



SOCIAAL PLAN

1 januari 2023 – 31 december 2023

Sociaal Plan 2023

Inhoudsopgave Sociaal Plan de Bijenkorf

1. Inleiding	3
2. Duur van het Sociaal Plan en aanmelding als CAO	3
3. Betrokkenheid van de Vakbond en de Bijenkorf Ondernemingsraad	3
4. Op wie is het Sociaal Plan van toepassing	3
5. Communicatie en Aanzegging	4
6. Naar nieuw werk intern: herplaatsing in een vacante passende functie	4
7. Naar nieuw werk intern: via proefplaatsing in 'alternatieve' functie	6
8. Naar nieuw werk extern: Mobiliteitsbudget	7
9. Positie van de Betrokken Medewerker tijdens de opzegtermijn	8
10. Beëindiging van het dienstverband	8
11. Financiële Compensatie	9
12. Eindafrekening en handelingen rond einddatum arbeidsovereenkomst	10
13. Plaatsmakersregeling	11
14. Begeleidingscommissie en overige bepalingen	11
15. Wijzigingen Sociaal Plan	11
16. Hardheidsclausule	11
17. Annex I: Schematische overzichten van de toepassing van het Sociaal Plan	12
17. Annex II: Definities	13

1. Inleiding

Centraal uitgangspunt van het Sociaal Plan is dat de werkgever en de Betrokken Medewerkers zich samen inspannen om ander werk te vinden en een nieuw perspectief binnen of buiten de onderneming. Hierbij is het nemen van eigen regie en inzet door de Betrokken Medewerkers in dit vinden van ander werk essentieel.

Het Sociaal Plan bevat de uitgangspunten en regelingen in geval zich personele gevolgen voordoen door een reorganisatie. Onder reorganisatie wordt hier verstaan het definitieve besluit van de werkgever binnen de looptijd van het Sociaal Plan om tot een wijziging van (een deel van) de onderneming over te gaan (Reorganisatiebesluit).

Een Reorganisatiebesluit kan de volgende personele effecten hebben:

- a. de functies van (een deel van) de medewerkers worden gewijzigd of komen te vervallen of de medewerker(s) worden boventallig als gevolg van een reductie van het aantal formatieplaatsen. Dit kan ook één medewerker betreffen;
- b. interne herplaatsing en/of beëindiging van het dienstverband.

Waar hij/hem staat in het Sociaal Plan wordt ook zij/haar bedoeld.

2. Duur van het Sociaal Plan

Het Sociaal Plan heeft een looptijd van een jaar en loopt van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege. Er is geen opzegging nodig. Het Sociaal Plan heeft geen nawerking.

3. Betrokkenheid Ondernemingsraad

Aan de OR zal advies gevraagd worden in het geval de reorganisatie substantieel of ingrijpend genoeg is. Dit conform de bepalingen van de Wet Op de Ondernemingsraden. Dit Sociaal Plan zal onderdeel zijn van de adviesaanvraag.

4. Op wie is het Sociaal Plan van toepassing

- a. Het Sociaal Plan is van toepassing op de Betrokken Medewerker, dat wil zeggen een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan van de werkgever een 'Aanzegging' heeft ontvangen als bedoeld in artikel 5 sub b en c van het Sociaal Plan. Het Sociaal Plan is daarnaast van toepassing op een medewerker met een contract voor bepaalde tijd als dit expliciet staat vermeld in het artikel, te weten artikel 8 sub c.
- b. De Betrokken Medewerker die onder het Sociaal Plan valt is:
 1. de medewerker van wie de functie komt te vervallen; of
 2. de medewerker die boventallig wordt als gevolg van een reductie van het aantal formatieplaatsen van een bepaalde functie.
- c. Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de medewerker:
 1. wiens arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd of wegens een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW of anderszins onvoldoende functioneren is of wordt beëindigd;
 2. wiens arbeidsovereenkomst in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid is of gaat worden beëindigd;

3. wiens arbeidsovereenkomst is of wordt beëindigd wegens een andere reden dan verband houdende met een reorganisatie als bedoeld in het Sociaal Plan;
 4. die vóór de datum van Aanzegging zelf de arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft opgezegd;
 5. die vóór de datum van Aanzegging van de werkgever al gekozen heeft voor uitdiensttreding wegens deelname aan de (pre)pensioenregeling en daartoe een aanvraag heeft ingediend;
 6. die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam is.
- d. Het bepalen van de ontslagvolgorde vindt plaats volgens de geldende wetgeving en richtlijnen, zoals de UWV Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen. Hierbij wordt bij reductie binnen onderling uitwisselbare functies het zogenaamde 'afspiegelingsbeginsel' gehanteerd. Zie voor verdere uitleg van bijvoorbeeld het afspiegelingsbeginsel de website van het UWV.

