artikel 2 lid 5 van dit sociaal plan heeft geweigerd.
In deze gevallen komt de medewerker bij ontslag in aanmerking voor een vergoeding van 100% van de transitievergoeding, dus voor de wettelijke transitievergoeding. In deze gevallen zal Sodexo (ook via de ontslagcommissie) deze weigering benoemen.

2 Passende functie

Algemeen

2.1 Als een medewerker boventallig is of wordt, dan heeft hij bij geschiktheid voorrang op plaatsing in een passende functie boven andere in- en/of externe kandidaten**.** Als meer boventallige werknemers geschikt zijn voor een passende functie, wordt de meest geschikte kandidaat gekozen.

2.2 Sodexo streeft ernaar om de medewerker van wie de functie komt te vervallen, een passende functie aan te bieden en daarmee te behouden voor Sodexo.
Matching van medewerkers op passende functies en het (pro)actief stimuleren daarvan, vangt al aan voorafgaand aan de schriftelijke boventalligheidsverklaring dat als startpunt van fase 2 geldt. Hieronder valt ook de matching op die passende functies waarvan op dat moment al duidelijk is dat die binnen de geldende opzegtermijn van die medewerker gaan ontstaan.

2.3 Bij plaatsing in een passende functie krijgt de medewerker direct de arbeidsvoorwaarden die horen bij deze passende functie. De medewerker behoudt zijn anciënniteit. De overige (al bestaande) arbeidsvoorwaarden en voorzieningen (bijvoorbeeld salarisperspectief, bonusregeling, mobiele telefoon, leaseauto en evt. andere toeslagen) komen te vervallen, tenzij deze tevens onderdeel uitmaken van de bij de passende functie behorende arbeidsvoorwaarden en voorzieningen. Voor medewerkers die in Fase 2 van dit Sociaal plan een passende functie aanvaarden geldt hierbij nog de aanvulling als bepaald in artikel 2.7 sociaal plan.

2.4 Als de medewerker, al dan niet op basis van de op hem van toepassing zijnde cao (zoals in elk geval artikel 10 Cao voor de Contracteringbranche) en/of op basis van de

wet overgang van onderneming, kan overgaan naar de nieuwe dienstverlener (nieuwe werkgever) op de locatie waar hij werkzaam is, dan zal hij hieraan meewerken. Dit heeft niet te gelden als passende functie in zin van het sociaal plan, maar als een voortzetting van zijn eigen functie bij een andere werkever. Hij komt dan ook niet voor een vergoeding in aanmerking. Werkt de medewerker niet mee aan een overgang naar een nieuwe dienstverlener, wordt dit gelijkgesteld aan het twee keer weigeren van een passende functie in fase 1B, dan wel het weigeren van een passende functie in fase 2 en 3 van het sociaal plan.

Fase 1B

2.5 Een passende functie in fase 1B van dit sociaal plan is een in- dan wel externe (buiten Sodexo) functie die de medewerker direct dan wel met enige om-, her- en/of bijscholing kan verrichten. Hieronder vallen ook banen in andere sectoren dan de sector waarin die medewerker werkzaam was (zoals schoonmaak door medewerkers die nu in catering werken). Verder zijn hieraan de volgende criteria toegevoegd die een functie al dan niet passend maken:

- De functie voldoet aan het reistijdcriterium van het UWV, wat in dit geval betekent dat 1 uur enkele reis acceptabel wordt gevonden, dan wel een langere reistijd als de medewerker al een langere reistijd had (waarbij die langere reistijd als acceptabel geldt);
- Het verschil in uurloon van het basissalaris (exclusief toeslagen en vakantietoeslag) in de passende functie bedraagt maximaal 10% ten opzichte van het huidige uurloon van het basissalaris (exclusief toeslagen en vakantietoeslag) van die medewerker;
- Een externe passende functie mag geen uitzendbeding hebben;
- Een externe passende functie is duurzaam als het geen tijdelijk werk betreft wat korter dan 6 maanden duurt, zoals seizoenswerk en projecten;
- Andere werktijden en/of roostervrije dagen zijn geen reden om een passende functie te weigeren. Dit geldt wel voor werken in de nacht, zijnde tussen 00.00 en 06.00 uur voor medewerkers die nu niet in de nacht werken.

Fase 2

2.6 Een passende functie is in fase 2 van dit sociaal plan een vacante functie binnen Sodexo waarvoor geldt dat van de medewerker, op basis van opleiding en werk- en denkniveau, alsmede ervaring, vaardigheden en competenties, redelijkerwijs verwacht kan worden dat hij die functie binnen een redelijke termijn volledig zelfstandig en op het vereiste niveau kan verrichten. Zodra de medewerker op basis van deze criteria geschikt is voor de passende functie worden studiekosten (als nodig geacht door Sodexo) vergoed. De functie wijkt niet meer dan 1 functieniveau af van de functie die de medewerker voor de reorganisatie vervulde.

2.7 Als de medewerker in Fase 2 van dit sociaal plan (en dit geldt dus uitdrukkelijk niet in fase 1B van dit sociaal plan mede gezien de hierin opgenomen stimuleringsregeling) wordt geplaatst in een passende functie waarvan het nieuwe salaris lager is dan het oude salaris, dan ontvangt hij zolang hij deze passende functie blijft vervullen gedurende 30 maanden een gelijkblijvende (niet indexeerbare) compensatietoeslag. De hoogte van deze compensatietoeslag bedraagt het verschil tussen het nieuwe

salaris en het oude salaris. Het nieuwe salaris zal niet lager worden vastgesteld dan 90% van zijn huidige salaris. Het salaris als bedoeld in dit artikel is inclusief eventuele persoonlijke toeslagen.

> *Voorbeeld compensatietoeslag*
> *Een medewerker heeft een laatstverdiend salaris inclusief eventuele persoonlijke toeslag van € 2.000,-- bruto. Het maximum salaris van de nieuwe functie is € 1700,-- bruto. De compensatietoeslag wordt dan als volgt bepaald:*
>
> *Het salaris van de medewerker in zijn nieuwe functie zal € 1.800,-- bruto bedragen. Dit is vanwege de afspraak dat het nieuwe salaris niet lager wordt dan 90% van het huidige totale salaris. Het verschil bedraagt dan € 200,-- bruto. Zolang de medewerker deze passende functie blijft vervullen ontvangt hij gedurende 30 maanden een compensatietoeslag van € 200 bruto per maand.*

Een medewerker kan in uitzonderlijke gevallen arbeidsvoorwaarden hebben die niet bij zijn functie hoorden, maar hem uitdrukkelijk persoonlijk en arbeidsvoorwaardelijk zijn toegekend. Bij plaatsing in de passende functie vervallen deze arbeidsvoorwaarden conform de regel van artikel 2.3 sociaal plan, maar wordt het bedrag dat deze arbeidsvoorwaarden vertegenwoordigt opgenomen in de compensatietoeslag.

3 Bezwarenprocedure

Op dit sociaal plan is de in bijlage 1 van dit sociaal plan opgenomen bezwarenprocedure van toepassing.

