

**SOCIAAL PLAN PLUS RETAIL**  
**Overgang naar één centraal distributiecentrum in Oss**

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
1. Inleiding .....	3
2. Definities .....	4
3. Algemeen .....	7
3.1. Werkingsduur/looptijd.....	7
3.2. Werkings sfeer.....	7
3.3. Wijziging.....	7
3.4. Informatieverstrekking .....	7
3.5. Fiscale afwikkeling.....	8
3.6. Hardheidsclausule .....	8
4. Procedure .....	9
5. Scholing .....	10
6. Herplaatsing en begeleiding van werk naar werk .....	11
6.1. Interne herplaatsing .....	11
6.2 Externe herplaatsing/ Outplacementtraject Boventallige Medewerkers .....	15
7. Beëindiging arbeidsovereenkomst .....	17
7.1. Procedure .....	17
7.2. Beëindigingsregeling.....	17
7.3. Transitievergoeding en loonbegrip .....	17
7.4 Voortzetting overgangsregeling ex artikel 7: 673a BW.....	18
7.5. Nabetaling 0,2 transitievergoeding bij ononderbroken werkloosheid van 12 maanden.....	18
7.6 Vergoeding voor Boventallige die zelf ontslag nemen .....	18
7.7 Jubileum-uitkering .....	19
7.8. Fictieve opzegtermijn.....	19
7.9. Hulpkrachten: groepsbijeenkomst en vergoeding .....	19
8. Overige bepalingen .....	20
8.1. Sollicitatiefaciliteiten.....	20
8.2. Sollicitatieverlof .....	20
8.3 Vrijstelling van werkzaamheden .....	20
8.4. Pensioen en andere collectieve regelingen .....	20
8.5. Kosten juridische en/of fiscale bijstand en/of financieel advies.....	20
8.6. Bedrijfseigendommen .....	20
8.7. Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen .....	20
8.8. Non concurrentiebeding .....	21
8.9. Referenties.....	21
8.10. Getuigschrift.....	21
8.11. Eindafrekening .....	21
9. Begeleidingscommissie .....	22
9.1. Doelstelling en samenstelling .....	22
9.2. Werkwijze en advies .....	22
9.3. Geheimhouding.....	22
9.4. Deskundigheid .....	22
9.5. Kosten.....	22

De ondergetekenden,

1. PLUS Retail B.V., gevestigd te Utrecht, hierna te noemen: "PLUS"

en

2. CNV Vakmensen, Federatie Nederlandse Vakvereniging (FNV) en De Unie vakbond voor industrie en dienstverlening, hierna te noemen "de Vakorganisaties"

verklaren hierbij samen het navolgende Sociaal Plan te hebben gesloten.

## **1. Inleiding**

PLUS zal naar verwachting eind 2022, begin 2023 gefaseerd één gemechaniseerd centraal distributiecentrum ("CDC") in Oss in gebruik gaan nemen. Hierdoor zullen de werkzaamheden die thans in de huidige regionale distributiecentra ("DC's") alsmede in het landelijke DC te Middenbeemster worden verricht, gefaseerd worden overgebracht naar het CDC. De vier huidige DC's worden gesloten.

De nieuwe organisatie maakt dat PLUS haar concurrentiepositie veiligstelt. Er zullen nieuwe functies ontstaan en er zullen functies verdwijnen. Met dit Sociaal Plan wordt beoogd de sociale en financiële gevolgen van deze toekomstige organisatiewijziging te verzachten.

Belangrijke kernwaarde van dit Sociaal Plan is dat PLUS een werkgarantie heeft afgegeven. Dit betekent dat iedere medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die mee wil naar Oss een uitwisselbare of passende functie krijgt aangeboden.

Medewerkers met een reistijd van meer dan een uur enkele reis naar Oss die niet mee willen naar het CDC worden boventallig verklaard. PLUS zal zich inspannen voor behoud van werkgelegenheid. In het geval dat interne herplaatsing niet mogelijk is, wordt door middel van externe herplaatsing buiten de organisatie gezocht naar een passende functie. Aangezien PLUS een coöperatie is van zelfstandige ondernemers wordt onder 'intern' verstaan: het servicekantoor, de eigen filialen van PLUS en het CDC.

*Waar in deze regeling wordt gesproken over 'hij', 'Medewerker' en 'zijn' dient vanzelfsprekend ook 'zij', 'Medewerkster' en 'haar' te worden gelezen.*

## 2. Definities

Begeleidingscommissie:	De commissie als bedoeld in hoofdstuk 9.
Begeleidingstermijn:	periode waarin zal worden bekeken of een Boventallige Medewerker kan worden herplaatst in een Uitwisselbare of Passende functie inclusief een Outplacementtraject van 6 maanden.
Bonus:	De bonus zoals gedefinieerd in de bonusregeling als percentage van het jaarinkomen. Het recht op bonus is vastgelegd in (een addendum op) de individuele arbeidsovereenkomst.
Boventallige Medewerker(s):	De Medewerker(s) met een Reistijd > 1 uur die heeft aangegeven niet mee te willen naar het nieuwe CDC.
Filiaal:	Een supermarkt die is ingeschreven bij het Handelsregister van de Kamer van Koophandel als 'vestiging' van PLUS Retail B.V.
Hulpkracht:	De Medewerker(s) die conform CAO Foodretail en Groothandel in Levensmiddelen in werkvenster III zijn ingedeeld met een overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van 18 uur of minder, die zijn arbeid in beginsel verricht binnen het in Regeling III genoemde ochtend- of avondwerkvenster, of Medewerker(s) waarbij in de arbeidsovereenkomst is benoemd dat zij werkzaam zijn als "hulpkracht" en die voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij PLUS.
Jaarinkomen:	13 maal het voor de Medewerker geldende bruto Periodesalaris vermeerderd met vakantietoeslag.
Medewerker:	Iedere man of vrouw die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd arbeid verricht in dienst van de Werkgever in één van de distributiecentra, niet zijnde een Hulpkracht;
Outplacementtraject:	Een traject van 6 maanden waarin onder begeleiding van een extern outplacementbureau zal worden bekeken of een Boventallige Medewerker kan worden herplaatst buiten de organisatie van Werkgever.
Passende functie:	<p>Van een Passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Medewerker. Of sprake is van een Passende functie wordt beoordeeld aan de hand van de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels van het UWV. Aangezien PLUS een coöperatie is van zelfstandige ondernemers wordt voor de Boventallige Medewerkers gezocht naar een Passende functie op het servicekantoor, in de filialen en het CDC.</p> <p>Aspecten die bij de bepaling of de Medewerker gehouden is een Passende functie te accepteren, in acht worden genomen, zijn:</p> <p>a) De aard van het werk moet zoveel mogelijk aansluiten bij de opleiding en ervaring van betrokkene.</p>

- b) Aan de functie-eisen moet kunnen worden voldaan; eventueel binnen 26 weken ingeval van om- of bijscholing. Deze 26 weken is het uitgangspunt; de Begeleidingscommissie kan hiervan afwijken.
- c) Het inkomensniveau van de functie dient zoveel mogelijk overeen te stemmen met dat van de oude functie (max. 1 schaal lager of een hogere schaal).
- d) Nagenoeg gelijke arbeidsduur.
- e) Daar waar mogelijk wordt rekening gehouden met eventuele bijzondere privéomstandigheden.
- f) Ten aanzien van (passende) Reistijd wordt uitgegaan van de norm van maximaal 1 uur reistijd per enkele reis woon-werkverkeer, berekend met de snelste route op grond van de ANWB-routeplanner, dan wel met het openbaar vervoer.

