

1 januari 2014 tot 1 juli 2015

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. looptijd van het sociaal plan | 3 |
| 3. betrokkenheid van de ondernemingsraad | 3 |
| 4. doelgroep sociaal plan en boventalligheid als gevolg van reorganisatie | 3 |
| 5. plaatsmakersregeling | 4 |
| 6. herplaatsing in een 'passende functie' | 4 |
| 7. de keuze tussen begeleiding 'van werk naar werk' of een versneld vertrek | 6 |
| 8. aanvang en duur van de begeleidingstermijn..... | 6 |
| 9. beëindiging van het dienstverband..... | 7 |
| 10. begeleiding 'van werk naar werk' | 7 |
| 11. positie van de medewerker na zijn of haar aanzegging | 9 |
| 12. financiële compensatie | 10 |
| 13. de versneld vertrekregeling | 11 |
| 14. de vertrekregeling voor plaatsmakers | 11 |
| 15. vertrek met gebruikmaking van de Garantieregeling 2007..... | 11 |
| 16. vervallen | 12 |
| 17. overige bepalingen | 12 |
| 18. wijzigingen sociaal plan..... | 13 |
| 19. hardheidsclausule | 13 |
| 20. schematisch overzicht van de procedure van een reorganisatie die advies vereist van de OR | 14 |
| 21. schematisch overzicht van de ontslagprocedure | 15 |



considerans

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

En de werknemersorganisaties te weten:

- FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
- CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp;
- Vereniging HEMA Personeel², gevestigd te Barendrecht;

hierna tezamen te noemen 'de werknemersorganisaties'

verklaren te zijn overeengekomen de inhoud van dit sociaal plan.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 5 februari 2014.

HEMA B.V.

R.A. van Zetterf
voorzitter directie

I. Eddjoi
hoofd human resources

FNV Bondgenoten

N. Suijker

CNV Dienstenbond

M. den Heiler

Vereniging HEMA Personeel²

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. Zo'n 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.
- 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.



2. looptijd van het sociaal plan

Het sociaal plan treedt in werking op 1 januari 2014 en blijft van kracht tot en met 30 juni 2015. Het plan eindigt van rechtswege en er is geen opzegging nodig.

3. 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).

4. doelgroep sociaal plan en boventalligheid als gevolg van reorganisatie

- 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 in verband met een 2 jaar durende arbeidsongeschiktheid is of wordt beëindigd;
 3. wiens dienstverband is of wordt beëindigd wegens een andere reden dan verband houdende met een organisatiewijziging;
 4. die vóór de datum van de aanzegging zelf de arbeidsovereenkomst met de werkgever opzegt;
 5. die reeds gekozen heeft voor uitreding onder de Garantieregeling 2007 en daartoe inmiddels een aanvraag heeft ingediend;
 6. die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam is.
- c. De selectie van medewerkers bij boventalligheid vindt plaats volgens de geldige wetgeving en richtlijnen, zoals het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak 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 werknemersbestand van de betreffende werklocatie wordt gehandhaafd. Vervolgens komen dan de medewerkers met het kortste dienstverband het eerst in aanmerking voor ontslag, tenzij het een medewerker betreft met dusdanige specifieke en/of unieke kwaliteiten, bijvoorbeeld kennis en



ervaring, dat deze van het afspiegelingsbeginsel wordt uitgezonderd. De criteria zoals beschreven in het Ontslagbesluit zijn hierbij van toepassing.

- d. De werkgever zal de betrokken medewerkers zo vroeg mogelijk persoonlijk informeren over de mogelijke gevolgen van de reorganisatie.
- e. De medewerker ontvangt uiterlijk 4 weken na het besluit tot reorganisatie (indien van toepassing volgend op de procedure van art. 25 WOR) van de werkgever een aanzegging waarin de gevolgen van de reorganisatie voor de medewerker worden beschreven. Dat kan een aanzegging van een voorgenomen ontslag zijn of een aanzegging met andere gevolgen, zoals een functiewijziging.
- f. 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, dan wel een keuze heeft tussen een begeleidingstraject of een versneld vertrek,
 - 3. per welke datum de medewerker vrijgesteld wordt van het verrichten van werkzaamheden en de opzegtermijn start,
 - 4. de mogelijke ontslagdatum.

