



# Sociaal Plan EW Facility Services B.V.

Looptijd 8 januari 2021  
t/m 30 juni 2021

# Inleiding

## De Partijen:

- EW Facility Services BV, alsmede de volgende aan haar gelieerde BV's (hierna te noemen 'EW'), uitsluitend voor zover deze BV's vallen onder de cao Schoonmaak- en Glazenwassers 2019-2021:
  - o EW Cleaning Operations BV, regio Amsterdam
  - o Hotel Cleaning Company BV
- Vakbond FNV (hierna te noemen 'FNV')
- CNV Vakmensen (hierna te noemen 'CNV')

## Partijen sluiten deze overeenkomst en nemen hierbij het volgende in overweging:

Het Sociaal Plan kent een looptijd voor de periode van 8 januari 2021 tot en met 30 juni 2021.

Het Sociaal Plan heeft als doel om de negatieve gevolgen van een reorganisatie voor EW Werknemers zoveel als mogelijk te beperken, rekening houdend met de huidige ontwikkelingen binnen EW.

## 1. Begripsbepalingen

### Aanzegbrief:

De brief waarmee Werkgever schriftelijk aan de Werknemer bevestigt dat en per welke datum Werknemer boventallig wordt verklaard.

### Alternatieve Functie:

Een Functie bij de Werkgever die aan de Boventallige Werknemer wordt aangeboden indien herplaatsing in een Passende Functie niet mogelijk blijkt en waarop deze Boventallige Werknemer op basis van vrijwilligheid kan solliciteren.

### Boventallige Werknemer:

De Werknemer wiens arbeidsplaats/formatie komt te vervallen als gevolg van de Reorganisatie.

### Bruto Maandsalaris:

Het vaste maandsalaris van de Werknemer, met 8% vakantietoeslag en 4,2% Eindejaaruitkering, alsmede structurele weekendtoeslagen, maar zonder overige toeslagen en emolumenten.

### CAO:

De Cao Schoonmaak- en Glazenwassers 2019-2021.

#### Dienstjaren:

De aaneengesloten dienstjaren – met inbegrip van een aaneengesloten onderbreking van niet langer dan 6 maanden - die de Werknemer krachtens één of meer arbeidsovereenkomsten bij Werkgever in dienst was of bij rechtsvoorgangers (opvolgend werkgeverschap of contractswisseling zoals bedoeld in de CAO). Voor de afronding geldt de wettelijke berekenwijze van de Transitievergoeding.

#### Functie:

Een afgerond geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die de Werknemer in opdracht van de Werkgever verricht.

#### Overplaatsing:

Het uitoefenen van de Functie op een andere locatie (Locatiewijziging) en/of andere standplaats (Standplaatswijziging). Standplaats is de plaats waar of van waaruit de Werknemer gewoonlijk werkt.

#### Passende Functie:

Een functie bij Werkgever of een andere werkgever in de groep van EW die aansluit bij de kennis, opleiding, vaardigheden en persoonlijke ervaring van de Werknemer. Daarnaast moet aan de volgende criteria zijn voldaan:

1. De functie is ingedeeld op een gelijk functieniveau of één functieniveau hoger of lager, conform de CAO.
2. De aansluiting op de functie is zodanig dat de Werknemer binnen de redelijke termijn aan de gestelde functie-eisen voldoet, eventueel door bijscholing of opleiding.
3. De reistijd bedraagt maximaal 90 minuten enkele reis op basis van openbaar vervoer bij minimaal 5 werkuren per dag, tenzij de Werknemer al een reistijd had van 90 minuten, dan geldt een toename van 30 minuten per enkele reis. Reistijd boven de 60 minuten enkele reis wordt vergoed op basis van het basisuurloon.

#### Reorganisatie:

Elke belangrijke organisatiewijziging bij EW of een deel van een BV in de groep van EW als gevolg waarvan functies en/of arbeidsplaatsen komen te vervallen.

#### Salarisschaal:

De salarisschaal die aan de Werknemer op grond van zijn indeling in de CAO is toegekend.

#### Transitievergoeding:

De wettelijk verplicht gestelde vergoeding die de Werkgever aan de Werknemer verschuldigd is bij het einde van het dienstverband, conform artikel 7:673 BW.

#### Uitwisselbare Functies:

Functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de Functie en de voor de Functie vereiste kennis, vaardigheden, competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de Functie en de bij de Functie behorende salariering.

#### Vaststellingsovereenkomst:

De schriftelijke overeenkomst tussen Werkgever en Werknemer waarin de afspraken zijn vastgelegd met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

#### Werkgever:

EW Facility Services BV dan wel aan haar gelieerde B.V.'s die onder de CAO valt, waar de Werknemer een arbeidsovereenkomst mee heeft.