4 Vergoedingen

4.1 Sodexo streeft ernaar om de uitbetalingen van vergoedingen als genoemd in dit sociaal plan binnen een maand nadat het dienstverband is geëindigd aan medewerker betaalbaar te stellen onder de gebruikelijke inhoudingen van de verschuldigde belastingen en premies.

4.2 De vergoedingen uit dit sociaal plan strekken ter (gedeeltelijke) compensatie van de opzegtermijn, mogelijke inkomens- en/of pensioenschade en/of in aanvulling op een eventuele uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten dan wel op een elders te verdienen lager loon.

5 Werkloosheidswetuitkering

Sodexo is niet aansprakelijk en ook niet verantwoordelijk voor de schade als de (ex-) medewerker onverhoopt niet of niet aansluitend aan het einde van zijn dienstverband in aanmerking komt voor de werkloosheidswetuitkering of een andere uitkering.

6 Loonbelasting, premie volksverzekeringen, sociale verzekeringspremie

De mogelijke loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersdeel van sociale verzekeringspremies die medewerker over vergoedingen, tegemoetkomingen en afbouwregelingen die in dit Sociaal plan zijn vermeld, verschuldigd is, komen voor rekening van de medewerker.

7 De beëindigingsovereenkomst

In bijlage 2 is de beëindigingsovereenkomst opgenomen, die behoort bij de fasen 1 en 2.

Definities

Boventalligheidsverklaring: de schriftelijke bevestiging aan de medewerker dat hij boventallig is of zal gaan worden.

Cao: de cao die geldt voor de medewerker op het moment van de start van de reorganisatie.

Maandsalaris: het verdiende vaste salaris per maand exclusief eventuele toeslagen en vakantiegeld.

Verlof: hiermee worden alle vormen van (boven)wettelijke vakantiedagen en ander verlof wat opgebouwd wordt bedoeld (zoals adv-, senioren- en roostervrije dagen).

Medewerkers: alle werknemers die in dienst zijn van Sodexo.

Partijen: de vakorganisaties (CNV vakmensen, FNV en Horecabond FNV) en Sodexo.

Persoonlijke toeslag: een van de volgende toeslagen die als bruto bedrag naast het salaris wordt uitgekeerd:

- Integratietoeslag non-index
- Persoonlijke toeslag af te bouwen
- Persoonlijke toeslag vast

Reorganisatie: Een reorganisatie als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Sodexo: Sodexo Nederland B.V., Sodexo Altys B.V, Sodexo Nederland B.V., Sodexo B.V. en Sodexo Prestige B.V.

Sociaal plan: dit document.

Transitievergoeding: de vergoeding als bedoeld in art. 7:673 e.v. BW en berekend conform de wet.

Bijlage 1: Bezwarenprocedure

1. Bezwaar indienen: waartegen, hoe en wanneer

1.1 De medewerker die geraakt is door de reorganisatie, kan bezwaar indienen tegen het gevolgde proces bij de volgende besluiten van Sodexo vanaf fase 2 van dit sociaal plan:
   a. dat hij na afspiegeling herplaatsingskandidaat is geworden, terwijl hij gemotiveerd van mening is dat hij gezien zijn feitelijke werkzaamheden niet tot de functiegroep behoort waarover afspiegeling heeft plaatsgevonden;
   b. om hem te plaatsen in een passende functie in fase 2 van dit sociaal plan; en
   c. dat de interne herplaatsingsperiode die is gevolgd op de boventalligheidsverklaring geen passende functie heeft opgeleverd (en daardoor fase 3 aan de orde is).

   De medewerker stuurt zijn gemotiveerde bezwaar uiterlijk 11 dagen na datum dagtekening van dit besluit per e-mail aan de voorzitter van de bezwarencommissie met direct een CC aan zijn leidinggevende.

1.2 De bezwarencommissie (hierna: de Commissie) bevestigt de ontvangst van het bezwaar binnen 7 dagen na ontvangst per e-mail aan de medewerker.

1.3 Het indienen van bezwaar heeft geen opschortende werking.

1.4 De medewerker kan zijn bezwaar op ieder gewenst moment intrekken.

2. Behandeling bezwaar en besluit

2.1 De Commissie behandelt het bezwaar van de medewerker alleen als dit conform artikel 1.1 van dit document in ieder geval tijdig is ingediend, deugdelijk is gemotiveerd en gericht is op het gevolgde proces.

2.2 De Commissie bestaat uit drie leden (hierna: Leden). De Leden zijn één door de OR aan te wijzen lid, één door Sodexo aan te wijzen lid en één door de OR en Sodexo aan te wijzen onafhankelijke voorzitter die in dienst is van Sodexo. Als de OR en Sodexo het niet eens kunnen worden over de aan te wijzen voorzitter, stemt Sodexo dit verder af met de vakorganisaties.

2.3 De Leden gaan strikt vertrouwelijk om met de ingediende bezwaren. De Leden behandelen de verkregen informatie conform de geldende privacywetgeving.

2.4 De Commissie kan de betrokken medewerker en/of (een) eventuele andere betrokkene(n) verduidelijkende vragen stellen en/of horen.

2.5 De Commissie geeft uiteindelijk een gemotiveerd advies over het ingediende bezwaar aan de HR Directeur. Als de Leden het onverhoopt niet eens worden over dit te geven advies, dan wordt dit advies gegeven op basis van meerderheid van stemmen. De Commissie streeft ernaar om dit advies 12 dagen na ontvangst aan de HR Directeur te geven en als uitgangspunt ook aan de betrokken medewerker te sturen.

2.6 De HR Directeur neem aan de hand van dit advies een besluit over het bezwaar. Dit besluit wordt gezonden aan de medewerker die het bezwaar heeft ingediend en aan de voorzitter van de Commissie. De HR Directeur streeft ernaar om dit besluit 7 dagen na ontvangst van dit advies te nemen. De betrokken medewerker op zijn verzoek ontvangt ook de uitspraak van de commissie.

2.7 Het besluit van de HR Directeur is bindend. Dit besluit is dus niet vatbaar voor bezwaar en/of beroep binnen Sodexo.

Bijlage 2: Beëindigingsovereenkomst

Beëindigingsovereenkomst

Ondergetekenden:

De besloten vennootschap «Personeelsgebied», gevestigd te Rotterdam aan de Watermanweg 30 (3067 GG), in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door P.J. Versteeg, Human Resources Director, hierna te noemen ”Werkgever”;

en

Naam medewerker, wonende aan de «Straat_en_huisnummer» «Huisnr» «Appart» («Postcode» te «Plaats») geboren op «Gebdatum», hierna te noemen “Werknemer”;

Werkgever en Werknemer worden hierna gezamenlijk aangeduid als ‘’Partijen’’.