Periode: 4 weken.

Periodesalaris: Het bruto salaris dat per periode wordt betaald, exclusief eventuele vaste toeslagen, vakantietoeslag of bonus.

Persoonlijke toeslag: De toeslag die betaald wordt als zijnde het verschil tussen het maximale schaalbedrag en het feitelijk salaris dat boven het maximum van de geldende schaal wordt betaald.

Prestatietoeslag: De toeslag die in voorkomende gevallen op de distributiecentra aan Medewerkers werkzaam in de orderverzameling wordt betaald. De toeslag is gebaseerd op productiviteit en kwaliteit. De toeslag kan fluctueren. Voor de berekening van de hoogte van de toeslag wordt uitgegaan van de gemiddeld betaalde toeslag in de 12 maanden voorafgaand aan boventallig verklaring.

Reistijd: Bij de vaststelling van (extra) reistijdcompensatie en bij de vaststelling van de woon-werk reistijd wordt gebruik gemaakt van de ANWB-routeplanner zonder files, dan wel van de openbaar vervoerplanner 9292.nl op een nader vast te stellen datum circa 14 maanden voor opening van het CDC, met dien verstande dat wordt uitgegaan van de snelste route en snelste middel van vervoer van postcode van het huisadres naar postcode van het nieuwe werkadres (woon- werkverkeer enkele reis). Indien de woon-werk reistijd van een individuele Medewerker na de vastgestelde datum met meer dan 10 minuten toe- of afneemt, dan wordt voor het vaststellen van de reistijdcompensatie de actuele reistijd gehanteerd.

Salarisschaal: De schaal die hoort bij de functie die wordt uitgeoefend.

Startdatum: De opening van het CDC in Oss.

Uitwisselbare functie: Functies die vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud



van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie en waarvan het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

Werkgever:

PLUS Retail B.V.

### 3. Algemeen

#### 3.1. Werkingsduur/looptijd

Dit Sociaal Plan geldt vanaf de datum van ondertekening ervan en vervalt zonder voorafgaande opzegging per de datum van sluiting van het laatste regionale DC en/of het LDC maar uiterlijk per 1 januari 2025. Het Sociaal Plan werkt slechts na in die zin dat rechten en verplichtingen van de individuele Medewerker die reeds waren ontstaan gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan van kracht blijven na afloop van de werkingsduur ervan.

#### 3.2. Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke Medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met PLUS voor onbepaalde tijd en werkzaam is op één van de distributiecentra (dus in Middenbeemster, Hendrik-Ido-Ambacht, Ittervoort of Haaksbergen) en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen of wordt verplaatst als direct gevolg van de sluiting van de DC's.
2. Het Sociaal Plan is niet van toepassing:
  - Op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen die werkzaam zijn als uitzendkracht of gedetacheerde;
  - In het geval de arbeidsovereenkomst van een Medewerker tot een einde komt vanwege een andere reden dan op grond van de sluiting van de 4 DC's (bijvoorbeeld vanwege disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen, wanprestatie, dringende reden(en) en/of (langdurige) arbeidsongeschiktheid, het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd etc.);
  - Op Medewerkers die zelf het dienstverband beëindigen zonder dat er al sprake is van boventallig verklaring door de directie van PLUS.
3. Voor Hulpkrachten zijn alleen de artikelen 3.6, 7.9, 8.9 en 8.10 van dit Sociaal Plan van toepassing.
4. Medewerkers die op of na 14 maanden voorafgaand aan de opening van het CDC in Oss ("de Startdatum") nog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen, zijn de artikelen 5 (scholing) en 6.2 (outplacement) niet van toepassing.

#### 3.3. Wijziging

1. Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan, zullen partijen tijdig in overleg treden over wijziging van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing onder de nieuwe wetgeving.

#### 3.4. Informatieverstrekking

*Van PLUS aan de Vakorganisaties en de Ondernemingsraad van PLUS (de Ondernemingsraad hierna ook te noemen: "OR"):*

1. De Vakorganisaties en de OR zullen periodiek geïnformeerd worden over de voortgang van de lopende reorganisatie. De OR wordt tijdens het OR-Directieoverleg geïnformeerd, de Vakorganisaties zullen 2 keer per jaar schriftelijk worden geïnformeerd.
2. De Vakorganisaties zullen jaarlijks geïnformeerd worden over de voortgang van de toepassing van dit Sociaal Plan, de OR ontvangt 1 keer per kwartaal een update.

*Van Medewerker aan PLUS:*

1. De Medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich om PLUS alle ter zake doende inlichtingen die voor een juiste toepassing van dit Sociaal Plan noodzakelijk zijn tijdig en naar waarheid te verstrekken.
2. Het niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van dit Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen. Het bovenstaande is eveneens van toepassing indien de Medewerker niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichtingen om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen, respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van de Begeleidingscommissie.

### **3.5. Fiscale afwikkeling**

Waar sprake is van betalingen volgens dit Sociaal Plan gaat het - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - altijd om bruto bedragen c.q. vergoedingen c.q. betalingen. PLUS zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden door PLUS slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of overige wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor PLUS met zich brengt.

### **3.6. Hardheidsclausule**

Indien toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie kan PLUS van dit Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker. Een beroep op de hardheidsclausule kan naast Medewerkers ook worden gedaan door Hulpkrachten. Of er al dan niet aanleiding is voor toepassing van de hardheidsclausule, is geheel ter discretie van de Manager P&O van PLUS, die daarbij het niet-unanieme advies van de Begeleidingscommissie in acht zal nemen. Indien er sprake is van een unaniem advies van de Begeleidingscommissie zal dit advies gevolgd worden; zie Hoofdstuk 9. In situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet, beslist PLUS op welke wijze zij in die betreffende situatie handelt.



