

Sociaal plan - CONCEPT

BRINK'S

en

De Unie

FNV

CNV

Looptijd: 1 juni 2021 tot 1 juni 2022

Inhoud

1	Algemeen	3
1.1	Doel sociaal plan	3
1.2	Partijen bij sociaal plan	3
1.3	Definities	3
1.4	Looptijd en werkings sfeer sociaal plan	5
1.5	Medewerking uitvoering	5
1.6	Vaststelling boventalligen	6
1.7	Herplaatsingsmogelijkheid in eigen functie	6
1.8	Vrijwillig Vertrek Regeling (VVR)	6
1.9	Spijtoptantenregeling	7
2	Herplaatsingsinspanningen	7
2.1	Inzet op behoud passend werk (intern of extern)	7
2.1.1	Sollicitatie Faciliteiten	7
2.1.2	Verhuiskostenregeling	7
2.2	Vervulling van vacatures binnen BRINK'S	7
2.3	Passende functie in lagere salarisschaal	8
3	Voorzieningen	8
3.1	Algemeen	8
3.2	Beëindigingsregeling	8
3.2.1	Ontslagvergoeding voor boventallige werknemers	8
3.2.2	Ontslagvergoeding (VVR en spijtoptantenregeling)	9
3.2.3	Maximering	9
3.2.4	Betaling	9
3.2.5	Beëindigingsregeling	9
4	Afwikkeling van de arbeidsovereenkomst	10
4.1	Vakantietoeslag/-dagen, eindejaarsuitkering, jubileumuitkering en bonus	10
4.2	Pensioen	10
4.3	Inleveren van eigendommen	10
4.4	Concurrentie- en relatiebeding	10
4.5	Geheimhoudingsbeding	10
4.6	Getuigschrift en referenties	11
5	Slotbepalingen	11
5.1	Hardheidsclausule en begeleidingscommissie	11
5.2	Wijzigingsbeding	11
5.3	Exemplaar sociaal plan	11
1.	Bijlage 1	12

1 Algemeen

1.1 Doel sociaal plan

Dit sociaal plan is bedoeld om regelingen en voorzieningen te treffen voor werknemers die getroffen worden door een reorganisatie. Uitgewerkt wordt op welke wijze de werkgever de sociale en financiële gevolgen van een reorganisatie opvangen. Behoud van werk en sprake van een duurzame herplaatsing in huidige- of passende functie is het doel. Een gezonde werk/privé-balans is daarbij mee in overweging genomen.

BRINK'S informeert de Ondernemingsraad tijdig omtrent een beleidsvoornemen over een besluit tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Partijen zullen dit sociaal plan aanmelden als cao bij het Ministerie van SZW.

1.2 Partijen bij sociaal plan

Partijen bij dit sociaal plan zijn:

- BRINK'S, alsmede de daaraan gelieerde ondernemingen welke in bijlage 1 afzonderlijk worden genoemd, verder te noemen 'BRINK'S' en
- de vakorganisaties CNV, FNV en De Unie, verder te noemen 'de vakorganisaties'.

1.3 Definities

In dit sociaal plan hebben de hierna genoemde definities de volgende betekenis:

Werknemer

De persoon die op of na de ingangsdatum van dit sociaal plan in dienst is van BRINK'S op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Waar in dit sociaal plan wordt gesproken van 'werknemer' of 'hij', wordt steeds ook de vrouwelijke werknemer bedoeld.

Boventallig

Boventallig is de werknemer van wie de arbeidsplaats is vervallen en die niet binnen de organisatie van werkgever kan worden geplaatst, omdat hij niet in aanmerking komt voor een passende functie. Boventallig is daarnaast de werknemer die door de kilometer bepaling of lange reisduur in dit sociaal plan niet in aanmerking komt om mee te gaan naar een andere vestiging.

De datum van boventalligheid wordt zo spoedig mogelijk aan werknemer meegedeeld.

