

# Sociaal Plan



**SAMEN STERKER**



**KidsFoundation Holdings** gevestigd te Almere  
**Smallsteps B.V.** gevestigd te Almere  
**Partou B.V.** gevestigd te Vianen  
hierna te noemen 'de Werkgever' elk als partij ter ene zijde  
en  
**CNV**, gevestigd te Utrecht  
**FNV**, gevestigd te Amsterdam

hierna te noemen 'de vakorganisaties'  
elk als partij ter andere zijde

Verklaren te zijn overeengekomen de inhoud van dit Sociaal Plan inclusief bijlagen.  
Aldus overeengekomen op xxxx 2020. De tekst van dit Sociaal Plan is in vijfvoud opgemaakt en ondertekend.

*Partijen ter ene zijde:*

KidsFoundation Holdings, Smallsteps B.V., Partou B.V. en gelieerde B.V.'s,

Naam: J.J.C. Lemmens  
Functie: Algemeen directeur  
Datum: xxxx 2020  
Plaats: Almere

*Partijen ter andere zijde:*

CNV

FNV

Naam: Hans de Jong  
Functie: Bestuurder CNV Connectief  
Datum: xxxx 2020  
Plaats: Utrecht

Naam: Wilma Berentsen  
Functie: Bestuurder FNV Zorg & Welzijn  
Datum: xxxx 2020  
Plaats: Utrecht

## Inleiding

Vanuit de ambitieuze groeiambitie van KidsFoundation Holdings B.V. is Partou B.V. recent toegevoegd aan de organisatie, naast de B.V. Smallsteps (Hierna samen te noemen "KidsFoundation"). Twee kinderopvangorganisaties die gezamenlijk de grootste kinderopvangorganisatie in Nederland vormen. Twee kinderopvangorganisaties die in werkwijze - op de verschillende servicekantoren - op elkaar lijken. Vanuit de behoefte een efficiënte en effectieve organisatie te zijn, is begin 2020 het besluit genomen alle servicekantoor activiteiten te centraliseren in Vianen. Daarnaast is een organisatiemodel ontwikkeld vanuit de gedachte 'best of both worlds or even better' op basis waarvan de organisatie zal worden geherstructureerd.

Dit Sociaal Plan is bedoeld om de sociale gevolgen van de centralisatie en/of herstructurering zoveel mogelijk op te vangen. Uitgangspunt is het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen conform artikel 10.6 van de CAO. In situaties waar het niet van de betrokken Werknemers gevergd kan worden mee over te gaan naar de nieuwe locatie of wanneer een functie in de nieuw vormgegeven organisatie niet meer bestaat en herplaatsing in een passende functie niet tot de mogelijkheden behoort, wenst KidsFoundation de sociale gevolgen zoveel als mogelijk op te vangen.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle Werknemers die gevolg ondervinden vanwege de herstructurering. Van dit Sociaal Plan zijn Werknemers in de functie pedagogisch medewerker, locatiemanager of vestigingsmanager uitgesloten, aangezien zij niet getroffen worden.

Omdat de centralisatie van de servicekantoor activiteiten in Vianen impact heeft op het persoonlijke leven van medewerkers wier standplaats wijzigt met als gevolg dat een reistijd enkele reis van 60 minuten of meer ontstaat (conform hetgeen in artikel 4.1 lid c staat beschreven), is ervoor gekozen om die Werknemers de mogelijkheid te bieden gebruik te maken van faciliteiten in dit Sociaal Plan, los van het feit of zij in de nieuwe situatie een baan hebben of krijgen aangeboden.

## Inhoudsopgave

<i>Inleiding</i>	3
<i>Inhoudsopgave</i>	4
<i>1. Algemene bepalingen</i>	6
1.1. Werkings sfeer	6
1.2. Begripsbepalingen	6
1.3. Inwerkingtreding en looptijd	7
1.4. Betrokkenheid Tijdelijke Ondernemingsraad	7
1.5. Plichten van Werkgever en van Werknemer	7
1.6. Voorkoming onbillijkheid	7
1.7. Beschikbaarheid Sociaal Plan	8
1.8. Reikwijdte CAO en Burgerlijk Wetboek	8
<i>2. Rechten</i>	8
2.1. Individuele rechten	8
2.2. Tijdelijke Ondernemingsraad	8
<i>3. Personeelsformatieplan</i>	8
<i>4. Aanzeggingsgesprek</i>	9
4.1. Werknemer krijgt baan aangeboden	9
4.2. Werknemer wordt boventallig	9
<i>5. Boventalligheidsverklaring</i>	9
<i>6. Plaatsingsprocedure</i>	9
<i>7. Overgangsregelingen</i>	10
7.1. Salarisgarantie lagere functie	10
7.2. Overgangsregeling reiskosten	11
7.3. Overgangsregeling reistijd	11
7.4. Overgangsregeling thuiswerken	11
7.5. Verhuisregeling	11
7.6. Wijziging werktijden	12
<i>8. Voorzieningen bij Boventalligheid</i>	12
8.1. Mobiliteitsperiode	12
8.2. Van werk naar werk en scholing	13
8.3. Financiële aanspraken bij ontslag	14
<i>9. Procedure bij beëindiging dienstverband</i>	15