In aanmerking nemende dat:

1) Werknemer sinds «Peild_Jub» in dienst is bij Werkgever (of haar rechtsvoorganger(s));
2) bij Werkgever een reorganisatie plaatsvindt, waarop het tijdelijk sociaal plan voor heel Sodexo dat geldig is vanaf 1 januari 2021 tot 1 juli 2021 (hierna: ‘het sociaal plan’) van toepassing is;
3) Als gevolg van deze reorganisatie werknemers boventallig verklaard (gaan) worden;
4) Daarom heeft werkgever het initiaitief genomen tot beëindiging van het dienstverband;
5) Werknemer op geen enkele wijze verwijt kan worden gemaakt van de beëindiging van het dienstverband;
6) Partijen vaststellen dat geen opzegverbod van toepassing is;
7) Aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen dringende reden in de zin van artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek ten grondslag ligt waarvan Werknemer ter zake een verwijt kan worden gemaakt en dat de arbeidsovereenkomst evenmin beëindigd wordt door of op verzoek van werknemer zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet kon worden gevergd;
8) Werknemer bezwaar heeft gemaakt tegen beëindiging van het dienstverband en zich daartegen heeft verweerd;
9) Werknemer zich volledig bewust is van de inhoud van deze Beëindigingsovereenkomst en de gevolgen daarvan en in de gelegenheid is gesteld zich hierover te beraden en te laten adviseren door een deskundige;
10) Partijen overeenstemming hebben bereikt ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst alsmede de condities waaronder deze beëindiging zal plaatsvinden en in dat kader hun rechtstoestand door middel van deze Beëindigingsovereenkomst vastleggen;

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

1. BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST
De arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer eindigt, op initiatief van Werkgever, per eerste dag uit dienst (hierna te noemen: “Beëindigingsdatum”) met wederzijds goedvinden, of zoveel eerder op verzoek van Werknemer.

2. BEËINDIGINGSVERGOEDING
2.1. Bij beëindiging van het dienstverband op Beëindigingsdatum ingevolge deze overeenkomst zal uiterlijk 30 dagen na het einde van het dienstverband aan Werknemer een eenmalige vergoeding (hierna te noemen: “Beëindigingsvergoeding”) betaalbaar worden gesteld ter grootte van €<bedrag> bruto onder de gebruikelijke inhoudingen.

2.2. Deze Beëindigingsvergoeding strekt ter (gedeeltelijke) compensatie van de (fictieve) opzegtermijn, mogelijke inkomens- en/of pensioenschade en/of in aanvulling op een eventuele sociale verzekeringsuitkering, dan wel een elders te verdienen lager loon.

2.3. Indien Werknemer komt te overlijden voor Beëindigingsdatum en/of voordat de Beëindigingsvergoeding betaald is, dan is de Beëindigingsvergoeding verschuldigd aan Werknemers erfgena(a)m(en). In verband daarmee spreken Partijen af dat de erfgena(a)m(en) van Werknemer per datum ondertekening van deze Beëindigingsovereenkomst een zelfstandig, voorwaardelijk en onherroepelijk recht op de Beëindigingsvergoeding krijgen inhoudende dat bij voortijdig overlijden van Werknemer, Werkgever de Beëindigingsvergoeding aan de erfgena(a)m(en) betaalt.

3. CONTINUERING ARBEIDSVOORWAARDEN EN EINDAFREKENING
3.1. Tot de Beëindigingsdatum kan Werknemer aanspraak maken op continuering van de arbeidsvoorwaarden en blijven de voor hem geldende interne regelingen van toepassing, tenzij in deze Beëindigingsovereenkomst anders is bepaald. Eventuele tussentijdse wijzigingen van deze arbeidsvoorwaarden c.q. interne regelingen zijn ook op Werknemer van toepassing.

3.2. Werkgever zal een eindafrekening opstellen ter zake van de bedragen die in verband
met de beëindiging van het dienstverband door partijen nog verschuldigd zijn. De eindafrekening zal uiterlijk in de maand volgend op de Beëindigingsdatum worden opgesteld en uitbetaald. Met Werknemer is overeengekomen dat bij einde dienstverband alle opgebouwde doch niet genoten vakantiedagen worden uitbetaald, met inachtneming van het bepaalde in artikel 1.1 van het sociaal plan omtrent verlofdagen. Dit geldt niet voor ADV- en Seniorenverlofdagen. Deze worden niet uitbetaald bij uitdiensttreding. Met deze eindafrekening worden de eventuele openstaande bedragen die Werknemer nog aan Werkgever verschuldigd is, verrekend.

4. OVERDRACHT WERKZAAMHEDEN
Werknemer zal naar beste kunnen medewerking verlenen aan een correcte overdracht van taken en verantwoordelijkheden. De overdracht zal in goed onderling overleg plaatsvinden. Werknemer zal ook na het einde van de arbeidsovereenkomst indien noodzakelijk (telefonisch) vragen beantwoorden in het kader van de bedrijfscontinuïteit.

5. BEDRIJFSREGELINGEN EN COLLECTIEVE VERZEKERINGEN
De deelname van Werknemer aan alle bedrijfsregelingen en collectieve verzekeringen zal met ingang van de Beëindigingsdatum worden beëindigd, tenzij anders in deze overeenkomst anders is overeengekomen.

6. PENSIOEN
Tot aan de Beëindigingsdatum zal de pensioenopbouw worden voortgezet. Afwikkeling van de voor Werknemer geldende pensioenregeling en/of daarmee samenhangende regelingen zal overeenkomstig de op Beëindigingsdatum geldende pensioenregeling en pensioenwetgeving plaatsvinden.

7. INLEVERING BEDRIJFSEIGENDOMMEN
7.1. Uiterlijk op de laatste werkdag voor Beëindigingsdatum, zal Werknemer alle nog in zijn bezit zijnde zaken die aan Werkgever toebehoren, zoals onder meer; (toegangs)pasjes, de mobiele telefoon (en eventuele daarbij behorende zaken en/of bescheiden), dossiers, documenten, bestanden of gegevens, zoals e-mails, databestanden, agenda's, computer en/of laptop schoon en in goede staat inleveren bij Werkgever. Werknemer zal van bedrijfsdocumenten geen kopieën in welke vorm dan ook behouden. Gebruik van deze bedrijfseigendommen tot Beëindigingsdatum zal in overeenstemming met de bij Werkgever geldende regels geschieden.

7.2. Tevens zal Werknemer alle aan hem toebehorende zaken aanwezig bij Werkgever uiterlijk de laatste werkdag voor Beëindigingsdatum, bij Werkgever op komen halen.

8. POSTCONTRACTUELE VERPLICHTINGEN
Alle postcontractuele verplichtingen uit hoofde van de geldende arbeidsovereenkomst zoals – maar niet

gelimiteerd tot – geheimhouding blijven na Beëindigingsdatum onverminderd van kracht, tenzij in deze Beëindigingsovereenkomst anders is bepaald. Hetzelfde geldt voor de overeengekomen boetebedingen in de geldende arbeidsovereenkomst en/of vergelijkbare overeenkomsten tussen partijen. Partijen zullen overleggen over het van kracht blijven en het bereik van het relatie- en of concurrentiebeding. Indien beide partijen hiermee instemmen, kunnen deze bepalingen (deels) komen te vervallen.