## 4. Procedure

### *Eventueel keuzerecht Medewerker*

De overgang naar het CDC zal naar verwachting bij veel Medewerkers leiden tot een verlenging van hun reistijd woon-werk. Medewerkers met een Reistijd (enkele reis) van meer dan 1 uur krijgen van PLUS de mogelijkheid om af te zien van plaatsing in het CDC. Zij worden, indien zij van die mogelijkheid gebruik maken, op termijn Boventallig verklaard en hebben recht op de voorzieningen uit het Sociaal Plan. Medewerkers met een Reistijd van meer dan 1 uur ontvangen circa 14 maanden voor de opening van het CDC een brief waarin zij worden uitgenodigd aan te geven of zij een arbeidsplaats in het CDC ambiëren.

- Medewerkers met een enkele Reistijd woon-werk van > 1 uur die aangeven niet geplaatst te willen worden, tekenen te zijner tijd een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en behouden hun aanspraken op dit Sociaal Plan.
- Medewerkers met een enkele Reistijd woon-werk van > 1 uur die geen keuze maken en zij die kiezen vóór plaatsing worden geplaatst in het CDC. Indien voor hen in het CDC een Uitwisselbare of Passende functie voorhanden is, dienen zij die functie te accepteren.

Medewerkers die 1 uur of minder Reistijd hebben, krijgen deze keuze niet. PLUS zal deze Medewerkers plaatsen in een Uitwisselbare of Passende functie. Indien er in een categorie Uitwisselbare functies minder arbeidsplaatsen voorhanden zijn dan Medewerkers, dan zal worden afgespiegeld conform de Uitvoeringsregels van het UWV. De Medewerkers die niet worden geplaatst in een Uitwisselbare functie zullen een Passende functie in het CDC aangeboden krijgen.

## 5. Scholing

Scholing is een belangrijk instrument om mobiliteit van Medewerkers te stimuleren. .

Teneinde de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten dan wel om ontwikkeling van medewerkers te stimuleren, wordt aan de Medewerkers vallend onder dit Sociaal Plan een scholingsbudget van maximaal € 4.000,= exclusief btw ter beschikking gesteld. Dit budget kan besteed worden aan PLUS Power opleidingen of aan andere opleidingen (verzorgd door derden). Wanneer een Boventallige Medewerker als gevolg van de aangekondigde sluiting van de huidige DC's al gebruik heeft gemaakt van het eerder ter beschikking gestelde budget, dan zal het besteedde budget worden afgetrokken van het scholingsbudget.

### *PLUS Power DC's*

1. Elke Boventallige Medewerker kan gebruik maken van het scholingsaanbod binnen 'PLUS Power DC's'. Het scholingsaanbod binnen 'PLUS Power DC's' is beschreven op PLUS info en eveneens op te vragen bij de afdeling P&O. Het scholingsaanbod ten tijde van de ondertekening van het onderhavige sociaal plan is bijgevoegd als **Bijlage 1**. De aanmelding voor 'PLUS Power DC's' gaat via de afdeling P&O. Indien de Boventallige Medewerker kiest voor een opleiding die binnen PLUS Power wordt aangeboden, kan de opleiding onder werktijd gevolgd worden. PLUS zal voor PLUS Power een aantal trainingen in company inkopen teneinde de kosten van die trainingen omlaag te brengen.

### *Overige opleiding; niet aangeboden binnen PLUS Power DC's*

2. Kiest de Boventallige Medewerker voor een opleiding die niet binnen PLUS Power wordt aangeboden, dan zal de afdeling P&O beoordelen in hoeverre de door de Boventallige Medewerker gewenste opleiding / cursus bijdraagt aan de scholingsbehoefte van deze Medewerker. De opleiding dient een erkende cursus of opleiding te betreffen, en wordt door de Boventallige in eigen tijd gevolgd. Indien de Medewerker het niet eens is met het oordeel van de afdeling P&O kan hij dit oordeel voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

### *Omscholing met baangarantie*

3. Boventallige Medewerkers kunnen er ook voor kiezen zich om te scholen. Indien aan een dergelijke omscholingscursus een baangarantie verbonden is (zoals bijvoorbeeld de omscholingscursus tot vrachtwagenchauffeur) kan dit op kosten van PLUS geschieden, waarbij de Medewerker alsdan geen recht meer heeft op het scholingsbudget ad € 4.000,= en ook geen gebruik meer kan maken van het Outplacementtraject. Aanmelding voor een dergelijke omscholing dient te geschieden bij de afdeling P&O, die deelname al-dan-niet goedkeurt. Indien de Medewerker het niet eens is met het oordeel van de afdeling P&O kan hij dit oordeel voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

## 6. Herplaatsing en begeleiding van werk naar werk

1. PLUS streeft er primair naar om de Boventallige Medewerker intern dan wel extern van werk naar werk te begeleiden. Boventalligen zullen hieraan hun volledige medewerking geven.
2. De regio P&O adviseurs van PLUS zullen actief acquisitie plegen teneinde te trachten Passende functies voor Boventallige Medewerkers bij bedrijven in de buurt te vinden. Zij doen dit door hun (lokale) netwerk aan te spreken. Daarnaast heeft PLUS een inspanningsverplichting om plaatsing van Boventallige Medewerkers bij zelfstandige PLUS ondernemers te bevorderen. PLUS zal dit doen door zelfstandig ondernemers op te roepen (onder meer op PLUS punt) vacatures in hun supermarkt, waarvan ondernemers vermoeden dat deze passend zijn voor Boventallige Medewerkers, bij het servicekantoor van PLUS te melden. PLUS biedt vacatures altijd eerst aan aan de Boventallige Medewerkers.
3. De Begeleidingstermijn gaat in zodra de Medewerker een bevestiging heeft ontvangen dat hij Boventallig is en eindigt indien de Medewerker een vaststellingsovereenkomst ondertekent of in geval van opzegging na een verkregen ontslagvergunning na afloop van de wettelijke herplaatsingstermijn. Een ingezet Outplacementtraject loopt in dat geval gewoon door.
4. Indien voorzien wordt dat de Boventallige Medewerker tijdens de Begeleidingstermijn geen andere functie zal verkrijgen, worden stappen ondernomen om de arbeidsovereenkomst met de Medewerker te beëindigen tegen de sluitingsdatum van het DC waarop de betreffende Medewerker werkzaam is. Indien noodzakelijk kan PLUS zich reeds gedurende de Begeleidingstermijn tot het UWV wenden met een aanvraag voor een ontslagvergunning, teneinde ervoor zorg te dragen dat het dienstverband eindigt tegen de sluitingsdatum van het DC waarop de betreffende Medewerker werkzaam is.

### 6.1. Interne herplaatsing

#### *Interne herplaatsing Boventallige Medewerkers*

PLUS zal zich inspannen voor de Boventallige Medewerker werk te vinden in een Passende functie (binnen het CDC, het servicekantoor of de filialen). Indien er meer Boventallige Medewerkers zijn voor dezelfde functie(s) en er niet op basis van de Uitvoeringsregels omgekeerd hoeft te worden afgespiegeld, zal een sollicitatieprocedure plaatsvinden.