10	Overige bepalingen	16
10.1	Terugbetaling studiekosten	16
10.2	Referenties en getuigschrift	16
10.3	Fiscale afwikkeling	16
10.4	Pensioen en collectieve verzekering	16
10.5	Wijziging	16
10.6	Geheimhouding	16
10.7	Inlichtingen en gegevens	16
10.8	Concurrentiebeding	16
	<i>Bijlage 1</i> Bezwarencommissie	17
1.	Doelstelling	17
2.	Werkwijze	17
3.	Samenstelling	17
4.	Advies	17
5.	Geheimhouding	17

## 1. Algemene bepalingen

### 1.1. Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle Werknemers van KidsFoundation en regelt uitsluitend de personele gevolgen van de centralisatie en/of herstructurering. Dit Sociaal Plan kent specifiek voor de medewerkers van KidsFoundation een aantal keuze-elementen waar geen precedentwerking van mag worden afgeleid. Dit Sociaal Plan bevat afspraken voor Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke arbeidsovereenkomst niet van rechtswege eindigt binnen 26 weken na de verwachte datum waarop het UWV de ontslagvergunning zal verlenen en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen, of van wie anderszins de arbeidsovereenkomst wijzigt als direct gevolg van de in de onderneming aan de orde zijnde centralisatie en/of herstructurering. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die eindigt binnen 26 weken na de verwachte datum waarop het UWV de ontslagvergunning zal verlenen en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen, kunnen geen aanspraak maken op de regelingen zoals opgenomen in het Sociaal Plan met uitzondering van de bepaling in artikel 7.9. Het Sociaal Plan geldt niet voor Werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt anders dan vanwege de centralisatie en/of herstructurering (bijvoorbeeld verwijtbaar handelen, niet of onvoldoende functioneren, een dringende reden, twee jaar arbeidsongeschiktheid, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd et cetera) en op uitzendkrachten, gedetacheerden en oproepkrachten.

### 1.2. Begripsbepalingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. **Arbeidsovereenkomst:** de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd zoals bedoeld in artikel 7:610 BW tussen de Werkgever en de Werknemer;
- b. **Aanzegging:** De aanzegging is het individuele gesprek waarin Werkgever aan Werknemer meedeelt dat de Werknemer zijn baan volgt, een passende functie krijgt aangeboden of boventallig zal worden verklaard. Dit zal schriftelijk worden bevestigd.
- c. **Boventalligheid:** wanneer de functie als gevolg van de herstructurering komt te vervallen, wanneer de Werknemer op basis van het afspiegelingsbeginsel zijn functie verliest of wanneer de Werknemer kiest voor boventalligheid conform artikel 4.1 lid c. Van Boventalligheid is eerst sprake als dit door de Werkgever aan de Werknemer schriftelijk in de Boventalligheidsverklaring is medegedeeld;
- d. **Boventallige Werknemer:** Werknemer die van Werkgever een boventalligheidsverklaring heeft ontvangen;
- e. **Boventalligheidsverklaring:** Schriftelijke mededeling van Werkgever aan Werknemer waarin definitief de boventalligheid wordt medegedeeld;
- f. **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst Kinderopvang voor kindercentra en gastouderbureaus;
- g. **Einddatum:** de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging door de Werkgever dan wel door een beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst;
- h. **Maandsalaris:** het tussen Werkgever en Werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief vergoedingen en/of toelagen, maar inclusief de vakantietoeslag en vitaliteitsbudget;
- i. **Mobiliteitsperiode:** periode van 4 tot 6 maanden voorafgaand aan de Einddatum – afhankelijk van de keuze van de Werknemer - waarin Werknemer gebruik kan maken van loopbaanbegeleiding en/of scholing;
- j. **Opzegtermijn:** de opzegtermijn conform de CAO Kinderopvang;