9. COMMUNICATIE EN GEHEIMHOUDING

9.1. Partijen zullen zich niet negatief over elkaar uitlaten.

9.2. Partijen zullen strikte geheimhouding jegens derden betrachten omtrent de reden van totstandkoming van de onderhavige Beëindigingsovereenkomst, alsmede de inhoud en de wijze van uitvoering. Reacties kunnen uitsluitend worden gegeven na schriftelijke toestemming van de andere Partij. Indien (een van beide) Partijen tot openbaarmaking van deze gegevens wettelijk verplicht blijken te zijn, zullen zij zich bij informatieverstrekking strikt houden aan de informatie als opgenomen in de onderhavige overeenkomst.

10. JURIDISCHE BIJSTAND

Werknemer verklaart door middel van ondertekening van de onderhavige overeenkomst dat hij omtrent de beëindiging van zijn dienstverband in voldoende mate juridisch is geïnformeerd, althans dat hij voldoende tijd en gelegenheid heeft gehad om zich in voldoende mate juridisch te laten informeren. Werknemer verklaart dan ook uitdrukkelijk dat hij de inhoud van de onderhavige overeenkomst en de consequenties daarvan volledig heeft begrepen.

11. GETUIGSCHRIFT EN REFERENTIES

Indien Werknemer hiertoe binnen 4 weken na de einddatum van de arbeidsovereenkomst een schriftelijk verzoek indient, zal Werkgever zorgdragen voor het opstellen van een in door Werkgever te bepalen positieve bewoordingen gesteld getuigschrift. Daarnaast zal Werkgever op verzoek van Werknemer door Werkgever te bepalen positieve referenties verstrekken, tenzij deze referentie(s) worden gevraagd ten behoeve van een functie bij Werkgever of een van de aan haar gelieerde vennootschappen.

12. FUNCTIE BIJ WERKGEVER BINNEN 18 MAANDEN NA BEËINDIGINGSDATUM

Werkgever zal de Beëindigingsvergoeding van Werknemer terugvorderen, indien Werknemer binnen 18 maanden na de Beëindigingsdatum, om welke reden en/of op wiens initiatief dan ook, opnieuw een functie bij Werkgever of een aan haar gelieerde onderneming gaat vervullen en dit niet voortvloeit uit overgang van onderneming (7:662 BW e.v.), dan wel indien de werknemer in deze periode bij een “Sodexo opvolgende werkgever” in dienst treedt. Het bedrag dat in dat geval van Werknemer zal worden teruggevorderd, is evenredig met het nog niet verstreken gedeelte van de periode van 18 maanden. Dit heeft tot gevolg dat indien Werknemer voorafgaand aan dan wel in de eerste maand na de Beëindigingsdatum een functie bij Werkgever of een aan haar gelieerde onderneming gaat vervullen, Werkgever dan het volledige bruto bedrag van de voornoemde vergoeding bij Werknemer zal terugvorderen. Het terug te vorderen bedrag zal maandelijks worden verminderd met 1/18e, hetgeen impliceert dat deze voor Werknemer door ondertekening van de onderhavige overeenkomst geldende terugbetalingsverplichting tot exact 18 maanden na de Beëindigingsdatum geldt.

13. SOCIAL MEDIA

Werknemer draagt uiterlijk een dag voor de Beëindigingsdatum zorg voor het aanpassen van eventuele aan hem gelinkte social media accounts, waaronder in ieder geval dient te worden verstaan LinkedIn, Facebook en Twitter, eruit bestaande dat hieruit blijkt dat Werknemer na de Beëindigingsdatum niet langer werkzaam is bij Werkgever. Tevens draagt Werknemer er zorg voor dat de informatie over het dienstverband tussen Werknemer en de Werkgever – waaronder in ieder geval maar niet uitsluitend de functie, aard van de werkzaamheden, de lengte van het dienstverband et cetera – juist en accuraat is.

Als blijkt dat Werknemer zich niet aan de hiervoor genoemde afspraak heeft gehouden, dan verbeurt Werknemer in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3, 4 en 5 BW aan de Werkgever een terstond en zonder nadere aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst opeisbare boete van € 500,-- ineens te vermeerderen met € 50,-- voor iedere dag dat de schending van deze afspraak voortduurt.

14. SCHENDING VERPLICHTINGEN DOOR WERKNEMER
Indien Werknemer zijn verplichtingen uit hoofde van deze overeenkomst schendt, zijn de (reeds) door Werkgever uit hoofde van deze Beëindigingsovereenkomst verrichte (en nog te verrichten) prestaties (waaronder de vergoeding uit artikel 2 ook dient te worden verstaan) niet langer verschuldigd en dienen deze ongedaan te worden gemaakt. Indien en voor zover Werkgever op dat moment de vergoeding al aan Werknemer mocht hebben uitgekeerd, dan geldt die betaling als onverschuldigd gedaan en dient Werknemer het gehele door hem ontvangen bedrag per ommegaande aan Werkgever terug te betalen. Voor het overige blijft deze Beëindigingsovereenkomst dan in stand.

15. AANSPRAKELIJKHEID
Door ondertekening van de onderhavige overeenkomst erkent Werknemer uitdrukkelijk dat Werkgever op geen enkele wijze aansprakelijk is, noch op enigerlei wijze verantwoordelijk is (voor de schade die hij lijdt) indien hij onverhoopt niet in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten (waaronder doch niet beperkt tot de Werkloosheidswet), althans hem deze door het UWV wordt geweigerd, dan wel het UWV hierop een korting toepast of deze opschort.

16. ALGEHELE EN FINALE KWIJTING
In de onderhandelingen hebben Partijen de gelegenheid gehad om alle (potentiële) rechten, verplichtingen en geschilpunten aan de orde te stellen. Behoudens voor zover het de nakoming en uitvoering van de in deze Beëindigingsovereenkomst omschreven rechten en verplichtingen betreft, verlenen Partijen elkaar hierbij algehele en finale kwijting met betrekking tot de arbeidsovereenkomst, de (wijze van) beëindiging daarvan en alles wat daaruit direct of indirect kan voortvloeien. Deze kwijting strekt mede ten behoeve van de aan Werkgever verbonden (groeps)vennootschappen en functionarissen en ziet voorts op en is niet beperkt tot eventuele aanspraken van Werknemer op grond van pensioenschade, contractuele afvloeiingsregelingen alsmede aanspraken gebaseerd op wet- en regelgeving met betrekking tot gelijke behandeling.

Deze algehele en finale kwijting heeft geen betrekking op verplichtingen uit hoofde van een negatief saldo op de (salaris)rekening in verband met het eventuele gebruik van een zakelijke creditcard en/of ander betaalmiddel.

Verder heeft deze algehele en finale kwijting enkel betrekking op feiten en/of omstandigheden die bij Werkgever en Werknemer op het moment van ondertekening van deze overeenkomst kenden/wisten dan wel hadden moeten kennen/weten.