Er vindt na de hiervoor genoemde peildatum geen externe vacaturevervulling plaats tenzij de vacature niet passend is voor boventallige medewerkers.

#### *Interne herplaatsing Medewerkers die meegaan naar CDC*

Medewerkers die meegaan naar het CDC zullen zoveel mogelijk in een Uitwisselbare functie worden geplaatst. Waar dit niet mogelijk is, zal de Medewerker een aanbod worden gedaan voor een Passende functie. De Medewerker die de ambitie heeft om een andere functie in het CDC te vervullen dan de functie die hij aangeboden heeft gekregen, kan dit aangeven bij P&O. P&O beoordeelt deze aanvraag en zal bij positief advies zorgdragen voor scholingsfaciliteiten welke gefinancierd worden door PLUS.

#### *Aanbod Passende functie Boventallige Medewerkers of Medewerkers die meegaan naar CDC*

Een aanbod voor een Passende functie wordt schriftelijk gedaan aan de Boventallige Medewerker of aan de Medewerker die meegaat naar het CDC maar die niet kan worden geplaatst in een Uitwisselbare functie. PLUS zal in dat geval (schriftelijke) informatie verstrekken omtrent:

1. functie (functiebeschrijving);
2. standplaats en werkplek;

3. plaats in de organisatie;
4. functieniveau en beloning (inclusief secundaire arbeidsvoorwaarden);
5. eventuele noodzaak tot her-, om- of bijscholing;
6. eventuele reiskostenvergoeding;
7. eventuele verhuiskostenvergoeding.

De Medewerker heeft de mogelijkheid een Passende functie te weigeren. Hiertoe dient de Medewerker een schriftelijk onderbouwing aan te leveren. De Medewerker dient deze binnen twee weken na dagtekening van het aanbod schriftelijk kenbaar te maken bij P&O. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt, kan de Medewerker zich vervolgens binnen een week wenden tot de Begeleidingscommissie (zie hoofdstuk 9). Indien de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de weigering onterecht is, krijgt de Medewerker nog gedurende 7 dagen de mogelijkheid de functie alsnog te accepteren. Blijft de Medewerker de aangeboden Passende functie weigeren, dan wordt overgegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en wordt de Medewerker uitgesloten van de voorzieningen van dit plan.

Indien de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de Medewerker de functie terecht heeft geweigerd, zal bij een nieuw aanbod voor een Passende functie met de weigeringsgronden rekening gehouden worden.

#### *Salaris Passende functie Boventallige Medewerkers of Medewerkers die meegaan naar CDC*

Indien de nieuwe functie en de oude functie gelijk zijn ingedeeld (dezelfde salarisschaal) blijft de inschaling bij herplaatsing ongewijzigd.

Indien een Boventallige Medewerker of een Medewerker in het CDC wordt herplaatst in een functie met een lagere salarisschaal, wordt de (Boventallige) Medewerker ingedeeld in deze lagere salarisschaal (die hoort bij de nieuwe functie). Indien het huidige salaris hoger ligt dan het maximum van de nieuwe, lagere, salarisschaal dan wordt het salaris van de (Boventallige) Medewerker verlaagd tot het maximum van deze nieuwe schaal. Ruimte voor verhogingen in relatie tot de jaarlijkse beoordeling is er dan niet meer, maar eventuele algemene CAO-verhogingen worden gewoon toegepast. Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag (PT). Deze PT is pensioen dragend, er wordt vakantietoeslag en onregelmatigheidstoeslag over betaald en de toeslag telt in voorkomende gevallen ook mee voor berekening van ziektegeld, bonus e.d. Deze PT blijft nominaal gelijk.

Een cijfervoorbeeld ter verduidelijking: het bruto periodesalaris in de oude functie bedraagt € 2.000,=. De Medewerker wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal, waarvan het schaalmaximum € 1.800,= bedraagt. De Medewerker ontvangt een PT van € 200,= bruto. Bij een CAO verhoging van 1% wordt het nieuwe schaalmaximum € 1.818,=. De Medewerker ontvangt dit hogere salaris; zijn PT blijft € 200,= bruto.

#### *Functie gebonden arbeidsvoorwaarden Boventallige Medewerkers of Medewerkers die meegaan naar CDC*

Functie gebonden arbeidsvoorwaarden (daar waar van toepassing), die aan de oude functie wel en aan de nieuwe functie niet zijn verbonden, worden als volgt afgebouwd of gestopt:

- de onkostenvergoeding stopt zodra de Medewerker in de nieuwe functie start.
- de bonusregeling wordt stopgezet zodra de Medewerker in de nieuwe functie start, dan wel wordt verlaagd indien aan de nieuwe functie een lager bonuspercentage is verbonden. De in de oude functie reeds opgebouwde bonus wordt (pro rata) aan de Medewerker uitgekeerd.
- de ploegentoeslag wordt afgebouwd conform CAO.
- deelname aan een eventuele prestatiebeloning wordt beëindigd zodra de Medewerker de werkzaamheden niet meer uitvoert waaraan een prestatiebeloning is gekoppeld.

- de mobiele telefoon wordt ingeleverd twee maanden na het moment dat de Medewerker in de nieuwe functie start.
- de ADSL vergoeding wordt stopgezet zodra de Medewerker in de nieuwe functie start.
- leaseauto: Medewerkers die in de oude functie recht hadden op een lease-auto en hierop in de nieuwe functie geen recht meer hebben, kunnen nog maximaal 1 jaar na de startdatum in de nieuwe functie gebruik maken van deze auto of zoveel korter als het leasecontract voor de betreffende auto nog loopt, zulks met een minimum van 6 maanden. Er zullen geen kosten op de Medewerker worden verhaald anders dan eventuele verkeersboetes, schade of kosten wegens het incompleet inleveren van bescheiden die bij de auto horen.

#### *Her-, om- of bijscholing Boventallige Medewerkers of Medewerkers die meegaan naar CDC*

Indien de (Boventallige) Medewerker intern een andere functie accepteert, zal er indien nodig tijd en voor rekening van PLUS her-, om- of bijscholing plaatsvinden.

De scholing zal zoveel mogelijk binnen het bedrijf en de normale werktijd worden gerealiseerd. De met de opleiding gemoeide tijd en kosten komen voor rekening van de Werkgever (indien en voor zover buiten werktijd: als overwerk), tenzij de opleiding (mede) is gericht op doorstroming naar een hoger gewaardeerde functie; in dat geval wordt het tijdsbeslag buiten de normale werktijd niet vergoed.

#### *Interne werkervaringsplaatsen/stage*

Waar nodig zal worden bezien in hoeverre ter voorbereiding op een nieuwe functie een stage elders noodzakelijk respectievelijk gewenst is.

