


sociaal plan

Door op één van onderstaande ‘kopjes’ te klikken kom je automatisch bij het onderwerp.

Door op het icoon  rechts bovenaan de pagina te klikken kom je altijd weer terug bij de inhoudsopgave.

inhoud

inhoud	1
considerans.....	2
1. inleiding	2
2. definities.....	3
3. looptijd van het sociaal plan.....	3
4. betrokkenheid van de ondernemingsraad.....	4
5. op wie is het sociaal plan van toepassing.....	4
6. vaststellen boventalligheid en aanzegging	4
7. herplaatsing in een ‘passende functie’	5
8. herplaatsing in een ‘alternatieve functie’	6
9. keuze: begeleiding ‘van werk naar werk’ of versneld vertrek.....	6
10. aanvang en duur van de begeleidingstermijn	7
11. begeleiding ‘van werk naar werk’	7
12. positie van de medewerker na aanzegging	8
13. vaststellingsovereenkomst.....	9
14. financiële compensatie	9
15. versneld vertrek	10
16. plaatsmakersregeling.....	11
17. overige bepalingen.....	11
18. wijzigingen sociaal plan	12
19. hardheidsclausule	12



considerans

HEMA B.V., gevestigd te Amsterdam, hierna te noemen 'de werkgever' of 'HEMA'

En de werknemersorganisaties te weten:

- FNV Handel, gevestigd te Utrecht,
- CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;
- De Unie, gevestigd te Culemborg;

hierna tezamen te noemen 'de werknemersorganisaties'

verklaren te zijn overeengekomen de inhoud van dit sociaal plan.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op [datum].

HEMA B.V.

G.M.T. Jegen
Directievoorzitter

W.C.M. de Macker
Directeur HR

FNV Handel

J. Haagmans

CNV Vakmensen

M. den Heijer

De Unie

J. Admiraal

1. inleiding

Dit sociaal plan is bedoeld om zowel de uitgangspunten als concrete maatregelen aan te geven die de werkgever zal nemen in geval zich een reorganisatie voor doet. Onder reorganisatie wordt in dit verband verstaan de beslissing van de werkgever om tot een wijziging van de onderneming of een deel van de onderneming over te gaan. 'Een dergelijke reorganisatie betreft de aanpassing van de organisatie met één of meer van de volgende effecten:

- de functies van een deel van de medewerkers worden gewijzigd of komen te vervallen, of de medewerkers worden boventallig als gevolg van een reductie van het aantal formatieplaatsen. Dit kan ook één medewerker betreffen;
- interne of externe herplaatsing en/of beëindiging van het dienstverband kan aan de orde zijn.

Het belangrijkste uitgangspunt van dit sociaal plan is dat de werkgever zich verbindt om bedoelde medewerkers effectief te begeleiden bij het vinden van ander werk. Hierbij blijft de eigen verantwoordelijkheid van de betreffende medewerkers overigens essentieel. Een ander belangrijk uitgangspunt is dat HEMA een Sociaal Plan biedt dat 'marktconform' is en recht doet aan de economische situatie van HEMA maar ook de arbeidsmarkt in Nederland.

Het sociaal plan is van toepassing op alle medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben bij de werkgever, ongeacht of op deze arbeidsovereenkomst een cao van toepassing is verklaard. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen tegelijkertijd met hun collega's die een vast dienstverband hebben



worden geïnformeerd wanneer een reorganisatie hen raakt en zullen passende afspraken gemaakt worden of zal een ontslagvergunning worden aangevraagd.

2. definities

Aanzegging	Schriftelijke mededeling van de werkgever over boventalligheid of herplaatsing.
Alternatieve functie	Een functie die niet passend is in de zin van artikel 7 maar die door de medewerker op basis van vrijwilligheid kan worden aanvaard en waardoor geen recht ontstaat op de financiële compensatie of (verdere) begeleiding van werk naar werk.
Boventallige medewerker	De medewerker van wie de functie komt te vervallen en die niet herplaatst kan worden.
Datum einde dienstverband	Bij begeleidingstraject: de 1 ^e dag van de maand na afloop van de opzegtermijn. Bij versneld vertrek: 1e dag van de komende maand na de maand waarin de vaststellingsovereenkomst door de medewerker is ondertekend.
Herplaatste medewerker	De medewerker die in een passende functie wordt herplaatst.
Maandsalaris	Het bruto maandsalaris gebaseerd op het parttime-percentage en inclusief vakantiegeld en indien van toepassing UC-toeslag en kerstgratificatie.
Medewerker	Medewerker in dienst van werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Passende functie	Een beschikbare functie binnen werkgever die naar het oordeel van werkgever passend is gelet op de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker en maximaal een salarisschaal lager of hoger. Ook de reisafstand moet passend zijn (artikel 7) evenals de arbeidsomvang.
Reorganisatie	Elke wijziging in de organisatie van werkgever als gevolg waarvan functies en/of arbeidsplaatsen komen te vervallen.
Uitwisselbare functie	Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

3. looptijd van het sociaal plan

Het sociaal plan treedt in werking op **17 januari 2019** en blijft van kracht tot en met **31 december 2020**. Het plan eindigt van rechtswege en er is geen opzegging nodig.

4. betrokkenheid van de ondernemingsraad

Het advies van de betrokken ondernemingsraad zal gevraagd worden in het geval de reorganisatie substantieel of ingrijpend genoeg is, conform de bepalingen van de Wet Op de Ondernemingsraden (WOR).

5. op wie is het sociaal plan van toepassing

- a. Tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven in dit sociaal plan, is dit sociaal plan uitsluitend van toepassing op de medewerker die een 'aanzegging' heeft ontvangen.

De doelgroep van het sociaal plan is:

1. de medewerker waarvan de functie komt te vervallen;
2. of de medewerker waarvan de functie zodanig wijzigt dat deze niet meer als passend kan worden aangemerkt;
3. of de medewerker die boventallig wordt als gevolg van een reductie in het aantal formatieplaatsen in een bepaalde functie.

- b. Het sociaal plan is niet van toepassing op de medewerker:

1. wiens dienstverband tijdens de proeftijd of wegens een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:677 BW resp. artikel 7:678 BW of anderszins onvoldoende functioneren is of wordt beëindigd en/of;
2. wiens dienstverband is of wordt beëindigd wegens een andere reden dan verband houdende met een reorganisatie;
3. wiens dienstverband in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid is of wordt beëindigd;
4. wiens dienstverband eindigt wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
5. die vóór de datum van de aanzegging zelf de arbeidsovereenkomst met de werkgever opzegt;
6. die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam is.

6. vaststellen boventalligheid en aanzegging

- a. De selectie van medewerkers bij boventalligheid vindt plaats volgens de geldige wetgeving en richtlijnen, zoals het Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen (UWV). Hierbij wordt het zogenaamde 'afspiegelingsbeginsel' gehanteerd. Dit houdt in dat bij de selectie van boventalligheid zo veel mogelijk de leeftijdsopbouw (door middel van indeling in leeftijdsgroepen) van het medewerkersbestand van de betreffende werklocatie wordt gehandhaafd. Vervolgens komen dan de medewerkers met het kortste dienstverband het eerst in aanmerking voor ontslag. Zie voor verdere uitleg van bijvoorbeeld het afspiegelingsbeginsel de website van het UWV.
- b. De werkgever zal de betrokken medewerkers zo vroeg mogelijk persoonlijk informeren over de mogelijke gevolgen van de reorganisatie en indien van toepassing een aanzegging ontvangen.

- c. In de aanzegging wordt (indien van toepassing) vermeld:
1. wanneer de functie of het werk voor de medewerker wegvalt,
 2. of de medewerker een andere passende functie kan worden aangeboden en indien van toepassing de selectieprocedure om in aanmerkingen te komen voor de betreffende functie
 3. als er geen passende functie is wordt de medewerker geïnformeerd dat er een keuze bestaat tussen een begeleidingstraject of een versneld vertrek,
 4. of en per welke datum de medewerker vrijgesteld wordt van het verrichten van werkzaamheden
 5. per welke datum de opzegtermijn start,
 6. de mogelijke einddatum van de arbeidsovereenkomst.

7. herplaatsing in een 'passende functie'

- a. Voor die medewerkers van wie de functie of het werk komt te vervallen, zal allereerst gezocht worden naar herplaatsing in een passende functie. Werkgever betreft hierin vacatures, nog te ontstane vacatures en arbeidsplaatsen die worden vervuld door uitzendkrachten, oproepkrachten, ingeleend personeel, medewerkers die de AOW-leeftijd reeds hebben bereikt, en medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die binnen de opzegtermijn van de boventallige medewerker aflopen.
- b. 'Passend' is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker en maximaal één salarisschaal lager of hoger is dan de oorspronkelijke functie.
- c. Bij een herplaatsing op een vacante functie zullen de salarisschaal en overige arbeidsvoorwaarden van de nieuwe functie gaan gelden. De herplaatsing geschiedt voor onbepaalde tijd en zonder proeftijdbepaling.
- d. Ingeval het oude salaris niet inpasbaar is binnen de salarisschaal die behoort bij de nieuwe functie zal salarisafbouw plaatsvinden op de wijze zoals omschreven in de toepasselijke CAO zoals die geldt op het daadwerkelijk moment van herplaatsing.
- e. Ter bepaling van de vraag of een functie 'passend' is gelden verder de volgende uitgangspunten ten aanzien van de reisafstand.

Indien de nieuwe reisafstand langer wordt dan de huidige, geldt het volgende:

- De nieuwe reisafstand voor leidinggevend personeel (senior management en medewerkers vallend onder de HP CAO, alsmede filiaalmanagers A en filiaalleiders AA) bedraagt niet meer dan 90 minuten (enkele reis van het huisadres naar de nieuwe werkplek) via de gebruikelijke regeling van het openbaar vervoer (www.9292.nl). Reisdie de medewerker al per auto dan wordt gekeken naar snelste route per auto (www.anwb.nl) voor zover deze qua reisduur korter is dan de reisduur per openbaar vervoer.
- Voor het overige personeel geldt dat deze reisafstand niet meer dan 60 minuten (enkele reis) bedraagt volgens dezelfde voorwaarden. Indien de medewerker al een langere reistijd dan 60 minuten had, dan geldt een afstand van 45 kilometer enkele reis per auto nog als redelijk.

- f. Indien de medewerker een aanbod voor een passende functie weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt de medewerker uitgesloten van de voorzieningen van het sociaal plan conform artikel 12 lid e.
- g. Indien de medewerker zich niet kan vinden in het oordeel van de werkgever omtrent de passendheid van een functie of omtrent het uitsluiten van een medewerker van het sociaal plan nadat deze een volgens de werkgever passende functie heeft geweigerd, kan de medewerker binnen vijf kalenderdagen na het schriftelijke aanbod van de werkgever van een passende functie dan wel na de schriftelijke beslissing van de werkgever tot uitsluiting van de medewerker, een schriftelijk verzoek indienen bij de bij werkgever bestaande beroepscommissie.
- h. Een andere passende functie zal in het algemeen worden geïdentificeerd voordat de communicatie over de reorganisatie wordt gestart. Het is ook mogelijk dat pas in een later stadium een passende functie zoals bedoeld in dit artikel wordt geïdentificeerd, waarop de medewerker wordt geplaatst, dan vervallen op dat moment een eventueel aangeboden vertrekregeling (artikel 13) en de andere bepalingen rondom begeleiding (artikel 11).