Bruto maandsalaris

Het op het moment dat werknemer als boventallig aangemerkt wordt geldende bruto maandsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag, inclusief vakantietoeslag en pro rata eindejaarsuitkering. Wanneer duidelijk is dat op basis van de toepasselijke cao voor de einddatum nog een periodiek of loonsverhoging aan werknemer dient te worden toegekend, zal dit meegenomen worden in de berekening van het bruto maandsalaris. Bij uitbetaling in een vierwekelijkse periode betaling, dient deze eerst te worden vermenigvuldigd met dertien en vervolgens gedeeld door twaalf.

Indien aan de orde wordt dit bruto maandsalaris vermeerderd met een gemiddelde bonus, een gemiddelde onregelmatigheidstoeslag c.q. beloning bijzondere uren (ORT), een vergoeding voor overwerk en/of meeruren, een en ander berekend aan de hand van artikel 3 van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, met als enige afwijking dat in plaats van het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt het moment van boventalligheid als uitgangspunt wordt genomen. Als de berekening op datum einde dienstverband op onregelmatigheid, overwerk en meeruren afwijkt dan zal een nacalculatie plaatsvinden.

Variabele arbeidsomvang

Indien geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen, moet het bruto uurloon worden vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal gewerkte uren per periode:

- a in de dertien perioden voorafgaand aan het moment waarop werknemer als boventallig wordt aangemerkt; of
- b indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter was dan dertien perioden, gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst tot aan het moment dat werknemer als boventallig wordt aangemerkt.

Bij een uitbetaling in periodes dient het bruto periodesalaris te worden vermenigvuldigd met dertien en vervolgens gedeeld door twaalf, om op een bruto maandsalaris uit te komen.

Ontslagvergoeding

De vergoeding die BRINK'S aan werknemer betaalt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, zoals omschreven onder artikel 3.2.1. en 3.2.2. Dit betreft steeds een bruto bedrag, waarop loonheffing wordt ingehouden.

Uitvoeringsregels

De meest recente versie van de 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen' van het UWV.

Afspiegelingsbeginsel

Het binnen een categorie uitwisselbare functies toepassen van het anciënniteitsbeginsel per leeftijdsgroep zodanig dat de personeelsreductie evenredig verdeeld over leeftijdsgroepen plaatsvindt. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast conform de Uitvoeringsregels.

Passende functie

Voor het begrip passende functie wordt aangesloten bij de Uitvoeringsregels. Kort gezegd is daarvan sprake als de functie aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Een functie die maximaal één salarisschaal hoger of lager is ingeschaald dan de huidige functie van werknemer, kan worden aangemerkt als een passende functie.

Deze regelingen sluiten allereerst aan bij de wens van BRINK'S om zo veel mogelijk werknemers de kans te geven (hun) werk te behouden. BRINK'S acht het echter onwenselijk om werknemers te verplichten (te) lang te reizen. Dit geldt temeer nu een groot deel van de werknemers het werk verrichten op transportwagens, dus ook dan al lang achter het stuur zitten. BRINK'S wil instaan voor de gezondheid en veiligheid van haar werknemers.

Voor de passendheid van een functie geldt ten aanzien van afstand (enkele reis), ongeacht de manier van reizen, het volgende:

- Bedraagt de afstand 100 kilometer of minder, of is de reistijd gelijk aan of minder dan 1,5 uur, van deur tot deur, berekend aan de hand van de Routeplanner ANWB, snelste route, dan dient werknemer de functie en/of wijziging van de werkplek te aanvaarden.
- Bedraagt de afstand meer dan 100 kilometer of is de reistijd meer dan 1,5 uur, van deur tot deur, berekend aan de hand van de Routeplanner ANWB, snelste route, krijgt werknemer de functie en/of wijziging van werkplek niet aangeboden. In dat geval is werknemer boventallig en heeft werknemer recht op aanspraak op het sociaal plan.

Stemt werknemer niet in met een beëindigingsregeling, zal BRINK'S een ontslagaanvraag indienen bij het UWV.

Peildatum

De datum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel, indien aan de orde, en/of het moment waarop boventalligheid ontstaat vanwege het overschrijden van de kilometergrens, zoals genoemd onder 'passende functie'.