#### Werknemer:

Degene die op het moment van de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Werkgever en van wie de functie als gevolg van een Reorganisatie komt te vervallen. Waar wordt gesproken van “de Werknemer” en “hij” dient in voorkomend geval “de Werkneemster” en “zij” te worden gelezen.

## 2. Algemeen

### 2.1. Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en van wie de Functie komt te vervallen en/of wijzigt in verband met de Reorganisatie. In alle overige gevallen kunnen geen rechten aan dit Sociaal Plan worden verleend.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op Werknemers die een dienstverband voor bepaalde tijd hebben, alsmede voor Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst om een andere reden dan hierboven genoemd eindigt of wordt beëindigd (zoals langdurige arbeidsongeschiktheid, dringende reden, verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren, AOW, etc.). Dit Sociaal Plan is ook niet van toepassing op een Werknemer die zelf ontslag neemt of heeft genomen (of reeds heeft aangekondigd ontslag te nemen) vóór de datum waarop de Werknemer de Aanzegbrief ontvangt.

### 2.2. Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 8 januari 2021 en loopt tot en met 30 juni 2021. Op de dag dat de looptijd van het Sociaal Plan verstrijkt, eindigt het van rechtswege zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist. Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking, maar behoudt na de looptijd van dit Sociaal Plan uitsluitend zijn werking voor Werknemers aan wie tijdens de looptijd hun boventalligheid is bevestigd middels een Aanzegbrief. De datum van schriftelijke aanzegging van de boventalligheid in de Aanzegbrief is hierin leidend.

Partijen kunnen met elkaar beslissen de looptijd van dit Sociaal Plan te verlengen tot 1 januari 2022, indien de omstandigheden daar aanleiding voor geven.

### **2.3. Ter beschikking stellen Sociaal Plan**

De Werkgever zal het Sociaal Plan publiceren via MijnEW. Tevens zal de Werkgever een exemplaar van dit Sociaal Plan desgevraagd aan de Werknemer ter beschikking stellen.

### **2.4. Hardheidsclausule**

In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een individueel onbillijke situatie, kan de betrokken Boventallige Werknemer binnen 14 dagen na ontstaan of bekendwording van de voor hem onbillijke situatie een schriftelijk verzoek indienen bij Werkgever om de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan de maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

De Werkgever kan vervolgens in overleg met de Vakbond besluiten ten gunste van de Boventallige Werknemer van het Sociaal Plan af te wijken.

### **2.5. Wijzigingen**

Bij onvoorziene omstandigheden en ingrijpende veranderingen kan ieder van de partijen tussentijdse wijzigingen en/of aanvullingen aan de orde stellen. Hierbij kan gedacht worden aan ingrijpende wijzigingen in de marktomstandigheden of veranderingen in wet- en regelgeving.

## **3. Boventalligheid**

### **3.1. Inleiding**

Organisatorische wijzigingen binnen EW kunnen op verschillende manieren effect hebben voor de Werknemers. Iedere manier kent een specifieke wijze van selecteren, waarbij steeds de regels uit de Ontslagregeling en de UWV Uitvoeringsregels (Ontslag om bedrijfseconomische redenen) worden toegepast. Hieronder wordt voor de meest voorkomende situaties een korte uitleg gegeven, zonder volledigheid te betrachten.

### **3.2. Aantal arbeidsplaatsen vervalt binnen categorie Uitwisselbare Functies**

Indien het aantal arbeidsplaatsen binnen een categorie Uitwisselbare Functies wordt vermindert (krimp), past Werkgever het afspiegelingsbeginsel (zie artikel 3.4) toe. Op basis daarvan wordt bepaald welke Werknemers boventallig worden verklaard.

### **3.3. Overplaatsing**

Van Overplaatsing is sprake wanneer de Functie op een andere locatie/object (Locatiewijziging) en/of andere standplaats (Standplaatswijziging) wordt uitgeoefend. Wanneer de Functie van de Werknemer binnen Werkgever blijft bestaan, maar voortaan op een andere locatie/object of andere standplaats

wordt uitgevoerd, volgt de Werknemer de Functie naar de nieuwe locatie/object of standplaats. Er vindt een automatische plaatsing plaats, Werknemer wordt niet boventallig.

Als de reistijd woon werk langer is dan 90 minuten per enkele reis dan is Werknemer niet verplicht de functie te volgen, omdat dan geen sprake is van een Passende Functie. Behalve als Werknemer al een enkele reistijd van 90 minuten had, dan geldt een toename van 30 minuten enkele reis. Als de reistijd meer wordt dan 60 minuten enkele reis, dan wordt de reistijd vergoed op basis van het basisuurloon.