5. Communicatie en Aanzegging

- a. De werkgever zal de Betrokken Medewerkers zo vroeg mogelijk persoonlijk informeren over de mogelijke gevolgen van een (voorgenomen) besluit tot reorganisatie. Indien sprake is van het voorleggen van een adviesaanvraag aan de OR zal het moment van voorleggen van deze adviesaanvraag aan de OR in combinatie met het persoonlijk informeren van mogelijk getroffen medewerkers zorgvuldig worden afgestemd met de OR, zodat de OR voldoende ruimte heeft om inhoudelijk te adviseren.
- b. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen indien de reorganisatie hen raakt bij voorkeur tegelijkertijd - dan wel zo snel mogelijk erna - met de Betrokken Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden geïnformeerd.
- c. Na het definitieve Reorganisatiebesluit van de werkgever ontvangt de Betrokken Medewerker een schriftelijke aanzegging waarin voor hem de gevolgen van de reorganisatie en de eventuele toepasselijkheid van het Sociaal Plan worden beschreven. Dat kan een aanzegging van een ontslag zijn of een aanzegging met andere gevolgen, zoals een aanbod voor een passende functie.
- d. In de Aanzegging wordt, afhankelijk van de situatie, vermeld:
 1. de datum waarop de functie of het werk voor de medewerker komt te vervallen;
 2. of de medewerker een passende functie wordt aangeboden en, indien van toepassing, de selectieprocedure om in aanmerking te komen voor de betreffende functie;
 3. per welke datum de opzegtermijn voor de medewerker start;
 4. het moment dat de medewerker vrijgesteld wordt van het verrichten van werkzaamheden;
 5. op welke wijze de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd;
 6. de einddatum van de arbeidsovereenkomst (hierna einddatum).
- e. Aan de Betrokken Medewerker kan tijdens de Aanzegging dan wel zo snel mogelijk erna, tevens worden overlegd op welke manier het afspiegelingsbeginsel is toegepast.
- f. De Aanzeggingsbrief zal zoveel mogelijk in een persoonlijk gesprek worden overhandigd en besproken. Er zal worden aangegeven bij wie de Betrokken Medewerker met vragen terecht kan.

6. Naar nieuw werk intern: herplaatsing in een vacante passende functie

- a. Voor de Betrokken Medewerker zal voorafgaand aan de Aanzegging door de werkgever gezocht worden naar een interne vacante passende functie. Met intern wordt bedoeld binnen de Bijenkorf.
- b. Indien als gevolg van het Reorganisatiebesluit gewijzigde of nieuwe functies ontstaan zullen deze functies eerst op passendheid worden beoordeeld voor de Betrokken Medewerker.

- c. 'Passend' is een functie die, naar bepaling door de werkgever, aansluit bij het op het moment van de Aanzegging opgebouwde niveau aan kennis, opleiding, capaciteiten en geldende arbeidsvoorwaarden van de Betrokken Medewerker. Ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden geldt dat de salarisschaal behorende bij de passende functie maximaal 1 salarisschaal lager is ingedeeld en dat het aantal contracturen minimaal 80% van het huidige aantal contracturen moet zijn. De Betrokken Medewerker heeft de vrijheid om, indien het aantal contracturen van de aangeboden passende functie een vermindering betekent van meer dan 10%, deze te weigeren als passende functie.

Ter bepaling van de vraag of een functie 'Passend' is, gelden naast de in dit artikel genoemde criteria de volgende uitgangspunten ten aanzien van de reisafstand:

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

- de nieuwe reistijd voor *medewerkers met een leidinggevende functie* bedraagt niet meer dan 90 minuten (enkele reis van het huisadres naar de nieuwe werkplek)
- de nieuwe reistijd voor *medewerkers met een niet leidinggevende functie* bedraagt niet meer dan 60 minuten (enkele reis van het huisadres naar de nieuwe werkplek).
- de reistijd enkele reis wordt gemeten via de gebruikelijke dienstregeling van het OV, daarbij wordt standaard rekening gehouden met 15 minuten reistijd op andere wijze dan OV naar en van het OV opstappunt. De reisafstand en reistijd per openbaar vervoer worden berekend via www.ov9292.nl.

Reisde de Betrokken Medewerker al per auto en blijft hij dit doen, dan wordt gekeken naar de meest gebruikelijke route per auto voor zover deze qua reistijd korter is dan de reistijd per openbaar vervoer; de reistijd per auto wordt vastgesteld op basis van de postcodes via de ANWB routeplanner (www.anwb.nl).

- d. Bij een herplaatsing in een passende functie zullen de salarisschaal en overige arbeidsvoorwaarden van de nieuwe functie gaan gelden vanaf het moment van de herplaatsing. De herplaatsing vindt plaats voor onbepaalde tijd, zonder proeftijdbepaling en met behoud van anciënniteit.
- e. Ingeval het oude salaris niet inpasbaar is binnen de salarisschaal die behoort bij de nieuwe, passende functie zal salarisafbouw plaatsvinden op de wijze zoals omschreven in de Bijenkorf Cao zoals die geldt op het daadwerkelijke moment van herplaatsing.
- f. Indien als gevolg van de aanvaarding van een passende functie de werkgever aangeeft dat de Betrokken Medewerker kan kiezen voor een verhuizing, dan is de verhuiskostenregeling van toepassing als omschreven in de Bijenkorf Cao.