#### *Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer na overplaatsing Boventallige Medewerkers of Medewerkers die meegaan naar CDC*

De navolgende reiskostenvergoeding is van toepassing op (Boventallige) Medewerkers die als gevolg van de reorganisatie intern zijn geplaatst op een functie in een andere plaats dan die waarin zij voordien een functie uitoefenden en waardoor de woon-werkverkeer afstand is toegenomen en waardoor de daadwerkelijk door de (Boventallige) Medewerker te maken reiskosten toenemen.

Zolang de (Boventallige) Medewerker nog gebruik maakt van de lease-auto heeft hij geen recht op een reiskostenvergoeding. Deze gaat pas in op het moment dat de lease-auto is ingeleverd.

- voor (Boventallige) Medewerkers die gebruik maken van hun eigen auto met een reguliere reiskostenregeling geldt: Indien de woon-werkverkeer afstand zodanig is toegenomen dat deze kilometers niet binnen de geldende reiskostenregeling worden vergoed zal, voor het deel waarmee de maximale afstand onder de reiskostenregeling is toegenomen, een extra vergoeding worden toegekend. Deze extra vergoeding bedraagt 19 cent per kilometer, gebaseerd op de ANWB routeplanner, snelste route woon-werk afstand. De berekening hiervan is als volgt:

$2 \times \dots \text{ kilometer} \times \text{€ } 0,19 \times 214 \text{ dagen} : 13 \text{ Periodes} = \text{€ } \dots \text{ per Periode.}$

Hierbij is rekening gehouden met het huidige fiscale maximum van 214 werkbare dagen per jaar.

- voor (Boventallige) Medewerkers die gebruik maken van het openbaar vervoer zonder een reguliere reiskostenregeling geldt: Indien met openbaar vervoer wordt gereisd worden de werkelijk gemaakte kosten volledig vergoed op basis van het goedkoopste tarief van het openbaar vervoer tweede klas. PLUS is bereid eventuele jaarabonnementen voor te financieren.

## *Vervoer naar het nieuwe DC*

Voor Medewerkers die in het CDC komen te werken in functies waar in ploegendienst gewerkt zal worden, zal PLUS gedurende een periode van 2 jaar na opening van het CDC collectief vervoer organiseren door busjes ter beschikking te stellen. Medewerkers die gebruik maken van het ter beschikking gestelde vervoer komen (vanwege het ontbreken van daadwerkelijk gemaakte reiskosten) niet in aanmerking voor reiskostenvergoeding.

## *Reistijdcompensatie Boventallige Medewerkers of Medewerkers die meegaan naar CDC*

Indien de (Boventallige) Medewerker wordt overgeplaatst naar een andere vestigingsplaats, reist de (Boventallige) Medewerker maximaal één uur enkele Reistijd woon-werk in eigen tijd. De enkele Reistijd besteed aan woon-werkverkeer dat een uur overschrijdt wordt voor een periode van 2 jaar gecompenseerd. Voor de extra Reistijd ontvangt de (Boventallige) Medewerker een compensatie gelijk aan zijn vaste uurloon zonder toeslagen, eventueel verhoogd met een van toepassing zijnde PT.

*Een cijfervoorbeeld ter verduidelijking: de Reistijd bedraagt 1 uur en 20 minuten. Het vaste bruto uurloon zonder toeslagen van de Medewerker bedraagt € 12,04 bruto. De (Boventallige) Medewerker ontvangt per gewerkte dag een bedrag aan reistijdcompensatie van 40 minuten, zijnde een bedrag van € 8,03 bruto.*

## *Verhuiskostenvergoeding*

Indien de standplaats van de (Boventallige) Medewerker is gewijzigd en hij daardoor meer dan 25 kilometer van zijn (nieuwe) werkplaats komt te wonen, kan hij tot maximaal 2 jaar na aanvang van deze functie een beroep doen op de verhuiskostenregeling zoals die bij PLUS van toepassing is. Dit is alleen mogelijk indien de Medewerker in de oude werksituatie op minder dan 25 kilometer van de standplaats woonachtig was. De (Boventallige) Medewerker moet verhuizen naar een woning waardoor de afstand woning - werk met tenminste 60% wordt verkleind. De vergoeding bedraagt maximaal 3 Periodesalarissen en nooit meer dan het in dat jaar geldende fiscale maximum (€ 7.750,= in 2020). Daarnaast worden de werkelijk gemaakte kosten voor het overbrengen van de boedel vergoed tot een maximum van € 1.000,=. Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient de (Boventallige) Medewerker PLUS in het bezit te stellen van een factuur van een erkend verhuisbedrijf op zijn naam. PLUS zal zich inspannen om door middel van een raamovereenkomst met één of meer erkende verhuisbedrijven te trachten gunstige prijsafspraken te maken met het verhuisbedrijf/de verhuisbedrijven.

## *Tegemoetkoming in verschil huisvestingskosten*

### *Van huur- naar huurwoning*

Indien de huur van de nieuwe woning op het tijdstip van verhuizing meer dan € 11,= hoger ligt dan de huur van de oude woning, wordt het verschil tussen de oude en nieuwe huur, met een maximum van € 250,= per maand, door de Werkgever vergoed. Het huurverschil wordt éénmalig vastgesteld. Voorwaarde is dat er sprake is van gelijkwaardig woongenot.

Na een jaar wordt de vergoeding jaarlijks verminderd met 25% per jaar, zodat de vergoeding gedurende 4 jaar als volgt wordt afgebouwd:

- Het eerste jaar 100% van het huurverschil;
- Het tweede jaar 75% van het huurverschil;
- Het derde jaar 50% van het huurverschil;
- Het vierde jaar 25% van het huurverschil.

Een eventuele huurtoeslag wordt hierbij verrekend. Onder huur wordt verstaan het maandelijks huurbedrag exclusief de eventueel tot de huur behorende vergoedingen voor het gebruik van gas, water, elektriciteit of servicekosten.

(Boventallige) Medewerkers die in aanmerking willen komen voor vergoeding van het huurverschil, moeten gegevens overleggen van de samenstelling van zowel de oude als de nieuwe huur. Ook moet de (Boventallige) Medewerker aannemelijk maken dat het woongenot van de oude en nieuwe woning gelijkwaardig is. De vergoeding van het huurverschil vervalt op het moment dat het dienstverband eindigt.

Van koop- naar huurwoning

Indien de (Boventallige) Medewerker bij overplaatsing zijn woning moet verkopen en een nieuwe gelijkwaardige woning huurt, zal de vergoedingsregeling worden toegepast, conform het hierboven beschrevene. De waarde van de oude woning wordt gelijkgesteld aan het bedrag zoals dat door de Wet waardering onroerende zaken (WOZ) is vastgesteld. De huurwaarde van de woning wordt vervolgens vastgesteld op 4,5% van deze waarde. Maximaal wordt € 250,= per maand vergoed.