De reistijd wordt berekend op basis van de reisduur volgens OV9292 van deur tot deur of Google Maps indien de Werknemer gebruik maakt van de auto voor woon werk verkeer. Uitgangspunt hierbij is de snelste route, waarbij geen rekening wordt gehouden met actueel verkeer.

Voor de Werknemer die vanwege de reisafstand niet geplaatst wordt, geldt dat Werkgever de boventalligheid schriftelijk aanzegt door middel van de Aanzegbrief (Boventallige Werknemer).

### **3.4. Afspiegelingsbeginsel**

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie Uitwisselbare Functies, op basis van de leeftijdsopbouw binnen de categorie Uitwisselbare Functies. Werkgever moet op grond van de Ontslagregeling en UWV Uitvoeringsregels (Ontslag Bedrijfseconomische redenen) binnen de categorie Uitwisselbare Functies eerst afscheid nemen van externe medewerkers

Vervolgens worden de werknemers binnen de categorie Uitwisselbare Functies waar arbeidsplaatsen komen te vervallen op grond van leeftijd ingedeeld in leeftijdsgroepen:

- Van 15 tot 25 jaar;
- Van 25 tot 35 jaar;
- Van 35 tot 45 jaar;
- Van 45 tot 55 jaar;
- Vanaf 55 jaar en ouder.

De verdeling van de ontslagen vindt zo plaats dat de leeftijdsopbouw binnen de verschillende leeftijdscohorten voor en na de inkrimping zo veel als mogelijk gelijk blijft. Eerst moet afscheid genomen worden van AOW-gerechtigden, en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die nog maximaal 26 weken duurt. Als dan nog meer krimp nodig is, dan komen de Werknemers per leeftijdscategorie met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking. Voor een uitgebreidere toelichting op het afspiegelingsbeginsel wordt verwezen naar de UWV Uitvoeringsregels (Ontslag Bedrijfseconomische redenen).

### **3.5. Aanzegging boventalligheid**

Indien de Functie van een Werknemer vervalt en een Werknemer niet geplaatst kan worden in de eigen Functie of een Uitwisselbare Functie, wordt de Werknemer boventallig verklaard (Boventallige Werknemer). Werkgever zal de boventalligheid waar mogelijk mondeling mededelen en steeds schriftelijk bevestigen door middel van een Aanzegbrief aan de Boventallige Werknemer. In de schriftelijke bevestiging staat de datum van boventalligheid.

Voor de Boventallige Werknemers is de herplaatsingsprocedure in Hoofdstuk 4 geregeld.

## **4. Herplaatsing**

### **4.1. Herplaatsing in een Passende Functie**

Werkgever zal ten aanzien van iedere Boventallige Werknemer onderzoeken of hij/zij binnen de herplaatsingstermijn herplaatst kan worden in een Passende Functie. Tot de Passende Functies behoren onder meer vacatures in bestaande Functies. Werkgever zal eventuele vacatures publiceren via H.appy en werkenbijew.nl.

Daarnaast heeft de Boventallige Werknemer toegang tot een actueel overzicht van openstaande vacatures bij Werkgever middels de H.appy app. De Boventallige Werknemer zal tevens door de Werkgever wekelijks per e-mail geïnformeerd worden over de nieuwe vacatures en dient in lijn met de gangbare sollicitatieprocedure zijn interesse kenbaar te maken.

De duur van de herplaatsingstermijn is gelijk aan de redelijke termijn, zijnde de geldende wettelijke opzegtermijn.

Boventallige Werknemers kunnen schriftelijk binnen een week hun belangstelling kenbaar maken voor één of meer mogelijk Passende Functies, waarbij het kan voorkomen dat voorgehouden functies of openstaande vacatures voor de betreffende Boventallige Werknemer uiteindelijk niet kwalificeren als Passende Functie.

Indien de Boventallige Werknemer tijdig zijn/haar belangstelling kenbaar maakt voor één of meerdere mogelijk Passende Functies, zal Werkgever voor die functie(s) beoordelen of sprake is van een Passende Functie voor de Boventallige Werknemer. Indien sprake is van een Passende Functie voor meerdere Boventallige Werknemers, zal Werkgever de Passende Functie aanbieden aan de Boventallige Werknemer voor wie de functie het meest passend is.

Op het moment dat een Boventallige Werknemer aangeeft geen belangstelling te hebben of slechts voor een deel van de voorgehouden functies of openstaande vacatures, geldt dat de Boventallige Werknemers die wel hun belangstelling kenbaar hebben gemaakt voor die voorgehouden functie, voorrang krijgen voor die betreffende functie.

## **4.2. Aanbod Passende Functie**

Nadat Werkgever heeft beoordeeld dat de Boventallige Werknemer in aanmerking komt voor herplaatsing in een Passende Functie, doet Werkgever een aanbod tot herplaatsing. Het aanbod tot herplaatsing zal schriftelijk worden gedaan en bevat in ieder geval informatie over:

- de functie-inhoud;
- niveau van de functie;
- arbeidsvoorwaarden;
- werkdagen.