17. OVERIGE BEPALINGEN
17.1. Deze Beëindigingsovereenkomst regelt alle afspraken die Partijen in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben gemaakt en vervangt alle eerder tot stand gekomen overeenkomsten en/of afspraken tussen Partijen.

17.2. Voor zover enige bepaling (of onderdeel) van deze Beëindigingsovereenkomst niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen (of onderdelen daarvan) onverlet.

17.3. Niettegenstaande enige wijziging in wetgeving, hebben Partijen dan ook geen andere rechten en verplichtingen dan vermeld in deze overeenkomst. Tussen Partijen geldt derhalve hetgeen zij in het sociaal plan is opgenomen en door middel van deze overeenkomst zijn overeengekomen en niet meer, minder of anders.

17.4. Werknemer verklaart in de aanloop naar het sluiten van deze Beëindigingsovereenkomst alle feiten en omstandigheden te hebben vermeld die naar hij redelijkerwijs weet of kan vermoeden, van invloed kunnen zijn bij de bepaling van de aanspraken uit hoofde van deze Beëindigingsovereenkomst.

17.5 In het geval Werknemer binnen 4 weken na de beëindigingsdatum ziek wordt en op dat moment niet werkzaam is bij een andere Werkgever, zal hij zich direct bij Werkgever ziek melden, gehoor geven aan de oproep van de bedrijfsarts en zich houden aan alle verplichtingen op grond van de Ziektewet en/of de WIA.

18. TOEPASSELIJK RECHT EN GESCHILLEN

18.1. Op deze Beëindigingsovereenkomst is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Uitsluitend de Nederlandse rechter is bevoegd kennis te nemen van enig geschil met betrekking tot onderhavige overeenkomst.

18.2. Alle geschillen met betrekking tot en voortvloeiende uit deze Beëindigingsovereenkomst zullen uitsluitend worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.

18.3. Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van de artikelen 7:900 e.v. BW.

19. BEDENKTERMIJN

19.1. Werknemer heeft het recht om deze overeenkomst zonder opgave van redenen binnen veertien dagen na de datum waarop deze overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de Werkgever gerichte, verklaring te ontbinden als bedoeld in artikel 7:670b lid 2 BW.

19.2 Het recht van Werknemer als bedoeld in het eerste lid van dit artikel is niet van toepassing, indien partijen de onderhavige overeenkomst zijn aangegaan binnen zes maanden na een ontbinding als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en ondertekend te …….. op ……..

_____	_____
namens deze dhr. P.J. Versteeg Human Resources Director	naam medewerker

Bijlage 3:

Ontslagcommissie en ontslagvolgorde

Partijen zijn overeengekomen dat in het sociaal plan wordt afgeweken van de ontslagvolgorde zoals is vastgelegd in de Ontslagregeling, te weten afspiegelen binnen uitwisselbare functies per bedrijfsvestiging van een werkgever. De hiervan afwijkende, op dit sociaal plan van toepassing zijnde regels over het bepalen van de ontslagvolgorde zijn uitgewerkt in hoofdstuk 1. De procedure die geldt in fase 3 wordt in hoofdstuk 2 hiervan uitgewerkt.

Hoofdstuk 1: de ontslagvolgorde

Als hoofdregel worden bij het bepalen van de ontslagvolgorde de bepalingen uit de Ontslagregeling, zoals nader gespecificeerd in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen, versie oktober 2019 ('de Uitvoeringsregels') gevolgd. Die regels worden echter op onderstaande wijze aangepast.

Artikel 1: definitie van locatie

Een locatie is (1) een enkele vestiging van een klant waar Sodexo werkzaamheden verricht. Hierbij geldt dat een vestiging als hoofdregel een of meerdere eigen locatiecodes heeft.[4] Als uitgangspunt wordt afgespiegeld per locatiecode. Mocht dat bij uitzondering niet in de rede liggen, dan kan van dit uitgangspunt worden afgeweken. Dit zal in dat geval steeds met de bevoegde ondernemingsraad zijn afgestemd en worden dus meerdere (anderszins aparte) locaties voor de toepassing van dit sociaal plan als één locatie aangemerkt.

Tevens geldt (2) dat de verschillende 'flexpools' elk als aparte locatie worden beschouwd, waarbij flexpools die door middel van een locatiecode regionaal zijn opgedeeld, per regio als aparte locatie worden gezien.[5]

Als laatste geldt (3) als locatie het hoofdkantoor van Sodexo te Rotterdam, waarbij tevens alle medewerkers die niet onder categorie 1 en 2 vallen (dat wil zeggen, niet aan die locaties

[4] Locaties waarop vanuit verschillende vennootschappen diensten worden verleend, hebben in de regel zoveel locatiecodes als er vennootschappen betrokken zijn bij het leveren van de dienstverlening. Locaties waarop vanuit één vennootschap diensten worden verleend, hebben als uitgangspunt één locatiecode. Soms heeft één klant van Sodexo meerdere ('kleine') vestigingen die vlak bij elkaar liggen en die samen één locatiecode hebben. In dat geval zijn die meerdere ('kleine') vestigingen te beschouwen als één locatie voor de toepassing van dit sociaal plan.

[5] Zo is de flexpool catering in zes regio's verdeeld, waarbij elke regio een aparte locatiecode heeft. De flexpool catering vormt zodoende zes aparte locaties voor de toepassing van dit sociaal plan.

kunnen worden toegerekend als nader uitgewerkt in artikel 3), worden toegerekend aan deze locatie.

Artikel 2: ontslagvolgorde per werkgever, per locatie bepaald

De ontslagvolgorde wordt per werkgever, per locatie vastgesteld.

De ontslagvolgorde wordt daardoor in dit sociaal plan dus niet per bedrijfsvestiging als gedefinieerd in artikel 1 Ontslagregeling bepaald, maar per locatie. De locatie wordt daardoor (anders dan bepaald in artikel 14 Ontslagregeling) beschouwd als 'bedrijfsvestiging' waarbinnen de ontslagvolgorde per werkgever wordt bepaald.

Dat betekent onder andere dat, als het werk op een locatie geheel zal verdwijnen, de medewerkers werkzaam op die locatie allen boventallig zijn. Als het werk op een locatie ten dele verdwijnt, zal op de wijze als bepaald in de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels tot reductie van het personeel worden overgegaan op die locatie. Zo zal bijvoorbeeld, als op een locatie het werk voor een bepaalde categorie uitwisselbare functies in omvang vermindert, worden afgespiegeld zoals bepaald in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels.

Artikel 3: medewerkers werkzaam op de locatie

Op onderstaande wijze wordt bepaald op welke locatie de medewerker geacht wordt werkzaam te zijn. De medewerker wordt dan geacht aan die locatie te zijn toegerekend.

Toerekening medewerker aan slechts één enkele locatie

Een medewerker kan slechts aan één locatie worden toegerekend, ook als hij werkt op meerdere locaties.

