

---

**SOCIAAL PLAN**

---

tussen

**VAN GANSEWINKEL GROEP**

en

**ABVAKABO FNV**

en

**CNV PUBLIEKE ZAAK**

en

**CNV VAKMENSEN**

en

**FNV BONDGENOTEN**

en

**DE UNIE**

## INHOUDSOPGAVE

Artikel		Pagina
1	ALGEMENE BEPALINGEN.....	1
2	DEFINITIES.....	2
3	MEDEDELING EN BOVENTALLIGHEID.....	5
4	INTERNE HERPLAATSING.....	5
5	BEËINDIGINGSVERGOEDING.....	7
6	VERSNELD VERTREK.....	7
7	PLAATSMAKERSREGELING.....	7
8	BEGELEID ZOEKEN.....	8
9	AFWIKKELING ARBEIDSOVEREENKOMST.....	9
10	BEZWARENCOMMISSIE.....	10
11	WERKNEMERS MET ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.....	11
12	CAO.....	11

DIT SOCIAAL PLAN van 19 december 2012 tussen:

- (1) **VAN GANSEWINKEL GROEP B.V.** en de daaraan gelieerde ondernemingen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer R.C. de Fluiter Balledux;
- (2) **ABVAKABO FNV**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw Groen;
- (3) **CNV PUBLIEKE ZAAK**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Reijgersberg;
- (4) **CNV VAKMENSEN**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Orie;
- (5) **FNV BONDGENOTEN**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Van den Dungen; en
- (6) **DE UNIE**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Bajema.

## **1 ALGEMENE BEPALINGEN**

### **1.1 Werkingsfeer**

Het Sociaal Plan is in overleg met de Vakbonden overeengekomen en is uitsluitend van toepassing op Werknemers die op de datum van inwerkingtreding van het Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst zijn van de Werkgever in Nederland, waarvan de functie komt te vervallen tijdens de Looptijd van het Sociaal Plan vanwege een maatregel waarover de (C)OR van de Werkgever heeft geadviseerd. Werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvan de functie komt te vervallen op grond van het in de vorige volzin bepaalde, kunnen gebruik maken van de optie begeleid zoeken zoals bedoeld in artikel 8. Voorts is artikel 11 van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen verder geen rechten ontlenen aan dit Sociaal Plan. Het Sociaal Plan komt in de plaats van alle mogelijke eerdere sociale plannen waaronder het Sociaal Statuut/Sociaal Kader van 14 oktober 2005. Op het tijdstip van het afsluiten van dit Sociaal plan bestaande rechten, op basis van het Sociaal Statuut of een ander eerder sociaal plan, worden gerespecteerd.

### **1.2 Uitgangspunten**

Het Sociaal Plan heeft als doel het opvangen, voor zover in redelijkheid mogelijk, van de personele gevolgen van de reorganisatie van de Werkgever voor de Werknemers. De Werkgever wil met behulp van het inzetten van outplacement en de instrumenten opleiding en training stimuleren dat de Boventallig verklaarde Werknemers zo snel mogelijk ander werk bij een andere werkgever vinden ("van werk naar werk").

### **1.3 Looptijd**

Het Sociaal Plan treedt in werking op 28 september 2012 en eindigt van rechtswege op 28 september 2015, of zoveel eerder op de datum waarop alle aandelen in het aandelenkapitaal van Van Gansewinkel Groep B.V. aan een derde zijn overgedragen. De einddatum van het Sociaal Plan is niet van toepassing op de rechten waarop een Werknemer op grond van het Sociaal Plan en binnen de Looptijd daarvan aanspraak heeft gekregen. Uiterlijk zes maanden voor afloop van het Sociaal Plan zullen de Werkgever en de Vakbonden overleggen over eventuele verlenging van het Sociaal Plan.

#### **1.4 Wet melding collectief ontslag**

De Werkgever heeft overeenkomstig de Wet melding collectief ontslag melding gedaan bij het UWV WERKbedrijf. De Vakbonden zijn overeenkomstig geraadpleegd en kunnen zich verenigen met de beëindigingen van de arbeidsovereenkomsten van de Boventallig verklaarde Werknemers. De Vakbonden zien af van de maand “wachttijd” zoals bedoeld in artikel 5a van de Wet melding collectief ontslag.