De Boventallige Werknemer dient binnen een week schriftelijk kenbaar te maken of hij het aanbod aanvaardt. Aanvaarding van de Passende Functie betekent ook aanvaarding van de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden. Na aanvaarding bevestigt Werkgever de definitieve herplaatsing in de Passende Functie. De Werknemer heeft bij herplaatsing in een Passende Functie geen recht op enige vergoeding uit dit Sociaal Plan.

De Boventallige Werknemer is verplicht een aanbod voor een Passende Functie te accepteren. Indien de Boventallige Werknemer van mening is dat de aangeboden Functie niet kwalificeert als Passende Functie, kan de Boventallige Werknemer binnen een week na het aanbod voor de mogelijk Passende Functie schriftelijk bezwaar maken bij de directie, met vermelding van de argumenten. De beslissing op bezwaar van de directie wordt binnen vijf werkdagen genomen.

Indien het bezwaar van de Boventallige Werknemer slaagt, dan zal Werkgever onderzoeken of de Boventallige Werknemer binnen de herplaatsingstermijn herplaatst kan worden in een andere, wel Passende Functie en indien dit aan de orde is, deze Passende Functie aanbieden.

Indien het bezwaar van de Boventallige Werknemer niet slaagt, zal Werkgever de Passende Functie nogmaals aanbieden aan de Boventallige Werknemer. De Boventallige Werknemer heeft dan drie werkdagen om de Passende Functie alsnog te accepteren. Weigert de Boventallige Werknemer in dat geval de Passende Functie of blijft tijdige schriftelijke acceptatie uit, dan start Werkgever de inhoudelijke procedure bij UWV en heeft Werknemer geen recht op de aanspraken uit dit Sociaal Plan. Daarbij dient de Werknemer zich ervan bewust te zijn dat het risico bestaat dat door weigering van een Passende Functie een aanvraag voor een Werkloosheidsuitkering door UWV wordt geweigerd.

## **4.3. Aanbod Passende Functie of Alternatieve Functie voor minder uren**

Indien Werkgever de Boventallige Werknemer kan herplaatsen in een Passende of Alternatieve Functie voor minder uren dan de oorspronkelijke Functie, dan doet Werkgever een aanbod tot herplaatsing voor een Passende Functie of herplaatsing in een Alternatieve Functie voor minder uren.



Het aanbod tot herplaatsing zal schriftelijk worden gedaan en bevat in ieder geval informatie over:

- de functie-inhoud;
- niveau van de functie;
- arbeidsvoorwaarden;
- arbeidsomvang en werkdagen.

De Boventallige Werknemer dient binnen een week schriftelijk kenbaar te maken of hij/zij het aanbod zou willen aanvaarden, met schriftelijke vermelding van de huidige arbeidsomvang en huidige werkdagen. Als meer Boventallige Werknemers aangeven het aanbod te willen aanvaarden, dan het aantal uren dat Werkgever beschikbaar heeft, zal Werkgever eerst het omgekeerde afspiegelingsbeginsel (artikel 3.4) toepassen op de Boventallige Werknemers voor wie sprake is van een Passende Functie. Daarna wordt gekeken naar de Boventallige Werknemers voor wie dit een Alternatieve Functie is, aangezien hiervoor geldt dat op basis van vrijwilligheid gesolliciteerd kan worden.

Indien de Boventallige Werknemer geplaatst kan worden in de Passende Functie of Alternatieve Functie voor minder uren, biedt Werkgever aan de Boventallige Werknemer een beëindigingsovereenkomst voor een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan, alsmede een nieuwe arbeidsovereenkomst voor herplaatsing voor de verminderde omvang. Boventallige Werknemer dient deze overeenkomsten binnen een week per e-mail ondertekend terug te sturen aan Werkgever. Indien de Boventallige Werknemer het aanbod tot herplaatsing in de Passende Functie of Alternatieve Functie niet of niet tijdig aanvaardt of de beëindigingsovereenkomst en arbeidsovereenkomst niet tijdig door de Boventallige Werknemer zijn getekend, dan zet Werkgever de UWV procedure in voor de volledige beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de Boventallige Werknemer.

De Werknemer heeft bij herplaatsing in een Passende Functie of Alternatieve Functie voor de urenvermindering recht op de vergoedingen conform paragraaf 6.2 uit dit Sociaal Plan.

De Boventallige Werknemer is verplicht een aanbod voor een Passende Functie voor minder uren te accepteren. Indien de Boventallige Werknemer van mening is dat de aangeboden Functie niet kwalificeert als Passende Functie, kan de Boventallige Werknemer binnen een week na het aanbod voor de mogelijk Passende Functie schriftelijk bezwaar maken bij de directie, met vermelding van de argumenten. De beslissing op bezwaar van de directie wordt binnen vijf werkdagen genomen.