Dit is bijvoorbeeld de datum dat een vestiging sluit of de datum dat een organisatiewijziging wordt doorgevoerd.

In het geval er meerdere vestigingen worden gesloten, wordt de datum van sluiting van de eerste vestiging als peildatum genomen voor alle werknemers, als de diverse vestigingen gezamenlijk als één zelfstandige bedrijfsvestiging worden aangemerkt, zoals bedoeld in de Uitvoeringsregels. Het is mogelijk dat de ontslagdatum later ligt dan de peildatum, bijvoorbeeld omdat de opzegtermijn in acht wordt genomen.

Dienstjaren

Het aantal dienstjaren bij werkgever (of diens rechtsvoorganger) dat werknemer ten tijde van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst heeft. Een voorafgaande periode op basis van een uitzendovereenkomst wordt meegerekend, indien dit ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden opvolgend te zijn.

Bij de bepaling van de dienstjaren wordt een termijn van zes maanden of meer als een vol jaar beschouwd; een termijn korter dan zes maanden wordt buiten beschouwing gelaten. Een eventuele periode van genoten zorgverlof wordt niet in mindering gebracht op het aantal dienstjaren.

1.4 Looptijd en werkingssfeer sociaal plan

Dit sociaal plan heeft een looptijd van een jaar, welke ingaat op 1 juni 2021 en dus eindigt op 31 mei 2022.

De bij het sociaal plan betrokken partijen kunnen in overleg treden om te bepalen of het sociaal plan verlengd wordt en zo ja, onder welke condities. Mocht er verlengd worden, dan is het uitgangspunt dat verlengd wordt voor de duur van een jaar. Verlenging geschiedt niet van rechtswege maar dient door alle partijen schriftelijk te worden bevestigd.

Elke werknemer van BRINK'S, die tijdens de looptijd van dit sociaal plan als boventallig wordt aangemerkt, kan onder de genoemde voorwaarden aanspraak maken op de voorzieningen van dit sociaal plan. Er kan sprake zijn van boventalligheid op grond van bedrijfseconomische redenen zonder dat daaraan een adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad ten grondslag ligt.

Dit sociaal plan is niet van toepassing op werknemer die wegens een dringende reden op staande voet wordt ontslagen of met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van een andere reden dan op grond van de reorganisatie.

Voorzieningen die zijn toegekend in een gesloten en door BRINK'S en werknemer ondertekende beëindigingsovereenkomst op basis van dit sociaal plan blijven gelden, ook als deze effect hebben en/of krijgen als de looptijd van het sociaal plan is verstreken.

1.5 Medewerking uitvoering

Van alle betrokkenen wordt verwacht dat zij in redelijkheid hun medewerking verlenen aan het uitvoeren van de maatregelen die in dit sociaal plan zijn opgenomen.

Werknemer die een beroep doet op de (financiële) voorzieningen van dit sociaal plan, verplicht zich aan BRINK'S de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van dit sociaal plan tot gevolg en kan leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalde bedragen.

BRINK'S zal, teneinde gedwongen werkloosheid zoveel mogelijk te vermijden, zich inspinnen ten behoeve van boventallige werknemers om deze van werk naar werk te begeleiden. Deze inspanning zal gericht zijn op interne en externe (her)plaatsing.

1.6 Vaststelling boventalligen

Werknemer van wie de arbeidsplaats door de reorganisatie komt te vervallen wordt boventallig verklaard. Vaststelling van boventalligheid vindt plaats volgens de criteria van de Uitvoeringsregels. Een werknemer kan ook boventallig worden verklaard omdat deze gezien de kilometerbepaling of reisduur in dit sociaal plan niet in aanmerking komt voor het werken op een andere vestiging. De boventalligheid zal in een individueel gesprek bevestigd worden. BRINK'S zal de boventalligheid zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen een week na het gesprek, schriftelijk aan werknemer bevestigen. De volgende onderwerpen komen in de brief aan werknemer aan de orde:

- de datum van boventalligheid;
- de datum van aanzegging (is de datum waarop wordt medegedeeld dat werknemer boventallig is);
- de van toepassing zijnde regeling; dit houdt in dat BRINK'S concreet laat weten wat een (eventuele) regeling voor werknemer inhoudt.