Bij herplaatsingen naar een andere werklocatie zal de werkgever gedurende vier jaar vanaf datum van herplaatsing de extra reiskosten vergoeden, indien deze hoger zijn dan de maximum reiskostenvergoeding conform de geldende Bijenkorf cao.

Indien met de auto wordt gereisd wordt een inschatting van de OV kosten aangehouden die de Betrokken Medewerker zou maken indien reizend per OV. In ieder geval wordt hierbij de € 0,19 cent per kilometer niet overschreden.

- g. De Betrokken Medewerker heeft 14 kalenderdagen bedenktijd om de passende functie te accepteren. Indien de Betrokken Medewerker een aanbod voor een passende functie weigert zonder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, dan wordt de passendheid van de functie binnen 14 kalenderdagen beoordeeld door de begeleidingscommissie. Mocht deze commissie komen tot het oordeel dat de functie als passend te omschrijven is, zal deze nogmaals aan de Betrokken Medewerker worden aangeboden en kan de Betrokken Medewerker op zijn eerdere weigering binnen 7 kalenderdagen terugkomen. Indien de commissie van oordeel is dat de functie niet passend is, geldt bij niet-aanvaarding dat het Sociaal

Plan onverkort van toepassing blijft.

- h. Indien de Betrokken Medewerker, na de uitspraak van de begeleidingscommissie, een passende functie alsnog niet accepteert, dan wordt de Betrokken Medewerker uitgesloten van het Sociaal Plan en zal de werkgever in beginsel, tenzij hij besluit tot het aanbieden van een andere passende functie, een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst inzetten zonder toekenning van aanspraken en voorzieningen zoals verwoord in het Sociaal Plan. Op basis van artikel 7:673 BW heeft de Betrokken Medewerker alsdan recht op de Transitievergoeding.

7. Naar nieuw werk intern: via proefplaatsing in 'alternatieve' functie

- a. De werkgever kan besluiten de Betrokken Medewerker een schriftelijk aanbod te doen voor een vacante alternatieve (dus niet passende) functie, mede ingegeven door de kenbaar gemaakte affiniteit door de Betrokken Medewerker. De Betrokken Medewerker kan dit kenbaar maken bij de HR Manager tot één week na de uitkomst van de arbeidsmarktscan. Ingeval van twijfel over de geschiktheid van de Betrokken Medewerker voor een vacante alternatieve functie kan de werkgever besluiten tot een proefplaatsing. Indien de werkgever daartoe besluit wordt de duur ervan meegedeeld. De duur bedraagt maximaal 4 maanden. Bovendien wordt meegedeeld of er daarbij sprake is van verplichte trainingen die de Betrokken Medewerker moet volgen.
- b. Een proefplaatsing kan uitsluitend plaatsvinden als is gebleken dat er geen passende functie voorhanden is voor de Betrokken Medewerker.
- c. Artikel 6 sub d (m.u.v. onbepaalde tijd) en f van het Sociaal Plan zijn naar analogie van toepassing vanaf het moment waarop de proefplaatsing aanvangt. Indien de Betrokken Medewerker een bruto salaris heeft dat hoger is dan het maximum van de salarisschaal van de alternatieve functie vindt vanaf datum van de plaatsing afbouw plaats als volgt:
 - 1. Het verschil tussen huidige maandsalaris en maximum salarisschaal alternatieve functie wordt berekend;
 - 2. 1e jaar: betaling maandsalaris op basis van maximum salarisschaal alternatieve functie met een opslag van 66,6% van het verschil;
 - 3. 2e jaar: betaling maandsalaris op basis van maximum salarisschaal alternatieve functie met een opslag van 33,3 % van het verschil;
 - 4. 3e jaar: betaling maandsalaris conform maximum salarisschaal alternatieve functie.

Pas na het moment dat de Betrokken Medewerker conform bovenstaande afbouwregeling het maximum van de nieuwe salarisschaal heeft bereikt komt hij weer in aanmerking voor eventuele individuele en algemene salarisverhogingen.

De opslag wordt beschouwd als vast salarisdeel, en telt mee in toeslagen, pensioenopbouw, opbouw kerstgratificatie/winstdeling etc. Hiervan uitgesloten is de berekening van variabele beloning voor fgr 9-12 in verband met artikel 4.11 lid 07 sub b de Bijenkorf Cao.