Indien het bezwaar van de Boventallige Werknemer slaagt, dan zal Werkgever onderzoeken of de Boventallige Werknemer binnen de herplaatsingstermijn herplaatst kan worden in een andere, wel Passende Functie voor minder uren en indien dit aan de orde is, deze Passende Functie aanbieden.

Indien het bezwaar van de Boventallige Werknemer niet slaagt, zal Werkgever de Passende Functie voor minder uren nogmaals aanbieden aan de Boventallige Werknemer. De Boventallige Werknemer heeft dan drie werkdagen om de Passende Functie voor minder uren alsnog te accepteren, door tijdige ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en de nieuwe arbeidsovereenkomst. Weigert

de Boventallige Werknemer nogmaals de Passende Functie of blijft tijdige schriftelijke acceptatie uit, dan start Werkgever de inhoudelijke procedure bij UWV voor de volledige omvang en heeft Werknemer geen recht op de aanspraken uit dit Sociaal Plan. Daarbij dient de Werknemer zich ervan bewust te zijn dat het risico bestaat dat door weigering van een Passende Functie een aanvraag voor een Werkloosheidsuitkering door UWV wordt geweigerd.

#### **4.4. Plaatsmakersregeling**

Er is een plaatsmakersregeling van toepassing. Dit is een regeling waarbij een Werknemer die geen Boventallige Werknemer is, vrijwillig kiest voor vertrek, om zo plaats te maken voor een Boventallige Werknemer in dezelfde Functie die anders op grond van het afspiegelingsbeginsel (zie artikel 3.4) voor ontslag zou worden voorgedragen. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- (i) de Werkgever stemt hiermee schriftelijk in (hiertoe bestaat geen enkele verplichting voor Werkgever);
- (ii) hiermee komt een plaats vrij voor een Boventallige Werknemer binnen dezelfde leeftijdsgroep met het hoogste aantal dienstjaren;
- (iii) de Boventallige Werknemer heeft hiermee schriftelijk ingestemd en
- (iv) dit is fiscaal toelaatbaar (de Werkgever kan besluiten in individuele gevallen de regeling vooraf voor te leggen aan de Belastingdienst) en leidt niet tot additionele kosten aan de zijde van de Werkgever.

Werkgever informeert Werknemers die hiervoor in aanmerking zouden kunnen komen over de plaatsmakersregeling en geeft een termijn waarbinnen deze Werknemers zich kunnen aanmelden voor deze plaatsmakersregeling. Indien aan alle voorwaarden wordt voldaan en de Werkgever ter volledige discretie besluit in te stemmen, wordt de arbeidsovereenkomst met de plaatsmakende Werknemer met inachtneming van de geldende opzegtermijn beëindigd door middel van een Vaststellingsovereenkomst op bedrijfseconomische gronden op een in onderling overleg bepaalde datum, welke niet later is dan de datum waarop de Boventallige Werknemer met inachtneming van de opzegtermijn uit dienst zou zijn gegaan. In het kader van het einde van het dienstverband komt de plaatsmakende Werknemer in aanmerking voor een ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 6.1 sub d) van dit Sociaal Plan, op basis van de voor deze plaatsmakende Werknemer geldende voorwaarden.

## **5. Regelingen bij interne herplaatsing**

### **5.1. Salaris**

De Boventallige Werknemer die geplaatst wordt in een Passende Functie op hetzelfde functieniveau als de huidige Functie, behoudt het huidige salaris conform de Salarisschaal.

De Boventallige Werknemer die geplaatst wordt in een Passende Functie met een hogere Salarisschaal, behoudt hetzelfde salaris mits passend in de hogere Salarisschaal (horizontale

overgang). Indien het minimum van de hogere Salarisschaal meer bedraagt dan het salaris in de oude Functie, ontvangt de Boventallige Werknemer een salaris op het minimum van de Salarisschaal behorend bij de Passende Functie vanaf de startdatum in de Passende Functie.

Voor de Boventallige Werknemer die een Passende Functie met een lagere Salarisschaal accepteert, geldt dat het salaris van de Boventallige Werknemer stapsgewijs wordt afgebouwd tot het bij de Passende Functie behorende salaris. Er geldt een afbouwperiode van 2 jaar, waarbij het salaris in vier halfjaarlijkse periodes wordt afgebouwd. Het verschil in salaris tussen de oude functie en de Passende Functie zal worden uitgekeerd als een persoonlijke toeslag bovenop het salaris in de Passende Functie.

Over de persoonlijke toeslag wordt wel vakantiegeld maar geen pensioen opgebouwd. Eventuele verhogingen worden toegevoegd aan het salaris en van de persoonlijke toeslag afgehaald.