1.7 Herplaatsingsmogelijkheid in eigen functie

Een boventallige werknemer wordt zonder twijfel geschikt geacht, indien er een vacature vrijkomt in een functie die de kandidaat voor het vervallen van de arbeidsplaats heeft vervuld. Die functie wordt dan aangeboden aan de boventallige werknemer. Als er meerdere boventallige werknemers voor deze functie in aanmerking komen, dan wordt het omgekeerde afspiegelingsbeginsel toegepast om te bepalen aan welke werknemer de functie wordt aangeboden. Werknemer dient deze functie te aanvaarden. Indien werknemer deze niet aanvaardt, verliest werknemer aanspraak op dit sociaal plan.

1.8 Vrijwillig Vertrek Regeling (VVR)

Als een werknemer vrijwillig wil vertrekken met een beëindigingsregeling, kan werknemer daarvoor een aanvraag indienen bij de afdeling HR: personeelsadministratie@brinks.com.

Alleen werknemers die (1) werkzaam zijn op een vestiging die gaat sluiten of (2) waarvan het werk wordt gecentraliseerd zodat de standplaats wijzigt, kunnen een aanvraag indienen. Dit kan bijvoorbeeld wenselijk zijn als de thuissituatie van de werknemer een belemmering vormt voor het werken op een andere vestiging.

BRINK'S kan het verzoek van de werknemer om deel te nemen aan de VVR afwijzen indien het vertrek van werknemer te bezwaarlijk is voor BRINK'S. Dit kan het geval zijn als de continuïteit van de bedrijfsvoering in het geding komt.

BRINK'S kan werknemer aangeven dat gebruik kan worden gemaakt van de VVR onder vermelding van de einddatum. Daarbij is het mogelijk is dat werknemer langer doorwerkt dan de geldende opzegtermijn om ervoor te zorgen dat de werkzaamheden worden afgerond c.q. worden overgedragen. Werknemer ontvangt, na goedkeuring van het verzoek, de ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 3.2.2 en de beëindigingsregeling als bedoeld in artikel 3.2.5.

Doorwerkbonus

Als werknemer, die gebruik maakt van de VVR, bereid is tijdelijk mee te gaan naar een andere vestiging, ontvangt deze werknemer een doorwerkbonus. Werknemer ontvangt dan € 50,-- bruto per op de nieuwe vestiging gewerkte dag als extra salaris. Deze doorwerkbonus wordt gedurende maximaal twee maanden uitgekeerd en alleen berekend over daadwerkelijke gewerkte dagen. Over de doorwerkbonus is geen vakantietoeslag, persoonlijke toeslag, eindejaarsuitkering of welke andere

toeslag dan ook verschuldigd. De doorwerkbonus is geen onderdeel van de berekening van de ontslagvergoeding. De doorwerkbonus wordt voldaan bij de eindafrekening.

1.9 Spijtoptantenregeling

Werknemers die (1) op een afstand van minder dan 100 kilometer van een nieuwe vestiging wonen, of (2) minder dan 1,5 uur reistijd hebben, beiden berekend volgens de Routeplanner ANWB, gaan op basis van dit sociaal plan mee over naar de nieuwe vestiging.

In de eerste twee maanden dat deze werknemers op de nieuwe vestiging werken, kunnen zij gebruik maken van de spijtoptantenregeling. Zij hebben de nieuwe reisafstand dan ervaren en mogelijk ervaren zij deze als (te) belastend.

In dat geval kan werknemer BRINK'S verzoeken om een beëindigingsovereenkomst. Dit kunnen zij kenbaar maken door een e-mail te sturen aan personeelsadministratie@brinks.com. De geldende opzegtermijn wordt in acht genomen, gedurende de opzegtermijn zal werknemer werkzaamheden blijven verrichten en/of het resterende verlofsaldo opnemen. Dit gebeurt in goed onderling overleg. Na goedkeuring van het verzoek, ontvangt werknemer, 80% van de ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 3.2.2 en de beëindigingsregeling als bedoeld in artikel 3.2.5.