Na een jaar wordt de vergoeding verminderd met 25% per jaar, zodat de vergoeding gedurende 4 jaar als volgt wordt afgebouwd:

- Het eerste jaar 100% van het huurverschil;
- Het tweede jaar 75% van het huurverschil;
- Het derde jaar 50% van het huurverschil;
- Het vierde jaar 25% van het huurverschil.

(Boventallige) Medewerkers die voor vergoeding in aanmerking willen komen, moeten gegevens overleggen van de samenstelling van de huur en van de meest recente WOZ-beschikking.

*Dubbele woonlasten (van een koop- dan wel huurwoning)*

De (Boventallige) Medewerker 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 6 maanden, vergoed, zulks met een maximum van € 500,= per maand.

## **6.2 Externe herplaatsing/ Outplacementtraject Boventallige Medewerkers**

Indien intern geen (Uitwisselbare of Passende) functie voor de Boventallige Medewerker voorhanden is, zal PLUS deze Medewerker trachten te begeleiden naar ander werk. PLUS zal deze begeleiding verzorgen door middel van de inzet van een extern outplacementbureau.

*Outplacementtraject*

PLUS zal een aantal bureaus selecteren waaruit de Boventallige Medewerker er één kan kiezen. Iedere Boventallige Medewerker, die niet intern herplaatsbaar is, krijgt een intakegesprek. Op basis van dat intakegesprek wordt door het outplacementbureau met deze Boventallige Medewerker een op zijn situatie toegespitst actieplan opgesteld. Doel is de Boventallige Medewerker te ondersteunen met individueel maatwerk, gericht op het vinden van een andere baan of het starten van bijvoorbeeld een eigen onderneming. PLUS zal de OR op de hoogte houden van en overleg plegen over het verloop van de selectie van de outplacementbureaus en de invulling van het outplacementtraject.

Aan de Boventallige Medewerker wordt door PLUS een Outplacementtraject beschikbaar gesteld met een doorlooptijd van 6 maanden. Het Outplacementtraject zal voor de betreffende Medewerker starten ten minste zes maanden voorafgaand aan de sluiting van het DC waarop hij werkzaam is. Partijen streven ernaar dit Outplacementtraject afgerond te hebben voorafgaand aan de datum uitdiensttreding van de Medewerker. De kosten van outplacement worden door Werkgever gedragen en komen niet in mindering op de transitievergoeding die de Boventallige Medewerker eventueel op grond van artikel 7.3 ontvangt.

Het totale Outplacementtraject bedraagt in beginsel 6 maanden. Het outplacementbureau kan aangeven dat in individuele gevallen een langer outplacementtraject geïndiceerd is. Indien dit het geval is, wordt het Outplacementtraject verlengd, zulks met maximaal 3 maanden. Alsdan wordt het Outplacementtraject na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de betreffende Boventallige Medewerker voortgezet. De kosten van een dergelijke eenmalige verlenging zijn voor rekening van PLUS. Voor Boventallige Medewerkers van 55 jaar of ouder wordt aangenomen dat er sprake is van een situatie waarin een langer Outplacementtraject geïndiceerd is. Voor Boventallige Medewerkers van 55 jaar en ouder bedraagt de Outplacementtermijn in beginsel geen 6 maar 9 maanden, tenzij het outplacementbureau gemotiveerd aangeeft dat dit in een individueel geval niet nodig is. Voor deze Medewerkers vangt het Outplacementtraject ook 6 maanden voorafgaand aan sluiting van het DC aan en wordt het na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog met maximaal 3 maanden voortgezet.

Deelname aan het Outplacementtraject is niet verplicht. De waarde van het traject wordt niet in geld uitgekeerd.

### **6.3 Niet verlenen coöperatieve en actieve medewerking**

Van de Boventallige Medewerker aan wie ondersteuning wordt verleend bij het zoeken naar een functie buiten de organisatie wordt een coöperatieve en actieve medewerking verwacht aan de bemiddelingsactiviteiten. Indien de Boventallige Medewerker geen coöperatieve en actieve medewerking verleent, dan kan hij door de directie van PLUS geheel of gedeeltelijk worden uitgesloten van de outplacementvoorzieningen uit dit Sociaal Plan. De Medewerker kan dit oordeel voorleggen aan de Begeleidingscommissie.



## 7. Beëindiging arbeidsovereenkomst

### 7.1. Procedure

PLUS zal ten opzichte van de Boventallige Medewerker die niet binnen PLUS wordt herplaatst, de voorzieningen aanbieden die in dit hoofdstuk zijn beschreven.

De arbeidsovereenkomst wordt met wederzijds goedvinden -via een vaststellingsovereenkomst- beëindigd onder de voorwaarden als in dit Sociaal Plan beschreven.

Indien de Boventallige Medewerker niet instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden, zal PLUS de Boventallige Medewerker alsnog oproepen voor een functie in het CDC of het UWV om toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Dit laatste geschiedt op een zodanig tijdstip dat de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd op de voorziene einddatum. Dit betekent dat de toestemming om te mogen opzeggen reeds kan worden aangevraagd gedurende de herplaatsingsperiode. Op die manier kan de einddatum van het dienstverband gelijk zijn aan de datum van sluiting van het betreffende DC.

### 7.2. Beëindigingsregeling

De beëindigingsregeling die PLUS de Boventallige Medewerker zal aanbieden, zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

1. Einddatum: Bij bepaling van de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de in acht te nemen opzegtermijn;
2. Transitievergoeding: De vergoeding conform artikel 7:673 BW zoals gold tot 1 januari 2020 (de oude transitievergoeding) of de vergoeding conform het huidige artikel 7:673 BW (de huidige transitievergoeding) wanneer deze **hoger** is dan de oude transitievergoeding of wanneer de Medewerker korter dan twee jaar in dienst is.

### 7.3. Transitievergoeding en loonbegrip

De oude transitievergoeding bedraagt de eerste 120 maanden van het dienstverband 1/6 maandsalaris per periode van 6 maanden in dienst (1/3 bruto maandsalaris per jaar) bedraagt; na 10 jaar wordt dit 1/4 maandsalaris per 6 maanden (een half bruto maandsalaris per jaar).

De huidige transitievergoeding bedraagt 1/3 bruto maandsalaris per jaar en wordt opgebouwd vanaf de eerste dag van het dienstverband.

De uitbetaling van de transitievergoeding vindt plaats binnen 8 weken na de einddatum. De Boventallige Medewerker mag zelf kiezen op welke wijze hij zijn transitievergoeding uitbetaald wenst te krijgen, mits die wijze wettelijk en fiscaal toelaatbaar is en voor PLUS niet tot extra kosten leidt.

