

# Memo

**Van:** Peter Terpstra, PLUS Retail      **Aan:** Vakbonden  
**Datum:** 29 april 2020  
**Referentie:** P&O/PT  
**Onderwerp:** Belangrijkste punten Sociaal Plan Oss      **Kopie:**  
**Bijlage(n):**

---

Conform afspraak onderstaand de belangrijkste punten t.a.v. het onlangs overeengekomen Sociaal Plan Oss.

- Hoofdstuk 2: na de vertraging van de bouw heeft PLUS een werkgarantie afgegeven. Dit houdt in dat iedere medewerker die mee wil naar Oss geplaatst zal worden in een uitwisselbare of een passende functie. Daarmee vervalt de categorie 'Niet-geplaatste medewerkers' uit het Sociaal Plan voor Tiel en zijn de definities aangepast omdat er geen sprake is van gedwongen ontslag (dat wil zeggen ontslag van medewerkers die mee willen naar Oss). Voor medewerkers met een reistijd van meer dan een uur enkele reis, geldt dat zij voor de overgang naar Oss opnieuw een keuze kunnen doorgeven. Vanuit de medewerkers en de OR hebben wij te horen gekregen dat het moment waarop medewerkers deze keuze voor Tiel moesten doorgeven te vroeg kwam. In overleg met de OR hebben wij daarom het keuzemoment verplaatst naar 14 maanden voor de opening van het CDC zodat alle medewerkers uiterlijk 12 maanden voor sluiting van het huidige DC weten waar zij aan toe zijn.
- Hoofdstuk 3: Onder werkingssfeer staat nu opgenomen: 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.
- Hoofdstuk 4: het plaatsingsproces wijzigt door de afgegeven werkgarantie. Medewerkers met een reistijd van meer dan een uur enkele reis krijgen nog steeds de keuze net zoals in het Sociaal Plan voor Tiel was opgenomen. Medewerkers met een reistijd van minder dan een uur worden hoe dan ook geplaatst.
- Hoofdstuk 5: het scholingsbudget is verhoogd van € 2.500,- naar € 4.000,- exclusief btw.
- Hoofdstuk 7: ondanks de gewijzigde wetgeving is PLUS bereid om de oude transitievergoeding en de overgangsregeling voor oudere medewerkers zoals gold tot 1 januari 2020 te handhaven. Voor medewerkers waarvoor de huidige transitievergoeding gunstiger is en voor medewerker die nog geen twee jaar in dienst zijn (en dus op basis van de oude regeling geen aanspraak konden maken op de transitievergoeding) zal PLUS uitgaan van de huidige transitievergoeding. De wijziging van het keuzemoment voor medewerkers die meer dan een uur reisafstand enkele reis hebben, heeft ook impact op de vroegvertrekregeling. Deze regeling is zoveel mogelijk gelijk gebleven met dien verstande dat medewerkers hiervan gebruik kunnen maken vanaf 12 maanden voor opening van het CDC.

## Memo

- Hoofdstuk 7: Afsproken is dat in het kader van de vroegvertrekregeling dat medewerkers er financieel geen nadeel van mogen ondervinden wanneer de openingsdatum van het DC in Oss opschuift.
- Hoofdstuk 8: de vergoeding voor juridische en/of fiscale bijstand en/of financieel advies is verhoogd van € 500,- naar € 750,- exclusief btw.