- k. **Partijen:** contractpartijen bij het Sociaal Plan, zijnde enerzijds Werkgever, vennootschappen in de groep van KidsFoundation en anderzijds de vakorganisaties CNV Zorg & Welzijn te Utrecht, FNV Zorg & Welzijn te Amsterdam;
- l. **Passende functie:** een functie die de Werknemer al dan niet met behulp van scholing gelet op de aanstellingsvereisten kan vervullen;
- m. **Plaats van tewerkstelling/standplaats:** de plaats, waar de Werknemer conform aanstelling op de peildatum gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- n. **Sociaal Plan:** dit Sociaal Plan (inclusief de bijlage) zoals overeengekomen tussen de Werkgever en werknemersorganisatie(s);
- o. **Tijdelijke Ondernemingsraad:** de Tijdelijke Ondernemingsraad van Smallsteps en Partou;
- p. **Uitwisselbare functie:** functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en competenties vergelijkbaar is en naar niveau en beloning gelijk;
- q. **Werkgever:** KidsFoundation Holdings B.V., Smallsteps B.V. en Partou B.V. en de aan deze vennootschappen gelieerde ondernemingen die gezamenlijk deel uitmaken van de KidsFoundation Groep;
- r. **Werknemersorganisatie:** de Vereniging FNV en CNV;
- s. **Werknemer:** iedere man of vrouw die op grond van een Arbeidsovereenkomst bij Werkgever in dienst is.

Waar hij staat, kan ook zij gelezen worden.

### 1.3. Inwerkingtreding en looptijd

Het Sociaal Plan treedt in werking vanaf de datum van ondertekening en loopt tot en met 31 december 2022, tenzij voor de boventallige werknemer nog geen definitief besluit in het kader van dit Sociaal Plan is genomen. Ingegane rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken.

### 1.4. Betrokkenheid Tijdelijke Ondernemingsraad

Het advies van de Tijdelijke Ondernemingsraad zal gevraagd worden in het geval van fusie zoals bedoeld in artikel 10.6 lid 1 van de Cao Kinderopvang en in geval van een herstructurering conform de bepalingen in artikel 10.5 van de Cao Kinderopvang en artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

### 1.5. Plichten van Werkgever en van Werknemer

De Werkgever en Werknemers, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.

### 1.6. Voorkoming onbillijkheid

In gevallen, waarin dit Sociaal Plan leidt tot een evident onbillijke situatie voor de Werknemer, zal Werkgever voor de betreffende Werknemer in gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken. Indien de Werkgever van oordeel is dat geen sprake is van een evident onbillijke situatie, beoordelen de partijen van het Sociaal Plan de situatie.

### 1.7. Beschikbaarheid Sociaal Plan

De Werkgever zorgt ervoor dat iedere Werknemer een exemplaar van het Sociaal Plan ontvangt of kan downloaden.

### 1.8. Reikwijdte CAO en Burgerlijk Wetboek

- a) Boek 7: artikel 662 t/m 666 Burgerlijk Wetboek: de bepalingen van dit Sociaal Plan laten onverlet de verplichtingen van de Werkgever ex artikel 7:662 t/m 666 van het Burgerlijk Wetboek voor zover van toepassing.
- b) CAO: de bepalingen van dit Sociaal Plan laten onverlet de verplichtingen van de CAO en specifiek artikel 10.6 van de CAO Kinderopvang.

## 2. Rechten

### 2.1. Individuele rechten

Alle werknemers gaan over naar de nieuwe werkgever onder de volgende voorwaarden, tenzij sprake is van Boventaligheid en de Werkgever geen Passende functie kan aanbieden:

- a) De Werknemer behoudt aanspraak op de arbeidsvoorwaarden en anciënniteit.
- b) In de organisaties van de betrokken vennootschappen kunnen verschillende pakketten secundaire arbeidsvoorwaarden of regelingen actief zijn. De secundaire arbeidsvoorwaarden en regelingen van betrokken ondernemingen zullen voor zover nodig geharmoniseerd worden na instemming van de TOR. Gunstiger geëffectueerde afspraken die een Werknemer heeft zullen blijven bestaan.
- c) Indien de Werknemer verworven rechten boven of naast de Cao heeft, behoudt de Werknemer deze rechten. Deze rechten worden geïnventariseerd door de Werkgever en met instemming van de Werknemer vastgesteld.
- d) Wijzigingen in functie en/of Plaats van tewerkstelling zijn mogelijk voor zover deze voortvloeien uit een na advies van de Tijdelijke Ondernemingsraad vastgesteld organisatie- en personeelsplan, met inachtneming van de procedures en rechten uit dit Sociaal Plan.
- e) Alle rechten zoals bedoeld in de leden a t/m d worden in een aanhangsel bij de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.

### 2.2. Tijdelijke Ondernemingsraad

- a) De bij KidsFoundation samengestelde Tijdelijke Ondernemingsraad bezit vanaf de oprichtingsdatum alle rechten en faciliteiten van ondernemingsraden conform de Wet op de ondernemingsraden, het bepaalde in de Cao en eventuele afspraken welke in het verleden zijn gemaakt.
- b) Totdat de nieuwe organisatie volledig vorm heeft gekregen op één centrale locatie zal de Tijdelijke Ondernemingsraad op de gebruikelijke wijze blijven functioneren. Wanneer de centralisatie en herstructurering gerealiseerd is, zal een nieuwe medezeggenschapsstructuur worden opgezet met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden.