Het maandsalaris waarmee gerekend wordt voor de transitievergoeding wordt vastgesteld aan de hand van de hierna genoemde emolumenten:

1. Het maandsalaris wordt berekend door het Periodesalaris vermeerderd met de Persoonlijke toeslag te vermenigvuldigen met 13 en te delen door 12, vermeerderd met:
  - a. 1/12 van de vakantietoeslag;
  - b. de overeengekomen vaste looncomponenten (bijvoorbeeld overwerktoeslag, prestatietoeslag of ploegentoeslag; geen onkostenvergoedingen) verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door twaalf;
  - c. de overeengekomen variabele looncomponenten (bijvoorbeeld een winstuitkering

gekoppeld aan het functioneren van de Medewerker of het resultaat van de onderneming) verschuldigd in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door zesendertig.

Het voorgaande sluit aan bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

#### **7.4 Voortzetting overgangsregeling ex artikel 7: 673a BW**

PLUS zal de overgangsregeling zoals neergelegd in artikel 7:673a BW en die gold tot 1 januari 2020 tot de sluitingsdatum van het laatste DC toepassen voor de Medewerkers die aan de voorwaarden van deze regeling voldoen. Op grond van deze wettelijke overgangsregeling heeft de Medewerker die (i) bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is (ii) met een arbeidsovereenkomst die ten minste 120 maanden heeft geduurd, recht op een transitievergoeding gelijk aan de helft van het loon berekend ex artikel 7.3 lid 1 over elke periode van zes maanden dat de Medewerker na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij PLUS in dienst is geweest.

#### **7.5. Extra betaling 0,2 transitievergoeding bij ononderbroken werkloosheid van 12 maanden**

De oud Medewerker die

- (i) 12 maanden na de datum waartegen zijn arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV door PLUS is opgezegd, dan wel;
- (ii) 12 maanden na de einddatum genoemd in een tussen de Medewerker en PLUS gesloten vaststellingsovereenkomst;

aaneengesloten werkloos is geweest en een WW of ZW uitkering ontvangt, heeft recht op een extra betaling van een vergoeding ter grootte van 0,2 keer de aan hem uitbetaalde transitievergoeding.

Indien de oud Medewerker deze nabetaling wenst te ontvangen dient hij PLUS in het bezit te stellen van alle door hem ontvangen uitkeringsspecificaties van zijn WW- of ZW-uitkering.

#### **7.6 Vergoeding voor Boventallige die zelf ontslag neemt**

14 Maanden voorafgaand aan de gefaseerde ingebruikname van het CDC in Oss ("de Startdatum") verkrijgt de Boventallige Medewerker aanspraak op de vroegvertrekregeling als genoemd in dit artikel. PLUS zal, nadat de Startdatum bekend is, deze datum aan de Boventallige Medewerkers en de Vakbonden communiceren. Mocht blijken dat de opening van het CDC later dan gepland plaatsvindt, mag dit geen negatieve gevolgen hebben voor die Boventallige die op het moment van de bekendmaking van de vertraging reeds schriftelijk zijn ontslag heeft ingediend ten aanzien van onderstaande regeling.

- Vertrek vanaf 12 maanden tot 9 maanden voorafgaand aan de Startdatum: transitievergoeding zoals omschreven in artikel 7.2 en 7.3 berekend op de datum van uitdiensttreding maal factor 0,4;
- Vertrek vanaf 9 maanden tot 6 maanden voorafgaand aan de Startdatum: transitievergoeding zoals omschreven in artikel 7.2 en 7.3 berekend op de datum van uitdiensttreding maal factor 0,6;
- Vertrek vanaf 6 maanden voorafgaand aan de Startdatum tot 1 maand voorafgaand aan de sluiting van het DC waarop de Medewerker werkzaam is: transitievergoeding zoals omschreven in artikel 7.2 en 7.3 berekend op de datum van uitdiensttreding maal factor 0,8;

- Vertrek tussen 1 maand voorafgaand aan de sluiting en vertrek op de sluitingsdatum betreffende DC: transitievergoeding zoals omschreven in artikel 7.2 en 7.3 berekend op de datum van uitdiensttreding maal factor 1.

## **7.7 Jubileum-uitkering**

Indien de Boventallige Medewerker binnen een jaar na beëindiging van het dienstverband in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering ingevolge langdurig dienstverband, de zogenaamde jubileumuitkering, ontvangt de Boventallige Medewerker deze uitkering na beëindiging van het dienstverband en na aftrek van de verplichte inhoudingen.

## **7.8. Fictieve opzegtermijn**

Indien en voor zover de Boventallige Medewerker vanwege de geldende fictieve opzegtermijn wordt geconfronteerd met een wachttijd voor de WW-uitkering door nalaten van PLUS, zal PLUS aan de Boventallige Medewerker de gemiste WW-inkomsten vergoeden over de gemiste fictieve opzegtermijn met een maximum van 4 maanden.

## **7.9. Hulpkrachten: groepsbijeenkomst en vergoeding**

Voor de Hulpkrachten gelden geen afspraken over scholing of van werk naar werk begeleiding. Vrijwel altijd betreft het hier scholieren met een parttime bijbaan die relatief gemakkelijk zelfstandig (zonder begeleiding) een nieuwe werkgever kunnen vinden. Wel krijgen Hulpkrachten een 1 à 2 daagse groepsbijeenkomst aangeboden waarin zaken als het opstellen van een CV, LinkedIn, sollicitaties etc. aan de orde komen. PLUS zal de behoeften en de wensen van de Hulpkrachten te gelegener tijd inventariseren en zo deze groepsbijeenkomst aanpassen op de behoeften van de Hulpkrachten.

Indien de betreffende Hulpkracht via gebruikmaking van de hardheidsclausule (artikel 3.6) aantoonbaar kan maken waarom werk naar werkbegeleiding in zijn geval, in afwijking van voornoemd uitgangspunt, te billijken valt, kan de werk naar werk begeleiding bestemd voor Medewerkers in uitzonderlijke gevallen op Hulpkrachten van toepassing zijn.

Hulpkrachten krijgen bij uitdiensttreding vanwege boventallig verklaring de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW uitbetaald, indien wordt voldaan aan de voorwaarden zoals bedoeld in dat artikel.

## **8. Overige bepalingen**

### **8.1. Sollicitatiefaciliteiten**

De reiskosten voor sollicitatiebezoek binnen Nederland zullen, binnen redelijke grenzen, voor zover deze niet door het ontvangende bedrijf betaald worden, door de werkgever worden vergoed op basis van kosten openbaar vervoer (2e klas) of € 0,19 per kilometer bij gebruik van eigen vervoer. Parkeerkosten worden niet vergoed.

De Bovenallige Medewerker kan voor sollicitaties gebruik maken van de faciliteiten van de Werkgever, zoals telefoon, kopieer- en computerapparatuur.