- d. Indien de werkgever na afloop van de proefplaatsing vaststelt dat de Betrokken Medewerker geschikt is voor de nieuwe functie, dan wordt de plaatsing definitief.
- e. Indien de werkgever na afloop van de proefplaatsing vaststelt dat de Betrokken Medewerker niet geschikt is voor de nieuwe functie, dan valt de Betrokken Medewerker vanaf dat moment terug op de arbeidsvoorwaarden behorende bij zijn of haar oorspronkelijke functie en is het Sociaal Plan inclusief Mobiliteitsbudget van toepassing. De werkgever zal dan direct na afloop van de proefplaatsing streven naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

- f. Het besluit tot het doen van het aanbod tot proefplaatsing is uitdrukkelijk voorbehouden aan de werkgever. De werkgever is daartoe niet verplicht.
- g. Indien sprake is van een aanbod van een alternatieve functie, dan is de Betrokken Medewerker niet verplicht deze te aanvaarden. Bij niet-aanvaarding geldt dat het Sociaal Plan onverkort van toepassing blijft en de werkgever een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal inzetten.

8. Naar nieuw werk extern: Mobiliteitsbudget

- a. De Betrokken Medewerker voor wie het Sociaal Plan geldt en voor wie geen passende of alternatieve functie voorhanden is zal worden aangemoedigd de regierol te nemen in het vinden van ander werk buiten de werkgever. De werkgever ondersteunt en faciliteert hierbij.
- b. Ter ondersteuning van het vinden van ander werk zal de Betrokken Medewerker binnen twee weken na de Aanzegging de mogelijkheid worden geboden tot het doen van een arbeidsmarktscan, bij een door de werkgever aangewezen bureau. Deze scan geeft de Betrokken Medewerker inzicht in zijn positie op de arbeidsmarkt. Tevens geeft de scan aan de Betrokken Medewerker handvatten om een plan van aanpak op te stellen. De scan geeft inzicht hoe werk buiten de Bijenkorf te vinden en wat de Betrokken Medewerker daarbij nodig heeft. De Betrokken Medewerker zal de uitkomst van de scan bij voorkeur op dezelfde dag als het doen van de scan vernemen.
- c. De medewerker met een contract voor bepaalde tijd krijgt ook de mogelijkheid voor een zelfde arbeidsmarktscan als genoemd in artikel 8b van het Sociaal Plan bij een door de werkgever aangewezen bureau. Deze scan geeft de medewerker inzicht in zijn positie op de arbeidsmarkt, en zijn wensen.
- d. Met behulp van de arbeidsmarktscan dient de Betrokken Medewerker binnen 2 maanden na de uitkomst van de arbeidsmarktscan zijn Mobiliteitsplan gereed te hebben. Indien de Betrokken Medewerker geen gebruik maakt van de arbeidsmarktscan start de termijn om zijn Mobiliteitsplan gereed te maken twee weken na de Aanzegging.
- e. Indien hulp gewenst is bij het opstellen van het Mobiliteitsplan kan de Betrokken Medewerker deze hulp vragen aan het bureau dat de arbeidsmarktscan verzorgt of een door de werkgever andere aangewezen begeleider of HR Manager.
- f. De werkgever stelt maximaal een budget van € 5300,- (exclusief BTW) ter beschikking aan de Betrokken Medewerker om zijn Mobiliteitsplan te kunnen uitvoeren (het Mobiliteitsbudget). Het Mobiliteitsbudget mag door de Betrokken Medewerker besteed worden aan:
 - a. verdere oriëntatie op de arbeidsmarkt en voorbereiding bij het zoeken van een baan en solliciteren (outplacementbegeleiding) en/of;
 - b. volgen van een vakopleiding (maximaal 2) en/of;
 - c. ondersteuning bij het opzetten van een eigen bedrijf of het zich vestigen als zelfstandige.
- g. Het Mobiliteitsplan bevat ten minste een doelstelling, een tijdspad, de benodigde ontwikkeling om een vervolgstap op de arbeidsmarkt te maken en een concreet plan waaraan de Betrokken Medewerker het budget wil besteden. Dit plan zal door een aangewezen begeleider/HR Manager getoetst worden. De toets is of de concrete plannen met betrekking tot inzet van het budget het gestelde mobiliteitsdoel bevordert. Indien akkoord kan tot uitvoering (bv het inschrijven tbv een opleiding) worden overgegaan. Indien niet akkoord, dan kan op verzoek van de Betrokken Medewerker een oordeel van de begeleidingscommissie worden gevraagd.
- h. De besteding van het budget kan alleen worden aangewend bij een professionele opleidingsinstelling en/of outplacementbureau, dat Cedeo erkend is.