Voor Boventallige Werknemers die parttime werken, zal een pro rata-berekening gelden.

Mocht onverhoopt een contractwisseling conform de CAO plaatsvinden gedurende de afbouwperiode van de Boventallige Werknemer en deze Boventallige Werknemer overgaan naar een nieuwe werkgever, die de afbouwperiode niet overneemt, dan past Werkgever de afkoopregeling uit de CAO toe.

## 5.2. Overige arbeidsvoorwaarden

Voor de overige arbeidsvoorwaarden (*bedoeld zijn functie-gebonden onkostenvergoedingen respectievelijk toeslagen welke in de nieuwe functie niet voorkomen dan wel minder worden*) geldt de navolgende compensatieregeling, vanaf het moment dat de nieuwe situatie van kracht is geworden, voor de hieronder genoemde duur van een aantal maanden:

<4 dienstjaren	3 maanden
=5<10	6 maanden
=10<15	9 maanden
=15+	12 maanden

Voor deze arbeidsvoorwaarden wordt het gemiddelde genomen van de referteperiode van 3 periodes voorafgaand aan de datum van boventalligheid.

Indien geen sprake meer is van functie-gebonden door Werkgever ter beschikking gestelde apparatuur zoals -maar niet beperkt tot- een mobiele telefoon, dan geldt dat deze in overleg dient te worden ingeleverd **zes maanden** na het ingaan van de nieuwe situatie. Werknemer kan ervoor kiezen de eigendommen eerder dan die zes maanden in te leveren. Verdere compensatie is niet aan de orde. Indien voor de Werknemer ten gevolge van een Overplaatsing de reisafstand (woon/werkverkeer) toeneemt, dan is artikel 34 CAO van toepassing.

### **5.3. Beschikbaarheid meer uren na acceptatie vermindering arbeidsomvang**

Indien een Boventallige Werknemer een aanbod tot vermindering van de arbeidsomvang voor een Passende Functie of Alternatieve Functie conform artikel 4.3 Sociaal Plan heeft geaccepteerd en binnen een periode van 26 weken weer meer uren beschikbaar komen, geldt het volgende.

Werkgever zal aan de Boventallige Werknemers die op grond het omgekeerde afspiegelingsbeginsel (zie artikel 3.4) als laatste in aanmerking kwamen voor de vermindering van de arbeidsomvang en deze hebben geaccepteerd, als eerste aanbieden om de arbeidsomvang weer te vermeerderen. De Boventallige Werknemers die de urenvermindering hebben geaccepteerd, hebben voorrang op Boventallige Werknemers die volledig uit dienst zijn gegaan. Indien de Boventallige Werknemer dit aanbod accepteert, sluiten partijen een addendum op de arbeidsovereenkomst en de Boventallige Werknemer dient dit aanbod binnen een week schriftelijk te accepteren. In deze situatie is de betalingsregeling + terugbetalingsregeling uit artikel 6.1.d van toepassing, naar rato van het aantal uren van de vermeerdering van de arbeidsomvang.

Indien een Boventallige Werknemer het aanbod niet of niet tijdig accepteert, vervalt het en kan de Boventallige Werknemer hier geen rechten meer aan ontleen. Werkgever zal geen nieuw aanbod meer doen.

De Boventallige Werknemer heeft toegang tot een actueel overzicht van openstaande vacatures bij Werkgever middels de H.appy app. De Boventallige Werknemer zal tevens, gedurende een periode van 52 weken, door de Werkgever wekelijks per e-mail geïnformeerd worden over de nieuwe vacatures.

Na de periode van 26 weken dient de Boventallige Werknemer in lijn met de gangbare sollicitatieprocedure zijn interesse kenbaar te maken en vindt de selectie op de gebruikelijke wijze plaats (dus zonder voorrang).

## **6. Regelingen en faciliteiten bij einde dienstverband**

### **6.1. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst via Vaststellingsovereenkomst**

Indien de Boventallige Werknemer niet herplaatst kan worden, zal het dienstverband worden beëindigd. In dit geval wordt een gesprek tussen Werkgever en Werknemer gevoerd, waarbij het aangaan van een Vaststellingsovereenkomst de voorkeur heeft.

Het voorstel (in de vorm van een Vaststellingsovereenkomst) van Werkgever zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

- a) De opzegtermijn zoals opgenomen in artikel 10 CAO wordt in acht genomen.
- b) De Boventallige Werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris, voor een periode van minimaal een maand, of langer als Werkgever en de Boventallige Werknemer dat overeenkomen.