2 Herplaatsingsinspanningen

2.1 Inzet op behoud passend werk (intern of extern)

Het voorkomen van werkloosheid ten gevolge van de reorganisatie is het uitgangspunt. In eerste instantie betekent dit dat gekeken zal worden naar mogelijkheden voor interne herplaatsingen. Om geen kansen verloren te laten gaan zullen interne en externe instrumenten tegelijkertijd ingezet kunnen worden.

2.1.1 Sollicitatiefaciliteiten

Werkgever zal werknemer in staat stellen om deel te nemen aan sollicitatieactiviteiten. Sollicitaties vinden plaats in eigen tijd, waarbij een verzoek tot het opnemen van verlof vanwege deze reden zo veel mogelijk gehonoreerd zal worden.

2.1.2 Verhuiskostenregeling

Als werknemer kan worden herplaatst in de eigen of een passende functie bij een andere vestiging van BRINK'S kan werknemer een verhuiskostenvergoeding ontvangen als werknemer, binnen 6 maanden na datum boventalligheid, verhuist naar een woonplaats binnen een straal van 40 kilometer van de nieuwe vestiging, met voorafgaande goedkeuring van BRINK'S. BRINK'S vergoedt de kosten van een verhuizer na ontvangst van een factuur. Daarvoor is verder vereist dat BRINK'S voorafgaand aan de verhuizing een offerte van werknemer heeft ontvangen en deze schriftelijk heeft goedgekeurd. BRINK'S vergoedt maximaal € 3.500,- inclusief BTW.

In de cao Particuliere Beveiliging is opgenomen dat werknemer recht heeft op twee buitengewoon verlofdagen in verband met verhuizing. Deze regeling is ook van toepassing op werknemers die niet onder de cao Particuliere Beveiliging vallen. Werknemer kan een verzoek indienen tot toekenning van dit bijzonder betaald verlof in verband met de verhuizing.

In overleg met BRINK'S kan bovenstaande regeling worden verruimd als de situatie daarom vraagt.

De reiskostenvergoeding wordt bepaald aan de hand van de nieuwe woonplaats.

2.2 Vervulling van vacatures binnen BRINK'S

BRINK'S zal in Nederland in verband met de reorganisatie een terughoudend en selectief aannamebeleid voeren. Er zullen geen werknemers in dienst worden genomen voor arbeidsplaatsen die vervuld kunnen worden door boventallige werknemers, dat wil zeggen als de functie passend is. Boventallige werknemers hebben voorrang bij het vervullen van interne vacatures, voor zover zij daarvoor geschikt zijn.

2.3 Passende functie in lagere salarisschaal

Als werknemer wordt herplaatst in een passende functie waarbij een ander salaris en/of andere beloningselementen gelden, worden de beloningselementen bijzondere uren, structureel overwerk en toeslag medewerker algemene reserve afgebouwd conform artikel 51 van de cao Particuliere Beveiliging.

Ook voor de werknemer die niet onder de cao Particuliere Beveiliging valt, wordt de afbouwregeling van artikel 51 gevolgd, als werknemer wordt herplaatst in een passende functie waarbij een ander salaris geldt, als werknemer recht had op de beloningselementen bijzondere uren, structureel overwerk en toeslag medewerker algemene reserve.

Is de passende functie ingedeeld in een lagere salarisschaal dan zal BRINK'S het nieuwe salaris verhogen met een persoonlijke toeslag, zodat het inkomen van werknemer gelijk blijft. De persoonlijke toeslag wordt niet afgebouwd.

2.4 Passende functie in een hogere salarisschaal

Werknemer zal vanaf de dag dat werknemer wordt herplaatst in een nieuwe -hoger ingeschaalde-functie, beloond worden volgens de bij die functie behorende salarisschaal, in dezelfde periodiek.

Zijn er geen periodieken, dan wordt werknemer beloond volgens de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal, waarbij een afronding naar boven plaats kan vinden.

