

Sociaal Plan Aldi Groenlo B.V. en Aldi Ommen B.V.

Op weg naar een nieuw DC ALDI Deventer B.V.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
2.	Definities.....	3
3.	Werkingsfeer	4
4.	Looptijd.....	5
5.	Contactpersoon.....	5
6.	Overleg en wijzigingen.....	5
7.	Reiskosten.....	5
8.	Reistijd en werktijd	6
9.	Verhuis- en inrichtingskostenregeling.....	7
10.	Renteloos lenen voor een auto en/of rijbewijs.....	8
11.	Inspanningen ten behoeve van behoud van werkgelegenheid	8
12.	Beëindiging arbeidsovereenkomst.....	9
13.	Begeleidingscommissie	10
14.	Hardheidsclausule.....	11
15.	Maatwerkoplossing	12
16.	Inlichtingen	12

Paraaf CNV Vakmensen		Paraaf ALDI Groenlo B.V.		Paraaf OR ALDI Groenlo B.V.	
Paraaf FNV Handel		Paraaf ALDI Ommen B.V.		Paraaf OR ALDI Ommen B.V.	

1. Inleiding

Nadat Aldi Ommen B.V. (hierna: "Aldi Ommen") is opgegaan in Aldi Groenlo B.V. ("hierna: "Aldi Groenlo") en de naam is gewijzigd in Aldi Deventer B.V. (hierna: "Aldi Deventer"), zullen de Distributiecentra (hierna: "DC's") eind 2021, begin 2022 worden verplaatst naar één nieuwe locatie in Deventer. Op deze nieuwe locatie wordt een modern DC gebouwd dat aan alle eisen van de huidige tijd voldoet en groot genoeg is voor het totale verzorgingsgebied van Aldi Deventer. Dit Sociaal Plan is bedoeld om de opvang van de sociale gevolgen te regelen van de verplaatsing van de DC's.

De nieuwbouw van het DC in Deventer betekent verplaatsing van het werk. Het uitgangspunt daarbij is dat alle werknemers hun werk kunnen behouden en welkom zijn in Deventer. Natuurlijk begrijpen we dat dit kan leiden tot extra reistijd en reiskosten. Om die reden is dit Sociaal Plan opgesteld waarin verscheidene zaken worden geregeld om werknemers voldoende in staat te stellen mee te gaan naar de nieuwe locatie.

Wanneer in dit Sociaal Plan de term "Werknemer" wordt gebruikt, dient hiervoor ook "Werkneemster" te worden gelezen. Hetzelfde geldt voor aanduidingen als hij, hem en zijn, respectievelijk zij, haar en haar.

2. Definities

- 2.1. Bruto uurloon: het vaste bruto uurloon inclusief functietoeslag en premies, exclusief uitbetaalde meeruren, overwerk en vakantiegeld. Het Bruto uurloon wordt berekend door het maandsalaris te delen door het aantal contracturen per maand.
- 2.2. Maand: één kalendermaand.
- 2.3. Maandsalaris: het bruto salaris dat per maand wordt betaald inclusief functietoeslag en premies, exclusief uitbetaalde meeruren, overwerk en vakantiegeld.
- 2.4. Nieuwe locatie: het DC en hoofdkantoor van Werkgever in Deventer.
- 2.5. Oude locatie: het DC en hoofdkantoor van Werkgever in Groenlo of Ommen.
- 2.6. Passende functie: van een Passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van Werknemer.
- 2.7. Reistijd: bij de vaststelling van (extra) reiskostencompensatie en bij de vaststelling van de woon-werk reistijd wordt gebruik gemaakt van Google Maps, met dien verstande dat wordt uitgegaan van de snelste route en snelste middel van vervoer van postcode van het huisadres naar postcode van het werkadres (woon-werkverkeer enkele reis).
- 2.8. Reiskosten: bij de vaststelling van de tegemoetkoming in de reiskosten en bij de vaststelling van de woon-werk reisafstand wordt gebruik gemaakt van Google Maps, met dien verstande dat wordt uitgegaan van de snelste route en snelste middel van vervoer van

Paraaf CNV Vakmensen		Paraaf ALDI Groenlo B.V.		Paraaf OR ALDI Groenlo B.V.	
Paraaf FNV Handel		Paraaf ALDI Ommen B.V.		Paraaf OR ALDI Ommen B.V.	

postcode van het huisadres naar postcode van het werkadres (woon-werkverkeer enkele reis).

- 2.9. Standplaatswijziging: wijziging van standplaats van een Werknemer van de Oude locatie naar de Nieuwe Locatie.
- 2.10. Transitievergoeding: de bruto vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, zoals dit artikel op 31 december 2019 luidde. De Transitievergoeding is gemaximeerd op één bruto jaarsalaris of een maximum van € 81.000,-- bruto indien het bruto jaarsalaris lager is dan € 81.000,--.
- 2.11. Verplaatsing: het moment waarop het nieuwe DC in Deventer in gebruik wordt genomen, welke datum zes maanden voor de Verplaatsing zal worden gecommuniceerd.
- 2.12. Werkgever: Aldi Groenlo B.V. te Groenlo of Aldi Ommen B.V. te Ommen en na het samengaan van voornoemde B.V.'s Aldi Deventer B.V. te Deventer.
- 2.13. Werknemer: elke Werknemer die op datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan een arbeidsovereenkomst heeft met Werkgever en voldoet aan de cumulatieve voorwaarden genoemd in artikel 3.1..

3. Werkingssfeer

- 3.1. Het Sociaal Plan is van toepassing op een Werknemer die:
- op 22 november 2019 in dienst is bij Werkgever; en
 - werkzaam is op de Oude locatie van Werkgever; en
 - als gevolg van de Verplaatsing te maken krijgt met een Standplaatswijziging.
- 3.2. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op een Werknemer die niet voldoet aan de in lid 1 genoemde cumulatieve voorwaarden. Dit Sociaal Plan is uitdrukkelijk niet van toepassing op situaties waarin een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van een dringende reden in de zin van de wet of in gevallen waarin een arbeidsovereenkomst wordt opgezegd of ontbonden op een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 BW, niet zijnde een reorganisatie of bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische reden als in dit Sociaal Plan bedoeld (waaronder doch niet beperkt tot een beëindiging wegens de ongeschiktheid van Werknemer voor de bedongen arbeid of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid).
- 3.3. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op Werknemers met de volgende functies:
- Managing Director (MD)
 - Manager Regional Buying (MRB)
 - Manager Real Estate and Expansion (MREE)
 - Manager Logistics (ML)
 - Manager Human Resources (MHR)
 - Manager Services (MS)
 - Manager Sales & Operations (MSO)

Paraaf CNV Vakmensen		Paraaf ALDI Groenlo B.V.		Paraaf OR ALDI Groenlo B.V.	
Paraaf FNV Handel		Paraaf ALDI Ommen B.V.		Paraaf OR ALDI Ommen B.V.	

- Manager Construction & Engineering (MCE)
- Manager Acquisition Real Estate (MARE)

4. Looptijd

- 4.1. Dit Sociaal Plan treedt vijf maanden voor de Verplaatsing in werking. De einddatum van dit Sociaal Plan is 36 maanden na de Verplaatsing.
- 4.2. Na de einddatum kunnen geen rechten meer worden ontleend aan dit Sociaal Plan.
- 4.3. Individuele afspraken met een Werknemer in het kader van dit Sociaal Plan kunnen verder reiken dan de einddatum van dit Sociaal Plan.
- 4.4. Rechten en voorzieningen met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit Sociaal Plan blijven van toepassing ook na het verstrijken van de looptijd.

5. Contactpersoon

- 5.1. Werkgever heeft voor een Werknemer die vragen heeft over dit Sociaal Plan een contactpersoon aangewezen. De contactpersoon is de heer G.H. van Woudenbergh (MHR).

6. Overleg en wijzigingen

- 6.1. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van dit Sociaal Plan, net als over de gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig nader overleg te plegen.
- 6.2. Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig worden gemaakt, indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp.
- 6.3. 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.

7. Reiskosten

- 7.1. Aan Werknemers die gebruik maken van eigen vervoer wordt gedurende 36 maanden na de Verplaatsing voor de extra kilometers woon-werkverkeer die hij moet maken door de Verplaatsing, een tegemoetkoming in de reiskosten toegekend ter grootte van 19 cent per

Paraaf CNV Vakmensen		Paraaf ALDI Groenlo B.V.		Paraaf OR ALDI Groenlo B.V.	
Paraaf FNV Handel		Paraaf ALDI Ommen B.V.		Paraaf OR ALDI Ommen B.V.	

kilometer, gebaseerd op de snelste route van postcode van het huisadres van Werknemer naar postcode van de Nieuwe locatie. De berekening hiervan is als volgt:

2 x ... extra kilometers x € 0,19 x het aantal gewerkte dagen in die maand.

Voor de afstand woon-werkverkeer die Werknemer voor de Verplaatsing maakte, blijft de bij Werkgever geldende reiskostenregeling gelden.

Het dag-maximum van de reiskostenregeling bij Werkgever voor de extra kilometers geldt gedurende 36 maanden na de Verplaatsing niet.

- 7.2. Voor Werknemers die gebruik maken van het openbaar vervoer geldt dat als met openbaar vervoer wordt gereisd naar de Nieuwe locatie, 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 na de Verplaatsing.

8. Reistijd en werktijd

- 8.1. Voor Werknemers van wie de reistijd woon-werkverkeer naar de Nieuwe locatie toeneemt ten opzichte van de reistijd woon-werkverkeer naar de Oude locatie, wordt als volgt een compensatie toegekend voor de *toegenomen* reistijd. Gedurende het eerste jaar na de Verplaatsing wordt 100% van de *toegenomen* reistijd gecompenseerd. De compensatie wordt berekend op basis van het Bruto uurloon.

*Een voorbeeld ter verduidelijking: de reistijd bedroeg in de oude situatie 20 minuten enkele reis en bedraagt in de nieuwe situatie 50 minuten enkele reis (de *toegenomen* reistijd is 30 minuten enkele reis). Het bruto uurloon van Werknemer bedraagt € 12,04 bruto. Werknemer ontvangt gedurende het eerste jaar na de Verplaatsing per gewerkte dag een bedrag aan reistijdcompensatie van 60 minuten (2 x 30 minuten), zijnde een bedrag van € 12,04 bruto (€ 12,04 * 100%).*

- 8.2. De compensatie geldt alleen voor daadwerkelijk gemaakte reistijd. In het geval dat de reistijd wijzigt doordat een Werknemer na de Verplaatsing verhuist, wordt de compensatie opnieuw vastgesteld conform artikel 8.1, vanaf het nieuwe woonadres.
- 8.3. Het recht op reistijdcompensatie bestaat gedurende maximaal 12 maanden na de Verplaatsing.

Paraaf CNV Vakmensen		Paraaf ALDI Groenlo B.V.		Paraaf OR ALDI Groenlo B.V.	
Paraaf FNV Handel		Paraaf ALDI Ommen B.V.		Paraaf OR ALDI Ommen B.V.	

- 8.4. Werknemer en Werkgever kunnen in overleg bepalen of de toegenomen reistijd al dan niet gedeeltelijk in de werktijd valt (voor reistijd onder werktijd geldt geen compensatie) of bij de werktijd wordt opgeteld. Werkgever houdt rekening met de belangen van Werknemer. De keuze dient te worden gemaakt met inachtneming van de Arbeidstijdenwet. Partijen maken hierover tijdig afspraken die schriftelijk voor een bepaalde periode worden vastgelegd.
- 8.5. Bij het opstellen van roosters zijn de bepalingen in de CAO vanzelfsprekend leidend (artikel 4 CAO voor personeel van grootwinkelbedrijven in levensmiddelen 2017-2019). Nu er als gevolg van de Verplaatsing een gewijzigde situatie voor Werknemer ontstaat, zullen partijen in overleg treden met de bedoeling om te komen tot afspraken over roostering, die tegemoet komen aan de wensen van Werknemer, voor zover de bedrijfsvoering in het nieuwe DC van ALDI Deventer B.V. dit toestaat. Werkroosters worden indien gevraagd aaneengesloten en op zo min mogelijk werkdagen ingepland, voor zover de bedrijfsvoering in het nieuwe DC van ALDI Deventer B.V. dit toestaat. Werkroosters worden uiterlijk drie weken vooraf bekend gemaakt. Roosterwijzigingen binnen één week vooraf, kunnen alleen met toestemming van Werknemer plaatsvinden.
- 8.6. Werknemer heeft recht op een gesprek met Werkgever over de wens om thuis te werken. Indien de functie het toestaat, wordt gekeken naar de mogelijkheden om thuis te werken. Afspraken over thuiswerken en de mate ervan worden individueel getoetst en afspraken tussen partijen worden schriftelijk voor een bepaalde periode vastgelegd. Indien een verzoek om thuis te werken door Werkgever wordt afgewezen, vindt dit gemotiveerd en schriftelijk plaats.

9. Verhuis- en inrichtingskostenregeling

- 9.1. Als Werknemer na de Standplaatswijziging meer dan 25 kilometer van zijn (nieuwe) standplaats komt te wonen, kan hij tot maximaal 12 maanden na de Verplaatsing een beroep doen op deze verhuiskostenregeling. Dit is alleen mogelijk als Werknemer:
- voor de Verplaatsing op minder dan 25 kilometer van de Oude locatie woonachtig was;
 - Werknemer verhuist naar een woning waardoor de afstand woon-werk met tenminste 60% wordt verkleind.
- 9.2. Werkelijk gemaakte verhuis- en inrichtingskosten 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 Werkgever te overleggen.

Paraaf CNV Vakmensen		Paraaf ALDI Groenlo B.V.		Paraaf OR ALDI Groenlo B.V.	
Paraaf FNV Handel		Paraaf ALDI Ommen B.V.		Paraaf OR ALDI Ommen B.V.	

- 9.3. De Werknemer die gebruik maakt van deze Verhuis- en inrichtingskostenregeling heeft 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 2 maanden, vergoed, zulks met een maximum van € 500,-- per maand.
- 9.4. Indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van Werknemer binnen drie jaar na de verhuizing eindigt of de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd door Werkgever vanwege een dringende zoals bedoeld in artikel 7:677 BW dient Werknemer de verhuis- en inrichtingstegemoetkoming geheel of gedeeltelijk terug te betalen volgens onderstaande tabel:

Vertrek binnen	1 jaar	2 jaar	3 jaar
Percentage terugbetaling	75%	50%	25%

10. Renteloos lenen voor een auto en/of rijbewijs

- 10.1. Werknemer die door de Standplaatswijziging genoodzaakt is 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 een renteloze lening krijgen voor een auto en/of een rijbewijs. Het maximale bedrag hiervan is 12x het bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld met een maximum van € 5.000,--, terug te betalen in gelijke delen over een looptijd van 36 maanden. Indien Werknemer voor het einde van de looptijd uit dienst gaat, gaan Werkgever en Werknemer in overleg over het nog af te lossen bedrag. Afspraken daarover worden schriftelijk vastgelegd.

11. Inspanningen ten behoeve van behoud van werkgelegenheid

- 11.1. Als gevolg van de samenvoeging ontstaat na de Verplaatsing één DC te Deventer. Daardoor bestaat de mogelijkheid dat enkele functies dubbel bezet zullen zijn. Het uitgangspunt is dat de Verplaatsing plaatsvindt met behoud van werkgelegenheid. Om te voorkomen dat een functie na de Verplaatsing dubbel bezet zal zijn, wordt Werknemer in dat geval een Passende functie aangeboden, dan wel wordt hem een aanbod gedaan om door middel van opleiding, training of stage in staat te zijn om gekwalificeerd te zijn om een Passende functie uit te voeren. Daarbij behoudt Werknemer zijn arbeidsvoorwaarden, dan wel worden hem de arbeidsvoorwaarden behorend bij een eventueel hogere functie aangeboden.

Paraaf CNV Vakmensen		Paraaf ALDI Groenlo B.V.		Paraaf OR ALDI Groenlo B.V.	
Paraaf FNV Handel		Paraaf ALDI Ommen B.V.		Paraaf OR ALDI Ommen B.V.	

12. Beëindiging arbeidsovereenkomst

12.1. Indien een Werknemer zich voor de Verplaatsing op het standpunt stelt dat vanwege de toegenomen reistijd niet van hem kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst voort te zetten, is Werkgever bereid de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Bij dit besluit neemt Werkgever de bedrijfsvoering en de belangen van Werknemer in overweging.

De procedure is als volgt:

- Werknemer dient zich in de vijfde maand voor de Verplaatsing schriftelijk te melden bij de MHR met het verzoek en het moment waarop hij wenst dat de arbeidsovereenkomst eindigt;
- Werkgever zal de vierde maand voor de Verplaatsing benutten om alle verzoeken te beoordelen en op grond daarvan te bepalen wat voor de bedrijfsvoering van belang is;
- Werkgever zal ook in de vierde maand voor de Verplaatsing gemotiveerd aan Werknemer kenbaar maken per wanneer hij voornemens is de arbeidsovereenkomst te beëindigen en zal tegelijkertijd een vaststellingsovereenkomst overhandigen met daarin een aanbod tot beëindiging dat binnen één week door Werknemer dient te worden geaccepteerd (daarnaast is de wettelijke bedenktijd van twee weken na ondertekening van toepassing);
- in de vaststellingsovereenkomst wordt in ieder geval de voor Werkgever geldende opzegtermijn in acht genomen (maar mogelijk een langere termijn) en de verplichting voor Werknemer om door te werken totdat de arbeidsovereenkomst eindigt (inspanningsverplichting), daardoor kan het zijn dat Werknemer ook één tot enkele maanden werkzaam zal zijn op de Nieuwe locatie;
- Werknemer heeft recht op de Transitievergoeding berekend op de datum van uitdiensttreding maal factor 1,0;
- indien de beëindigingsdatum na de Verplaatsing ligt, maakt Werknemer – naast de Transitievergoeding – aanspraak op een retentiebeloning, deze bedraagt:

0,1 * Transitievergoeding indien de beëindiging plaatsvindt in de periode tot 4 maanden na de Verplaatsing; of

0,2 * Transitievergoeding indien de beëindiging plaatsvindt in de periode van 4 tot 9 maanden na de Verplaatsing;

- de optelsom van de Transitievergoeding en de retentiebeloning is de beëindigingsvergoeding die wordt opgenomen in de vaststellingsovereenkomst.

12.2. Indien een Werknemer zich in de periode van drie maanden na de Verplaatsing op het standpunt stelt dat vanwege de toegenomen reistijd niet van hem kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst voort te zetten, is Werkgever bereid de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Bij dit besluit neemt Werkgever de bedrijfsvoering en de belangen van Werknemer in overweging.

Paraaf CNV Vakmensen		Paraaf ALDI Groenlo B.V.		Paraaf OR ALDI Groenlo B.V.	
Paraaf FNV Handel		Paraaf ALDI Ommen B.V.		Paraaf OR ALDI Ommen B.V.	

De procedure is als volgt:

- Werknemer dient zich in de derde maand na de Verplaatsing schriftelijk te melden bij de MHR;
- Werkgever zal in de vierde maand na de Verplaatsing gemotiveerd aan Werknemer kenbaar maken per wanneer hij voornemens is de arbeidsovereenkomst te beëindigen en zal tegelijkertijd een vaststellingsovereenkomst overhandigen met daarin een aanbod tot beëindiging dat binnen één week door Werknemer dient te worden geaccepteerd (daarnaast is de wettelijke bedenktijd van twee weken na ondertekening van toepassing);
- in de vaststellingsovereenkomst wordt in ieder geval de voor Werkgever geldende opzegtermijn in acht genomen en de verplichting voor Werknemer om door te werken totdat de arbeidsovereenkomst eindigt (inspanningsverplichting);
- Werknemer heeft recht op de Transitievergoeding berekend op de datum van uitdiensttreding maal factor 1,0;
- indien de beëindigingsdatum in de periode tot 9 maanden na de Verplaatsing ligt, maakt Werknemer aanspraak op de retentiebeloning, deze bedraagt:

0,2 * Transitievergoeding indien de beëindiging plaatsvindt in de periode van 4 tot 9 maanden na de Verplaatsing;

- de optelsom van de Transitievergoeding en de retentiebeloning is de beëindigingsvergoeding die wordt opgenomen in de vaststellingsovereenkomst.