- c) Bij vrijstelling van de verplichting werkzaamheden te verrichten zullen, vanaf de start van de vrijstelling tot aan de voor de Boventallige Werknemer geldende einddatum van het dienstverband, de nog op te bouwen vakantie-uren in deze periode geacht worden te zijn genoten en dus niet worden uitbetaald.
- d) Indien de Boventallige Werknemer binnen 10 dagen na ontvangst van de Vaststellingsovereenkomst deze voor akkoord getekend heeft geretourneerd aan Werkgever, de Boventallige Werknemer geen gebruik maakt van zijn herroepingsrecht (de bedenktijd) en de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt op grond van de Vaststellingsovereenkomst, dan wordt de volgende ontslagvergoeding betaald, volgens de volgende staffel berekend:
- 0 tot 5 Dienstjaren: Transitievergoeding + 0,5 Bruto Maandsalaris of Transitievergoeding x factor 1,3
  - 5 tot 10 Dienstjaren: Transitievergoeding + 1 Bruto Maandsalaris of Transitievergoeding x factor 1,35
  - 10 of meer Dienstjaren: 1 Bruto Maandsalaris + Transitievergoeding x factor 1,4

Deze ontslagvergoeding wordt op de volgende wijze betaald (gelet op eventuele terugkeer conform de laatste alinea van dit artikel):

- 25% van de ontslagvergoeding binnen een maand na de einddatum;
  - 25% van de ontslagvergoeding 3 maanden na de einddatum;
  - 25% van de ontslagvergoeding 4 maanden na de einddatum;
  - 25% van de ontslagvergoeding 6 maanden na de einddatum.
- e) Werkgever biedt de Boventallige Werknemer de mogelijkheid een bemiddelings- en begeleidingsproject te volgen voor een periode van maximaal 16 weken naar ander werk via het Mobiliteitscentrum van de Sociale Partners. Uitgangspunt hierbij is dat Werkgever de Boventallige Werknemer aanmeldt bij het Mobiliteitscentrum van de Sociale Partners en de Boventallige Werknemer na de intake Werkgever op de hoogte stelt over de voortgang. Werkgever stelt hiervoor een budget ter beschikking van maximaal € 1.000,- (exclusief btw). De factuur ten behoeve van de begeleiding zal door Werkgever rechtstreeks voldaan worden aan het Mobiliteitscentrum, mits deze op naam van Werkgever staat. Dit bedrag zal Werkgever niet verrekenen met de overeengekomen (transitie)vergoeding.
- f) In het kader van het inwinnen van juridisch advies, na overlegging van (op naam van Boventallige Werknemer gestelde) facturen, ontvangt de Boventallige Werknemer een vergoeding van daadwerkelijk gemaakte juridische kosten, met een maximum van € 500,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW.
- g) Boventallige Werknemers die lid zijn van vakbond FNV Schoonmaak of CNV Vakmensen kunnen, in plaats van de onder lid f. genoemde vergoeding voor juridische kosten, een eenmalige vergoeding ontvangen voor de vakbondscontributie, met een maximum van € 750,- exclusief BTW, na overlegging van de factuur.
- h) Een studieschuld wordt kwijtgescholden.
- i) Het concurrentiebeding (indien overeengekomen) vervalt vanaf de einddatum.
- j) De eventuele minuren als onderdeel van het Spaarurencontract zoals bedoeld in artikel 4 van het D-deel van de CAO, worden vanaf de einddatum kwijtgescholden.
- k) Boventallige Werknemers ontvangen desgevraagd een positief getuigschrift.

- l) Pro rata uitbetaling van de opgebouwde eindejaarsuitkering vindt plaats, waarbij rekening wordt gehouden met de einddatum.
- m) Uitbetaling van de opgebouwde spaaruren zoals bedoeld in artikel 4 van het D-deel van de CAO vindt plaats in het kader van de eindafrekening.
- n) Voortzetting deelname collectieve verzekeringen: Dit bepaalt de verzekeraar. Veelal vervalt bij het einde van het dienstverband het collectiviteitsvoordeel.

Als de Boventallige Werknemer alsnog binnen de groep van EW wordt herplaatst voorafgaand aan de datum uitdiensttreding (einddatum), komen de reeds gemaakte afspraken respectievelijk regelingen in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vervallen. In de Vaststellingsovereenkomst wordt een ontbindende voorwaarde opgenomen, waar dit in staat.

Indien de Boventallige Werknemer binnen 26 weken nadat de arbeidsovereenkomst middels een Vaststellingsovereenkomst is geëindigd, alsnog kan worden herplaatst binnen de onderneming van Werkgever of binnen de groep van EW, dan heeft de Boventallige Werknemer voorrang op externe sollicitanten, maar niet op Boventallige Werknemers die onder artikel 5.3 vallen.