- i. Externe dienstverleners/trainers dienen een rekening te sturen direct aan de werkgever en op naam van de werkgever. De aanwending van het budget en daarmee het (laten) insturen van rekeningen kan maximaal tot 1 jaar na de einddatum van de arbeidsovereenkomst, tenzij sprake is van de in artikel 8 sub k genoemde situatie.
- j. Indien de Betrokken Medewerker het Mobiliteitsplan niet gereed heeft na 2 maanden na de datum van de uitkomst van de arbeidsmarktscan, zal een resterend budget ter beschikking blijven staan van € 2650,- (exclusief BTW) tot 4 maanden na de datum van de uitkomst van de arbeidsmarktscan. Indien het plan niet gereed is na deze 4 maanden zal het budget als genoemd in artikel 8 sub e dan wel 8 sub i van het Sociaal Plan vervallen.
- k. Vanaf het moment dat de Betrokken Medewerker een baan heeft gevonden, dan wel zich gevestigd heeft als zelfstandige, zal het budget niet voor nieuwe bestedingsaanvragen beschikbaar zijn. Mocht de Betrokken Medewerker binnen maximaal 9 maanden na de einddatum binnen de proeftijd van een nieuwe baan worden ontslagen, herleeft zijn budget. Hiertoe dient hij zich te wenden tot de HR Manager van het onderdeel waartoe hij behoorde. Hij dient een schriftelijk bewijs te overleggen van het ontslag tijdens de proeftijd. De Betrokken Medewerker kan dan tot 1 jaar na de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst bij de Bijenkorf alsnog facturen indienen ter waarde van het heropende budget.
- l. Het budget wordt door de werkgever ter beschikking gesteld naast de eventuele Financiële Compensatie als bedoeld in artikel 10 van het Sociaal Plan en kan niet worden vervangen door uitbetaling, ook niet wanneer slechts een deel van het budget wordt benut.

9. Positie van de Betrokken Medewerker tijdens de opzegtermijn

- a. Gedurende de opzegtermijn wordt de Betrokken Medewerker vrijgesteld van werkzaamheden, zodat hij zich volledig kan richten op het vinden van ander werk. De Betrokken Medewerker is gehouden mee te werken, ook na de start van de vrijstelling, aan een goede overdracht van zijn of haar werkzaamheden.
- b. De Betrokken Medewerker behoudt tijdens de opzegtermijn zijn arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van (onkosten)vergoedingen die aan de uitoefening van de functie gekoppeld zijn. Voorbeelden zijn de tegemoetkoming woon-werkverkeer, mobiliteitsvergoeding en de vaste onkostenvergoeding.
- c. Faciliteiten die beschikbaar zijn gesteld in het kader van de uitvoering van de functie, zoals een mobiele telefoon, laptop/desktop of leaseauto, dienen per de einddatum van de arbeidsovereenkomst ingeleverd te worden.
- d. Eventuele ziekte die ontstaat tijdens de opzegtermijn heeft geen opschortende werking, met uitzondering – naar redelijkheid - van het recht op het besteden van het budget als beschreven in artikel 8 van het Sociaal Plan.
- e. Het saldo van eventueel nog niet genoten vakantiedagen wordt vastgesteld per datum einde dienstverband. Dit vastgestelde saldo wordt per de einddatum van de arbeidsovereenkomst uitbetaald aan de Betrokken Medewerker.

10. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- a. De Betrokken Medewerker zal tijdens of vlak na het Aanzeggingsgesprek – indien voor hem op dat moment geen passende of alternatieve functie beschikbaar is - een beëindigingsovereenkomst worden aangeboden ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarin de rechten en

verplichtingen zoals beschreven in het Sociaal Plan worden bevestigd. Hierbij zal rekening worden gehouden met de uitvoeringsbepalingen van UWV met betrekking tot toekenning van een eventuele werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).

- b. De Betrokken Medewerker kan eventueel door hem te maken kosten in verband met rechtsbijstand declareren tot een bedrag van maximaal € 750,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW op basis van een daartoe gespecificeerde factuur. Hierop dient de naam van de Betrokken Medewerker op wie de factuur betrekking heeft vermeld te worden.
- c. De Betrokken Medewerker wordt maximaal 10 dagen geboden om de beëindigingsovereenkomst juridisch te laten toetsen zodat deze uiterlijk 14 dagen na aanbod van de beëindigingsovereenkomst kan worden getekend door beide partijen. Deze datum dient te liggen voor start van de opzegtermijn.
- d. Mocht niet binnen de periode van 14 dagen na voorleggen van de beëindigingsovereenkomst tot ondertekening daarvan worden overgegaan, dan zal de werkgever een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst inzetten, zoals een ontslagprocedure bij het UWV. De Betrokken Medewerker heeft dan geen aanspraak meer op eventuele aanspraken, vergoedingen of compensaties uit hoofde van het Sociaal Plan (waaronder maar niet beperkt tot het Mobiliteitsbudget, de vergoeding kosten rechtsbijstand en de Financiële Compensatie). De Bijenkorf komt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in dat geval haar wettelijke verplichtingen na.
- e. De Betrokken Medewerker kan, zodra de opzegtermijn is ingegaan, de werkgever verzoeken om eerder uit dienst te treden dan de beoogde einddatum. De werkgever zal de Betrokken Medewerker dan niet aan een opzegtermijn houden en zal het bruto maandsalaris over het niet in achtgenomen deel van de opzegtermijn in het kader van de eindafrekening worden uitbetaald. Het bruto maandsalaris (rekening houdend met parttime percentage) wordt naar rato vermeerderd met 8% vakantietoeslag, de kerstgratificatie en vaste toeslagen (bijvoorbeeld de UC toeslag en de persoonlijke toeslag). Voor medewerkers met een winstdelingsregeling (in plaats van de kerstgratificatie) geldt dat gerekend wordt met 4%. Andere inkomensbestanddelen, zoals bonussen, variabele beloning of vaste onkostenvergoedingen, worden buiten beschouwing gelaten.