8. herplaatsing in een ‘alternatieve functie’

- a. Werkgever verschaft informatie over alternatieve functies op Hey HEMA. Boventallige medewerkers die naar aanleiding van deze informatie interesse hebben voor een alternatieve functie, kunnen hun interesse kenbaar maken bij werkgever. Op deze wijze worden de boventallige medewerkers op basis van vrijwilligheid in de gelegenheid gesteld om te solliciteren op een alternatieve functie.
- b. Indien meerdere boventallige medewerkers belangstelling hebben voor dezelfde functie bepaalt werkgever welke boventallige medewerker voor de functie in aanmerking komt.
- c. Werkgever neemt bij de keuze voor de functie in iedere geval mee; de kennis, ervaring en competenties van de medewerker, de beoordelingsscore over de afgelopen jaren, de arbeidsomvang, de reistijd van de medewerker, en de lengte van het dienstverband. Een assessment kan onderdeel zijn van de selectieprocedure.
- d. Indien de boventallige medewerker wordt aangenomen op een alternatieve functie, gelden vanaf het moment dat de functie wordt vervuld, het salaris en de arbeidsvoorwaarden behorende bij de alternatieve functie. De artikelen 5.6 lid 4 t/m lid 6 HEMA CAO en de artikelen 5.7 lid 4 t/m lid 6 HEMA CAO HP zijn dan niet van toepassing.

9. keuze: begeleiding ‘van werk naar werk’ of versneld vertrek

- a. In geval zich een reorganisatie voordoet en voor de betrokken medewerker op het moment van aanzegging geen andere passende functie beschikbaar is, zal de medewerker een keuze worden geboden tussen een begeleidingstraject ‘van werk naar werk’ of versneld vertrek. Vanaf het moment van aanzegging wordt de medewerker 5 werkdagen de tijd geboden om een keuze te maken en eventueel juridisch advies in te winnen. Indien de medewerker daar de voorkeur aan geeft wordt de medewerker in overleg met de leidinggevende in deze periode geheel of gedeeltelijk vrijgesteld van werk.

- b. Bij uitblijven van een tijdige keuze gaat de werkgever ervan uit dat de medewerker heeft gekozen voor de route van een begeleidingstraject.

10. aanvang en duur van de begeleidingstermijn

- a. Op het moment dat de medewerker kiest voor een begeleidingstraject 'van werk naar werk' zoals bedoeld in artikel 9, dan start de zogenaamde 'begeleidingstermijn'. De start van de begeleidingstermijn is niet later dan de start van de opzegtermijn die voor de medewerker van toepassing is. De opzegtermijn gaat lopen met ingang van de kalendermaand volgend op de maand waarin de keuze voor het begeleidingstraject is gemaakt. Indien mogelijk start de begeleidingstermijn al eerder. De begeleidingstermijn kan langer duren dan de opzegtermijn. De loonbetaling stopt overigens wel wanneer de opzegtermijn eindigt.
- b. Gedurende de opzegtermijn is de boventallige medewerker vrijgesteld van werkzaamheden, zodat de medewerker volledig kan richten op het vinden van ander werk. Voorwaarde voor de vrijstelling van werk is dat de medewerker de werkzaamheden naar behoren heeft overgedragen. Eventueel nog niet opgenomen vakantiedagen worden geacht in deze periode te worden opgenomen. Dit is inclusief vakantie-uren die worden opgebouwd tijdens de opzegtermijn. Is het overschot aan vakantie-uren of -dagen groter dan het jaarlijks toegekende aantal vakantie-uren of -dagen, dan zal het meerdere worden uitbetaald na datum einde van het dienstverband.
- c. Eventuele minuren worden kwijtgescholden.

11. begeleiding 'van werk naar werk'

- a. Om de medewerker optimaal te begeleiden van werk naar werk, zal werkgever (een) extern(e) outplacementbureau('s) selecteren.
- b. Deze dienstverleners worden door de werkgever geselecteerd, maar werken in ieder geval op basis van de volgende uitgangspunten:
 - Van de medewerker wordt de positie op de arbeidsmarkt bepaald, zodat aan de start van het begeleidingstraject inzicht kan worden verkregen in de kansen van de medewerker op het vinden van ander werk. Met dit inzicht kan een gericht begeleidingsplan worden gemaakt.
 - De begeleiding zal zo veel mogelijk toegespitst worden op de individuele behoeften van de betreffende medewerker(s). Dit betreft zowel de inhoud van de geboden begeleidingsinstrumenten en -activiteiten als de manier waarop deze begeleiding wordt aangeboden: 'online' dan wel fysiek, individueel dan wel groepsgewijs. Voor de leeftijdscategorie 25 jaar en jonger geldt dat een groepstraject zal worden aangeboden.
 - In een zo vroeg mogelijk stadium wordt binnen het begeleidingstraject aansluiting gezocht met de arbeidsmarkt, zodat de oriëntatie op een andere baan zo snel mogelijk wordt ingezet.

- c. Een boventallige medewerker (die niet gekozen heeft voor versneld vertrek) zal, afhankelijk van zijn leeftijd op de uitdienst datum, een budget ter beschikking worden gesteld voor begeleiding van de medewerker door het geselecteerde outplacementbureau volgens de volgende staffel:

Leeftijd op datum uit dienst	Maximaal aantal maanden	Maximaal budget excl. BTW
t/m 25 jaar	3 maanden (groepstraject)	€ 1.000,-
26 t/m 35 jaar	3 maanden (individueel traject)	€ 1.500,-
36 t/m 45 jaar	6 maanden (individueel traject)	€ 2.500,-
46 t/m 55 jaar	9 maanden (individueel traject)	€ 3.000,-
56 t/m 65 jaar	12 maanden (individueel traject)	€ 3.500,-

- d. Naast dit bovengenoemde budget zal deze medewerker een arbeidsmarktscan kunnen laten doen ter waarde van € 250,- exclusief BTW bij het door de werkgever geselecteerde outplacementbureau.
- e. Vanaf het moment dat de medewerker een baan heeft gevonden, dan wel zich gevestigd heeft als zelfstandige, houdt de begeleiding op.
- f. Daarnaast kan de medewerker, op advies van het outplacementbureau en ter uitsluitende beoordeling van de werkgever, in aanmerking komen voor een bijdrage van maximaal € 1.500,00 (exclusief BTW) ten behoeve van een scholingstraject dat de kansen op ander werk wezenlijk vergroot. Na akkoord dient de externe dienstverlener een rekening op naam van de werkgever te sturen.
- g. Het outplacement- en scholingsbudget worden door de werkgever ter beschikking gesteld naast een eventuele financiële compensatie, en kunnen niet worden vervangen door een betaling aan de medewerker.
- h. De medewerker kan ervoor kiezen outplacement begeleiding te nemen die boven het gestelde budgetten uitgaat. Deze eventuele extra uitgaven zijn voor rekening van de medewerker. Een medewerker vallend onder de HEMA CAO HP kan ook het resterende duurzame inzetbaarheidsbudget (dit geldt sinds 1 oktober 2017 en is jaarlijks € 200,- netto) hiervoor inzetten.

12. positie van de medewerker na aanzegging

- a. De medewerker is verplicht actief mee te werken aan het vinden van een interne en/of externe functie.
- b. De medewerker behoudt tijdens de begeleidingstermijn en opzegtermijn, voor zover de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd, zijn of haar arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van (onkosten)vergoedingen die aan de daadwerkelijke uitoefening van de functie gekoppeld zijn.
- c. Faciliteiten die beschikbaar zijn gesteld in het kader van een goede uitvoering van de oude functie, zoals mobiele telefoon, laptop of bedrijfsauto die uitsluitend voor zakelijke doeleinden wordt gebruikt, komen met ingang van de vrijstelling van werk te vervallen, tenzij met de werkgever anders wordt afgesproken.



- d. Eventuele ziekte die ontstaat tijdens de begeleidingstermijn heeft geen opschortende werking, met uitzondering - naar redelijkheid - van het recht op de begeleiding beschreven onder artikel 11, indien de medewerker al voor zijn of haar ziekte gekozen had voor de route van begeleiding 'van werk naar werk'.
- e. Wanneer de medewerker een aangeboden passende functie weigert te aanvaarden, zoals beschreven onder artikel 7, dan zal de werkgever een procedure tot beëindiging van het dienstverband inzetten zonder toekenning van aanspraken zoals verwoord in dit sociaal plan.

13. vaststellingsovereenkomst

- a. Aan de boventallige medewerker zal een vaststellingsovereenkomst worden aangeboden ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In deze vaststellingsovereenkomst worden de wederzijdse rechten en verplichtingen zoals omschreven in dit sociaal plan bevestigd afhankelijk van de keuze van de medewerker conform artikel 9.
- b. De medewerker maakt aanspraak op een bijdrage in eventueel door hem/haar te maken kosten in verband met rechtsbijstand tot een bedrag van maximaal € 500,00 netto inclusief BTW. Hiertoe zal werkgever een op naam van medewerker gestelde factuur en een betaalbewijs ontvangen van medewerker. Werkgever zal hierna het bedrag rechtstreeks aan medewerker voldoen.
- c. Na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst wordt de medewerker maximaal 5 werkdagen geboden om deze juridische check te laten plaatsvinden zodat de vaststellingsovereenkomst tijdig kan worden getekend door beide partijen. Mocht de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet binnen de gestelde termijn willen tekenen, dan zal de werkgever een ontslagvergunning bij het UWV aanvragen, onder toekenning van de aanspraken uit dit sociaal plan met uitzondering van de versneld vertrekregeling.

14. financiële compensatie

- a. In geval geen passende functie beschikbaar komt voor ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, danwel tijdens de opzegtermijn (bij keuze voor het begeleidingstraject) of indien zich een andere reden voordoet waardoor de medewerker hier geen aanspraak op kan maken (artikel 5), dan is een financiële compensatie van toepassing, die bij de eindafrekening van de medewerker wordt uitbetaald na aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.
- b. De financiële compensatie is gelijk aan de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW. Datum voor de berekening van de transitievergoeding is de datum einde dienstverband van de medewerker.

De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de leeftijd, het salaris en het aantal jaren dat de medewerker in dienst is. Voor toepassing van de transitievergoeding moet een medewerker minstens 24 maanden in dienst zijn. De transitievergoeding wordt als volgt berekend:

- Voor de 1e 10 dienstjaren heeft de medewerker recht op 1/6 maandsalaris per 6 maanden dienstverband;
- Vanaf het 10e dienstjaar is de vergoeding ¼ maandsalaris per 6 maanden dienstverband;
- Tot 1 januari 2020 geldt de volgende overgangsregeling: is de medewerker bij ontslag 50 jaar of ouder en heeft de arbeidsovereenkomst ten minste 10 jaar geduurd, dan is de vergoeding over de dienstjaren ná het bereiken van de leeftijd van 50 jaar ½ maandsalaris per 6 maanden.

De transitievergoeding bedraagt maximaal € 81.000,- bruto (in 2019; dit bedrag wordt conform artikel 7:673 lid 3 BW jaarlijks met ingang van 1 januari gewijzigd). Of, indien het jaarsalaris van de medewerker hoger is dan € 81.000,-, maximaal één bruto jaarsalaris.

- c. Bij de berekening van de vergoeding zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris op datum einde dienstverband (rekening houdend met het part time percentage), plus vakantiegeld en indien van toepassing de kerstgratificatie en de gemiddelde uitbetaalde variabele beloning in de drie kalenderjaren voorgaand aan het jaar van uitdiensttreding. Andere inkomensbestanddelen, zoals bijvoorbeeld een onkostenvergoeding of mobiliteitsbudget worden buiten beschouwing gelaten.
- d. De vergoeding zal niet hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Onder inkomstenderving wordt in dit geval verstaan het verschil tussen de som van de bruto maandsalarissen vanaf het einde van het dienstverband tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en de te verwachten inkomsten van de medewerker krachtens de WW na het einde van het dienstverband tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- e. De medewerker kan, zodra de opzegtermijn is ingegaan, de werkgever verzoeken om eerder uit dienst te treden dan de beoogde einddatum omdat de medewerker elders een nieuwe baan heeft aanvaardt. De werkgever zal de medewerker dan niet aan een opzegtermijn houden en zal het bruto maandsalaris over de resterende periode tot de oorspronkelijke einddatum uitkeren als een bruto bedrag ineens naast de financiële vergoeding.

15. versneld vertrek

- a. In geval de medewerker, voor wie geen passende functie beschikbaar is op het moment van aanzegging, kiest voor een versneld vertrek (zoals beschreven artikel 9), dan ontvangt de medewerker de financiële compensatie, beschreven in artikel 14, alsmede een uitbetaling ineens van de in zijn of haar geval geldende opzegtermijn voor de werkgever.
- b. Bovendien ontvangt de medewerker die kiest voor de versneld vertrekregeling een premie ter grootte van een bruto maandsalaris.
- c. Om voor de versneld vertrekregeling in aanmerking te komen tekent de medewerker een vaststellingsovereenkomst binnen de bedenktijd van maximaal 5 werkdagen.
- d. De datum einde dienstverband is uiterlijk per de laatste dag van de maand waarin de vaststellingsovereenkomst wordt getekend.

16. plaatsmakersregeling

- a. De medewerker die aangeeft zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen waardoor een inmiddels aangezegde medewerker kan blijven, kan dit binnen 5 werkdagen na deze aanzegging schriftelijk kenbaar maken onder vermelding van de keuze zoals beschreven in artikel 9.

Voor de plaatsmakersregeling gelden de volgende voorwaarden:

1. Een medewerker kan zich alleen aanbieden als plaatsmaker voor een collega indien zij onderling uitwisselbare functies bekleden;
 2. De werkgever heeft het recht om het verzoek af te wijzen. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de medewerker voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit.
 3. De medewerker die in eerste instantie als boventallig is aangewezen kan zich verzetten tegen een eventuele plaatsmaker. In dat geval blijft hij boventallig zoals bedoeld in dit sociaal plan.
- b. Plaatsmakers vertrekken op basis van een vaststellingsovereenkomst waarin de voorwaarden zoals in dit sociaal plan beschreven zijn bevestigd.

17. overige bepalingen

- a. Voor eventuele geschillen over de interpretatie van bepalingen in dit sociaal plan zal in overleg tussen de ondertekenende partijen van dit sociaal plan een oplossing worden gezocht. Voor andere geschillen kan gebruik worden gemaakt van de al bestaande beroepscommissie van de werkgever.
- b. Alle aanspraken op basis van het sociaal plan zijn bruto aanspraken tenzij anders aangegeven. Alle arbeidsvoorwaarden inclusief de regelingen en voorzieningen zullen op de datum einde dienstverband eindigen, behoudens het sociaal plan en hetgeen hierin is bepaald.
- c. De medewerker kan om een getuigschrift verzoeken en de werkgever zal dit aanbieden.
- d. De medewerker verplicht zich om de eventueel aan hem/haar ter beschikking gestelde leaseauto uiterlijk te retourneren:
 - Hetzij op de datum waarop de medewerker is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden en de leaseauto niet op basis van de arbeidsovereenkomst was toegekend,
 - hetzij op de datum einde dienstverband indien de medewerker is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden en de leaseauto op basis van de arbeidsovereenkomst was toegekend;
- e. De medewerker verplicht zich om alle bedrijfseigendommen (zoals de entreepas, laptop, telefoon en creditcard) van de werkgever die nog in zijn bezit zijn uiterlijk op de datum waarop de medewerker is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden te retourneren.



- f. De wijze waarop de bedrijfseigendommen dienen te worden geretourneerd is gelijk aan de bij de werkgever geldende regelingen/voorschriften.
- g. Daar waar de medewerker keuzes wordt geboden binnen de regelingen van dit sociaal plan, bevestigt de medewerker deze keuzes binnen de gestelde periodes schriftelijk aan de werkgever. Alleen een schriftelijke keuze wordt aanvaard als keuze door de medewerker. Ook van werkgeverszijde zullen geboden keuzes en wederzijdse afspraken schriftelijk worden vastgelegd.

18. wijzigingen sociaal plan

Indien zich omstandigheden voordoen die bij de totstandkoming van het sociaal plan niet waren voorzien (waaronder eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving), verklaren partijen zich bereid om met elkaar in overleg te treden en zo nodig wijzigingen en/of aanvullingen in het sociaal plan aan te brengen.

19. hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van het sociaal plan zal leiden tot een individueel evident onbillijke situatie die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, kan de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.