Indien deze Boventallige Werknemer wordt herplaatst binnen de onderneming van Werkgever of binnen de groep van EW en een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand komt tussen hem en de Werkgever of EW, zal de ontslagvergoeding zoals hiervoor in artikel 6.1d. deels worden teruggevorderd conform de volgende staffel:

- Indien dit binnen 3 maanden na einddatum plaatsvindt: 75%
- Indien dit in de periode van 3 maanden of langer, maar maximaal 6 maanden plaatsvindt: 50%.

Indien een deel van de ontslagvergoeding nog niet is voldaan conform de staffel uit artikel 6.1d., vindt verrekening plaats. Vergoeding voor mobiliteitsbemiddeling- en begeleidingstraject en/of juridisch advies zal nimmer worden teruggevorderd.

De Boventallige Werknemer zal gedurende een periode van 52 weken, door de Werkgever wekelijks per e-mail geïnformeerd worden over de nieuwe vacatures. Na de periode van 26 weken dient de Boventallige Werknemer in lijn met de gangbare sollicitatieprocedure zijn interesse kenbaar te maken en vindt de selectie op de gebruikelijke wijze plaats (dus zonder voorrang).

## **6.2. Gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst via Vaststellingsovereenkomst**

In geval sprake is van urenvermindering conform artikel 4.3 van dit Sociaal Plan, bevat het voorstel (in de vorm van een Vaststellingsovereenkomst) van Werkgever de volgende elementen:

- a) De opzegtermijn zoals opgenomen in artikel 10 CAO wordt in acht genomen voor de aanvang van de urenvermindering.
- b) Indien de Boventallige Werknemer binnen vijf werkdagen de Vaststellingsovereenkomst voor akkoord getekend heeft geretourneerd aan Werkgever, de Boventallige Werknemer geen gebruik maakt van zijn herroepingsrecht (de bedenkttermijn) en de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk gedeeltelijk eindigt op grond van de Vaststellingsovereenkomst, dan wordt

de volgende ontslagvergoeding betaald, alles naar rato van de uren waarvoor de arbeidsovereenkomst eindigt, volgens de volgende staffel:

- 0 tot 5 Dienstjaren: Transitievergoeding + 0,5 Bruto Maandsalaris of Transitievergoeding x factor 1,3;
- 5 tot 10 Dienstjaren: Transitievergoeding + 1 Bruto Maandsalaris of Transitievergoeding x factor 1,35;
- 10 of meer Dienstjaren: 1 Bruto Maandsalaris + Transitievergoeding x factor 1,4.

Dit betekent dat zowel de Transitievergoeding als het (gedeeltelijke) Bruto Maandsalaris naar rato van de urenvermindering ten opzichte van een fulltime arbeidsomvang wordt betaald. De ontslagvergoeding wordt betaald, conform de staffel uit artikel 6.1.d.

- c) Werkgever biedt voor de urenvermindering de mogelijkheid een bemiddelings- en begeleidingsproject te volgen voor een periode van maximaal 16 weken naar ander werk via het Mobiliteitscentrum van Sociale Partners. Uitgangspunt hierbij is dat Werkgever de Werknemer aanmeldt bij het Mobiliteitscentrum van Sociale Partners en Werknemer na de intake Werkgever op de hoogte stelt over de voortgang. Werkgever stelt hiervoor een budget ter beschikking van maximaal € 1.000,- (exclusief btw). De factuur ten behoeve van de begeleiding zal door Werkgever rechtstreeks voldaan worden, mits deze op naam van Werkgever staat. Dit bedrag zal Werkgever niet verrekenen met de overeengekomen (transitie)vergoeding.
- d) In het kader van het inwinnen van juridisch advies, na overlegging van (op naam van Boventallige Werknemer gestelde) facturen, ontvangt de Boventallige Werknemer een vergoeding van daadwerkelijk gemaakte juridische kosten, met een maximum van € 500,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW.

### **6.3. UWV procedure**

Indien geen overeenstemming tussen Werkgever en Werknemer wordt bereikt over de inhoud van de Vaststellingsovereenkomst binnen 10 dagen na aankondiging van boventalligheid in de Aanzegbrief, wordt door Werkgever de inhoudelijke ontslagprocedure bij UWV Werkbedrijf gevoerd. Werknemer ontvangt dan uitsluitend de Transitievergoeding, de vergoeding voor juridisch advies en de begeleiding voor een bemiddelings- en begeleidingsproject via het Mobiliteitscentrum (zoals hiervoor onder 6.1 sub e en f Sociaal Plan genoemd).

Ondertekening voor akkoord: getekend op ..... te Arnhem

.....  
Bas Cornelissen, Bestuurder  
Namens EW

.....  
Chris van Galen, Bestuurder  
Namens EW

.....  
C. Lamberts, Bestuurder FNV Schoonmaak

.....  
J. Kampherbeek, Bestuurder  
CNV Vakmensen