11. Financiële Compensatie

Indien geen passende functie voorhanden is zoals beschreven in het Sociaal Plan is een Financiële Compensatie van toepassing, die met de eindafrekening aan de Betrokken Medewerker wordt uitbetaald na toepassing van de wettelijk verplichte inhoudingen.

De bruto Financiële Compensatie is gelijk aan de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW vermenigvuldigd met factor 1,5.

De transitievergoeding bedraagt maximaal € 89.000 in 2023 (dit maximum bedrag wordt jaarlijks aangepast aan het wettelijk vastgestelde maximum) of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over 12 maanden indien dat loon hoger is dan het hiervoor genoemde maximum bedrag.

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

Bij de berekening van de Financiële Compensatie zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris (rekening houdend met het parttime percentage), vermeerderd met 8% vakantietoeslag, de eventuele kerstgratificatie en vaste toeslagen waarop de Betrokken Medewerker recht heeft, zoals bijvoorbeeld de UC toeslag en de persoonlijke toeslag. Andere inkomensbestanddelen, zoals vaste onkostenvergoedingen worden buiten beschouwing gelaten.

Maximering Financiële Compensatie in verband met bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

De door de werkgever te betalen Financiële Compensatie zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, waarbij ten minste de wettelijke transitievergoeding betaald wordt (factor 1). De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens (100%) vanaf de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd tot de dag waarop de Betrokken Medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en de te verwachten inkomsten van de Betrokken Medewerker na de beëindigingsdatum tot de dag waarop de Betrokken Medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt daarbij uitgegaan van de volgende fictie: de Betrokken Medewerker ontvangt een WW uitkering van 75% gedurende de eerste 2 maanden en vervolgens een WW uitkering van 70% van het voor hem/haar geldende bruto-uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering op grond van de WW.

Tevens wordt ten aanzien van de verwachte inkomsten rekening gehouden met de som van de maandelijkse (pre)pensioenuitkeringen waarop vanaf de voor de Betrokken Medewerker geldende (pre)pensioen richtleeftijd tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht bestaat. Met dit laatste wordt uitsluitend rekening gehouden indien de Betrokken Medewerker op zijn/haar verzoek daadwerkelijk aansluitend aan het einde van zijn/haar dienstverband gebruik gaat maken van de mogelijkheid van (pre)pensioen.

12. Eindafrekening en handelingen rond einddatum arbeidsovereenkomst

- a. Uiterlijk binnen 1 maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal de werkgever een definitieve eindafrekening opstellen en aan de Betrokken Medewerker overmaken. De Betrokken Medewerker ontvangt hiervan een specificatie. De eventueel nog verschuldigde vakantietoeslag, kerstgratificatie / 4% winstdelingsregeling, niet genoten vakantie-uren (conform artikel 9e) en eventueel opgebouwde en nog niet gecompenseerde meeruren (Fgr 1-8) tot de opzegtermijn worden hierbij afgerekend. Tevens zal de Financiële Compensatie worden overgemaakt, met in achtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.
- b. Eventuele min-uren (Fgr 1-8) worden niet verrekend.
- c. De Betrokken Medewerker die binnen 1 jaar na einddatum van de arbeidsovereenkomst zou jubileren conform de Bijenkorf cao ontvangt de daarbij behorende jubileumgratificatie bij de eindafrekening.
- d. Het eventueel overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding komt te vervallen per einddatum van de arbeidsovereenkomst. De geheimhoudingsbepaling in de arbeidsovereenkomst en/of de Bijenkorf cao blijft onverkort voor de medewerker van kracht na het einde van de arbeidsovereenkomst.
- e. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname van de Betrokken Medewerker aan collectieve verzekeringen en de Pensioenregeling.
- f. De Betrokken Medewerker verplicht zich om met inachtneming van de daarvoor bij de werkgever geldende regelingen/voorschriften alle bedrijfseigendommen van de werkgever die nog in zijn bezit zijn zoals leaseauto, mobiele telefoon, laptop, toegangspas uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst schoon en onbeschadigd te retourneren.

13. Plaatsmakersregeling

- a. De medewerker die aangeeft zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen waardoor de arbeidsovereenkomst van een inmiddels aangezegde betrokken medewerker niet beëindigd hoeft te worden (de Plaatsmaker), kan dit binnen twee weken na de Aanzegging kenbaar maken. In dat geval wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd door middel van een beëindigingsovereenkomst en komt de Plaatsmaker in aanmerking voor de Financiële Compensatie zoals bedoeld in artikel 11.
- 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 zich niet als Plaatsmaker aanbieden als hij voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit, een en ander ter beoordeling van de werkgever;
 3. Een medewerker zal zich niet als Plaatsmaker aanbieden als de Betrokken Medewerker zich verzet tegen een eventuele Plaatsmaker. In dat geval blijft de Betrokken Medewerker boventallig zoals bedoeld in dit Sociaal Plan.