## 3. Personeelsformatieplan

Op basis van de huidige organisatiestructuur wordt door de Werkgever vóór de beoogde datum van overgang een personeelsformatieplan voorgelegd. Dit plan is betrokken bij het advies dat de Tijdelijke Ondernemingsraad uitbrengt op basis van het gestelde in artikel 25, lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden en artikel 10.5 van de CAO Kinderopvang.



## 4. Aanzeggingsgesprek

De Aanzegging is het individuele gesprek waarin Werkgever aan Werknemer mededeelt dat de Werknemer zijn baan volgt, een passende functie krijgt aangeboden of boventallig zal worden verklaard. Dit zal schriftelijk worden bevestigd.

### 4.1. Werknemer krijgt baan aangeboden

- a) Na Aanzegging dient Werknemer binnen 10 werkdagen schriftelijk te laten weten of hij de functie op de andere locatie accepteert.
- b) De wijzigingen en overgangsregelingen worden van kracht vanaf het moment dat de activiteiten en taken van de Werknemer worden overgeheveld naar Vianen. Wanneer Werknemer voor deze overgangsdatum wordt gevraagd voor werkzaamheden naar Vianen te reizen, geldt de reiskostenvergoeding zakelijk verkeer conform de thans geldende reiskostenregeling. Tevens geldt dat Werknemer in de gelegenheid wordt gesteld voorafgaand aan de overplaatsing kennis te maken op de nieuwe werkplek tegen dezelfde voorwaarden wat betreft zakelijk verkeer.
- c) Werknemer met een reisafstand van 60 minuten enkele reis of langer conform artikel 7.3 lid b, krijgt de gelegenheid de functie op de andere locatie niet te accepteren en wordt daarmee boventallig verklaard waardoor dit Sociaal Plan van toepassing is.

### 4.2. Werknemer wordt boventallig

Werknemer is boventallig wanneer de functie als gevolg van de herstructurering komt te vervallen, wanneer de Werknemer op basis van het afspiegelingsbeginsel zijn functie verliest of wanneer de Werknemer kiest voor boventalligheid conform artikel 4.1 lid c. Van Boventalligheid is eerst sprake als dit door de Werkgever aan de Werknemer schriftelijk in de Boventalligheidsverklaring is medegedeeld.

## 5. Boventalligheidsverklaring

Dit moment kan samenvallen met het aanzeggingsgesprek. Wanneer de functie op termijn zal komen te vervallen, zal de Boventalligheidsverklaring tenminste 6 maanden voor de Einddatum worden verstrekt.

In de Boventalligheidsverklaring wordt ten minste het volgende (indien van toepassing) vermeld:

- de datum (de datum dat werknemer schriftelijk boventallig is verklaard) en reden van Boventalligheid;
- of er sprake is van (gedeeltelijke) vrijstelling van werkzaamheden omdat er geen passende arbeid voorhanden is, en zo ja, per welke datum;
- indien aanwezig: eventuele beschikbaarheid van Passende functie;
- verloop van de verdere procedure;
- een kopie van het Sociaal Plan.

## 6. Plaatsingsprocedure

Indien blijkt dat aan een Werknemer die boventallig is of dit zal worden een Passende functie kan worden aangeboden, zal Werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium met de betrokken Werknemer overleg plegen met het doel tot overeenstemming te komen en daarbij de consequenties van de wijziging aan betrokkene mee te delen.

De functie is maximaal 1 salarisschaal lager of hoger ingedeeld. De periode waarbinnen de Werknemer de passende functie moet kunnen vervullen is 12 maanden. Na 6 maanden na plaatsing in de passende functie vindt een evaluatie plaats op basis waarvan wordt besloten de plaatsing al dan niet te continueren. De Werknemer krijgt indien mogelijk andermaal een passende functie aangeboden of wordt boventallig verklaard indien blijkt dat de Werknemer niet binnen nogmaals 6 maanden kan voldoen aan de aanstellingsvereisten.

Werknemers die boventallig zijn, krijgen als eerste de vacature aangeboden. Indien een Werknemer een Passende functie wordt aangeboden, gebeurt dit in de onderstaande volgorde:

1. Een andere functie in dezelfde schaal;
  2. Een functie in een hogere salarisschaal (maximaal 1 schaal hoger);
  3. Een functie in een lagere salarisschaal (maximaal 1 schaal lager).
- a) Indien aan de Werknemer een Passende functie wordt aangeboden, mag hij dit aanbod in beraad nemen en binnen 10 werkdagen nadat het aanbod is gedaan, aan Werkgever schriftelijk laten weten of hij dit aanbod al dan niet aanvaardt. Mocht de Werknemer dit voorstel accepteren, dan is artikel 4.1 van toepassing.
- b) Ingeval van een nieuwe functie of functiewijziging zal de Werkgever de Werknemer in de nieuwe functie zoveel mogelijk begeleiden. Aan de Werknemer wordt zo nodig een inwerkperiode geboden waarvan de duur gebruikelijk is voor de betrokken functie (max 2 maanden).
- c) Indien voor het vervullen van een nieuwe functie naar het oordeel van de Werkgever en/of Werknemer om/bijbscholing noodzakelijk is, zal Werkgever hierin voorzien.
- d) Wanneer meerdere kandidaten aanspraak maken op een nieuwe functie, zal Werkgever conform artikel 9 van de Ontslagregeling handelen (omgekeerde afspiegelingsvolgorde) in geval van een uitwisselbare functie. In geval van een passende functie geldt dat indien er meerdere geschikte kandidaten zijn degene met de langste diensttijd de functie krijgt aangeboden.

## 7. Overgangsregelingen

### 7.1. Salarisgarantie lagere functie

De Werknemer die als gevolg van de integratie een Passende functie aanvaardt, welke op een lager salarisniveau is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt aanspraak op het bruto salaris en de salarisuitloop van de oorspronkelijke functie, inclusief de in de Cao genoemde toeslagen, voor zover op de Werknemer van toepassing. Het salaris wordt aangepast aan de loonontwikkelingen van de Cao.

## 7.2. Overgangsregeling reiskosten

Een Werknemer die in verband met een wijziging in de Plaats van tewerkstelling (extra) reiskosten moet maken, krijgt deze (extra) reiskosten vergoed conform de geldende reiskostenregeling met dien verstande dat deze extra reiskosten als 'overgangsregeling reiskosten' gelden en conform onderstaande staffel worden gecompenseerd met een afbouw in 3 jaar:

- a) de eerste 12 maanden 100% vergoeding van het aantal extra kilometers
- b) de daarop volgende 12 maanden 75% van het aantal extra kilometers
- c) de daarop volgende 12 maanden 50% van het aantal extra kilometers

Indien Werknemer de beschikking heeft over een leaseauto uit hoofde van de functie, worden er geen extra reiskosten vergoed.

Na de afbouwregeling wordt gebruik gemaakt van de geldende regeling woon-werkverkeer.

## 7.3. Overgangsregeling reistijd

- a) Voor een Werknemer die in verband met een wijziging in de Plaats van tewerkstelling een reistijd enkele reis krijgt van langer dan 60 minuten geldt dat extra reistijd boven de 60 minuten enkele reis initieel in werktijd mag worden gereisd als 'overgangsregeling reistijd' en conform onderstaande staffel in 3 jaar wordt afgebouwd:
  - de eerste 12 maanden 100% extra reistijd boven de 60 minuten in werktijd
  - de daarop volgende 12 maanden 75% extra reistijd boven de 60 minuten in werktijd
  - de daarop volgende 12 maanden 50% extra reistijd boven de 60 minuten in werktijd
- b) De reistijd wordt berekend van deur tot deur op basis van de ANWB routeplanner voor woon werk verkeer (onafhankelijk van manier van reizen) en met als uitgangspunt dat de snelste route wordt berekend, waarbij geen rekening wordt gehouden met actueel verkeer.

## 7.4. Overgangsregeling thuiswerken

Voor een Werknemer die in verband met een wijziging in de Plaats van tewerkstelling een reistijd krijgt van langer dan 60 minuten enkele reis geldt de 'overgangsregeling thuiswerken' welke inhoudt dat gedurende 18 maanden 2 dagen per week mag worden thuisgewerkt op basis van een fulltime dienstverband (parttime pro rato). In overleg met de leidinggevende van de betrokken medewerker worden de dagen vastgesteld. Werkgever behoudt zich het recht voor dat deze niet op vaste dagen plaatsvinden en Werknemer wanneer dat noodzakelijk is naar kantoor komt. Werknemer wordt door Werkgever gefaciliteerd met een laptop en mobiele telefoon en is zelf verantwoordelijk voor de thuiswerkplek.

Na deze 18 maanden kan gebruik gemaakt worden van de dan geldende thuiswerkregeling.

## 7.5. Verhuisregeling

Indien de Werknemer binnen een periode van 18 maanden aangeeft te willen verhuizen vanwege de wijziging van de plaats van de tewerkstelling, zal de verhuiskostenregeling uitvoeringsregeling A van de Cao van toepassing zijn. Daarnaast ontvangt de Werknemer eenmalig een bedrag van € 15.000,- bruto (zegge: vijftienduizend euro).