Voor de medewerker die op meerdere locaties werkt, zal worden bepaald of hij op de locatie waaraan hij wordt toegerekend wel of niet voor ontslag in aanmerking komt op grond van bovenstaande regels. Als hij op die locatie voor ontslag in aanmerking komt, zal hij 'ten volle' worden ontslagen (zijn gehele arbeidsovereenkomst zal eindigen).

Als een dergelijke medewerker deels op een locatie waar werk verdwijnt of vermindert werkzaam is, maar niet aan die locatie kan worden toegerekend (maar aan een andere locatie), zal hij in het geheel niet worden meegenomen bij het bepalen wie op die (eerstgenoemde) locatie voor ontslag in aanmerking komt. Deze medewerker zal dan ook in het geheel niet meetellen bij het afspiegelen op die locatie, maar mag zijn werk voor

hetzelfde gedeelte als voorheen blijven verrichten ten behoeve van die locatie (als dat werk op die locatie blijft bestaan). Als dat werk niet blijft bestaan, zal voor die medewerker naar alternatief werk worden gezocht om hem in staat te stellen voor hetzelfde aantal uren als voorheen werk te verrichten (dus ook voor het aantal uren dat is weggevallen op de locatie waarvoor hij minder dan de helft van zijn arbeidstijd werkzaam was). De medewerker zal hieraan meewerken.

Toerekening van de medewerker aan de vestiging van de klant van Sodexo als bedoeld in artikel 1 onder (1)

Een medewerker wordt toegerekend aan de locatie waar hij op grond van zijn arbeidsovereenkomst - zoals geregistreerd in Succes Factors [6] - werkzaam is. De medewerker die (bijvoorbeeld in verband met de coronacrisis) tijdelijk op een andere locatie dan de locatie waar hij op grond van zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld feitelijk werkzaamheden verricht, blijft aangesteld op genoemde oorspronkelijke locatie. Dat is slechts anders als zijn aanstelling formeel is overgezet naar de locatie waar hij feitelijk werkt (zijn aanstelling bij de locatie is daardoor formeel gewijzigd).

De medewerker die op grond van zijn arbeidsovereenkomst – zoals geregistreerd op voornoemde wijze - op meer locaties werkzaam is, zal worden toegerekend aan de locatie waar hij het grootste gedeelte (het meeste aantal uren) van zijn arbeidstijd is aangesteld. Als hij op twee locaties evenveel werkt, dan wordt hij aangesteld op de locatie die zich het dichtst bij zijn huisadres bevindt.

Toerekening van de medewerker aan de flexpool als bedoeld in artikel 1 onder (2)

Een medewerker in een flexpool is aangesteld bij de locatie ‘flexpool’ en niet bij de locatie waar hij tijdelijk feitelijk werkt.

Dit is anders als de medewerker aangesteld bij een flexpool op de peildatum van artikel 5 hieronder een onafgebroken periode van zes maanden of meer feitelijk voor één en dezelfde locatie werkt of heeft gewerkt voordat de locatie (deels) werd gesloten in verband met de coronacrisis (als peildatum voor de coronacrisis wordt 15 maart 2020 gehanteerd). In dat geval wordt de medewerker geacht niet te zijn aangesteld bij de flexpool, maar bij de locatie waar hij conform het voorgaande laatstelijk feitelijk werkt of heeft gewerkt.

Toerekening van de medewerker aan het hoofdkantoor als bedoeld in artikel 1 onder (3)

[6] Als de geadministreerde gegevens evident onjuist zijn, zullen deze worden aangepast naar de werkelijkheid en zal die werkelijke situatie gelden.

Een medewerker die op grond van zijn arbeidsovereenkomst werkzaam is op het hoofdkantoor, wordt aan deze locatie toegerekend. Medewerkers worden in ieder geval toegerekend aan het hoofdkantoor als zij staffuncties verrichten (SG&A) of in de categorie 'above site field contribution' vallen. Ook 'non allocated personel' wordt toegerekend aan het hoofdkantoor.

Als laatste worden alle medewerkers die niet op grond van dit artikel aan een locatie als bedoeld in artikel 1 onder (1) en (2) kunnen worden toegerekend, aan het hoofdkantoor worden toegerekend.

Bepalen van arbeidstijd

Bij het bepalen van de arbeidstijd die de medewerker bij de locatie is aangesteld (in het geval de medewerker op meer dan een locatie werkzaam is), zal worden uitgegaan van de feitelijke situatie van de 6 maanden voorafgaande aan de coronacrisis (peildatum 15 maart 2020), zoals deze blijkt uit ORTEC.[7] Die tijd zal worden afgezet tegen de arbeidstijd die hij contractueel (bepaald op de wijze zoals hiervoor beschreven) op een of meer andere locaties werkzaam is.

Artikel 4: diensttijd

Voor de berekening van de duur van het dienstverband, zal de peildatum jubileum van de medewerker in het personeelssysteem van Sodexo worden gehanteerd, tenzij de medewerker kan bewijzen dat die datum onjuist is. In dat geval zal de door de medewerker aangetoonde datum worden gehanteerd.

Artikel 5: peildatum

Als peildatum voor het bepalen van de ontslagvolgorde, wordt de datum gehanteerd zoals bepaald in het aan de reorganisatie ten grondslag liggende adviestraject bij de bevoegde ondernemingsraad.

Hoofdstuk 2: de ontslagprocedure

A. Algemeen

Artikel 1: definities

[7] Als de geadministreerde gegevens evident onjuist zijn, zullen deze worden aangepast naar de werkelijkheid en zal die werkelijke situatie gelden.

1.De definities uit het sociaal plan worden gevolgd. In aanvulling daarop, wordt in deze ontslagprocedure verstaan onder:
a.commissie: de van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW;
b.werkgever: de Sodexo entiteit die de werkgever is van de medewerker voor wie toestemming wordt gevraagd;
c.vakbonden: de werknemersverenigingen die dit sociaal plan hebben gesloten;
d.toestemming: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW;
e.verzoek: een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW;
f.ontslagcriteria: de ontslagcriteria zoals vastgelegd in dit sociaal plan, meer in het bijzonder in hoofdstuk 1 van deze bijlage 3.

Artikel 2: taken van de commissie

Partijen hebben een commissie ingesteld die gedurende de periode zoals in het sociaal plan is bepaald, bevoegd is om in plaats van het UWV toestemming te geven aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW.