14. Begeleidingscommissie en overige bepalingen

- a. Voor eventuele geschillen over de interpretatie van bepalingen in het Sociaal Plan zal in overleg tussen de Betrokken Medewerker en de werkgever een oplossing worden gezocht. Voor andere geschillen kan gebruik worden gemaakt van de begeleidingscommissie.
- b. Alle aanspraken op basis van het Sociaal Plan zijn bruto aanspraken tenzij anders aangegeven.
- c. De Betrokken Medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan verplicht zich aan de werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.
- d. Medewerkers die 1 jaar voorafgaand aan de datum einde dienstverband Vakbondslid waren, kunnen twee jaar na hun uitdiensttreding hun vakbondslidmaatschap voortzetten op kosten van de Bijenkorf. De betreffende vakbond declareert eenmalig aan de Bijenkorf.

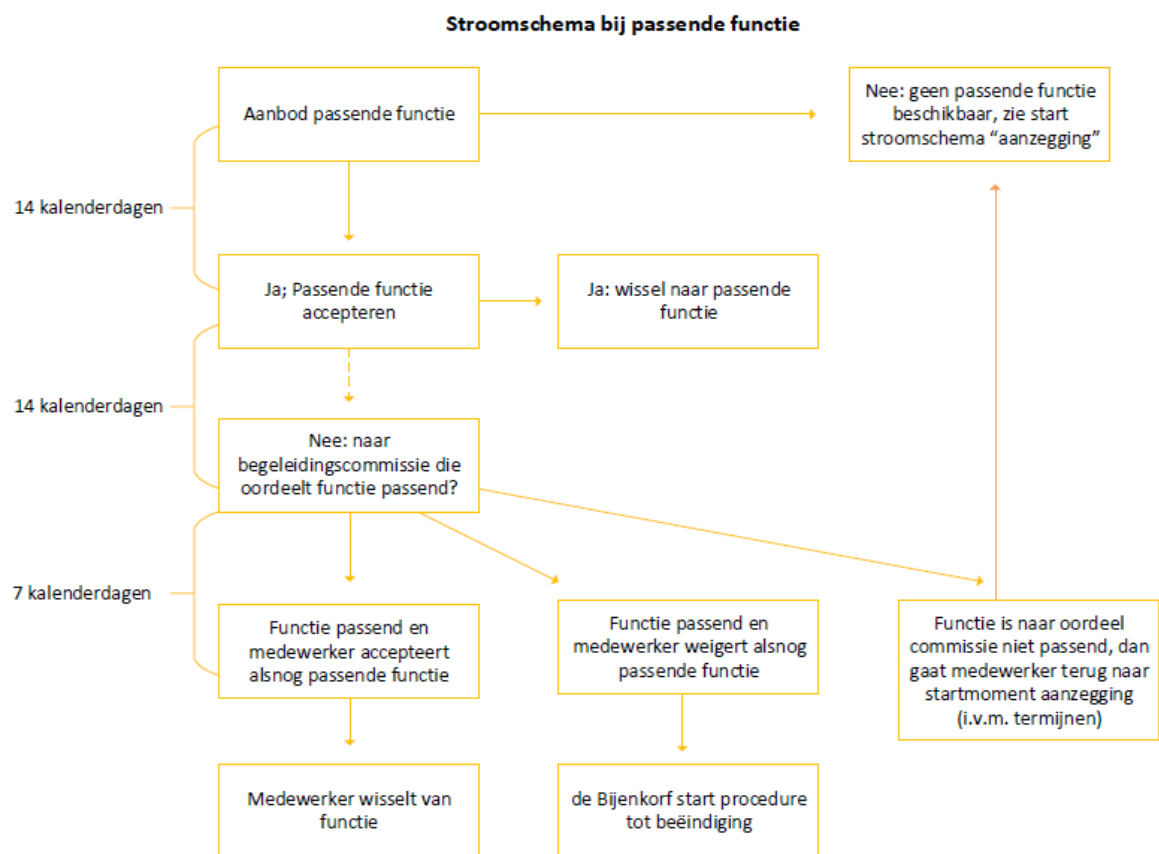
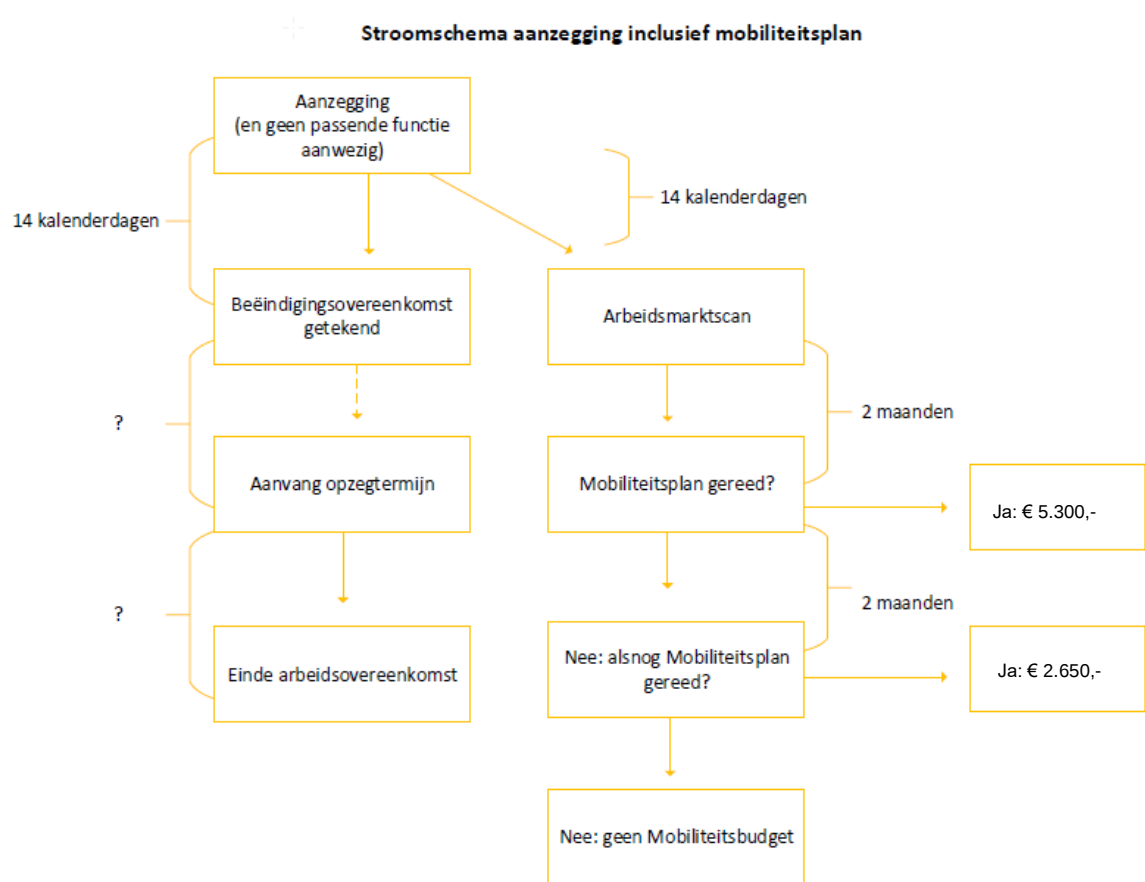
15. Wijzigingen Sociaal Plan