## 7.6. Wijziging werktijden

- a. Indien de functie zoals genoemd in artikel 4.1 dient te worden uitgevoerd op andere werktijden en/of andere werkdagen, dan zal de Werkgever dit in een zo vroeg mogelijk stadium aan de betrokken Werknemer mededelen en daarbij de consequenties van de wijziging aan betrokkene mededelen, waaronder de ingangsdatum van de wijzigingen.
- b. De wijzigingen worden van kracht vanaf het moment dat de activiteiten en taken van de medewerker worden overgeheveld naar Vianen. Met instemming van de Werknemer kan een kortere termijn worden overeengekomen.
- c. De Werknemer kan zelf voorstellen doen voor het flexibeler invullen van de werktijden. Uiteindelijk beslist de Werkgever of hieraan tegemoet kan worden gekomen, waarbij het bedrijfsbelang een belangrijke rol zal spelen.

## 8. Voorzieningen bij Boventalligheid

### 8.1 Mobiliteitsperiode

- a. De Werkgever zal zich maximaal inspannen om de Boventallige Werknemer te herplaatsen via de faciliteiten als genoemd in artikel 8.2 ('werk-naar-werk en scholing traject'), al dan niet in een interne (passende) functie. De Boventallige Werknemer zal zich op zijn beurt actief inzetten om een andere externe dan wel interne functie te zoeken en kan daarbij gebruikmaken van de faciliteiten van dit Sociaal Plan.
- b. De Werknemer zal tot de Einddatum de werkzaamheden in de eigen functie of in een vergelijkbare Passende functie continueren, tenzij de Werkgever in overleg met de Werknemer anders bepaalt. Het eventuele restant van de vakantie-uren zal bij de eindafrekening worden uitbetaald.
- c. De Boventallige Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om onder werktijd eventuele (collectieve) trainingen in het kader van het 'werk-naar-werk-traject' te volgen. De Boventallige Werknemer wordt ook in de gelegenheid gesteld om onder werktijd te solliciteren naar een andere baan, waarbij eventuele reiskosten conform de reiskostenregeling van Werkgever worden vergoed. De Werknemer zal hiervoor vooraf toestemming vragen aan zijn leidinggevende, die de toestemming niet zal onthouden, tenzij de continuïteit van de werkzaamheden wordt belemmerd.
- d. De Werkgever zal in redelijkheid (deels) vrijstelling verlenen van werkzaamheden wanneer de Werknemer daar om verzoekt, tenzij het bedrijfsbelang zich daar tegen verzet. Indien de Werknemer op diens verzoek na overleg met de Werkgever wordt vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, wordt hij geacht zijn eventueel openstaande vakantie-uren per de Einddatum te hebben genoten, zodat ter zake van deze dagen geen betalingen meer plaats vinden, tenzij er nog uren resterend. Voor zover Werknemer vrijgesteld is van werk op initiatief van Werkgever vanwege het ontbreken van passend werk, worden openstaande vakantie-uren alleen opgenomen als daadwerkelijk vakantie wordt genoten.

## 8.2 Van werk naar werk en scholing

- a. De Werknemer zal, gedurende de Mobiliteitsperiode, tot de Einddatum zoveel als mogelijk zijn oude functie blijven vervullen. Gedurende deze periode zullen vacatures in zijn eigen functie of vacatures met toepassing van de procedure voor herplaatsing aan hem worden aangeboden.
- b. De Werkgever zal de Werknemer begeleiding naar ander werk aanbieden door het inschakelen van twee extern werkbemiddelingsbureaus, die met instemming van de Tijdelijke Ondernemingsraad zijn geselecteerd. De werkbemiddelingsbureaus zijn door de Werkgever geselecteerd door middel van een offerteverzoek. Uitgangspunten bij de selectie zijn onder andere, continuïteit, professionaliteit/kwaliteit, specialiteit en ervaring met de doelgroep en succesratio. De Werknemer is niet gehouden om werkbemiddelingsbegeleiding te volgen.
- c. De Boventallige Werknemer kan desgewenst, via één van de twee geselecteerde bemiddelingsbureaus, ondersteuning ontvangen bij het zoeken naar een passende arbeidsplaats buiten de onderneming. Het bureau doet een intake en biedt de Werknemer een bij hem passend werkbemiddelingstraject aan.
- d. Deze ondersteuning kan zich onder meer richten op:
  - verkenning van de arbeidsmarkt;
  - versterking van de eigen positie op de arbeidsmarkt;
  - vergroting van de sollicitatievaardigheden door middel van training;
  - scholing om de kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren.
- e. Het werkbemiddelingstraject start zo spoedig mogelijk na Boventalligheidsverklaring doch uiterlijk een maand voor de Einddatum en kan, afhankelijk van het vast te stellen pakket, tot maximaal 6 maanden na de Einddatum doorlopen. Vanaf het moment dat de betrokken (ex-) Werknemer een andere baan heeft gevonden, dan wel om een andere reden geen baat meer heeft bij de werkbemiddelingsondersteuning, eindigt de werkbemiddelingsondersteuning voortijdig.
- f. Ondanks het feit dat het baanverlies niet aan de Werknemer te wijten is, zal de Werknemer de leidende rol nemen in het vinden van ander werk. De Werkgever is hierbij ondersteunend.
- g. Werkgever vergoedt de kosten van de werkzaamheden van het bureau, te voldoen op declaratiebasis doch tot maximaal €2500,- exclusief BTW, rechtstreeks te betalen door Werkgever aan het bureau. Op advies van het werkbemiddelingsbureau kan voor moeilijk plaatsbare werknemers in overleg met de Werkgever een verlenging van het traject plaatsvinden met een maximumwaarde van € 1000,- excl. BTW, welk bedrag in mindering komt op het scholingsbudget zoals opgenomen onder punt h. De waarde van het programma is niet inwisselbaar in geld.