5. plaatsmakersregeling

- a. De medewerker die aangeeft zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen waardoor een inmiddels aangezegde medewerker kan blijven, kan binnen twee weken na deze aanzegging in aanmerking komen voor de eenmalige bruto vertrekregeling zoals beschreven onder punt 14. Een plaatsmaker die gebruik kan maken van de Garantieregeling ontvangt deze vertrekregeling van punt 14 eveneens.
- b. Voor de plaatsmakersregeling gelden strikte voorwaarden die door de werkgever worden vastgesteld en tijdig gecommuniceerd. Deze verschillen per reorganisatie, maar zullen in ieder geval de volgende uitgangspunten volgen:
 - 1. Een medewerker kan zich alleen aanbieden als plaatsmaker voor een collega indien zij onderling uitwisselbare functies bekleden;
 - 2. Een medewerker zal niet als 'plaatsmaker' kunnen vertrekken als hij of zij 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.

6. herplaatsing in een 'passende functie'

- a. Voor die medewerkers van wie de functie of het werk komt te vervallen, zal allereerst gezocht worden naar een passende functie. De werkgever is hiervoor verantwoordelijk. Het bedrijf zal naar redelijkheid oog hebben voor de



medewerker die bij een eerdere reorganisatie bij het bedrijf al eens in een alternatieve passende functie is geplaatst.

- b. 'Passend' is een functie die aansluit bij kennis, opleiding en ervaring van de medewerker en maximaal één salarisschaal lager dan de oorspronkelijke functie is, en waarvan het verschil in bruto salaris met de oorspronkelijke functie op basis van de schaalmaxima maximaal 10% is. Hiervan kan worden afgeweken indien de medewerker daarom verzoekt en/of daarmee instemt.
- 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 CAO.
- 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 (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. Reist de medewerker al per auto dan wordt gekeken naar de meest gebruikelijke route per auto 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. Bij een langere reistijd dan 60 minuten geldt overigens een afstand van 45 kilometer enkele reis per auto voor deze groep nog als redelijk.
- f. Indien als gevolg van de aanvaarding van een andere passende functie moet worden verhuisd op initiatief van de werkgever, wordt een verhuiskostenvergoeding geboden op basis van de betreffende regeling van de nieuwe werkgever. Ontbreekt deze dan worden de dan geldende richtlijnen gevolgd van de fiscus, maar in ieder geval beperkt tot de betaling van een éénmalige verhuisvergoeding van 12% van het bruto jaarinkomen voor medewerkers die al een zelfstandig huishouden voerden en 6% voor anderen. Tevens worden in dit geval de kosten van verhuizing van de inboedel vergoed.
 - g. 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 hij uitgesloten van de voorzieningen van het sociaal plan.
 - h. 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.

7. de keuze tussen begeleiding 'van werk naar werk' of een 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 een versneld vertrek. De medewerker krijgt maximaal 10 werkdagen om deze keuze te maken. Vanaf het moment van aanzegging wordt de medewerker naar redelijkheid tijd geboden voor eventuele 'outplacement' begeleiding dan wel juridisch advies. Indien hij of zij daar de voorkeur aan geeft wordt de medewerker 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 versneld vertrek, inclusief versneld vertrek premie zoals beschreven onder punt 13.
- c. Medewerkers, voor wie geen passende functie beschikbaar is en die 10 jaar of langer aansluitend bij de werkgever werkzaam zijn, wordt in ieder geval een onderzoek aangeboden om hun arbeidsmarktpositie te bepalen. Zo'n onderzoek dient om de juistheid van de keuze door betrokkene voor het al dan niet kiezen voor begeleiding te ondersteunen. Dit onderzoek heeft geen effect (financieel of anderszins) op de keuze die de medewerker maakt. Deze groep medewerkers krijgen maximaal 10 extra werkdagen de tijd om dit onderzoek te doen plaatsvinden. De werkgever zorgt ervoor dat zo'n onderzoek direct na aanzegging kan plaatsvinden. Pas hierna volgt de periode van maximaal 10 werkdagen om een keuze te maken.
- d. 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 andere passende functie zoals bedoeld onder punt 6 wordt geïdentificeerd, maar dan gebeurt dit alleen met wederzijds goedvinden van beide partijen. Is dit het geval, dan vervallen op dat moment een eventueel aangeboden vertrekregeling en de andere bepalingen rondom begeleiding.
- e. De totale periode tussen het moment van aanzegging van de medewerker tot het moment waarop hij of zij een zogenaamde 'vaststellingsovereenkomst' accordeert zal niet langer zijn dan 4 kalenderweken. Binnen deze periode vallen zowel de keuze zoals bedoeld onder punt 7a, het eventuele arbeidsmarktonderzoek van punt 7c en de periode zoals bedoeld onder punt 9c.