12.3. Werknemer mag (een gedeelte van) de bruto beëindigingsvergoeding netto aanwenden voor het volgen van een outplacement- en/of opleidingstraject. Werkgever biedt hiervoor een outplacementtraject aan bij door haar geselecteerd bureau. Werkgever zal de OR/Vakbonden op de hoogte houden van de selectie van het outplacementbureau en de invulling van het outplacementtraject. Als Werknemer hier gebruik van wil maken, dan wordt dit vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

12.4. Werknemer mag (een gedeelte van) de bruto beëindigingsvergoeding ook netto besteden bij een zelf gekozen outplacementbureau en/of opleidingsinstelling, mits Werkgever hier vooraf toestemming voor geeft én het outplacementbureau/de opleidingsinstelling een gespecificeerde, op naam van Werkgever gestelde factuur verstrekt. De factuur dient voordat de arbeidsovereenkomst eindigt bij Werkgever te zijn ingediend. Als Werknemer hier gebruik van wil maken, dan wordt dit vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

13. Begeleidingscommissie

13.1. Werkgever zal een Begeleidingscommissie instellen bestaande uit de MHR, een afgevaardigde van de vakbond en een afgevaardigde van de Werkgever.

Paraaf CNV Vakmensen		Paraaf ALDI Groenlo B.V.		Paraaf OR ALDI Groenlo B.V.	
Paraaf FNV Handel		Paraaf ALDI Ommen B.V.		Paraaf OR ALDI Ommen B.V.	

- 13.2. De Begeleidingscommissie zal, op verzoek van een Werknemer of op verzoek van Werkgever, adviseren bij een eventueel geschil over de uitleg of toepassing van dit Sociaal Plan en bij een eventueel beroep op de Hardheidsclausule van dit Sociaal Plan.
- 13.3. De Begeleidingscommissie dient schriftelijk om advies te worden gevraagd.
- 13.4. De Begeleidingscommissie streeft ernaar binnen twee weken na ontvangst van de adviesaanvraag schriftelijk en gemotiveerd advies uit te brengen.
- 13.5. Het advies van de Begeleidingscommissie draagt een zwaarwegend karakter. Werkgever kan slechts gemotiveerd afwijken van het advies.

14. Hardheidsclausule

- 14.1. Indien zich in individuele gevallen omstandigheden voordoen waarbij toepassing van één of meerdere delen van het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke of onredelijke situatie welke het Sociaal Plan niet heeft beoogd of waarin niet is voorzien door middel van dit Sociaal Plan, dan kan dit worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie zoals benoemd in dit Sociaal Plan.

Paraaf CNV Vakmensen		Paraaf ALDI Groenlo B.V.		Paraaf OR ALDI Groenlo B.V.	
Paraaf FNV Handel		Paraaf ALDI Ommen B.V.		Paraaf OR ALDI Ommen B.V.	

15. Maatwerkoplossing

15.1. Naast de (financiële) regelingen waarin dit Sociaal Plan voorziet, kan zich een situatie voordoen, waarbij Werkgever in het belang van de bedrijfsvoering het besluit neemt om een maatwerkoplossing toe te passen, alleen ten gunste van Werknemer.

16. Inlichtingen

- 16.1. Een Werknemer die aanspraak wil maken op dit Sociaal Plan is gehouden tijdig en naar waarheid inlichtingen te verstrekken die nodig zijn voor de toepassing van het Sociaal Plan.
- 16.2. Indien Werknemer niet voldoet aan lid 1 van dit artikel, kan hij geen rechten ontlenen aan dit Sociaal Plan.
- 16.3. Het is uitsluitend door Werkgever te bepalen of er tijdig voldoende inlichtingen zijn verstrekt.

Aldus overeengekomen te [plaats] op [datum]

Namens de vakbond CNV Vakmensen:

Namens de vakbond FNV Handel:

J. Twerda

L. Bakhuijsen

Namens Aldi Groenlo B.V.:

Namens Aldi Ommen B.V.:

L. Schepers

S. Plümer

OR Aldi Groenlo:

OR Aldi Ommen:

mevrouw Höfkes

heer Kuiper

Paraaf CNV Vakmensen		Paraaf ALDI Groenlo B.V.		Paraaf OR ALDI Groenlo B.V.	
Paraaf FNV Handel		Paraaf ALDI Ommen B.V.		Paraaf OR ALDI Ommen B.V.	