3 Voorzieningen

3.1 Algemeen

Iedere werknemer van wie de arbeidsovereenkomst als gevolg van boventalligheid tijdens de looptijd van dit sociaal plan eindigt, heeft recht op een beëindigingsregeling.

Bij de mededeling dat de arbeidsovereenkomst van werknemer zal eindigen, wordt aan werknemer per brief een voorstel gedaan voor een beëindiging met wederzijds goedvinden, waarbij de beëindigingsregeling wordt toegelicht en waarbij BRINK'S de concept beëindigingsovereenkomst zal toevoegen. Werknemer zal de ondertekende beëindigingsovereenkomst binnen tien werkdagen aan BRINK'S retourneren.

3.2 Beëindigingsregeling

3.2.1 Ontslagvergoeding voor boventallige werknemers

Voor werknemers voor wie ontslag plaatsvindt vanwege boventalligheid geldt de volgende berekening.

De hoogte van de ontslagvergoeding is afhankelijk van de leeftijd van werknemer, het aantal dienstjaren en het bruto maandsalaris. De hoogte van de ontslagvergoeding is gelijk aan de transitievergoeding zoals deze gold in 2019 x 1,4.

De ontslagvergoeding wordt berekend over hele periodes van zes maanden van de arbeidsovereenkomst. In de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst komt werknemer per elk half dienstjaar een vergoeding toe van 1/6 bruto maandsalaris. In de dienstjaren daarna komt werknemer per elk half dienstjaar een vergoeding toe van 1/4 bruto maandsalaris.

Is werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder en minstens 10 jaar in dienst, dan heeft werknemer per elk half dienstjaar recht op 1/2 bruto maandsalaris. Dit gaat in vanaf de eerste volledige periode van zes maanden nadat werknemer 50 is geworden.

3.2.2 Ontslagvergoeding (VVR en spijtoptantenregeling)

Voor werknemers voor wie ontslag plaatsvindt vanwege een beroep op de VVR, geldt de volgende berekening.

De hoogte van de ontslagvergoeding is afhankelijk van de leeftijd van werknemer, het aantal dienstjaren en het bruto maandsalaris. De berekeningswijze van artikel 3.2.1 wordt als basis genomen. De hoogte van de ontslagvergoeding voor de VVR is gelijk aan de ontslagvergoeding voor de boventallige werknemer vermenigvuldigd met een factor van 0,6.

Spijtoptantenregeling

Voor werknemers voor wie ontslag plaatsvindt vanwege een beroep op de spijtoptantenregeling, geldt een ontslagvergoeding van 80% van de hiervoor genoemde berekening bij de vrijwillige vertrekregeling, dus een factor van $0,8 \times 0,6$ op de ontslagvergoeding als genoemd onder artikel 3.2.1.

3.2.3 Maximering

De ontslagvergoeding als bedoeld onder artikel 3.2.1 bedraagt maximaal € 117.600,-- bruto. (wettelijk maximum * 1,4) Een werknemer met een jaarinkomen van meer dan dit bedrag, ontvangt maximaal zijn jaarsalaris.

De ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 3.2.2 is eveneens gemaximeerd, op € 70.560,-- bruto (wettelijk maximum * 1,4 * 0,6) voor de VVR en de spijtoptantenregeling.

3.2.4 Betaling

Werknemer ontvangt de ontslagvergoeding ineens binnen een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst. Werknemer laat BRINK'S tijdig weten op welke, mits fiscaal toelaatbaar en niet kostenverhogend voor BRINK'S, hij de ontslagvergoeding wenst te ontvangen.