Artikel 3: samenstelling commissie en secretariaat

1.De partijen benoemen ten minste zes commissieleden. Deze worden benoemd voor een zittingsperiode die in het sociaal plan is bepaald, maar maximaal tot het einde van de looptijd van het sociaal plan. Een aftredend lid blijft bevoegd een verzoek te behandelen dat reeds was ingediend vóór het einde van de zittingsperiode. Een aftredend lid kan onmiddellijk worden herbenoemd.
2.De leden van de commissie worden als volgt benoemd:
a.Twee of meer leden worden benoemd door Sodexo;
b.Twee of meer leden worden benoemd door de vakbonden;
c.Twee of meer leden, die als voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter(s) fungeren, worden benoemd door de partijen gezamenlijk.
3.De commissie bestaat bij de behandeling van een verzoek steeds uit één lid dat is benoemd conform lid 2 sub a, één lid dat is benoemd conform lid 2 sub b en één lid dat is benoemd conform lid 2 sub c van dit artikel. De voorzitter, dan wel bij diens verhindering de plaatsvervangend voorzitter, bepaalt in afstemming met hen welke commissieleden in de commissie zitting hebben.
4.De commissie is zodanig samengesteld dat zij beschikt over de specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de taak van de commissie. Dat wil zeggen dat elk lid van de commissie minimaal één van de volgende kennisgebieden heeft:
a.kennis op het gebied van het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het

bijzonder;
b.kennis van het arbeidsproces en bedrijfseconomische processen;
c.kennis van de financiële verslaglegging van bedrijfsresultaten;
d.kennis van het bedrijf van Sodexo en/of de sector(en) waarin Sodexo opereert.
5.De voorzitter en plaatsvervangend voorzitter(s) van de commissie zijn onafhankelijk van Sodexo en de partijen. Beiden dragen in elk geval de titel mr. en/of LL.M. en hebben aantoonbare deskundigheid op het gebied van het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder.
6.Ieder lid van de commissie dient onafhankelijk en zonder last of ruggenspraak te functioneren.

Het is commissieleden verboden als gemachtigde op te treden ten overstaan van de commissie of zich via procespartijen te mengen in een procedure waarin zij niet als commissielid optreden.

7.Commissieleden stellen het secretariaat van de commissie terstond na hun benoeming als bedoeld in lid 2 in kennis van hun eventuele nevenfuncties. Op verzoek van (één van) de procespartijen bij een geschil wordt een lijst met de nevenfuncties van de behandelende commissieleden toegezonden.
8.Het lidmaatschap van een commissielid eindigt:
a.krachtens een daartoe strekkend besluit van de partijen gezamenlijk;
b.door het verstrijken van de termijn waarvoor dit lid is benoemd;
c.door de schriftelijke opzegging van het commissielidmaatschap door dit lid;
d.op het moment van het overlijden van dit lid.

Artikel 4: verschoning

1.Een lid van de commissie neemt geen plaats in de commissie, indien de commissie een verzoek behandelt waarbij dit lid op enigerlei wijze persoonlijk of zakelijk betrokken is of is geweest of waarbij dit lid een persoonlijk of zakelijk belang heeft.
2.Ieder lid heeft te allen tijde het recht zich bij de behandeling van een verzoek te verschonen vanwege een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.
3.Ingeval van verschoning van een commissielid wordt deze vervangen door een ander commissielid dat op dezelfde wijze is benoemd als het lid dat zich heeft verschoond.
4.Indien op het moment van verschoning het verzoek reeds in behandeling is genomen, wordt de behandeling hiervan direct geschorst totdat een vervangend lid is aangewezen. De procespartijen worden in dat geval schriftelijk op de hoogte gesteld van de schorsing en de aanwijzing van een vervanger. De vervanging dient plaats te vinden binnen veertien dagen.

Artikel 5: wraking

1.De voorzitter kan worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over zijn onafhankelijk- of onpartijdigheid.
2.De andere leden kunnen worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over de onpartijdigheid van het lid of over het functioneren zonder last of ruggenspraak.
3.De wrakende partij brengt het wrakingsverzoek, onder opgave van redenen, onverwijld ter kennis van de commissie.
4.Als gevolg van het wrakingsverzoek wordt de behandeling van de zaak geschorst. De andere twee leden van de commissie beslissen, na het horen van het gewraakte lid, zo spoedig mogelijk of het wrakingsverzoek wordt gehonoreerd. Bij staking van de stemmen wordt het wrakingsverzoek gehonoreerd.
5.De beslissing op een wrakingsverzoek wordt zo spoedig mogelijk genomen en voorzien van een motivering aan beide procespartijen en het commissielid wiens wraking is verzocht, medegedeeld. De beslissing wordt eerst mondeling medegedeeld aan het gewraakte lid en procespartijen en vervolgens schriftelijk bevestigd.
6.Een volgend wrakingsverzoek met betrekking tot hetzelfde commissielid wordt niet in behandeling genomen, tenzij feiten of omstandigheden worden voorgedragen die pas na het eerdere wrakingsverzoek aan de wrakende partij bekend zijn geworden.

Artikel 6: secretariaat

1.De partijen stellen een secretariaat in dat de commissie ondersteunt. De kosten van het secretariaat worden betaald door Sodexo.
2.De partijen benoemen gezamenlijk een of meerdere personen als secretaris. Zij besluiten eveneens waar het secretariaat van de commissie is gevestigd.
3.Een secretaris is geen lid van de commissie en heeft geen stem in de besluitvorming van de commissie.
4.De commissie bepaalt de taak en werkwijze van het secretariaat.

Artikel 7: vergoedingsregeling en kostenverdeling

1.Aan de leden van de commissie wordt voor het bijwonen van een zitting van de commissie een vergoeding toegekend zoals nader door partijen te bepalen.
2.De kosten van de commissie komen ten laste van Sodexo.
3.De procespartijen betalen zelf de kosten van hun eventuele gemachtigden en deskundigen. Als de commissie een deskundige aanwijst, komen de kosten hiervan voor rekening van Sodexo.

Artikel 8: geheimhouding

1.De commissieleden die betrokken zijn bij de behandeling van een verzoek zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij in hun hoedanigheid als commissielid kennis nemen.
2.Het verspreiden van de persoonsgegevens buiten de commissie, anders dan het ten behoeve van het op goede wijze behandelen van de zaak, is uitsluitend met toestemming van de procespartijen toegestaan.
3.Een dossier ter zake een verzoek blijft in het bezit van de secretaris en wordt gedurende vijf jaar na de uitspraak van de commissie bewaard en daarna vernietigd.

B: de procedure

Artikel 9: indiening van het verzoek

1.Het verzoek wordt gedaan door indiening van een verzoekschrift, inclusief eventuele bijlagen, bij het secretariaat van de commissie. De werkgever geeft daarbij tevens zijn verhinderdata voor de daaropvolgende vier weken op met het oog op een eventuele mondelinge behandeling van het verzoek. De werkgever geeft hierbij tevens, als bekend, de verhinderdata van de medewerker op.
2.Het verzoekschrift bevat in elk geval de volgende gegevens:
a.De naam en het adres van de werkgever;
b.Naam en adresgegevens van de medewerker op wie het verzoek betrekking heeft;
c.De dagtekening;
d.Een omschrijving van de bedrijfseconomische reden voor het verzoek;
e.Een toelichting waarom de medewerker in aanmerking komt voor ontslag op grond van de toepasselijke regels.
3.De commissie bevestigt de werkgever zo spoedig mogelijk de ontvangst van het verzoek, waarbij tevens wordt medegedeeld welke commissieleden het verzoek zullen behandelen.
4.Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek geeft de commissie de werkgever de gelegenheid het verzoek aan te vullen binnen acht dagen na dagtekening van de mededeling hiervan. Deze termijn kan door de commissie worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

Artikel 10: verweer, een eventuele zitting en het verder verloop procedure

1.Na ontvangst van een volledig verzoek doet de commissie de medewerker hiervan mededeling, onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek en met bijsluiting van een afschrift van het verzoek, inclusief eventuele bijlagen. Daarbij informeert de commissie de medewerker tevens welke commissieleden het verzoek zullen behandelen.