8. aanvang en duur van de begeleidingstermijn

- a. Op het moment dat de medewerker kiest voor een begeleidingstraject 'van werk naar werk' zoals bedoeld onder punt 7, 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. Indien mogelijk start de begeleidingstermijn al eerder. De begeleidingstermijn kan langer duren dan de opzegtermijn. De lengte van de begeleidingstermijn wordt in overleg met de medewerker vastgesteld, rekening houdend met het bepaalde van punt 10 van dit sociaal plan. De loonbetaling stopt overigens wel wanneer de opzegtermijn eindigt.



- b. Gedurende de opzegtermijn is de medewerker vrijgesteld van werkzaamheden, zodat hij of zij zich volledig kan richten op het vinden van ander werk. 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 het einde van het dienstverband.
- c. Eventuele minuren worden kwijtgescholden.

9. beëindiging van het dienstverband

- a. Is er sprake van collectief ontslag (volgens de bepalingen in de WOR), dan zullen de hiervoor geldende wettelijke regelingen worden gerespecteerd. In dat geval zullen de ontslagaanvragen in principe bij het UWV worden ingediend.
- b. Is er niet sprake van een collectief ontslag volgens de bepalingen in de WOR, dan zal de medewerker na de aanzegging in principe - indien voor hem of haar op dat moment geen passende alternatieve functie is geïdentificeerd - een 'vaststellingsovereenkomst' worden aangeboden waarin de wederzijdse verplichtingen zoals beschreven in dit sociaal plan en de met de medewerker overeengekomen keuzes worden bevestigd. Hierbij zal rekening worden gehouden met de uitvoeringsbepalingen van het UWV met betrekking tot toekenning van een eventuele WW uitkering.
- c. 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. 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.
- d. De medewerker wordt maximaal 10 werkdagen geboden om deze check te laten plaatsvinden zodat de vaststellingsovereenkomst tijdig kan worden getekend door beide partijen.
- e. Mocht niet binnen de gestelde perioden tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst worden overgegaan, dan zal de werkgever een procedure tot beëindiging van het dienstverband inzetten, onder toekenning van de aanspraken uit dit sociaal plan.
- f. De werkgever kan ervoor kiezen om in plaats van een vaststellingsovereenkomst een ontslagprocedure te starten bij het UWV, dan wel bij de Kantonrechter.

10. begeleiding 'van werk naar werk'

Voor medewerkers die kiezen voor begeleiding bij het vinden van ander werk is de volgende regeling van toepassing.

- a. Ondanks het feit dat het baanverlies niet aan de medewerker te wijten is, zal de medewerker worden aangespoord de leidende rol te nemen in het vinden van ander werk. De werkgever is hierbij ondersteunend.
- b. Ter ondersteuning van zijn of haar begeleiding zal een budget ter beschikking worden gesteld van maximaal € 3.750,00 (exclusief BTW) dat ten behoeve van de medewerker kan worden aangewend voor outplacement begeleiding.

Vanaf het moment dat betrokkene een baan heeft gevonden, dan wel zich gevestigd heeft als zelfstandige, houdt de begeleiding op.