3.2.5 Beëindigingsregeling

Naast de ontslagvergoeding worden de navolgende voorzieningen in de beëindigingsovereenkomst opgenomen:

- de geldende opzegtermijn welke door BRINK'S zal worden gehanteerd, waarbij rekening wordt gehouden met de fictieve opzegtermijn;
- na aanzegging van het ontslag door BRINK'S, wordt van werknemer verwacht dat deze gedurende de opzegtermijn doorwerkt en dat deze zorg draagt voor een ordentelijke overdracht van werkzaamheden.
- onder omstandigheden kan een vrijstelling van werk met behoud van salaris worden afgesproken. In dat geval wordt geen onkosten- en/of reiskostenvergoeding meer betaald. Tijdens een periode van vrijstelling van werk worden geen vakantiedagen meer opgebouwd;
- een bepaling op basis waarvan het werknemer vrijstaat de arbeidsovereenkomst eerder op te zeggen, wanneer hij een nieuwe baan vindt vóór de overeengekomen einddatum. Werknemer ontvangt in dat geval 50% van het bedrag aan bruto maandsalaris(sen) dat hij zou hebben ontvangen vanaf de eerdere einddatum tot aan de oorspronkelijke einddatum als extra vergoeding bij de ontslagvergoeding;
- een vergoeding voor kosten van rechtsbijstand van € 750,-- (exclusief BTW en inclusief eventuele kantoorkosten). In plaats van een vergoeding voor kosten van rechtsbijstand kan werknemer kiezen voor een vergoeding van kosten van het inschakelen van een financieel adviseur. Ongeacht de keuze van werknemer, wordt een bedrag alleen na overlegging van een factuur door BRINK'S aan werknemer betaald;
- een budget voor outplacementbegeleiding/opleiding/coaching van € 3.000,-- (exclusief BTW) te besteden bij het door BRINK'S geselecteerde outplacementbureau. Dit outplacementbureau stuurt een factuur aan BRINK'S, ten name van BRINK'S, onder vermelding van de naam van werknemer. Het bedrag wordt vervolgens door BRINK'S betaald aan het outplacementbureau.

Het is ook mogelijk dat werknemer zelf een outplacementbureau kiest of het bedrag wenst te gebruiken voor een cursus of opleiding elders. Dat is alleen mogelijk als werknemer hiervoor vooraf schriftelijk toestemming heeft gekregen van BRINK'S. Ook in die gevallen dient het bureau en/of de opleidingsinstelling de factuur aan BRINK'S te sturen, ten name van BRINK'S, onder vermelding van de naam van werknemer. Het bedrag wordt vervolgens door BRINK'S betaald aan het outplacementbureau en/of de opleidingsinstelling.

Als werknemer het budget niet (volledig) gebruikt voor outplacement, coaching of een opleiding elders, komt het budget te vervallen.

Werknemer dient de factuur binnen een maand na de einddatum in te dienen bij BRINK'S. Mocht dit niet haalbaar zijn dan zal men binnen deze maand in overleg treden tot een passende oplossing.

Bij werknemers waar op het moment van boventalligheid nog een studiekostenovereenkomst geldt, wordt het budget daarmee verrekend, nu recent in deze werknemer is geïnvesteerd.

Werknemer heeft alleen recht op de hiervoor genoemde voorzieningen bij tijdige acceptatie en ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en wanneer werknemer de overeenkomst, nadat deze is ondertekend, niet binnen de daarvoor gestelde termijn van 14 dagen ontbindt.

Als een boventallige werknemer niet instemt met een beëindigingsregeling, zal BRINK'S een ontslagaanvraag bij het UWV indienen.

Werknemer heeft dan geen aanspraak op voorzieningen uit dit sociaal plan.

4 Afwikkeling van de arbeidsovereenkomst

4.1 Vakantietoeslag/-dagen, eindejaarsuitkering, jubileumuitkering en bonus

Vakantietoeslag en, indien van toepassing, eindejaarsuitkering worden naar rato toegekend tot de datum van uitdiensttreding. Indien daar recht op bestaat, zal het opgebouwde, doch niet-genoten saldo aan vakantiedagen worden betaald. Een eventueel negatief saldo aan vakantiedagen zal worden verrekend bij de eindafrekening.

Indien werknemer binnen een jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumuitkering, dan keert BRINK'S deze bij de eindafrekening uit.

Er wordt geen (pro rato) bonus toegekend.

4.2 Pensioen

De deelneming aan de pensioenregeling eindigt bij het einde van de arbeidsovereenkomst. BRINK'S zal het pensioen afwickelen zoals beschreven in de Pensioenwet.