Indien zich omstandigheden of situaties 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.

16. 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 Betrokken Medewerker gunstige zin. Aan een dergelijke afwijking kunnen anderen dan de Betrokken Medewerker geen rechten ontleen.

16. Annex 1 - Schematisch overzicht van de toepassing van het Sociaal Plan



18. Annex 2 - Definities

Aanzegging:	een schriftelijk bericht aan de Betrokken Medewerker waarin de gevolgen van de reorganisatie en de eventuele toepasselijkheid van het Sociaal Plan voor deze medewerker zijn beschreven
Arbeidsmarktscan:	een scan die de medewerker inzicht geeft in zijn positie op de arbeidsmarkt en daarmee ondersteuning biedt bij het vinden van ander werk. Ook biedt de scan handvatten voor een plan van aanpak (het Mobiliteitsplan)
Betrokken Medewerker:	de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die van de werkgever een aanzegging (artikel 5 Sociaal Plan) heeft ontvangen
De Bijenkorf:	Magazijn de Bijenkorf B.V.
HR Manager:	de HR Manager van het betreffende bedrijfsonderdeel waar de medewerker deel van uit maakt
Mobiliteitsbudget:	het budget dat aan de Betrokken Medewerker ter beschikking wordt gesteld om uitvoering te geven aan het Mobiliteitsplan
Mobiliteitsplan:	het plan bevat ten minste een doelstelling, een tijdspad en de benodigde ontwikkeling om een vervolgstap op de arbeidsmarkt te maken en een concreet plan waaraan de medewerker vervolgens het Mobiliteitsbudget wil besteden
OR:	de ondernemingsraad van de Bijenkorf
Passende functie:	een functie die aansluit bij het op het moment van Aanzegging opgebouwde niveau aan kennis, opleiding, capaciteiten en geldende arbeidsvoorwaarden van de Betrokken Medewerker aansluit (zie artikel 6 Sociaal Plan)
Reorganisatiebesluit:	het definitieve besluit van de werkgever binnen de looptijd van het Sociaal Plan om tot een wijziging van (een deel van) de onderneming over te gaan
Sociaal Plan:	het sociaal 2023 van de Bijenkorf met een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023
Werkgever:	Magazijn de Bijenkorf B.V.