Het budget kan alleen worden aangewend voor advisering en begeleiding door professionele en erkende dienstverleners. In het geval dat werkgever een outplacementbureau inschakelt dat aan een groep medewerkers ondersteuning biedt ten gevolge van dezelfde reorganisatie, kan werkgever besluiten de individuele budgetten samen te voegen tot een groepsbudget. Als een medewerker hier bezwaar tegen heeft, kan de medewerker alsnog kiezen voor individuele, professionele begeleiding.

Afhankelijk van de kansen van betrokkenen op de arbeidsmarkt kan het outplacementbureau dan besluiten het groepsbudget naar de behoeften van de betrokkenen in te zetten. Het outplacementbureau bepaalt daarbij hoe het groepsbudget wordt ingezet. Aanwending van het budget kan alleen doordat externe dienstverleners een rekening sturen op naam van de werkgever.

- c. 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. In een voorkomend geval zal voor zover mogelijk een beroep worden gedaan op het Alfred Goudsmit Fonds.
- d. Het outplacement- en scholingsbudget worden door de werkgever ter beschikking gesteld naast een eventuele financiële schadeloosstelling, en kunnen niet worden vervangen door een betaling aan de medewerker.
- e. De medewerker kan er voor kiezen outplacement begeleiding te nemen die boven het gestelde budget van € 3.750,00 uitgaat. Deze eventuele extra uitgaven zijn voor rekening van de medewerker.
- f. Ter ondersteuning van de begeleiding zoals bedoeld onder punt 10b zal de werkgever de volgende zaken regelen:
 1. De werkgever zal de medewerkers begeleiding naar ander werk aanbieden door het inschakelen van interne dan wel externe professionele dienstverlener(s) op het gebied van outplacement.
 2. 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.

- 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.
 - Er vindt een gedegen rapportage plaats door de interne dan wel externe dienstverlener aan de werkgever over de voortgang van de begeleiding van de betreffende medewerker(s). Hierbij wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de privacy van de medewerker(s).
 - De duur van de begeleiding is afhankelijk van de met de dienstverlener gemaakte afspraken. De begeleiding kan dus voortduren nadat het dienstverband al is geëindigd
- g. De werkgever onderzoekt al voor de individuele aanzegging of er een passende functie (zoals beschreven onder punt 6) kan worden aangeboden. Maar ook nadat een eventuele begeleidingstermijn is gestart, zoals bedoeld onder punt 8, zal de werkgever tijdens de begeleidingstermijn blijven zoeken naar een passende functie zoals beschreven in dit sociaal plan.
- h. De medewerker kan er voor kiezen om na beëindiging van zijn of haar dienstverband - ter ondersteuning van zijn of haar strategie om weer aan het werk te komen - te worden overgeplaatst op de loonlijst van een externe dienstverlener. De externe dienstverlener moet dit wel mogelijk maken en de medewerker moet dit tijdig aangeven.

Er kan een verschil zijn in het inkomen dat de medewerker ontvangt op basis van verricht werk bij de externe dienstverlener en wat hij of zij als inkomen zou willen ontvangen. Dit verschil kan worden gefinancierd uit de schadeloosstelling van betrokkene.

11. positie van de medewerker na zijn of haar aanzegging

- a. De medewerker die kiest voor een begeleidingstraject 'van werk naar werk' (zoals beschreven onder punt 7) is verplicht actief mee te werken aan het vinden van een interne en/of externe functie.
- b. De medewerker behoudt tijdens de begeleidingstermijn, 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 begeleidingstermijn 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 punt 10, 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 punt 6, dan zal de werkgever een procedure tot beëindiging van het dienstverband inzetten zonder toekenning van aanspraken zoals verwoord in dit sociaal plan.

12. financiële compensatie

- a. In geval geen passende functie beschikbaar komt voor of (indien van toepassing) tijdens de opzegtermijn (zoals beschreven in dit sociaal plan) is een financiële compensatie van toepassing, die aansluitend bij het einde van het dienstverband betaalbaar wordt gesteld.
- b. De financiële compensatie wordt berekend aan de hand van de formule $A \times B$, waarbij A het gewogen aantal dienstjaren betreft en B het maandsalaris. Peildatum is de ontslagdatum van betrokkene.

Voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt de diensttijd op de volgende wijze gewogen:

1. Dienstjaren tot en met de leeftijd van 34 jaar tellen voor 0,5
2. Dienstjaren vanaf de leeftijd van 35 jaar tot en met 44 jaar tellen voor 1
3. Dienstjaren vanaf de leeftijd van 45 jaar tot en met 54 jaar tellen voor 1,5
4. Dienstjaren vanaf de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2

Dienstjaren tot en met een half jaar worden naar beneden, en dienstjaren vanaf een half jaar en een dag worden naar boven afgerond.

Bij de berekening van de vergoeding zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris (rekening houdend met het part time percentage), plus vakantiegeld en indien van toepassing de kerstgratificatie en vaste toeslagen. Voor zover een variabele beloningsregeling op de medewerker van toepassing is, geldt de gemiddelde variabele beloning over de drie boekjaren (1 februari tot en met 31 januari) voorafgaand aan het einde van het dienstverband.

Andere inkomensbestanddelen worden buiten beschouwing gelaten.

Vaste onkostenvergoedingen behoren niet tot het bruto maandsalaris.

De vergoeding zal niet hoger zijn dan de verwachte inkomstendering tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd of indien sprake is van pensionering de verwachte inkomstendering tot aan de datum waarop de medewerker recht heeft op een pensioenuitkering. Onder inkomstendering wordt in dit geval verstaan het verschil tussen de som van de Bruto Maandsalarissen (100%) vanaf het einde van het dienstverband tot de dag waarop de werknemer 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 werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Bij de bepaling van de lengte van het dienstverband geldt de oorspronkelijke datum van indiensttreding bij de werkgever of rechtsvoorgangers van de werkgever.



13. de versneld vertrekregeling

- a. In geval de medewerker, voor wie geen passende functie beschikbaar is op het moment van aanzegging, kiest voor een versneld vertrek (zoals beschreven onder punt 7), dan ontvangt hij of zij de financiële compensatie, beschreven onder punt 12, 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 basis maandsalaris.
- c. Om voor de versneld vertrekregeling in aanmerking te komen tekent de medewerker een vaststellingsovereenkomst binnen de bedenktijd van maximaal 10 werkdagen.
- d. Het einde van het dienstverband is uiterlijk per de laatste dag van de maand waarin de vaststellingsovereenkomst wordt getekend.

14. de vertrekregeling voor plaatsmakers

- a. Plaatsmakers ontvangen de financiële compensatie zoals aangegeven onder punt 12, met een minimum van 1 en een maximum van 5 bruto basis maandsalarissen. De versneld vertrek premie van punt 13 is niet op hun van toepassing.
- b. Plaatsmakers vertrekken op basis van een vaststellingsovereenkomst waarin de voorwaarden zoals in dit sociaal plan beschreven zijn bevestigd.

15. vertrek met gebruikmaking van de Garantieregeling 2007

- a. In het kader van het vaststellen van de boventalligheid zal de werkgever de medewerkers die aanspraak kunnen maken op de Garantieregeling 2007 als eerste categorie medewerkers benaderen met het verzoek om het dienstverband op vrijwillige basis te beëindigen met gebruikmaking van de Garantieregeling 2007.
- b. De medewerkers die akkoord gaan met deze vrijwillige beëindiging van hun dienstverband kunnen door de werkgever worden betrokken in de selectie zoals bedoeld onder punt 4c. Concreet kan dit aantal medewerkers in mindering worden gebracht op het totaal aantal medewerkers dat voor ontslag moet worden voorgedragen.
- c. De selectie van boventallige medewerkers zoals bedoeld in punt 4c kan ook medewerkers betreffen voor wie de Garantieregeling 2007 van toepassing is.
- d. Medewerkers die boventallig worden ten gevolge van een reorganisatie zoals beschreven in dit sociaal plan zal de keuze worden geboden voor toepassing van de Garantieregeling 2007, dan wel toepassing van de financiële compensatie zoals beschreven onder punt 12 van dit sociaal plan.