Als de commissie nog niet bekend is met de verhinderdata van de medewerker worden deze zo spoedig mogelijk opgevraagd.
2.De medewerker wordt door de commissie in de gelegenheid gesteld om binnen veertien dagen na dagtekening van de mededeling schriftelijk verweer te voeren.
3.De commissie informeert procespartijen schriftelijk binnen vijf dagen na ontvangst van het verweer dan wel het verlopen van de termijn voor indiening van het verweer over het verdere verloop van de procedure. Als hoofdregel zal de commissie de procespartijen informeren dat de commissie binnen de in artikel 11 genoemde periode zal beslissen over het verzoek, dus zonder mondelinge behandeling en zonder nadere (re)acties. Bij uitzondering geldt het volgende.
4.De commissie kan procespartijen verzoeken binnen een door de commissie te bepalen termijn aanvullende gegevens of bescheiden te verstrekken of hen de gelegenheid geven schriftelijk op elkaars standpunten te reageren. De commissie kan, al dan niet in aanvulling hierop, ook een mondelinge behandeling van het verzoek gelasten. Bij onduidelijkheid over het verzoek en het uitdrukkelijke verzoek van (een van) de procespartijen hiertoe, neemt de commissie ook nog telefonisch en/of per e-mail contact op met (een van) de procespartijen.
5.Een mondelinge behandeling vindt in ieder geval plaats indien beide procespartijen hierom verzoeken.
6.De oproeping voor de mondelinge behandeling wordt ten minste vijf dagen voor de zitting verstuurd door het secretariaat, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de door procespartijen opgegeven verhinderdata.
7.Tijdens de zitting krijgen werkgever en medewerker de gelegenheid hun standpunten toe te lichten en nader te reageren op elkaars standpunten. De commissie bepaalt de zittingsorde.
8.De zitting is besloten. Procespartijen kunnen zich laten bijstaan door hun gemachtigde. De commissie kan ook, op verzoek van één van de procespartijen of beide procespartijen, getuigen en deskundigen op de zitting horen. Een dergelijk verzoek moet minstens vijf dagen voor de zitting worden gedaan onder gelijktijdige verzending hiervan aan de wederpartij. Indien deze zich tegen het verzoek wenst te verzetten, dient hij binnen drie dagen hierop te reageren.
9.Een procespartij die zonder gegronde reden aan de oproeping geen gevolg heeft gegeven, kan zich niet later op zijn afwezigheid beroepen om alsnog een mondelinge toelichting te kunnen geven. Of sprake is van een gegronde reden wordt vastgesteld door de commissie. De commissie mag uit het niet verschijnen van een procespartij de conclusies trekken die de commissie geraden acht.
10.De commissie kan bepalen dat na de zitting nog een schriftelijke ronde noodzakelijk is of de werkgever of medewerker in de gelegenheid stellen een nadere standpuntbepaling te sturen. Indien een procespartij een nadere gelegenheid krijgt stukken in te brengen, krijgt de wederpartij telkens gelegenheid binnen vijf dagen op die stukken te reageren.
11.De in dit artikel gestelde termijnen kunnen ambtshalve door de commissie of op verzoek

van één procespartij of beide procespartijen gezamenlijk worden verlengd indien naar het oordeel van de commissie bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken. Een eerste gezamenlijk verzoek tot uitstel wordt altijd gehonoreerd.

Artikel 11: beslissing op het verzoek

1.De commissie beslist uiterlijk veertien dagen na ontvangst van het verweerschrift dan wel uiterlijk veertien dagen na de zitting of laatste schriftelijke ronde over het verzoek.
2.De commissie is alleen bevoegd op een verzoek te beslissen indien zij bij de beraadslaging voltallig betrokken is.
3.De beraadslaging van de commissie is niet openbaar en mededelingen die zijn gedaan tijdens de beraadslaging zijn geheim. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen.
4.De commissie betrekt in haar oordeel in ieder geval:
a.het gestelde in of krachtens artikel 7:671a BW;
b.de Ontslagregeling met uitzondering van § 4; en
c.de door cao partijen gestelde ontslagcriteria.
5.De beslissing van de commissie kan inhouden:
a.Een uitspraak dat de commissie onbevoegd is of dat de werkgever in het verzoek niet ontvankelijk is;
b.Een uitspraak dat toestemming wordt gegeven aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst van de medewerker op te zeggen;
c.Een uitspraak dat de toestemming aan de werkgever wordt onthouden om de arbeidsovereenkomst van de medewerker op te zeggen.
6.Indien uit een verzoek of tijdens de behandeling daarvan blijkt dat een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, lid 1 tot en met 4, en lid 10 BW, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, geeft de commissie geen toestemming tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dag waarop de commissie beslist op het verzoek.
7.De beslissing op het verzoek wordt gelijktijdig schriftelijk uitgebracht aan de werkgever en de medewerker onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek is ontvangen.
8.De beslissing bevat een motivering, waarin in elk geval wordt vastgelegd:
a.wat de relevante feiten zijn,
b.wat de kern van het verzoek is,
c.wat de kern van het verweer is,
d.of eventuele ontvankelijkheidsverweren slagen of falen,
e.wat de inhoudelijke beoordeling door de commissie is,
f.of sprake is van opzegverbod of een andere omstandigheid die in de weg staat aan de verzochte toestemming en
g.welke beslissing is genomen.

9.Een door de commissie verleende toestemming voor opzegging is geldig gedurende vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek.
10.De in het eerste lid van dit artikel gestelde termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit naar het oordeel van de commissie noodzakelijk maken. Procespartijen ontvangen daarvan bericht.

Artikel 12: intrekking verzoek

De werkgever die een verzoek heeft ingediend kan dit verzoek schriftelijk, of ter zitting mondeling, intrekken. Deze intrekking wordt door de commissie schriftelijk aan procespartijen bevestigd.

Artikel 13: ontslagbescherming commissieleden

Commissieleden die een arbeidsovereenkomst hebben met een van de werkgevers of een van de vakbonden, genieten dezelfde ontslagbescherming als de werknemers die worden genoemd in artikel 7:670 lid 10 BW.

Artikel 14: vrijwaring commissieleden

De partijen vrijwaren de commissieleden hoofdelijk voor eventuele aanspraken en vorderingen van werkgevers, medewerkers en eventuele andere derden, voor zover de vordering voortvloeit uit de behandeling van een bij de commissie ingediend verzoek en geen sprake is van handelen of nalaten dat te wijten is aan opzet of grove schuld van het commissielid.


sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES