



SOCIAAL PLAN

***TRAVELEX BANK
N.V.***

1 juli 2007

tot en met

30 juni 2010

INHOUDSOPGAVE

Considerans

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

- Artikel 1 Definities
- Artikel 2 Looptijd
- Artikel 3 Werkingssfeer
- Artikel 4 Ingrijpende veranderingen
- Artikel 5 Informatie

Hoofdstuk 2 Voorfase en vaststelling boventalligheid

- Artikel 6 Voorfase
- Artikel 7 Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst (tijdens voorfase)
- Artikel 8 Vaststelling boventalligheid
- Artikel 9 Mededeling boventalligheid/wijziging functie/wijziging standplaats
- Artikel 10 Wijziging van standplaats en boventalligheid

Hoofdstuk 3 Maatregelen gericht op begeleiding van de werknemer naar ander werk

- Artikel 11 Begeleidingstraject
- Artikel 12 Begeleidings- en Beroepscommissie
- Artikel 13 Herplaatsingsinspanning van de werkgever en de werknemer
- Artikel 14 Begeleiding door de werkgever of het outplacementbureau (begeleidingsfase)

Hoofdstuk 4 Maatregelen in het kader van interne herplaatsing

- Artikel 15 Verplichte vacaturemelding en voorrangspositie
- Artikel 16 Passende functie
- Artikel 17 Herplaatsing en gevolgen voor arbeidsvoorwaarden
- Artikel 18 Tegemoetkoming toename reiskosten woning-werk
- Artikel 19 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk
- Artikel 20 Tegemoetkoming bij verhuizing

Hoofdstuk 5 Maatregelen in geval van einde arbeidsovereenkomst

- Artikel 21 Einde van de arbeidsovereenkomst
- Artikel 22 Opzegtermijn
- Artikel 23 Financiële regelingen bij einde arbeidsovereenkomst
- Artikel 24 Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst
- Artikel 25 Aanvulling op inkomen bij nieuwe externe werkgever

Hoofdstuk 6 Vertrek bij boventalligheid werknemer 58 jaar en ouder

- Artikel 26 Vertrek bij boventalligheid van werknemer 58 jaar en ouder

Hoofdstuk 7 Overige bepalingen

- Artikel 27 Hardheidsclausule
- Artikel 28 Bedrijfseigendommen
- Artikel 29 Concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding

Artikel 30	Opleidingskosten
Artikel 31	Loonbelasting premie volksverzekeringen en andere sociale verzekeringspremies
Artikel 32	Financiële tegemoetkomingen vervalt
Artikel 32	Contributie vakverenigingen

TREFWOORDENREGISTER

BIJLAGEN

Bijlage I	Rayon-indeling
Bijlage II	Reglement Begeleidingscommissie
Bijlage III	Reglement Beroepscommissie

Handtekeningen

CONSIDERANS

Partijen bij deze overeenkomst:

1. Travelex Bank N.V.
verder te noemen de ‘werkgever’
en
2. BBV, gevestigd te Utrecht
De Unie, gevestigd te Culemborg
FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
verder te noemen de ‘vakorganisaties’

nemen bij het sluiten van deze overeenkomst in overweging dat:

- bij de werkgever voortdurend aanpassingen zullen plaatsvinden om de organisatie optimaal te kunnen laten functioneren. Deze aanpassingen zijn het gevolg van veranderingen en eisen van maatschappelijke, bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische en sociale aard;
- als gevolg van de aanpassingen het nodig kan zijn maatregelen te nemen die zullen leiden tot wijziging van functies, opheffing van functies, verplaatsing van werkzaamheden binnen Nederland, verlies van arbeidsplaatsen en herplaatsingen;
- het streven is gedwongen ontslagen in verband hiermee te voorkomen en de werknemers die hun baan verliezen te begeleiden van werk naar werk;
- de werkgever inhoud geeft aan zijn verantwoordelijkheid door voor de werknemer passende maatregelen te treffen om de nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken;
- van de werknemer betrokken bij een reorganisatie, inzet en veranderingsbereidheid wordt verwacht met betrekking tot het verwerven van een andere functie en het aanvaarden van een andere standplaats dan waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht;
- het ongewenst is om voor al de voornemens tot reorganisaties apart te onderhandelen over het pakket van maatregelen dat zal worden toegepast om de personele gevolgen op te vangen;
- ‘outsourcing’, waarbij de werkgever bedrijfsactiviteiten en/of bedrijfsonderdelen overdraagt aan andere ondernemingen (niet zijnde een onderneming die tot de werkgever behoort), een zó specifieke vorm van reorganisatie is, dat deze overeenkomst niet van toepassing is op outsourcing; indien er sprake is van outsourcing zal per situatie overleg met de vakorganisaties plaatsvinden;
- de rechtskracht van een overeenkomst tussen werkgever en vakorganisaties kan worden versterkt door de overeenkomst de status van een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) te verlenen; sluiten een CAO, waarvan de volledige tekst hierna is opgenomen en die verder ‘Sociaal Plan’ zal worden genoemd.

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

- a. CAO: De van toepassing zijnde Collectieve Arbeids-overeenkomst voor Travelex Bank N.V. bij partij zoals bedoeld in de considerans van dit Sociaal Plan onder 1.
- b. De werkgever: Travelex Bank N.V.
- c. De werknemer(s): Degene(n), die voor onbepaalde tijd in dienst is (zijn) van de werkgever(s), voor wie de CAO van toepassing is en zijn (hun) standplaats in Nederland heeft (hebben). Waar in de tekst de mannelijke vorm wordt gebruikt, is tevens bedoeld de vrouwelijke werknemer.
- d. Functie: Het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen.
- e. OR: Het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden.
- f. Reorganisatie: Een belangrijke wijziging binnen de onderneming van de werkgever waaraan een adviesaanvraag conform de Wet op de Ondernemingsraden ten grondslag ligt.
- g. Basis-maandsalaris: Het bruto-salaris en (indien van toepassing) de salaristoelag zoals de werknemer die ontving in of over de maand voorafgaand aan de datum waarop het dienstverband wordt beëindigd; bij een maandelijks wisselende arbeidsduur of bij een verandering in de vaste arbeidsduur in de afgelopen 12 maanden geldt het gemiddelde van de som van de salarissen en de toelagen over de afgelopen 12 maanden; in geval van ouderschapsverlof wordt de arbeidsduur direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof geacht van toepassing te zijn;
- h. salaristoelag: Hiertoe behoren de vaste bruto-toelagen, (ADV-toelag, arbeidsmarkttoelag en salaristoelag) en de variabele bruto-toelagen (zondagsdienst- en beschikbaarheidstoelag) die volgens de arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen in de berekeningsgrondslag voor pensioen;
- i. bruto-jaarsalaris: het bedrag dat wordt berekend door het basis-maandsalaris te vermenigvuldigen met 12 en de uitkomst te vermeerderen met 8% vakantietoelag en met één basis-maandsalaris;
- j. bruto-maandsalaris: het 1/12-deel van het bruto-jaarsalaris;

- k. anciënniteit: Als diensttijd wordt beschouwd de periode in volledige kalendermaanden dat de werknemer ononderbroken op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst is geweest bij de werkgever of diens rechtsvoorganger(s) voorafgaand aan de datum van dat besluit. Indien dit voor twee of meerdere werknemers resulteert in een gelijk aantal kalendermaanden wordt vervolgens de diensttijd uitgedrukt in kalenderdagen. Een periode wordt geacht niet te zijn onderbroken indien de onderbreking éénmalig is en korter was dan drie maanden. De diensttijd die is doorgebracht bij een rechtsvoorganger telt mee voor de vaststelling van de diensttijd indien de werknemer bij die rechtsvoorganger in dienst was op het tijdstip dat die rechtsvoorganger onderdeel werd van de onderneming van de werkgever.

Artikel 2 Looptijd

Dit Sociaal Plan wordt aangegaan voor een periode van 36 maanden. Het treedt in werking op 1 juli 2007 en eindigt van rechtswege, d.w.z. zonder dat voorafgaande opzegging noodzakelijk is, op 30 juni 2010.

Uiterlijk een half jaar vóór afloop van dit Sociaal Plan zal er overleg plaatsvinden over een mogelijke verlenging c.q. aanpassing van het Sociaal Plan.

Artikel 3 Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle reorganisaties, waarvan de uitvoering wordt gestart na de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan. Is een organisatiewijziging niet adviesplichtig, dan kan het Sociaal Plan in individuele situaties ook van toepassing worden verklaard.
2. Het Sociaal Plan is niet van toepassing op:
 - a. de werknemer die op de datum waarop de organisatie feitelijk wordt aangepast, aanspraak kan maken op een uitkering wegens VUT of pensioen;
 - b. de werknemer voor wie de werkgever om redenen anders dan de reorganisatie, reeds concrete actie in de vorm van het indienen van een aanvraag voor een ontslagvergunning of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ondernomen of zal nemen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
 - c. de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten; voor zover het Sociaal Plan op onderdelen ook van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wordt dit expliciet bij het betreffende artikel vermeld.

Artikel 4 Ingrijpende veranderingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen, die hun weerslag hebben op de uitvoering van het Sociaal Plan, zijn zowel de werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.
2. Wanneer een specifieke organisatiewijziging een der betrokken partijen bij het Sociaal Plan tot de conclusie brengt dat het Sociaal Plan onvoldoende

voorziet in de opvang van de personele gevolgen daarvan, zullen partijen nader overleg met elkaar voeren om te bezien of aanvullende maatregelen getroffen kunnen worden. Aanvullingen op- en wijzigingen in het Sociaal Plan worden alleen aangebracht als de betrokken partijen daarover met elkaar overeenstemming hebben bereikt.

Artikel 5 Informatie

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan vindt tussen partijen halfjaarlijks overleg plaats waarin de vakorganisaties door de werkgever worden geïnformeerd over belangrijke reorganisaties en de werkgelegenheidsontwikkelingen.

HOOFDSTUK 2

VOORFASE EN VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID

Artikel 6 Voorfase

1. Het tijdsbestek dat vooraf gaat aan het tijdstip van boventalligverklaring van een werknemer wordt de ‘voorfase’ genoemd.
De voorfase is een periode waarin de werkgever de werknemers zowel mondeling als schriftelijk zo open mogelijk informeert over de komende reorganisatie en de daarbij te verwachten gevolgen voor de werkgelegenheid. Waar mogelijk zal de werkgever de individuele werknemer ook informeren over de gevolgen van de reorganisatie voor de werknemer.
De voorfase biedt de werknemer, met behulp van de informatie van de werkgever, de gelegenheid in te spelen op de situatie die door de reorganisatie ontstaat.
2. Er is sprake van een voorfase indien een reorganisatie aan de orde zal komen, die leidt tot boventalligheid.
3. De werknemer die in het te reorganiseren bedrijfsonderdeel een functie vervult waarvoor boventalligheid is voorzien, kan bij vrijwillig vertrek tijdens de voorfase in aanmerking komen voor een uitkering bij einde arbeidsovereenkomst (zie artikel 7) plus een extra uitkering van drie maandsalarissen, mits met zijn vertrek een bijdrage wordt geleverd aan het oplossen van de voorziene boventalligheid.
4. Een verzoek van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst na het moment dat door de werkgever een ontslagvergunning is aangevraagd dan wel een ontbindingsverzoek is ingediend of door de werkgever reeds ontslag is aangezegd, leidt niet tot beëindiging op eigen initiatief door de werknemer in de zin van dit artikel.
5. In adviesplichtige situaties begint de voorfase op het moment waarop de werkgever aan de OR advies vraagt, behoudens in geval de werkgever de OR advies vraagt onder embargo. In zo'n geval zal de medewerker in de voorfase komen als het embargo van het advies wordt gehaald en deze in de openbaarheid wordt gebracht. Is een organisatiewijziging niet adviesplichtig (meestal omdat het individuele situaties betreft), dan begint de voorfase minimaal drie en maximaal zes maanden voor het vermoedelijke tijdstip van boventalligverklaring, tenzij hierover met de OR andere afspraken worden gemaakt. Bij een reorganisatie zal door de werkgever steeds aan de betrokken werknemers schriftelijk worden medegedeeld of de voorfase van toepassing is en wanneer deze start. De voorfase eindigt op het moment dat op individueel niveau boventalligheid is vastgesteld en medegedeeld. Ongeacht het hiervoor bepaalde, duurt de voorfase altijd tenminste één maand.

6. Door de werkgever kunnen functies worden uitgezonderd van de voorfase. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt, zal dit worden opgenomen in de adviesaanvraag.
7. De werknemers als bedoeld in artikel 8 lid 2 a t/m c en artikel 8 lid 7 zijn uitgezonderd van de voorfase. De werkgever kan ook werknemers van de voorfase uitzonderen indien de stellige verwachting bestaat dat voor de betrokken werknemer(s) na de boventalligverklaring binnen 6 maanden een interne oplossing beschikbaar is.

Artikel 7 Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst (tijdens voorfase)

1. De werknemer voor wie de voorfase van toepassing is en die op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst wil verbreken in de voorfase, kan de werkgever verzoeken bij vertrek in aanmerking te komen voor de éénmalige uitkering als bedoeld in artikel 26 en een extra uitkering van 3 maandsalarissen.
De werkgever zal dit verzoek inwilligen indien:
 - de werknemer nog niet boventallig is verklaard; **en:**
 - de werknemer de arbeidsovereenkomst nog niet heeft opgezegd; **en:**
 - het vertrek van de werknemer tijdens de periode van de voorfase geen onoverkomelijk probleem oplevert voor de voortgang van het bedrijfsproces; **en:**
 - de beëindiging van de arbeidsovereenkomst naar verwachting van de werkgever de komende boventalligheid van de werknemer voorkomt; **en:**
 - de werknemer niet volledig arbeidsongeschikt is.
2. Inwilliging van het verzoek en toekenning van de éénmalige uitkering en de extra uitkering houdt in dat de werknemer afziet van alle overige in het Sociaal Plan genoemde regelingen en aanspraken.
3. Met betrekking tot de toepassing van lid 1 kan sprake zijn van plaatsvervangend.
De werknemer op wie lid 1 niet van toepassing is, kan met instemming van de werknemer op wie lid 1 wel van toepassing is, de werkgever verzoeken in plaats van laatstgenoemde werknemer te mogen vertrekken, waardoor lid 1 op de vervanger van toepassing wordt, indien dit een uitwisselbare functie betreft. De werkgever zal een dergelijk verzoek inwilligen indien wordt voldaan aan de genoemde voorwaarden in lid 1. Voor de bepaling van de éénmalige uitkering wordt in dit geval zowel de éénmalige uitkering van de te vervangen werknemer als de éénmalige uitkering van de vervangende werknemer berekend, volgens artikel 26. De laagste van de twee uitkeringen is van toepassing. Ook de 3 extra maandsalarissen worden uitgekeerd.
4. De werkgever kan per situatie nadere afspraken maken met de OR over het tijdstip met ingang waarvan (met toekenning van de eenmalige en extra uitkering van drie maanden) het dienstverband kan eindigen. Indien een werknemer alsdan gebruik maakt van vrijwillig vertrek tijdens de voorfase eindigt het dienstverband in elk geval op het moment dat de werknemer boventallig wordt verklaard.

Artikel 8 Vaststelling boventalligheid

1. Bij het vaststellen welke werknemer boventallig wordt, kan een drietal situaties worden onderscheiden:
 - a. functies verdwijnen als gevolg van het beëindigen van activiteiten; de werknemer die werkzaam is in een functie die wordt opgeheven, wordt aangemerkt als boventallig;
 - b. functies/arbeidsplaatsen verdwijnen als gevolg van het inkrimpen/samenvoegen van activiteiten; de werknemer die werkzaam is op een afdeling of in een bedrijfsonderdeel waar activiteiten worden ingekrompen, wordt volgens de in lid 2 aangegeven rangorde aangemerkt als boventallig;
-

- c. functies waarvan de inhoud als gevolg van de reorganisatie sterk wijzigt, tot uiting komend in gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd schaalniveau; de werknemer die naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijze niet binnen een termijn van 6 maanden kan voldoen aan de aan deze gewijzigde functie te stellen eisen, wordt aangemerkt als boventallig.
2. In de in lid 1 onder b bedoelde situatie zullen teneinde boventalligheid te voorkomen dan wel te beperken de volgende werknemers als eerste uitstromen:
- a. de werknemer die op de datum waarop de organisatie feitelijk wordt aangepast, aanspraak kan maken op een uitkering wegens VUT of pensioen;
 - b. de werknemer voor wie de werkgever om redenen anders dan de reorganisatie, reeds concrete actie in de vorm van het indienen van een aanvraag voor een ontslagvergunning of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ondernomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
 - c. de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten. Indien na toepassing van de rangorde a tot en met c werknemers boventallig zijn verklaard en er (vervolgens) onvoldoende werknemers zijn die op vrijwillige basis mee willen werken aan het opheffen van de boventalligheid, dan worden de overige boventallige werknemers bepaald op grond van afspiegelingsbeginsel ex artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit. In de adviesaanvraag zal worden aangegeven welke functies als uitwisselbaar kunnen worden beschouwd.
 - De werknemer wordt als boventallig aangemerkt op basis van het afspiegelingscriterium Ten behoeve van het afspiegelen wordt het personeelsbestand van de in te krimpen bedrijfsvestiging c.q. het in te krimpen bedrijfsonderdeel ingedeeld in leeftijdscategorieën van 10 jaar, te weten:
 - van 15 t/m 24 jaar
 - van 25 t/m 34 jaar
 - van 35 t/m 44 jaar
 - van 45 t/m 54 jaar
 - van 55 jaar en ouderIn elke leeftijdscategorie worden de werknemers met de kortste diensttijd bij de werkgever als boventallig aangemerkt, zodanig dat de totale groep boventallig te verklaren werknemers zoveel mogelijk een afspiegeling vormt van de leeftijdsopbouw van het totale personeelsbestand van de bedrijfsvestiging c.q. het bedrijfsonderdeel.
In de adviesaanvraag zal worden aangegeven welke functies als uitwisselbaar kunnen worden beschouwd.
3. Met een bedrijfsvestiging wordt een organisatorische eenheid (een rayon of het hoofdkantoor) bedoeld, waaruit de (verkoop)organisatie van de werkgever **bestaat** per 30 juni 2007 (zie bijlage I)
4. Ten behoeve van het vaststellen van de duur van de diensttijd en de leeftijd in het kader van het bepalen van boventalligheid als hiervoor aangegeven, wordt als peildatum genomen de datum waarop het formele besluit door de werkgever tot de feitelijke reorganisatie op grond waarvan de werknemer boventallig wordt verklaard, wordt genomen.
5. Als diensttijd wordt beschouwd de periode in volledige kalendermaanden dat de werknemer ononderbroken op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst is geweest bij de werkgever of diens rechtsvoorganger(s) voorafgaand aan de datum van

dat besluit. Indien dit voor twee of meerdere werknemers resulteert in een gelijk aantal kalendermaanden wordt vervolgens de diensttijd uitgedrukt in kalenderdagen. Een periode wordt geacht niet te zijn onderbroken indien de onderbreking éénmalig is en korter was dan drie maanden. De diensttijd die is doorgebracht bij een rechtsvoorganger telt mee voor de vaststelling van de diensttijd indien de werknemer bij die rechtsvoorganger in dienst was op het tijdstip dat die rechtsvoorganger onderdeel werd van de onderneming van de werkgever.

6. Als leeftijd wordt beschouwd het aantal volle leeftijdsjaren op de datum waarop het formele besluit tot de feitelijke reorganisatie op grond waarvan de werknemer boventallig wordt verklaard, wordt genomen.
7. De werkgever kan, in afwijking van hetgeen hierboven in dit artikel is bepaald met betrekking tot boventalligverklaring, werknemers die een dusdanig belangrijke rol vervullen dat hun vertrek zeer bezwaarlijk is voor het functioneren van de organisatie, uitzonderen van boventalligverklaring (e.e.a conform de regelgeving van het Ontslagbesluit).

Artikel 9 Mededeling boventalligheid/wijziging functie/wijziging standplaats

De werkgever deelt de werknemer na het definitieve besluit tot reorganisatie zo spoedig mogelijk schriftelijk mee wanneer het werk voor hem wegvalt en hij boventallig is dan wel zijn functie en/of standplaats wijzigt.

De periode tussen het uitgebrachte advies van de OR en aanvang begeleidingsfase zal minimaal één maand bedragen.

Artikel 10 Wijziging van standplaats en boventalligheid

1. Als gevolg van de reorganisatie kan het werk worden verplaatst en daarmee de standplaats van de werknemer wijzigen.
2. De werknemer waarvoor de reistijd van zijn woning naar de standplaats toeneemt en per dag meer dan anderhalf uur enkele reis gaat bedragen, kan er voor kiezen zijn werk niet te volgen.
Vaststelling van de reistijd vindt plaats op basis van openbaar vervoer op de wijze als beschreven in artikel 21.
3. De werknemer die op grond van lid 2 besluit zijn werk niet te volgen, wordt op het moment van wijziging van de standplaats aangemerkt als boventallig.
4. Indien de werknemer van mening is, dat op basis van zijn privé-omstandigheden van hem niet gevraagd kan worden om zijn functie naar de nieuwe standplaats te volgen, maar niet valt onder lid 2, kan hij een beroep doen op de hardheidsclausule. Indien zijn beroep gegrond wordt verklaard, wordt de werknemer op het moment van wijziging van de standplaats aangemerkt als boventallig.

HOOFDSTUK 3

MAATREGELEN GERICHT OP BEGELEIDING VAN DE WERKNEMER NAAR ANDER WERK

Artikel 11 Begeleidingstraject

Het streven is erop gericht om boventallige werknemers naar werk te begeleiden.

- Begeleidingsfase is de periode dat de boventallige werknemer in een arbeidsovereenkomst met de werkgever tracht ander werk te verwerven met behulp van professionele ondersteuning (zie artikel 14).

Ten behoeve van de professionele ondersteuning tijdens begeleidingsfase zal de werkgever met een CEDEO erkend outplacementbureau een overeenkomst sluiten. De keuze van het bureau zal in overleg met de Vakverenigingen worden vastgesteld. De werkgever is verantwoordelijk voor de uitvoering daarvan.

Artikel 12 Begeleidings- en Beroepscommissie

Dit Sociaal Plan wordt namens de directie uitgevoerd door de afdeling P & O, waarvan het Hoofd van de afdeling als coördinator optreedt.

1. Indien tussen de onderneming en de werknemer een verschil van mening ontstaat over de toepassing van dit Sociaal Plan, dan zullen onderneming en de werknemer zich inspannen het geschil in eerste instantie in onderling overleg op te lossen. Blijkt dit niet mogelijk, dan zal het geschil worden voorgelegd aan de directie, die zich voor de behandeling van het geschil laat adviseren door de Begeleidingscommissie.
2. De werkwijze en bevoegdheden van de Begeleidingscommissie zijn geregeld in een "Reglement Begeleidingscommissie Sociaal Plan", dat als bijlage II bij dit Sociaal Plan is opgenomen en daarvan deel uitmaakt.
3. Er wordt een Beroepscommissie ingesteld, waarbij de werknemer in beroep kan gaan wanneer deze het niet eens is met de beslissing van de directie, die is genomen nadat de directie het advies heeft ingewonnen van de Begeleidingscommissie.
4. De werkwijze en bevoegdheden van de Beroepscommissie zijn geregeld in een "Reglement Beroepscommissie Sociaal Plan", dat als Bijlage III bij het Sociaal Plan is opgenomen en daarvan deel uitmaakt.

Artikel 13 Herplaatsingsinspanning van de werkgever en de werknemer

1. De inspanningsverplichting van de werkgever om zoveel als mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen, komt tot uiting in het inzetten van middelen die kunnen bevorderen dat de boventallige werknemer ander werk vindt, hetzij binnen hetzij buiten het bedrijf van de werkgever.
2. Van de boventallige werknemer wordt verwacht dat hij actief gebruik maakt van de middelen die de werkgever inzet en dat hij ook op eigen initiatief solliciteert naar passende functies.

Artikel 14 Begeleiding door de werkgever en/of het outplacementbureau (begeleidingsfase)

1. De eerste 6 maanden gerekend vanaf het moment waarop de werknemer boventallig is, vindt de begeleiding naar ander werk plaats vanuit de bestaande arbeidsovereenkomst met de werkgever.
2. De begeleiding zal zich richten op zowel herplaatsing binnen het bedrijf van de werkgever, als plaatsing buiten het bedrijf van de werkgever. Deze begeleiding heeft tot doel de kansen van de werknemer op de interne en de externe arbeidsmarkt te verbeteren en zal bestaan uit een individuele en/of groepsgewijze begeleiding bij het vinden van ander werk.
3. De werkgever ondersteunt de werknemer die boventallig is bij het zoeken naar functies binnen het bedrijf.
Het outplacementbureau ondersteunt de werknemer die

- boventallig is bij het zoeken naar functies. De inbreng van de werknemer speelt hierbij een belangrijke rol. De kosten van deze begeleiding komen, zolang de arbeidsovereenkomst bestaat, voor rekening van de werkgever.
4. Gedurende het gehele begeleidingstraject wordt de voortgang van het traject door de bij het traject betrokkenen (d.w.z. de betrokkenen namens de werkgever, alsmede de werknemer zelf) regelmatig (indien mogelijk eenmaal per maand, doch minimaal eenmaal per 2 maanden) geëvalueerd en zonodig bijgesteld. De evaluatie namens de werkgever vindt ook schriftelijk plaats.
De laatste evaluatie vindt plaats uiterlijk 6 maanden na boventalligverklaring van de werknemer. Het begeleidingstraject door de werkgever (begeleidingsfase) wordt dan beëindigd en ook de arbeidsovereenkomst wordt dan beëindigd conform artikel 23.
 5. De boventallige werknemer zal gebruik kunnen maken van mogelijkheden tot het volgen van om-, her- en bijscholingscursussen die naar het oordeel van de werkgever herplaatsing kunnen bespoedigen. De kosten daarvan komen voor rekening van de werkgever, alsmede daarmee verband houdende reis- en verblijfskosten overeenkomstig de bij de werkgever geldende regeling inzake vergoeding reis- en verblijfskosten bij zakelijke reizen in Nederland.
 6. De werknemer zal na ontvangst van de schriftelijke mededeling dat hij boventallig is als bedoeld in artikel 9 naar redelijkheid in de gelegenheid worden gesteld om met behoud van salaris tijdens werktijd sollicitatiegesprekken bij te wonen. Desgevraagd zal de werknemer een oproep voor het sollicitatiegesprek overleggen.
 7. Tijdens het begeleidingstraject kan de werknemer door de werkgever worden verplicht tijdelijke werkzaamheden te verrichten, mits dit redelijkerwijs van de werknemer mag worden verwacht, rekening houdend met het passend zijn van het werk en de reisafstand woon-werkverkeer. Het verrichten van deze werkzaamheden heeft geen invloed op de duur van het begeleidingstraject, indien het begeleidingstraject kan worden doorlopen in combinatie met het verrichten van de werkzaamheden. Vormt het uitvoeren van de werkzaamheden een aanzienlijke belemmering voor een goede uitvoering van de begeleidingsactiviteiten omdat de werkgever een volledige en volwaardige prestatie verlangt, dan wordt de duur van het begeleidingstraject verlengd met de periode gedurende welke de werkzaamheden worden verricht. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ontstaan tijdens het begeleidingstraject geldt het volgende:
 - a. De duur van het begeleidingstraject wordt niet beïnvloed door gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (ongeacht de duur) van de werknemer of door volledige arbeidsongeschiktheid die aaneengesloten korter duurt dan 4 weken.
 - b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan 4 weken wordt de duur van het begeleidingstraject verlengd met de duur van de arbeidsongeschiktheid, waarbij de eerste 4 weken van de arbeidsongeschiktheid niet worden meegeteld.
 - c. Bij meerdere periodes van volledige arbeidsongeschiktheid die korter duren dan 4 weken wordt de duur van het begeleidingstraject verlengd met de totale duur van de arbeidsongeschiktheid tijdens de diverse periodes, waarbij de eerste 4 weken van de arbeidsongeschiktheid niet worden meegeteld.Alle besluiten die door de werkgever worden genomen in het kader van het maken van keuzes en het stellen van prioriteiten als hierboven bedoeld, worden door de werkgever steeds vastgelegd en aan de werknemer schriftelijk bevestigd.
 8. Een aanbod van een passende functie kan niet worden geweigerd. Indien een boventallige medewerker van oordeel is dat een functieaanbod niet passend is, dient de medewerker dit binnen 10 werkdagen schriftelijk aan de werkgever te laten weten. Vervolgens zal de werkgever dit aanbod laten toetsen door de Begeleidingscommissie Sociaal Plan. Als de werkgever, na advies van de Begeleidingscommissie Sociaal Plan, van oordeel is dat de aangeboden functie niet passend is, wordt dit aanbod als niet gedaan beschouwd. Als de werkgever, na advies
-

van de Begeleidingscommissie Sociaal Plan, van mening is dat de functie ten onrechte is geweigerd, wordt de medewerker hierover schriftelijk geïnformeerd. De medewerker krijgt na ontvangst van het bericht van de werkgever 5 werkdagen de gelegenheid de functie alsnog te accepteren. Volhardt de medewerker in zijn weigering dan kan de werkgever een ontslagprocedure instellen. De werkgever zal de medewerker over deze procedure en de consequenties ervan schriftelijk informeren. Tegen een besluit van de werkgever, genomen na advies van de Begeleidingscommissie Sociaal Plan, staat beroep open bij de Beroepscommissie Sociaal Plan.

9. Hoofd P&O heeft de bevoegdheid een begeleidingstraject dat bij het verstrijken van de looptijd zonder gunstig resultaat is beëindigd, op verzoek van de werknemer met maximaal 2 keer 3 maanden te verlengen indien hij zulks zinvol acht op basis van de hem ter beschikking staande informatie. Een dergelijk verzoek dient uiterlijk drie weken voordat de begeleidingstermijn verstrijkt te zijn ingediend. Een verlenging van de begeleidingstermijn is bedoeld om de werknemer in de gelegenheid te stellen een zich feitelijk voordoende kansrijke mogelijkheid om ander werk te vinden af te ronden. De werkgever zal bij aanvang van de eerste verlenging actie ondernemen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen op de wijze als is beschreven in artikel 23 onder toekenning van een vergoeding conform artikel 26 bij het einde van de dienstbetrekking.
10. Een verlenging van maximaal 2 keer 3 maanden kan ook worden toegekend indien een werknemer als gevolg van uitzonderlijke privé-omstandigheden (waaronder zwangerschap en arbeidsongeschiktheid ontstaan voor de voorfase als bedoeld in artikel 6) een langere begeleidingstijd nodig heeft.
11. De medewerker heeft de mogelijkheid, indien hij niet akkoord gaat met een besluit van de werkgever, de Begeleidingscommissie Sociaal Plan in te schakelen.

HOOFDSTUK 4

MAATREGELEN IN HET KADER VAN INTERNE HERPLAATSING

Artikel 15 Verplichte vacaturemelding en voorrangspositie

1. De werknemer die de schriftelijke mededeling dat hij boventallig is zoals bedoeld in artikel 9 heeft ontvangen en die geschikt is, heeft bij de vervulling van vacatures bij de werkgever voorrang op andere niet boventallige kandidaten. Bij het bepalen van de geschiktheid wordt nadrukkelijk ook rekening gehouden met de potentiële geschiktheid van deze werknemer. Hiermee is bedoeld het vermogen (dit ter beoordeling van de werkgever) om, al dan niet door middel van opleiding en training, binnen maximaal 6 maanden te groeien naar een volledige functie vervulling.
2. Pas nadat is gebleken dat er geen (potentieel) geschikte boventallige werknemers voor de vacature beschikbaar zijn, wordt de vacature opengesteld voor andere kandidaten.
3. De boventallige werknemer die bij een sollicitatie wordt afgewezen, ontvangt van de leidinggevende bij wie hij solliciteert een schriftelijke mededeling met vermelding van de gronden waarop de afwijzing is gebaseerd.

Artikel 16 Passende functie

1. Indien sprake is van herplaatsing binnen het bedrijf van de werkgever, dan zal herplaatsing plaatsvinden in een passende functie.
2. Een functie wordt voor een werknemer als passend aangemerkt wanneer aan **alle** hierna genoemde voorwaarden wordt voldaan:
 - De werknemer kwalificeert zich naar de mening van de werkgever voor de functie gezien zijn opleiding, ervaring, persoonlijke kwaliteiten, ambitie en mogelijkheden van om-, her- of bijscholing. Een functie is ook passend indien kwalificatie binnen maximaal zes maanden mogelijk is. In dat geval wordt (zodanig met behulp van een test) nagegaan of via opleiding of het opdoen van werkervaring binnen zes maanden aan de functie-eisen kan worden voldaan. Is dat het geval dan zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld opleidingen te volgen. Per situatie en na overleg met de werknemer wordt door de werkgever bepaald welke opleiding moet worden gevolgd en welke faciliteiten (waaronder financiële) zullen worden geboden voor het volgen van de opleiding. De werknemer heeft de verplichting de opleiding te volgen en zich in te spannen voor een zo goed mogelijk resultaat.
 - De functie is van hetzelfde niveau als de vorige functie. Een functie van een lager niveau is ook passend als de voor de functie geldende functiegroep maximaal één functiegroep lager is dan de functiegroep van de vorige functie. De wijze waarop in geval van een lagere salarisschaal de werknemer wordt ingeschaald, is hierna geregeld in artikel 19.
 - Het aantal arbeidsuren van de functie is (vrijwel) gelijk aan het aantal van de vorige functie.
 - De functie kan worden uitgeoefend zonder dat dit voor de werknemer leidt tot een extra reistijd van 1,5 uur per dag en de reistijd in totaal niet meer dan 3 uur per dag zal bedragen.

Artikel 17 Herplaatsing en gevolgen voor arbeidsvoorwaarden

1. In geval van herplaatsing bij de eigen werkgever (d.w.z. de rechtspersoon waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten) geldt dat met ingang van de datum van herplaatsing op de werknemer de arbeidsvoorwaardenregelingen en CAO van toepassing zijn die gelden voor de functie waarin de werknemer is herplaatst.
2. Bij herplaatsing van een boventallige werknemer op een functie bij de werkgever die één functiegroep lager is ingedeeld dan de oorspronkelijke functie:
 - a. vindt met ingang van de benoeming indeling in de bij die functie behorende salarisschaal plaats;
 - b. blijft het maandsalaris ongewijzigd;
 - c. zijn op het maandsalaris de algemene salarisverhogingen ingevolge de CAO van toepassing;
 - d. wordt een eventuele jaarlijkse periodieke salarisverhoging op basis van de beoordeling vastgesteld overeenkomstig de regeling en de voorwaarden zoals die bij de werkgever gelden voor de functie waarin de boventallige werknemer is herplaatst;
 - e. wordt voor een periode van 3 jaar het salarisperspectief van de oude functieschaal gegarandeerd. In geval na 3 jaar 90% van het salaris behorend bij de hoogste trede van de oude schaal nog niet is bereikt, dan wordt bij normaal goed functioneren een doorgroei tot bedoelde 90% gegarandeerd;

- f. worden de overige arbeidsvoorwaarden conform de CAO en de overige arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in de GTG AA4-3 met onmiddellijke ingang aangepast aan de bij de lagere functie behorende arbeidsvoorwaarden;
- g. vindt de toekenning van vakantietoeslag, 13^e maand, eventuele winstuitkering en de pensioenopbouw plaats over het maandsalaris van de herplaatste werknemer;
- h. wordt voor de na herplaatsing van toepassing zijnde toeslagen die gerelateerd zijn aan het voor de werknemer geldende bruto salaris per uur (zoals overwerk, standby etc) het voor de werknemer oorspronkelijke geldende bruto salaris gehanteerd.

Artikel 18 Tegemoetkoming toename reiskosten woning-werk

1. Reiskosten die ontstaan door het aanvaarden van een functie met een andere standplaats, worden door de werkgever vergoed volgens de regeling zoals deze is opgenomen in de arbeidsvoorwaarden.
2. Maakt de werknemer voor het reizen naar zijn nieuwe standplaats geen gebruik van het openbaar vervoer maar van eigen vervoer, aangezien hierdoor de toegenomen reistijd aanzienlijk korter wordt, dan kan de werknemer ter beoordeling van de werkgever na de overplaatsing een vergoeding per kilometer en op basis van de meest gebruikelijke reisroute worden toegekend die gelijk is aan de kilometervergoeding voor zakelijke reizen, zoals die van toepassing is bij de werkgever.
De vergoeding wordt niet uitbetaald indien niet naar de plaats van tewerkstelling is gereisd.
3. Bij het bepalen van het aantal kilometers van de meest gebruikelijke reisroute wordt gebruik gemaakt van www.routenet.nl.
4. Hetgeen is bepaald in dit artikel geldt ook voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Artikel 19 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk

1. De werknemer die in het kader van de reorganisatie langer moet gaan reizen tussen de woning en de nieuwe standplaats, ontvangt een tijdelijke tegemoetkoming in de toename van de reistijd woning-werk, indien deze toename minimaal een half uur enkele reis bedraagt.
De toename van de reistijd wordt berekend door de nieuwe reistijd enkele reis van de woning naar de nieuwe standplaats te verminderen met de oorspronkelijke reistijd enkele reis van de woning naar de oorspronkelijke standplaats.
Bij het bepalen van de reistijd geldt de meest gebruikelijke route volgens het openbaar vervoer (systeem www.ov9292.nl) op het meest gebruikelijke tijdstip van aankomst tussen 08.00 en 09.00 uur.
De aldus berekende toename van de reistijd enkele reis wordt voor de vaststelling van de tegemoetkoming in de reistijd per dag met twee vermenigvuldigd.
Indien de werknemer een tegemoetkoming ontvangt in de toename van de reiskosten op grond van artikel 20 lid 2 of een lease-auto is toegekend op grond van de lease-regeling, dan zal voor het bepalen van de reistijd gebruik worden gemaakt van www.routenet.nl.

De extra-reistijd (minimaal half uur enkele reis) na overplaatsing wordt gedurende 3 jaar vergoed als werktijd. De werknemer kan evenwel ook kiezen voor een verkorting van de werktijd gedurende drie jaar zonder dat dit tot aanpassing van het maandsalaris leidt met dien verstande dat de resterende werktijd roostertechisch is te realiseren bij de betreffende bedrijfsvestiging(en).

De vergoeding van de extra reistijd respectievelijk de verkorting van de werktijd bedraagt gedurende het eerste jaar 100%, gedurende het tweede jaar 66 % en gedurende het derde jaar 33%. Bij wijziging van de omstandigheden waaronder de tegemoetkoming is toegekend, kan de werkgever de tegemoetkoming beëindigen. In geval er sprake is van een wijziging van de plaats van tewerkstelling op verzoek van de werknemer vervalt deze tegemoetkoming per de datum waarop deze wijziging plaatsvindt.

2. De tegemoetkoming wordt beëindigd zodra de werknemer is verhuisd als gevolg van de langere reistijd.
3. De tegemoetkoming wordt niet toegekend en/of uitbetaald indien niet naar de plaats van tewerkstelling is gereisd.
4. Hetgeen is bepaald in dit artikel geldt ook voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Artikel 20 Tegemoetkoming bij verhuizing

Vrijwillige verhuizing

Regeling: De verhuis- en herinrichtingskostenvergoedingsregeling, zoals deze in de arbeidsvoorwaarden is opgenomen, geldt ook indien de werknemer, als gevolg van een reorganisatie, vanwege het aanvaarden van een andere functie met een andere standplaats vrijwillig wil verhuizen en daarmee een aanzienlijke besparing op zijn reistijd bereikt. De regeling is dan van toepassing indien de werknemer door de nieuwe standplaats verder moet reizen dan 75 kilometer enkele reis of een reistijd heeft van langer dan anderhalf uur enkele reis. Indien de werknemer thans een reisafstand heeft van tenminste 50 kilometer (enkele reis) of een reisduur van tenminste één uur (enkele reis) komt hij slechts in aanmerking voor de regeling, indien de reisafstand respectievelijk de reisduur door de overplaatsing minimaal wordt verdubbeld. In alle gevallen mag na de verhuizing de reisafstand niet groter zijn dan 40 km enkele reis of de reisduur niet langer dan 45 minuten.

De toepassing van de verhuis- en herinrichtingskostenvergoedingsregeling houdt in dat vergoeding van de kosten van het overbrengen van de inboedel plaats kan vinden vrij van wettelijke inhoudingen. Dat geldt ook voor de vergoeding van herinrichtingskosten indien de verhuizing plaats vindt binnen twee jaar nadat de werknemer is overgeplaatst en de reisafstand na de verhuizing minder dan tien kilometer bedraagt of met tenminste 50% en tevens met tenminste tien kilometer is verminderd.

Bij het bepalen van de reistijd en reisafstand geldt de meest gebruikelijke route volgens het openbaar vervoer (systeem www.ov9292.nl) op het meest gebruikelijke tijdstip van aankomst tussen 08.00 en 09.00 uur.

HOOFDSTUK 5

MAATREGELEN IN GEVAL VAN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 21 Einde van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt met wederzijds goedvinden beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst of (pro forma) ontbindingsprocedure met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Artikel 22 Opzegtermijn

1. De werkgever zal de boventallige werknemer niet houden aan de voor hem geldende opzegtermijn.
2. De boventallige werknemer is gehouden zijn werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever op behoorlijke wijze af te ronden.

Artikel 23 Financiële regelingen bij einde arbeidsovereenkomst

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer naar keuze aanspraak maken op één van de volgende financiële regelingen:

- een éénmalige uitkering (zie artikel 26)
- een aanvulling op het inkomen bij een nieuwe externe werkgever (zie artikel 27).

Artikel 24 Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst

1. De boventallige werknemer die meewerkt aan de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst ontvangt van de werkgever bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een eenmalige uitkering, waarvan de omvang afhankelijk is van de diensttijd, de leeftijd en het maandsalaris van de werknemer alsmede van het tijdstip waarop de werknemer vertrekt.
2. De uitkering wordt bepaald met behulp van de kantonrechterformule met factor 1. Onder ‘maandsalaris’ in de kantonrechterformule te verstaan: het laatstverdiende bruto-maandsalaris zoals genoemd in artikel 1. Onder diensttijd te verstaan: de tijd die ononderbroken is doorgebracht in dienst van de werkgever en de rechtsvoorganger(s) daarvan; dit laatste mits de werknemer in dienst was van de rechtsvoorganger op het tijdstip dat deze rechtsvoorganger onderdeel werd van de onderneming van de werkgever. Bovendien geldt een onderbreking, indien deze éénmalig is voorgekomen en korter duurde dan 3 maanden, niet als onderbreking. De uitkering wordt éénmalig vastgesteld met behulp van de gegevens die van toepassing zijn op het tijdstip van dienstverlating.
3. Vindt bij boventalligverklaring de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging van de werknemer plaats binnen één maand nadat de boventalligheid is uitgesproken, dan wordt de éénmalige uitkering verhoogd met drie maandsalarissen. De verhoging bedraagt twee maandsalarissen bij een beëindiging door opzegging van de werknemer binnen twee maanden na boventalligverklaring en één maandsalaris bij beëindiging door opzegging van de werknemer binnen drie maanden na boventalligverklaring.
4. Nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd, heeft de werknemer geen recht meer op personeelsvoorwaarden op bank- en verzekeringsproducten, met uitzondering van de voortzetting van de rentekorting op hypothecaire leningen en de korting op de premie voor verzekeringen. Deze korting geldt nog gedurende een termijn van maximaal 18

maanden. Het voorgaande geldt niet voor gedurende deze 18 maanden nieuw af te sluiten hypothecaire leningen of verhogingen van bestaande leningen. De korting op de premie voor verzekeringen vervalt gedurende deze 18 maanden zodra de werknemer de verzekering wijzigt.

Artikel 25 Aanvulling op inkomen bij nieuwe externe werkgever

1. De werknemer die in dienst treedt bij een eerste nieuwe werkgever tegen een bruto-maandinkomen (maandsalaris, 13^e maand en vakantietoeslag) dat lager is dan zijn bruto-maandinkomen onmiddellijk voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ontvangt een zodanige aanvulling op zijn maandinkomen bij de nieuwe werkgever, dat nieuw inkomen en aanvulling gelijk zijn aan het oude inkomen. Het bedrag van de aanvulling zal echter niet hoger zijn dan 10/9 van een aanvulling die nodig zou zijn om een loongerelateerde werkloosheidsuitkering op het niveau van het oude inkomen te brengen. De aanvulling wordt verstrekt zolang de nieuwe arbeidsovereenkomst voortduurt doch maximaal gedurende de periode dat de werknemer een aanvulling op een loongerelateerde werkloosheidsuitkering (met een maximum van 2 jaar) zou hebben gehad indien deze aan hem was toegekend. Het in dit lid bepaalde is van toepassing indien de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever tenminste gelijk is aan de oude arbeidsduur van de werknemer. Is de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever korter, dan vindt herberekening van de aanvulling naar rato plaats.
2. Voor de vaststelling van het verschil tussen het maandinkomen bij de nieuwe werkgever en het maandinkomen vóór vertrek, wordt het inkomen bij de nieuwe werkgever tot een maandinkomen herleid op de wijze waarop het maandinkomen volgens het Sociaal Plan werd vastgesteld (maandsalaris, 13^e maand en vakantietoeslag). De werknemer dient ten genoegen van de werkgever de hoogte van zijn inkomen bij de nieuwe werkgever aan te tonen.

HOOFDSTUK 6

VERTREK BIJ BOVENTALLIGHEID WERKNEMER 58 JAAR EN OUDER

Artikel 26 Vertrek bij boventalligheid van werknemer 58 jaar en ouder

1. De werknemer, die **geboren is voor 1 januari 1950**, en die instemt met het oordeel van de werkgever, dat actieve voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet gevraagd kan worden, alsmede de werknemer van 58 jaar of ouder die door het op eigen initiatief beëindigen van zijn actieve dienstverband, naar het oordeel van de werkgever, een functie voor een boventallige werknemer vrij doet komen, komt met ingang van de maand volgend op die waarin het boventalligheid zijn beslag heeft gekregen respectievelijk het actieve dienstverband volledig is geëindigd, in aanmerking voor volledig leeftijdsverlof. De vroegstmogelijke ingangsdatum is de eerste van de kalendermaand waarin de werknemer 58 is geworden.
2. De werknemer die in aanmerking komt voor leeftijdsverlof, ziet af van alle overige in het Sociaal Plan genoemde regelingen en aanspraken (met uitzondering van hetgeen is bepaald in lid 5).
3. Tijdens het leeftijdsverlof bedraagt de uitkering op jaarbasis 75% van het jaarsalaris, tot de maand dat ook het formele dienstverband eindigt doordat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Onder jaarsalaris wordt in deze paragraaf verstaan het jaarsalaris, zoals hierna omschreven in dit artikel bij punt 8.

4. Tijdens het leeftijdsverlof wordt de pensioenopbouw van werknemer voortgezet op basis van 100% van het salaris dat onmiddellijk voorafgaande aan het leeftijdsverlof van toepassing was. De pensioengrondslag die hieruit voortvloeit wordt vervolgens jaarlijks aangepast aan de structurele loonsverhogingen krachtens de CAO.
5. Tijdens het leeftijdsverlof wordt de werknemer voor de toepassing van de regelingen met betrekking tot personeelskortingen en personeelsvoorwaarden op bank- en verzekeringsproducten en –diensten van de werkgever, gelijkgesteld met gepensioneerden.
6. Op het inkomen tijdens de periode van het leeftijdsverlof zijn de algemene salarisverhogingen bij werkgever normaal van toepassing.
7. Tijdens het leeftijdsverlof is het de werknemer toegestaan om elders arbeid te verrichten mits hij daarvoor vooraf schriftelijk toestemming heeft gekregen. De werkgever zal deze toestemming geven, tenzij de elders verrichtte arbeid in strijd komt het bedrijfsbelang.
Inkomsten uit elders verrichtte arbeid worden niet in mindering gebracht, indien werknemer beschikt over bedoelde toestemming. Het elders verrichten van arbeid zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever kan ook ingrijpende gevolgen hebben voor het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst.
8. Uitsluitend voor dit artikel gelden de volgende definities:
jaarsalaris: 12 maal het vaste overeengekomen maandsalaris, vermeerderd met de vaste emolumenten, zoals vakantietoeslag en een 13e maand, en overige naar jaarbedragen herleide relevante voor de werknemer van toepassing zijnde salariscomponenten zoals omschreven in de definities bij artikel 1.

HOOFDSTUK 7

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 27 Hardheidsclausule

1. Indien een strikte toepassing van de in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, zal de werkgever van deze maatregel in positieve zin afwijken.
2. Een beslissing over de toepassing van lid 1 is uitsluitend voorbehouden aan het hoofd Personeel & Organisatie bij de werkgever.

Artikel 28 Bedrijfseigendommen

De aanspraak op het gebruik kunnen maken van bedrijfseigendommen waaronder lease-auto, laptop en mobiele telefoon blijft van kracht tot het einde van de arbeidsovereenkomst of tot het moment dat het leeftijdsverlof ingaat, dan wel tot aan het moment dat intern een andere functie is verkregen waarvoor deze aanspraak niet geldt. Bij beëindiging van het gebruiksrecht dient het bedrijfseigendom terstond te worden ingeleverd. Eventuele werknemersbijdragen in verband met vroegtijdige beëindiging van contracten van bedrijfseigendommen worden de werknemer kwijtgescholden.

Artikel 29 Concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding

In geval van boventalligheid vervalt het concurrentiebeding. Alle andere bepalingen inzake geheimhouding, gedragscode blijven onverminderd van kracht.

Artikel 30 Opleidingskosten

De boventallige werknemer wiens arbeidsovereenkomst met toepassing van dit Sociaal Plan wordt beëindigd en met wie terugbetalingsafspraken zijn gemaakt ten aanzien van opleidingskosten, zal niet gehouden zijn aan de verplichting de op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst resterende opleidingskosten aan de werkgever te betalen.

Artikel 31 Loonbelasting, premie volksverzekeringen en andere sociale verzekeringspremies

De eventueel over de tegemoetkomingen, vergoedingen, aanvullingen en/of eenmalige uitkeringen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer, tenzij in dit Sociaal Plan anders is bepaald.

Artikel 32 Financiële tegemoetkomingen

Individuele reïntegratie subsidies die de werknemer kan krijgen van het UWV, kunnen niet aangewend worden voor uitvoering van dit sociaal plan.

Artikel 32 Contributie vakverenigingen

GWK Travelex zal voor leden van de drie betrokken vakverenigingen de contributie van het lidmaatschap na dienstverlating maximaal een jaar vergoeden. Dit geschiedt achteraf op declaratiebasis en het dient aantoonbaar gemaakt te worden dat het lidmaatschap is voortgezet.

Aldus overeengekomen,

Travelex Bank N.V.
De Unie te Culemborg
Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen te Utrecht
FNV Bondgenoten te Utrecht

TREFWOORDENREGISTER

Onderwerp	Artikel
Aanvulling op inkomen bij nieuwe externe werkgever	25
Bedrijfseigendommen	28
Begeleiding door de werkgever en/of outplacementbureau	14
Begeleiding door de werkgever, termijn	14 lid 1
Begeleiding door de werkgever, verlenging termijn	14 lid 10
Begeleidingscommissie en Beroepscommissie	12
Begeleidingscommissie, samenstelling	bijlage II
Begeleidingscommissie, taken	bijlage II
Begeleidingstraject	11
Beroepscommissie, samenstelling	bijlage III
Beroepscommissie, taken	bijlage III
Concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding	29
Definities	1
Eind van de arbeidsovereenkomst	21
Einde arbeidsovereenkomst, personeelsvoorwaarden	24 lid 4
Financiële regelingen bij einde arbeidsovereenkomst	23
Financiële tegemoetkomingen	32
Hardheidsclausule	27
Herplaatsing en gevolgen arbeidsvoorwaarden	17
Herplaatsing bij de eigen werkgever	17 lid 1
Herplaatsing bij de eigen werkgever/ één functiegroep lager	17 lid 2
Herplaatsingsinspanning van de werkgever en de werknemer	13
Informatie	5
Ingrijpende veranderingen	4
Loonbelasting, premie volksverzekeringen en andere sociale verzekeringspremies	31
Looptijd	2
Mededeling boventalligheid/wijziging functie/wijziging standplaats	9
Opleidingskosten	30
Opzegtermijn	22
Passende functie	16
Rayon indeling	bijlage I

Tegemoetkoming toename reiskosten woning-werk	18
Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk	19
Tegemoetkoming bij verhuizing	20
Tijdelijke werkzaamheden tijdens begeleiding door de werkgever en/of outplacementbureau	14 lid 7
Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst	24
Uitkering einde arbeidsovereenkomst, korting	26 lid 4
Uitkering einde arbeidsovereenkomst, verhoging	24 lid 3
Vaststelling boventalligheid	8
Vaststelling boventalligheid, anciënniteits- en afspiegelingsbeginsel	8 lid 2
Vaststelling boventalligheid, diensttijd	8 lid 4
Vaststelling boventalligheid, organisatorische eenheden	8 lid 3
Vaststelling boventalligheid, peildatum diensttijd en leeftijd	8 lid 4 en 5
Vaststelling boventalligheid, leeftijd	8 lid 6
Verplichte vacaturemelding en voorrangspositie	15
Vertrek bij boventalligheid werknemer 58 jaar en ouder	26
Voorfase	6
Voorfase, afwijkende opzegtermijn	7 lid 4
Voorfase, plaatsvervanging	7 lid 3
Voorfase, start en lengte	6 lid 5
Voorfase, uitkering	7
Voorfase, voorwaarden uitkering	7 lid 1
Voorfase, uitzonderingen	6 lid 6 en 7
Werkings sfeer	3
Wijziging van standplaats en boventalligheid	10

RAYON -INDELING VERKOOPORGANISATIE Sociaal Plan

Deze indeling geldt niet voor de functies van Verkoopleider en Regiomanager

1.Groot Amsterdam	Leidseplein Leidsestraat Kalverstraat Damrak Dam Sloterdijk Centraal Station Victoria Amstel Station Bijlmer Station Anton de Komplein WU Schiphol , alle kantoren Haarlem Alkmaar Almere Lelystad
2.Groot Rotterdam	Rotterdam CS Rotterdam Zuid Rotterdam Schiedamseweg Rotterdam Airport Rotterdam Stationsplein WU Rotterdam Dortselaan WU Dordrecht Den Haag HS Den Haag Stationsweg WU Den Haag Kempstraat WU Den Haag CS Leiden Gouda Delft
3.Groningen	Groningen
4.Twente	Enschede Hengelo
5.Zwolle	Zwolle
6.Oost Nederland	Arnhem Nijmegen
7. Midden Nederland	Utrecht Hilversum Amersfoort
8. Brabant	Roosendaal Breda Eindhoven Den Bosch Tilburg
9. Venlo	Venlo CS
10. Zuid Limburg	Maastricht Heerlen

REGLEMENT BEGELEIDINGSKOMMISSIE SOCIAAL PLAN VOOR
TRAVELEX BANK N.V.

Definities

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

- Sociaal Plan:
Het sociaal plan als op 1 juli 2007 tussen Travelex Bank N.V. als onderneming enerzijds en de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten, de Unie en Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen anderzijds overeengekomen;
- de Commissie:
De Begeleidingscommissie als bedoeld in artikel 12 van het Sociaal Plan;
- de onderneming:
Travelex Bank N.V., tenzij het geschil betrekking heeft op artikel 14 sub. 3, tweede zinsnede van het Sociaal Plan, in welk geval onder onderneming wordt verstaan United Restart;
- geschil:
Een geschil tussen de onderneming en een medewerker met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan respectievelijk een bezwaar tegen het besluit van de onderneming op grond van het Sociaal Plan.
Met een besluit wordt gelijk gesteld de schriftelijke weigering een besluit te nemen en het niet tijdig nemen van een besluit.

Tenzij daarvan in dit reglement is afgeweken, hebben de begrippen in dit reglement dezelfde betekenis als zij die hebben in het Sociaal Plan.

De adviesaanvraag

Artikel 2

- a. Een adviesaanvraag wordt bij de Commissie schriftelijk ingediend door de daartoe gereede partij uiterlijk binnen drie weken nadat die partij is gebleken dat het geschil tussen onderneming en medewerker niet in onderling overleg blijkt op te lossen, respectievelijk binnen drie weken na de dagtekening van het besluit waarop het geschil betrekking heeft.
Indien het geschil is gericht tegen het niet tijdig nemen van een besluit, kan een adviesaanvraag worden ingediend binnen 2 weken nadat het verzoek tot het nemen van een besluit is ingediend, met dien verstande dat een adviesaanvraag niet ontvankelijk wordt verklaard indien deze na 3 weken na het verzoek tot het nemen van het besluit is ingediend.
- b. In de adviesaanvraag worden vermeld de naam en het adres van de medewerker die het betreft, dat de adviesaanvrager zich heeft ingespannen het geschil in eerste instantie in onderling overleg met de wederpartij op te lossen, alsmede een uiteenzetting waaruit de aard van het geschil blijkt.
- c. De Commissie kan aanvulling van de uiteenzetting van het geschil verzoeken indien haar dit in het belang van een goede behandeling wenselijk voorkomt. De Commissie kan bepalen dat deze aanvulling schriftelijk, mondeling of op beide wijzen plaatsvindt. Indien, respectievelijk voorzover,

de aanvulling mondeling plaatsvindt, zal de Commissie deze aanvulling zo spoedig mogelijk zakelijk op schrift stellen en aan partijen toezenden.
De Commissie kan een termijn bepalen binnen welke deze aanvulling dient te zijn ontvangen.

Artikel 3

De Commissie bevestigt schriftelijk de ontvangst van de adviesaanvraag en zendt daarvan een afschrift aan de wederpartij.

De behandeling van de adviesaanvraag

Artikel 4

- a. Indien de adviesaanvraag is ingediend door een medewerker, is de onderneming, na verzending van die adviesaanvraag van de medewerker door de Commissie aan de onderneming, verplicht binnen tien werkdagen, een schriftelijk verweer bij de Commissie in te dienen en ervoor te zorgen dat de medewerker daarvan onverwijld een afschrift ontvangt.
Indien de Commissie de medewerker heeft verzocht de adviesaanvraag aan te vullen overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, gaat de hier genoemde termijn in op het moment dat door de Commissie aan de onderneming die aanvulling respectievelijk de opschriftstelling daarvan is ontvangen.
- b. Indien de adviesaanvraag is ingediend door de onderneming, dan stelt de Commissie de medewerker in de gelegenheid schriftelijk verweer bij de Commissie in te dienen, welk schriftelijk verweer door de Commissie dient te zijn ontvangen uiterlijk 10 werkdagen nadat de Commissie de adviesaanvraag van de onderneming aan de medewerker in afschrift heeft verzonden.
De Commissie zendt onverwijld een afschrift daarvan aan de onderneming.

Artikel 5

- a. De Commissie roept, indien zij zelf of tenminste een der partijen zulks wenselijk acht, beide partijen op om ter mondelinge behandeling van het geschil te verschijnen en bepaalt daartoe dag, uur en plaats.
Bij niet-verschijning van een der partijen kan de Commissie te harer beoordeling opnieuw een verschijning van partijen bepalen of haar advies geven met vermelding van het niet verschijnen.
- b. Tenzij de Commissie anders beslist vindt de mondelinge behandeling van het geschil als bedoeld in dit artikel plaats binnen 10 werkdagen na ontvangst van het schriftelijk verweer van de wederpartij respectievelijk binnen 10 werkdagen na het verstrijken van de termijn waarbinnen de wederpartij in de gelegenheid was om schriftelijk verweer bij de Commissie in te dienen.

Artikel 6

- a. Partijen zijn verplicht de Commissie zodanige inlichtingen te verstrekken als zij verlangt. Onder inlichtingen worden mede verstaan het overleggen van bescheiden.

Het staat de Commissie vrij aan het niet voldoen door een partij aan haar verlangens bedoeld in de vorige zinnen de gevolgtrekking te verbinden welk haar geraden voorkomt.

- b. De Commissie is bevoegd deskundigen te benoemen om haar te adviseren met betrekking tot het geschil.
- c. Zowel de medewerker als de onderneming heeft het recht zich bij de behandeling van het geschil door de Commissie te laten bijstaan respectievelijk zich te doen vertegenwoordigen door een raadsman/raadvrouw.
- d. De Commissie heeft het recht het totstandkomen van een minnelijke schikking van partijen te beproeven.

Artikel 7

- a. Tenzij de Commissie anders besluit geeft zij haar advies middels een uitspraak in principe binnen een week, maar in ieder geval binnen drie weken nadat de mondelinge behandeling van het geschil heeft plaatsgevonden, dan wel na ontvangst van het verweerschrift, indien er geen mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden, omdat noch de Commissie, noch één der partijen zulks wenselijk achtte.
- b. De uitspraak geschiedt schriftelijk en gemotiveerd. Het unanieme advies van de Commissie is bindend. Bij een verdeeld advies neemt de directie zelf een besluit, doch niet voordat zij het voornemen tot dit besluit en de inhoud daarvan aan de Commissie heeft kenbaar gemaakt en de Commissie één week de gelegenheid heeft gehad voor het geven van een reactie. Indien de Commissie heeft besloten bij meerderheid van stemmen en dus niet unaniem, wordt dit in de uitspraak vermeld.
In de uitspraak wijst de Commissie op het bepaalde in dit artikel van dit reglement.
- c. De Commissie is bevoegd een adviesaanvraag op onderdelen te splitsen en met betrekking tot ieder onderdeel afzonderlijk een uitspraak te doen.
- d. De Commissie zendt onverwijld aan elk der partijen een afschrift van haar uitspraak.
- e. Indien een uitspraak unaniem is en naar de mening van de Commissie elementen bevat die het individuele geschil te boven gaan is de Commissie bevoegd haar uitspraak aan anderen dan de partijen kenbaar te maken, dit echter zonder vermelding van de naam van de medewerker en op zo'n wijze dat de privacy van de betrokken medewerker niet wordt geschaad.
- f. De Commissie rapporteert aan partijen bij dit Sociaal Plan en aan de Ondernemingsraad bij de onderneming.

Termijnen

Artikel 8

Indien de Commissie in het belang van een zorgvuldige behandeling van een geschil afwijking of wijziging van termijnen bedoeld in of krachtens dit reglement geboden acht is zij bevoegd van die termijnen af te wijken met maximaal 10 werkdagen en doet daarvan onverwijld mededeling aan partijen, desgewenst onder opgaaf van redenen. Indien binnen de maximum termijn geen uitspraak wordt gedaan, kunnen partijen zich tot de rechter wenden met het verzoek om een beslissing te nemen.

Kosten

Artikel 9

- a. De door partijen gemaakte kosten voor de behandeling van het geschil komen in beginsel voor hun eigen rekening. Indien de Commissie op gronden van redelijkheid en billijkheid meent dat zulke kosten niet of niet geheel ten laste van de medewerker dienen te komen, kan zij in haar uitspraak bepalen dat die kosten geheel of ten dele ten laste van de onderneming zullen komen.
- b. De kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de Commissie komen ten laste van de onderneming. De kosten van het raadplegen van een deskundige door de Commissie komen eveneens ten laste van de onderneming, indien de onderneming vooraf door de Commissie daarover is ingelicht en de onderneming niet schriftelijk, voorzien van een dragende motivering, daartegen binnen 10 werkdagen bezwaar heeft gemaakt op grond van de onredelijkheid van het inschakelen van die deskundige.
- c. De onderneming stelt de Commissie die faciliteiten en voorzieningen ter beschikking, waarover hij als zodanig kan beschikken en die de Commissie voor de vervulling van haar taak redelijkerwijs nodig heeft. De onderneming draagt er zorg voor dat de leden van de Commissie hun taak naar behoren kunnen vervullen.

De Commissie

Artikel 10

- a. De Commissie bestaat uit vijf leden, waarvan twee worden aangesteld door de directie van de onderneming en twee door de Ondernemingsraad van de onderneming en een vijfde lid wordt door de vier voornoemde leden als onafhankelijke voorzitter aangewezen.
- b. De leden van de Commissie vervullen hun taak onpartijdig en naar beste weten.
De leden van de Commissie oordelen naar redelijkheid en billijkheid.
- c. Indien een van de leden door belet of ontstentenis niet kan deelnemen aan de besluitvorming binnen de Commissie, vormen de overgebleven vier leden van de Commissie een volledige Commissie, welke tot besluitvorming volledig bevoegd is en met unanimiteit een uitspraak kan doen.
- d. De leden van de Commissie zijn verplicht het geheim te bewaren opzichtelijk de gevoelens die binnen de Commissie respectievelijk tussen leden van de Commissie onderling met betrekking tot een aan de Commissie voorgelegd geschil zijn geuit.
De leden van de Commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke gegevens die partijen in verband met de behandeling van het geschil hebben verstrekt.
- e. Een lid van de Commissie dat handelt in strijd met de leden b en d van dit artikel zal door het lichaam dat hem heeft benoemd terstond van zijn functie worden ontheven.
- f. De leden van de Commissie dienen in dienst te zijn van de onderneming en er dient bekend te zijn, dat zij niet binnen korte tijd boventallig zullen

worden verklaard. Indien een lid van de Commissie zelf met boventaligheid te maken krijgt onder toepassing van het Sociaal Plan, zal vervanging plaatsvinden door een nieuw te benoemen Commissielid.

- g. Aan de Begeleidingscommissie wordt een secretaris toegevoegd, die geen deel uitmaakt van de Commissie.

BIJLAGE III

REGLEMENT BEROEPSCOMMISSIE SOCIAAL PLAN VOOR TRAVELEX BANK N.V.

Definities

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

- Sociaal Plan:
Het sociaal plan als op 1 juli 2007 tussen Travelex Bank N.V. als onderneming enerzijds en de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten, de Unie en Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen anderzijds overeengekomen;
- de Commissie:
De Beroepscommissie als bedoeld in artikel 12 van het Sociaal Plan;
- de onderneming:
Travelex Bank N.V. , tenzij het geschil betrekking heeft op artikel 14, sub. 3, tweede zinsnede van het Sociaal Plan, in welk geval onder onderneming wordt verstaan het outplacementbureau;
- geschil:

Een geschil tussen de onderneming en een medewerker met betrekking tot een besluit van de directie, dat is genomen nadat de directie het advies heeft ingewonnen van de Begeleidingscommissie.

Met een besluit wordt gelijk gesteld de schriftelijke weigering van de directie een besluit te nemen, respectievelijk het niet tijdig nemen van een besluit door de directie nadat de directie het advies van de Begeleidingscommissie heeft ontvangen.

Tenzij daarvan in dit reglement is afgeweken hebben de begrippen in dit reglement dezelfde betekenis als zij die hebben in het Sociaal Plan.

Het beroep

Artikel 2

- a. Het beroep wordt door de medewerker bij de Commissie schriftelijk ingediend uiterlijk binnen drie weken nadat hij het besluit van de directie heeft ontvangen. Indien het geschil gericht is tegen het niet tijdig nemen van een besluit kan een beroep worden ingediend binnen 2 weken nadat het verzoek tot het nemen van een besluit is ingediend met dien verstande dat een beroep niet-ontvankelijk wordt verklaard indien het na 3 weken na het verzoek tot het nemen van een besluit is ingediend.
- b. In het beroepschrift worden vermeld de naam en het adres van de medewerker die het betreft alsmede een uiteenzetting waaruit de aard van het geschil blijkt, dit onder overlegging van het besluit van de directie en het advies van de Begeleidingscommissie.
- c. De Commissie kan aanvulling van de uiteenzetting van het geschil

verzoeken indien haar dit in het belang van een goede behandeling wenselijk voorkomt. De Commissie kan bepalen dat deze aanvulling schriftelijk, mondeling of op beide wijzen plaatsvindt. Indien, respectievelijk voorzover, de aanvulling mondeling plaatsvindt, zal de Commissie deze aanvulling zo spoedig mogelijk zakelijk op schrift stellen en aan partijen toezenden. De Commissie kan een termijn bepalen binnen welke deze aanvulling dient te zijn ontvangen.

Artikel 3

De Commissie bevestigt schriftelijk de ontvangst van het beroep en zendt daarvan een afschrift aan de wederpartij.

De behandeling van het beroep

Artikel 4

De onderneming is, na verzending van het beroep van de medewerker door de Commissie aan de onderneming, verplicht binnen 10 werkdagen, een schriftelijk verweer bij de Commissie in te dienen en ervoor te zorgen dat de medewerker daarvan onverwijld een afschrift ontvangt. Indien de Commissie de medewerker heeft verzocht het beroep aan te vullen overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, gaat de hier genoemde termijn in op het moment dat door de Commissie aan de onderneming die aanvulling respectievelijk de opschriftstelling daarvan is ontvangen.

Artikel 5

- a. De Commissie roept, indien zij zelf of tenminste een der partijen zulks wenselijk acht, beide partijen op om ter mondelinge behandeling van het geschil te verschijnen en bepaalt daartoe dag, uur en plaats. Bij niet-verschijning van een der partijen kan de Commissie te harer beoordeling opnieuw een verschijning van partijen bepalen of haar advies geven met vermelding van het niet verschijnen.
- b. Tenzij de Commissie anders beslist vindt de mondelinge behandeling van het geschil als bedoeld in dit artikel plaats binnen drie weken na ontvangst van het schriftelijk verweer van de onderneming.

Artikel 6

- a. Partijen zijn verplicht de Commissie zodanige inlichtingen te verstrekken als zij verlangt. Onder inlichtingen worden mede verstaan het overleggen van bescheiden. Het staat de Commissie vrij aan het niet voldoen door een partij aan haar verlangen bedoeld in de vorige zinnen de gevolgtrekking te verbinden welk haar geraden voorkomt.
- b. De Commissie is bevoegd deskundigen te benoemen om haar te adviseren met betrekking tot het geschil.
- c. Zowel de medewerker als de onderneming heeft het recht zich bij de behandeling van het geschil door de Commissie te laten bijstaan respectievelijk zich te doen vertegenwoordigen door een raadsman/vrouwe.

- d. De Commissie heeft het recht het totstandkomen van een minnelijke schikking van partijen te beproeven.

Artikel 7

- a. Tenzij de Commissie anders besluit geeft zij haar uitspraak in principe binnen drie weken, maar uiterlijk binnen zes weken nadat de mondelinge behandeling van het geschil heeft plaatsgevonden, dan wel na ontvangst van het verweerschrift indien er geen mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden omdat noch de Commissie noch een der partijen zulks wenselijk achtte.
- b. De uitspraak geschiedt schriftelijk en gemotiveerd. Het unanieme advies van de Commissie is bindend. Bij een verdeeld advies neemt de directie zelf een besluit, doch niet voordat zij het voornemen tot dit besluit en de inhoud daarvan aan de Commissie heeft kenbaar gemaakt en de Commissie één week de gelegenheid heeft gehad voor het geven van een reactie. Indien de Commissie heeft besloten bij meerderheid van stemmen en dus niet unaniem, wordt dit in de uitspraak vermeld.
In de uitspraak wijst de Commissie op het bepaalde in dit artikel van dit reglement.
- c. De Commissie is bevoegd een beroep op onderdelen te splitsen en met betrekking tot ieder onderdeel afzonderlijk een uitspraak te doen.
- d. De Commissie zendt onverwijld aan elk der partijen een afschrift van haar uitspraak.
- e. Indien een uitspraak unaniem is en naar de mening van de Commissie elementen bevat die het individuele geschil te boven gaan is de Commissie bevoegd haar uitspraak aan anderen dan de partijen kenbaar te maken, dit echter zonder vermelding van de naam van de medewerker en op zo'n wijze dat de privacy van de betrokken medewerker niet wordt geschaad.
- f. De Commissie rapporteert aan partijen bij dit Sociaal Plan en aan de Ondernemingsraad bij de onderneming.

Termijnen

Artikel 8

Indien de Commissie in het belang van een zorgvuldige behandeling van een geschil afwijking of wijziging van termijnen bedoeld in of krachtens dit reglement geboden acht is zij bevoegd van die termijnen af te wijken met maximaal 10 werkdagen en doet daarvan onverwijld mededeling aan partijen, desgewenst onder opgaaf van redenen. Indien binnen de maximum termijn geen uitspraak wordt gedaan, kunnen partijen zicht tot de rechter wenden met het verzoek een beslissing te nemen.

Kosten

Artikel 9

- a. De door partijen gemaakte kosten voor de behandeling van het geschil komen in beginsel voor hun eigen rekening. Indien de Commissie op gronden van redelijkheid en billijkheid meent dat zulke kosten niet of niet geheel ten laste van de medewerker dienen te komen, kan zij in haar

- uitspraak bepalen dat die kosten geheel of ten dele ten laste van de onderneming zullen komen.
- b. De kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de Commissie komen ten laste van de onderneming. De kosten van het raadplegen van een deskundige door de Commissie komen eveneens ten laste van de onderneming, indien de onderneming vooraf door de Commissie daarover is ingelicht en de onderneming niet schriftelijk, voorzien van een dragende motivering, daartegen binnen 10 werkdagen bezwaar heeft gemaakt op grond van de onredelijkheid van het inschakelen van die deskundige.
 - c. De onderneming stelt de Commissie die faciliteiten en voorzieningen ter beschikking, waarover hij als zodanig kan beschikken en die de Commissie voor de vervulling van haar taak redelijkerwijs nodig heeft. De onderneming draagt er zorg voor dat de leden van de Commissie hun taak naar behoren kunnen vervullen.

De Commissie

Artikel 10

- a. De Commissie bestaat uit vijf leden, waarvan twee worden aangesteld door de directie van de onderneming en twee door de Vakverenigingen en een vijfde lid wordt door de vier voornoemde leden als onafhankelijke voorzitter aangewezen.
- b. De leden van de Commissie vervullen hun taak onpartijdig en naar beste weten.
De leden van de Commissie oordelen naar redelijkheid en billijkheid.
- c. Indien een van de leden door belet of ontstentenis niet kan deelnemen aan de besluitvorming binnen de Commissie, vormen de overgebleven vier leden van de Commissie een volledige Commissie, welke tot besluitvorming volledig bevoegd is en met unanimiteit een uitspraak kan doen.
- d. De leden van de Commissie zijn verplicht het geheim te bewaren opzichtelijk de gevoelens die binnen de Commissie respectievelijk tussen leden van de Commissie onderling met betrekking tot een aan de Commissie voorgelegd geschil zijn geuit.
De leden van de Commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke gegevens die partijen in verband met de behandeling van het geschil hebben verstrekt.
- e. Een lid van de Commissie dat handelt in strijd met de leden b en d van dit artikel zal door het lichaam dat hem heeft benoemd terstond van zijn functie worden ontheven.
- f. Aan de Beroepscommissie wordt een secretaris toegevoegd, die geen deel uitmaakt van de Commissie.

HANDTEKENINGEN

Travelex Bank N.V.

naam : S.E van Opijnen-Zwart	naam : J.W.F de Wit
functie : Statutaire Directie	functie : Hoofd P&O

FNV Bondgenoten

naam : R. Smeets	naam :
functie : Bestuurder	functie :

De Unie

naam : A.D. Leeman	naam :
functie : Bestuurder	functie :

Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen

naam :	naam :
functie : Bestuurder	functie :