- h. De Werkgever zal met inachtneming van de regeling vermeld onder punt g van dit artikel, de kosten vergoeden van bijscholing in verband met het volgen van een aanvullende opleiding of cursus tot een maximum van in totaal EUR 2500,- exclusief BTW (inclusief andere activiteiten in het kader van begeleiding), indien het werkbemiddelingsbureau in overleg met de Werknemer en de afdeling HR deze opleiding of cursus vindt bijdragen aan het vinden van een functie elders voor de betreffende Werknemer. De aanvullende opleiding of cursus dient gericht te zijn op het vergroten van de kans op een plaats op de arbeidsmarkt. De Werkgever dient de betreffende opleiding voor aanvang van de opleiding te accorderen. Het opleidingsinstituut zal de vooraf geaccordeerde factuur op naam van de Werkgever stellen.

De tijd besteed aan het genoemde in artikel 8.2 wordt tot de arbeidstijd gerekend.

### 8.3 Financiële aanspraken bij ontslag

Dit Sociaal Plan kent een aantal varianten, waaruit de Werknemer met een contract voor onbepaalde tijd kan kiezen. De varianten zijn:

- a) Transitievergoeding met factor 1,25 en een mobiliteitsperiode van 6 maanden;
- b) Transitievergoeding met factor 1,4 en een mobiliteitsperiode van 5 maanden;
- c) Transitievergoeding met factor 1,5 en een mobiliteitsperiode van 4 maanden.

De desbetreffende Werknemer ontvangt een berekening van deze drie varianten en maakt op basis daar van zijn keuze. De Werkgever betaalt binnen 30 dagen na de Einddatum een bedrag dat overeenkomt met de overeengekomen transitievergoeding aan de Werknemer. Voor het berekenen van de transitievergoeding wordt berekeningsmethode 2019 gehanteerd. Werknemers houden aanspraak op de "overgangsregeling transitievergoeding" ex artikel 7: 673a bij de berekening van de transitievergoeding. De Werknemer met een bepaalde tijd contract welke van rechtswege eindigt ontvangt de transitievergoeding berekeningsmethode 2020 (conform de Wet WAB). De Werknemer die in dienst blijft tot de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt ontvangt € 500,- bruto dat naar keuze van Werknemer kan worden uitbetaald of aangewend voor outplacement en/of scholing (exclusief BTW).

## 9 Procedure bij beëindiging dienstverband

Zodra is vastgesteld dat de Werknemer zijn functie zal verliezen en interne herplaatsing niet mogelijk is, zal de volgende procedure worden gevolgd.

De beëindiging van de Arbeidsovereenkomst zal naar keuze van de Werknemer kunnen plaatsvinden:

- door een beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst; of;
  - door het indienen van een verzoek tot beëindiging van het dienstverband bij het UWV, dan wel de Rechtbank.
- a) De Werkgever geeft de voorkeur aan een beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst. De Werkgever zal de Boventallige Werknemer gelijktijdig met de Boventallicheidsverklaring een vaststellingsovereenkomst aanbieden waarin de wederzijdse verplichtingen zoals beschreven in dit Sociaal Plan worden bevestigd evenals de startdatum van de mobiliteitsperiode. In deze vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen dat de Arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met in achtneming van de Opzegtermijn. Tussen de datum Boventallicheid en de Einddatum zal tenminste een periode van 4 maanden zitten, afhankelijk van de keuze van de medewerker conform artikel 8.3, welke tevens geldt als mobiliteitsperiode.
- b) De Werkgever zal in geval dat de UWV-procedure wordt gevolgd, een mobiliteitsperiode van 6 maanden inclusief de geldende Opzegtermijn in acht nemen bij de opzegging van de Arbeidsovereenkomst na verkregen toestemming van het UWV onder aftrek van de termijn gelegen tussen de dag van indiening van het verzoek bij het UWV en de datum waartegen de Werkgever de Werknemer opzegt.
- c) De Werknemer die zelf de Arbeidsovereenkomst opzegt voor de Einddatum kan aanspraak maken op de voorziening zoals opgenomen in artikel 8.3 van het Sociaal Plan.
- d) De Werknemer kan de Arbeidsovereenkomst zelf opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Het dienstverband eindigt tegen deze eerdere datum die alsdan zal gelden als de nieuwe Einddatum.