### **8.2. Sollicitatieverlof**

Tot de einddatum verricht de Bovenallige Medewerker zijn reguliere werkzaamheden. De Bovenallige Medewerker plant zoveel als mogelijk sollicitatiegesprekken buiten werktijd. Indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is zal de Bovenallige Medewerker binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende maximaal 2 uur per week betaald verlof krijgen voor het volgen van het outplacement traject (incl. intakegesprek), het voeren van gerichte sollicitatiegesprekken en eventuele psychologische onderzoeken.

### **8.3 Vrijstelling van werkzaamheden**

PLUS kan in bijzondere gevallen besluiten de Bovenallige Medewerker vrij te stellen van werkzaamheden met behoud van zijn bruto Periodesalaris en overige emolumenten. Indien dit het geval is, ontvangt de Medewerker hiervan mondeling en schriftelijk bericht.

### **8.4. Pensioen en andere collectieve regelingen**

Per de einddatum eindigt de deelname van de Bovenallige Medewerker aan de pensioenregeling en overige collectieve regelingen. PLUS zal haar pensioenverplichtingen tot de einddatum nakomen.

### **8.5. Kosten juridische en/of fiscale bijstand en/of financieel advies**

Op vertoon van een op naam van de Bovenallige Medewerker gestelde factuur, vergoedt PLUS de daadwerkelijk gemaakte kosten van juridische en/of fiscale bijstand en/of financieel advies van de Medewerker, tot een maximum bedrag van € 750,= inclusief kantoorkosten en exclusief btw. Deze bepaling is eveneens van toepassing voor juridische bijstand die geleverd is ten behoeve van een Bovenallige Medewerker door een jurist in dienst van een vakbond. Eventuele meerkosten komen voor rekening van de Bovenallige Medewerker. De Medewerker heeft geen recht op uitbetaling van een eventueel restant.

### **8.6. Bedrijfseigendommen**

Bovenallige Medewerkers die zaken van PLUS in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van PLUS, zoals camera's en/of andere opnameapparatuur, sleutel(s), pasje(s), laptop, dongel, usb-stick(s), mobiele telefoon en andere hier niet genoemde zaken dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag schoon en in goede staat in te leveren met alle bijbehorende zaken en bescheiden (denk aan handleidingen, batterijen, opladers, sim cards, docking stations, toetsenbord, muis en dergelijke). Een eventueel ter beschikking gestelde leaseauto dient uiterlijk op de einddatum te worden ingeleverd.

### **8.7. Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen**

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen per de einddatum te vervallen:

- eigen bijdragen leaseauto over de periode na de einddatum inclusief eventuele kosten afkoop leaseovereenkomst (met uitzondering van schades aan de leaseauto, bekeuringen etc.; deze worden verrekend met de eindafrekening);

- opleidings- en /of studiekosten, tenzij ter zake van deze kosten op voorhand en expliciet is afgesproken dat deze in afwijking van dit artikel voor verrekening in aanmerking komen.

## **8.8. Non concurrentiebeding**

De Boventallige Medewerker die onder de werkingssfeer van dit sociaal plan valt, wordt niet gehouden aan een eventueel met hem overeengekomen non-concurrentiebeding.

## **8.9. Referenties**

PLUS zal desgevraagd zo positief mogelijke referenties verstrekken over het functioneren van de Boventallige Medewerker.

## **8.10. Getuigschrift**

Op verzoek van de Boventallige Medewerker verstrekt PLUS hem een persoonlijk getuigschrift.

## **8.11. Eindafrekening**

Per de einddatum zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij binnen 8 weken na de Einddatum de nog aan de Boventallige Medewerker toekomende bedragen (waaronder de eventuele transitievergoeding, de vakantietoeslag pro rata en de eventueel nog resterende vakantiedagen) aan de Boventallige Medewerker worden uitbetaald op het bij PLUS bekende bankrekeningnummer van de Boventallige Medewerker. Openstaande schulden van en leningen aan de Medewerker worden door PLUS verrekend bij de eindafrekening en komen in mindering op de uitbetaling waaronder ook begrepen voorschotten op afdrachten van PLUS aan onder meer de fiscus.

## **9. Begeleidingscommissie**

### **9.1. Doelstelling en samenstelling**

De Begeleidingscommissie ziet toe op een juiste uitvoering van dit Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie bestaat uit vijf leden: twee door PLUS aan te wijzen leden (waarvan in ieder geval de Manager P&O er één zal zijn), één lid namens de vakbonden en één door de OR aan te wijzen lid. Deze leden benoemen een onafhankelijke voorzitter intern, die het vijfde lid van de Begeleidingscommissie is.

### **9.2. Werkwijze en advies**

In voorkomende gevallen komt de Begeleidingscommissie bijeen, zo spoedig mogelijk, nadat de Medewerker, Hulpkracht of PLUS een schriftelijk verzoek heeft gedaan om advies.

De Begeleidingscommissie adviseert PLUS in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie is niet bevoegd te adviseren over de bepaling van de ontslagvolgorde en de boventallig verklaring op zich. Wel is de Begeleidingscommissie bevoegd te adviseren over de vraag of een functie een Passende functie betreft, de vraag of de Medewerker of Hulpkracht intern herplaatsbaar is en over het al dan niet toepassen van de hardheidsclausule en de wijze waarop deze wordt toegepast.

Indien gewenst hoort de Begeleidingscommissie beide partijen en verzoekt zij om de in haar ogen benodigde informatie. De Begeleidingscommissie kan zowel intern als extern advies inwinnen.

De Begeleidingscommissie brengt schriftelijk advies uit aan de directie van PLUS. Het advies zal uiterlijk binnen twee weken aan alle betrokkenen bekend worden gemaakt. Indien de Begeleidingscommissie unaniem besluit, is het advies voor PLUS bindend. Indien de Begeleidingscommissie niet tot een unaniem advies komt is haar advies voor PLUS zwaarwegend. PLUS zal indien het advies daartoe aanleiding geeft een nieuw besluit nemen, waarbij PLUS een afwijking van het advies uitvoerig zal motiveren.

### **9.3. Geheimhouding**

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen ter kennis komen bij de uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de Begeleidingscommissie.

### **9.4. Deskundigheid**

De Begeleidingscommissie kan besluiten zich te laten bijstaan door een interne en/of externe deskundige. Indien aan deze raadpleging kosten zijn verbonden dient de Begeleidingscommissie vooraf toestemming te vragen aan PLUS.

### **9.5. Kosten**

Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen (binnen redelijke grenzen) voor rekening van PLUS.



Aldus overeengekomen op **datum** te Utrecht in tweevoud, tussen:

PLUS Retail B.V.:

D.P.S. Hoy  
Algemeen Directeur

P. Terpstra  
Manager P&O

---

R. van Riezen  
CNV Vakmensen.nl

---

P. Fortuin  
CNV Vakmensen.nl

---

L. Bakhuijsen  
Federatie Nederlandse Vakvereniging (FNV)

---

G. van der Lit  
De Unie vakbond voor industrie en dienstverlening

---

R. Castelein