4.3 Inleveren van eigendommen

Uiterlijk op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, levert werknemer bij BRINK'S alles in waarover hij nog van en/of met betrekking tot BRINK'S beschikt (waaronder begrepen een eventueel ter beschikking gestelde auto met alle daarbij behorende sleutels en papieren, bedrijfskleding, alle stukken, gegevens, documenten, dossiers, kopieën, computerbestanden, laptop, sleutels, pasjes, tankpasjes, telefoon, et cetera). In het geval vrijstelling van werk aan de orde is, levert werknemer op de laatste dag dat hij daadwerkelijk werkzaamheden verricht alle hiervoor vermelde zaken (behoudens, als dit is overeengekomen, de auto en daaraan gerelateerde zaken) in.

4.4 Concurrentie- en relatiebeding

Werknemer wordt ontslagen uit een eventueel geldend concurrentie- en/of relatiebeding, inclusief het daarbij behorende boetebeding.

4.5 Geheimhoudingsbeding

Het geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst, blijft van kracht.

4.6 Getuigschrift en referenties

Werknemer kan verzoeken om een positief getuigschrift, waarna BRINK'S dat zal verstrekken. Eventuele opgevraagde referenties zullen in lijn daarmee worden gegeven.

5 Slotbepalingen

5.1 Hardheidsclausule en begeleidingscommissie

In onvoorziene situaties en gevallen waarin de toepassing van dit sociaal plan voor werknemer onbillijk zou zijn, kan door BRINK'S ten gunste van werknemer van dit sociaal plan worden afgeweken.

De begeleidingscommissie heeft tot taak in incidenteel onvoorziene situaties en gevallen waarin toepassing van dit sociaal plan voor de boventallige medewerkers onbillijk zou zijn en door de boventallige werknemer een beroep op de hardheidsclausule wordt gedaan, BRINK'S te adviseren.

De begeleidingscommissie bestaat uit een lid dat is aangewezen door BRINK'S, een lid dat is aangewezen door de Vakbonden en een door BRINK'S en de Vakbonden gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijk lid. De commissie streeft bij totstandkoming van haar advies naar consensus en besluit bij het ontbreken van consensus bij een meerderheid van stemmen.

5.2 Wijzigingsbeding

Indien zich omstandigheden voordoen die bij de totstandkoming van het sociaal plan niet waren voorzien, zoals een belangrijke wijziging in wet- en regelgeving, treden partijen met elkaar in overleg om zo nodig wijzigingen en/of aanvullingen in het sociaal plan aan te brengen.

5.3 Exemplaar sociaal plan

Alle werknemers op wie dit sociaal plan van toepassing is, ontvangen hiervan een exemplaar. Bij vragen over de inhoud van dit sociaal plan kan werknemer zich wenden tot afdeling HR Personeelsadministratie@brinks.com.

Overeengekomen op 1 juni 2021

BRINK'S

De heer Ab van Eck

FNV

CNV Vakmensen

De Unie

Tanja Schrijver

Jerry Pique

Hans Korver

De Unie

Reinier Castelein

1. Bijlage 1

Daar waar in dit sociaal plan BRINK'S staat, dient daaronder te worden verstaan:

- Brink's Solutions Nederland B.V. - 30130003
- Brink's Cash Management B.V. - 30112628
- Brink's Solutions Holdings B.V. - 78553393
- SecurCash B.V. - 27267921

Het sociaal plan is voor al deze werkgevers overeengekomen.

Van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregelingen per BV

- Brink's Solutions Nederland B.V.
Hiervoor geldt de CAO Particuliere beveiliging/ Addendum Arbeidsvoorwaarden.
- Brink's Cash Management (NL) B.V.
Hiervoor geldt de CAO GNS / Addendum Arbeidsvoorwaarden.
- Brink's Solutions Holdings B.V.
Hiervoor geldt de arbeidsvoorwaardenregeling indirecten Brink's Holdings Nederland B.V.
- SecurCash B.V.
Hiervoor geldt de CAO Particuliere beveiliging