## 10 Overige bepalingen

### 10.1 Terugbetaling studiekosten

Indien de Werknemer uit hoofde van een individuele of collectieve afspraak nog studiekosten aan de Werkgever zou moeten terugbetalen, dan komt die verplichting per de einddatum te vervallen en zullen dientengevolge de studiekosten door de Werkgever worden kwijtgescholden.

### 10.2 Referenties en getuigschrift

De Werkgever zal Werknemer een positief getuigschrift en dito referenties verstrekken. Indien een Werknemer een andere functie aanvaardt zal desgevraagd ook een getuigschrift worden verstrekt over het functioneren in de oorspronkelijke functie.

### 10.3 Fiscale afwikkeling

Waar sprake is van betalingen volgens dit Sociaal Plan zal de Werkgever de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden door de Werkgever slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor de Werkgever met zich brengt.

Alle bedragen/vergoedingen genoemd in de Sociaal Plan zijn bruto, tenzij anders vermeld.

### 10.4 Pensioen en collectieve verzekering

Verplichte deelname aan de pensioenregeling van PFZW eindigt door ontslag. Werknemer kan er voor kiezen deel te blijven nemen aan de pensioenregeling van PFZW en zelf het werknemers- en werkgeversdeel af te dragen. Werknemer kan zich bij PFZW aanmelden voor een gratis risico dekking voor het risico van arbeidsongeschiktheid en overlijden bij werkloosheid. Werknemer is zelf verantwoordelijk voor deze meldingen.

De deelname door de Werknemer aan collectieve verzekeringen eindigt op de datum dat het dienstverband eindigt; de Werknemer kan indien gewenst en voor zover door de verzekeraar toegestaan de collectieve verzekeringen voortzetten tot het einde van het kalenderjaar waarin het dienstverband eindigt.

### 10.5 Wijziging

Indien tijdens de looptijd van het Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in (fiscale) wet- en regelgeving, en die effect hebben op de uitvoering van het Sociaal Plan zullen partijen tijdig in overleg treden over een eventuele wijziging van het Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing.

### 10.6 Geheimhouding

Het geheimhoudingsbeding dat tussen Werkgever en Werknemer is overeengekomen in de Arbeidsoverkomst, blijft van kracht.

### 10.7 Inlichtingen en gegevens

De Werknemer die een beroep doet op de voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid aan de Werkgever te verstrekken.

### 10.8 Concurrentiebeding

De Werknemer die in zijn Arbeidsovereenkomst een concurrentie- of relatiebeding heeft staan, wordt daar bij de beëindiging van het dienstverband van ontheven.



## **Bijlage 1 Bezwarencommissie**

### **1. Doelstelling**

De Bezwarencommissie is ingesteld om toe te zien op een juiste naleving van het Sociaal Plan en het behandelen van bezwaren over de uitvoering van het plan.

### **2. Werkwijze**

De Werknemer kan in beroep gaan binnen 14 werkdagen nadat ten aanzien van hem door Werkgever schriftelijk een beslissing is genomen op grond van dit Sociaal Plan (i.e. een besluit tot al dan niet toekenning van voorzieningen op basis van dit Sociaal Plan en een aanbod voor/plaatsing in een Passende Functie) en hij van mening is dat deze beslissing in strijd is met een juiste toepassing van het Sociaal Plan. Dit beroep moet schriftelijk en gemotiveerd worden ingediend bij de Bezwarencommissie.

Het instellen van een beroep heeft geen schorsende werking van het betreffende besluit en staat vanzelfsprekend niet in de weg aan de uitvoering van de reorganisatie en het Sociaal Plan.

De Bezwarencommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Werknemer een beroep heeft ingesteld. De Bezwarencommissie bepaalt haar eigen werkwijze, onderdeel van het proces is in ieder geval een hoor/wederhoor.

De Bezwarencommissie brengt schriftelijk advies uit aan de Algemeen Directeur van Werkgever dan wel een andere door Werkgever aan te wijzen functionaris. Adviezen zullen zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee weken, schriftelijk aan de Werknemer en de Werkgever worden meegedeeld.

### **3. Samenstelling**

De samenstelling van de Bezwarencommissie is als volgt:

- een lid wordt benoemd door de Werkgever;
- een lid wordt benoemd door de FNV en CNV gezamenlijk;
- de voorzitter wordt benoemd door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.

Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid van de organisatie zijn.

Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de Werkgever.

### **4. Advies**

De beslissing van de Bezwarencommissie geldt als bindend advies aan de Werkgever. De Werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.

### **5. Geheimhouding**

De leden van de Bezwarencommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle informatie ten aanzien van zowel de Werkgever als Werknemer die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.