- e. Kiest de medewerker voor gebruikmaking van de Garantieregeling 2007, dan vervalt het recht op andere regelingen in dit sociaal plan, financieel, dan wel anderszins. Kiest de medewerker voor de financiële compensatie zoals bedoeld onder punt 12 dan houdt dit tevens in dat onherroepelijk en onvoorwaardelijk afstand wordt gedaan van alle aanspraken en uitkeringen uit hoofde van de Garantieregeling 2007, waaronder het recht op voortgezette pensioenopbouw tot leeftijd 64.
- f. Kiest de medewerker die gebruik kan maken van de Garantieregeling 2007 voor de financiële schadeloosstelling bedoeld onder punt 12 (het gaat om de keuze bedoeld onder 15d), dan zal het totaalbedrag van financiële vergoedingen voor vertrek zoals beschreven in dit sociaal plan voor betrokkene niet hoger zijn dan de verwachte inkomensderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, rekening houdend met sociale zekerheidsuitkeringen (WW, IVA en WGA). Dat geldt ook voor bovenwettelijke uitkeringen die vergelijkbaar zijn met WW, IVA en WGA, eveneens voor zover toe te rekenen aan het dienstverband dat wordt beëindigd. Deze eventuele uitkeringen zullen in mindering komen op de verwachte inkomensderving. De berekening van de waarde van bedoelde uitkeringen zal gebaseerd zijn op de situatie van het moment van een eventueel ontslag. Eventuele latere wijzigingen van de uitkeringen of de inkomenssituatie van betrokkenen worden buiten beschouwing gelaten.
- g. De medewerker wordt geacht voorafgaand aan de ingangsdatum van de Garantieregeling 2007 al zijn vakantiedagen op te nemen. De nog niet opgenomen ADV dagen vervallen met ingang van de datum van de opzegtermijn.

16. vervallen

17. overige bepalingen

- a. Dit sociaal plan treedt in de plaats van het sociaal plan van HEMA B.V. dat gold van 1 december 2010 tot en met 30 november 2012. Reeds ingegane rechten op grond van dat sociaal plan zullen worden geëerbiedigd.
- b. 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.
- c. Alle aanspraken op basis van het sociaal plan zijn bruto aanspraken tenzij anders aangegeven. Indien de medewerker tijdig en schriftelijk kenbaar maakt dat hij of zij de uitkering op een andere wijze wenst te verkrijgen zal de werkgever hieraan zijn medewerking verlenen, mits de wijze van betaling wettelijk is toegestaan en deze geen extra kosten voor werkgever meebrengt. Alle arbeidsvoorwaarden inclusief de regelingen en voorzieningen zullen op de ontslagdatum eindigen, behoudens het sociaal plan en hetgeen hierin is bepaald.
- d. De medewerker kan om een getuigschrift verzoeken en de werkgever zal dit aanbieden.



- e. 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 ontslagdatum indien de medewerker is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden en de leaseauto op basis van de arbeidsovereenkomst was toegekend;
- f. Indien de medewerker binnen een jaar na beëindiging van het dienstverband in aanmerking zou komen voor een jubileumgratificatie, ontvangt de medewerker deze bij de eindafrekening.
- g. De medewerker verplicht zich om alle bedrijfseigendommen 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.
- h. De wijze waarop de bedrijfseigendommen dienen te worden geretourneerd is gelijk de bij de werkgever geldende regelingen/voorschriften.
- i. 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

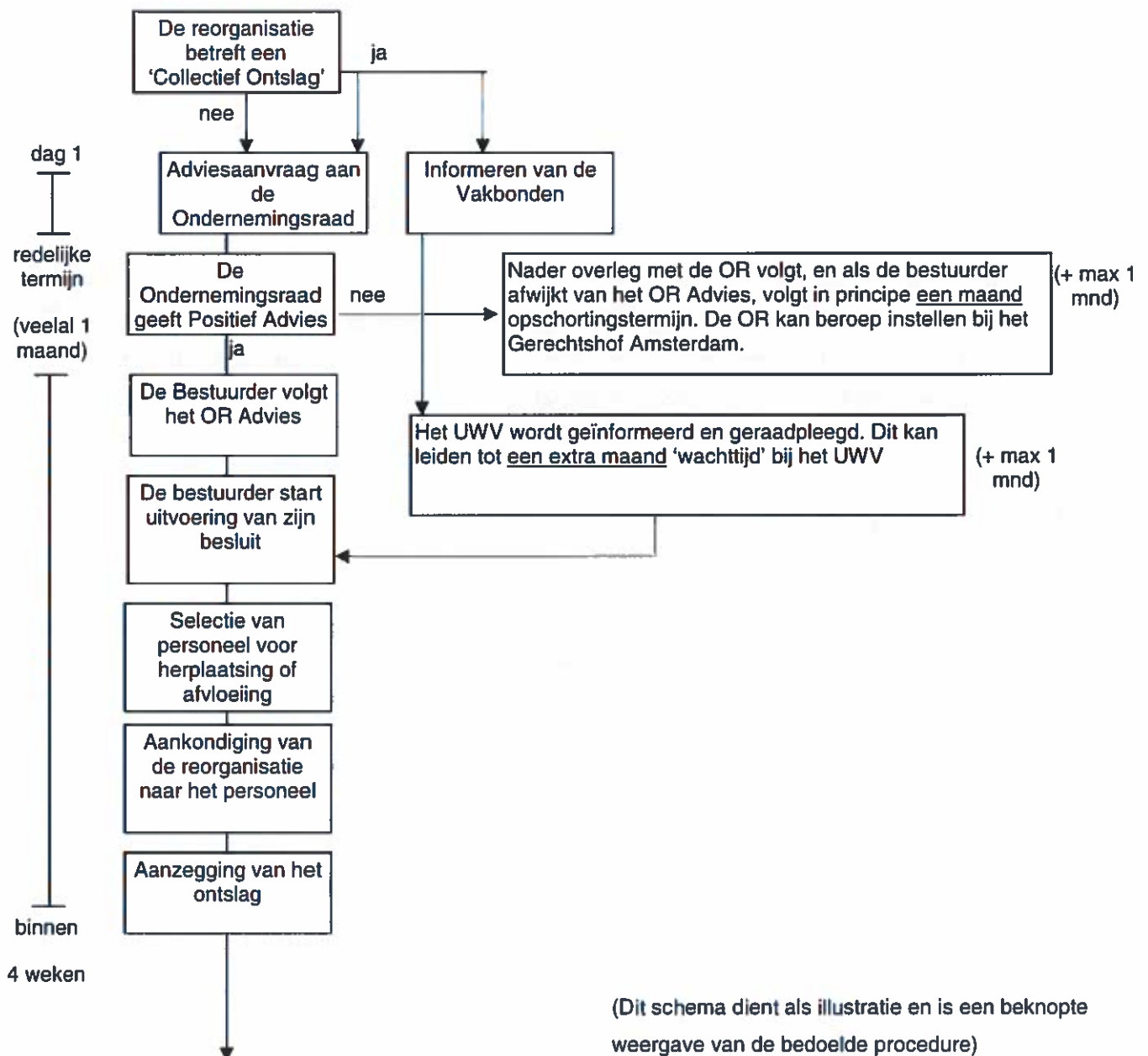
Indien zich omstandigheden voordoen die bij de totstandkoming van het sociaal plan niet waren voorzien (waaronder eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving), verklaren partijen zich bereid om met elkaar in overleg te treden en zo nodig wijzigingen en/of aanvullingen in het sociaal plan aan te brengen.

19. hardheidsclausule

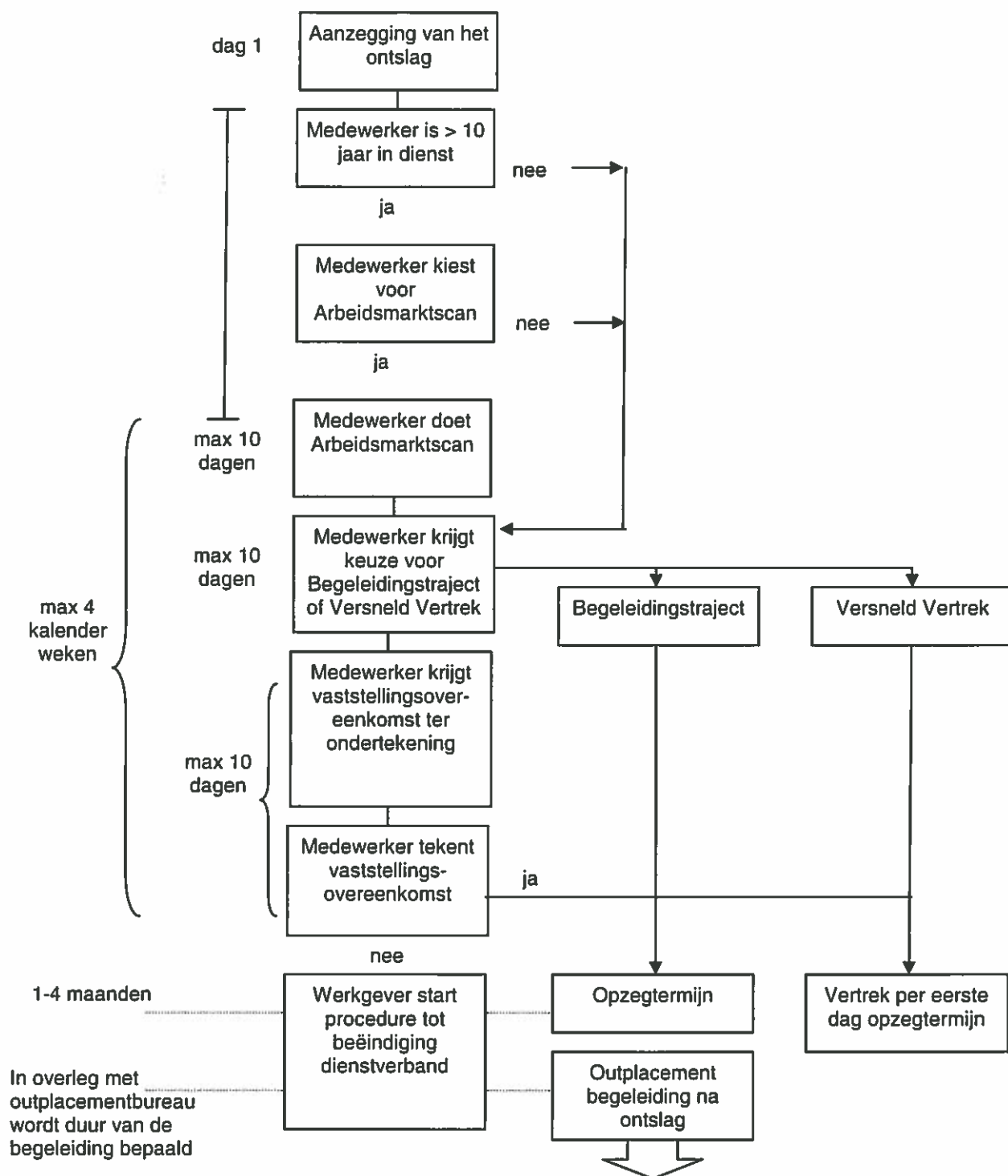
In gevallen waarin toepassing van het sociaal plan zal leiden tot een individueel evident onbillijke situatie die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, kan de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

20. schematisch overzicht van de procedure van een reorganisatie die advies vereist van de OR

In principe is het ontslag van een medewerker zoals bedoeld in dit sociaal plan het gevolg van een reorganisatie van of binnen een bedrijfsonderdeel. Het proces van zo'n reorganisatie - in geval deze advies vereist van de OR (volgens de bepalingen in de WOR) - zal onder toepassing van dit sociaal plan er in beginsel als volgt uit zien.



21. schematisch overzicht van de ontslagprocedure



(Dit schema dient als illustratie en is een beknopte weergave van de bedoelde procedure)