#### **1.5 Hardheidsclausule**

Hoewel het Sociaal Plan met zo groot mogelijke zorg is opgesteld en geformuleerd, is het mogelijk dat de toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval tot een onbillijke situatie leidt. In dat geval kan de Werkgever in positieve zin ten gunste van de Werknemer van het Sociaal Plan afwijken.

#### **1.6 Overleg**

De Werkgever en de Vakbonden zullen gedurende de Looptijd van het Sociaal Plan twee maal per jaar overleg plegen over de stand van zaken.

#### **1.7 Verstrekken van inlichtingen**

De Werknemer op wie het Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich aan de Werkgever tijdig de juiste, volledige noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en gegevens en/of het niet verstrekken van de noodzakelijke inlichtingen en gegevens alsmede het misbruik maken van de aan de Werknemer aangeboden regelingen, heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg. Verder zal de Werknemer verplicht zijn eventuele reeds ontvangen uitkeringen onder dit Sociaal Plan terug te betalen en gemaakte kosten te vergoeden.

#### **1.8 Wijzigingen in wet- en/of regelgeving**

In geval van wijzigingen in wet- en/of regelgeving die van wezenlijke invloed zijn op hetgeen Partijen in het Sociaal Plan zijn overeengekomen, zullen de Partijen opnieuw met elkaar in overleg treden.

#### **1.9 Fiscale afwikkeling**

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. De Werkgever zal zorg dragen voor de wettelijk verplichte inhoudingen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving dit toelaat en voor zover dit niet leidt tot extra kosten voor de Werkgever.

#### **1.10 Wijzigingen**

Het Sociaal Plan kan uitsluitend worden gewijzigd door middel van een schriftelijke, door de Partijen ondertekende daartoe strekkende verklaring.

## **2 DEFINITIES**

### **2.1 Definities**

In dit Sociaal Plan hebben onderstaande termen telkens de volgende betekenis:

<b>Arbeidsovereenkomst</b>	de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 BW tussen de Werkgever en de Werknemer.
<b>Beëindigingsvergoeding</b>	<p>de beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 5.1 van het Sociaal Plan en berekend overeenkomstig de Kantonrechtर्सformule, die luidt <math>A \times B \times C</math>, waarbij:</p> <p>A = aantal gewogen dienstjaren; B = beloning; en C = correctiefactor.</p> <p>Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de dienstdtijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij beëindiging van de arbeidsrelatie:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;</li><li>- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;</li><li>- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5;</li><li>- dienstjaren afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.</li></ul> <p>Voor de berekening van B (beloning): zie de definitie van Maandsalaris.</p> <p>Indien de verwachte inkomstenderving tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum van de werknemer lager is dan de uitkomst van de formule, dan wordt de vergoeding berekend aan de hand van die inkomstenderving, tenzij verwijtbaarheid, risicosfeer en de overige bijzondere omstandigheden billijkheidshalve aanleiding geven tot een andere vergoeding.</p>
<b>Bezwarencommissie</b>	de commissie die toeziet op de naleving van het Sociaal Plan, zoals is geregeld in artikel 10.
<b>Boventallig(heid)</b>	de functie van de Werknemer komt te vervallen.
<b>CAO Afval &amp; Milieu</b>	de collectieve arbeidsovereenkomst Afval & Milieu.
<b>(C)OR</b>	de (centrale) ondernemingsraad van de Werkgever.
<b>Dienstjaren</b>	voor het vaststellen van het aantal dienstjaren is de

Einddatum beslissend. Onder dienstjaar wordt verstaan een volledig gewerkt jaar in dienst van de Werkgever, met dien verstande dat een periode van zes maanden en één dag of meer wordt beschouwd als een volledig dienstjaar.

<b>Directie</b>	de directie van de Werkgever.
<b>Einddatum</b>	de einddatum van de Arbeidsovereenkomst.
<b>Gelijke of Gelijkwaardige functie</b>	een functie waarvoor een Werknemer binnen een periode van maximaal drie maanden van bijscholing geschikt kan worden voor deze functie en (alsnog) aan de functie-eisen van de functie kan voldoen.
<b>Looptijd</b>	de looptijd van het Sociaal Plan is van 28 september 2012 tot en met 28 september 2015, of zoveel eerder de datum waarop alle aandelen in het aandelenkapitaal van Van Gansewinkel Groep B.V. aan een derde zijn overgedragen.
<b>Maandsalaris</b>	alle vaste inkomensbestanddelen per maand, te weten het laatstgenoten bruto salaris per maand, het vakantiegeld, de gegarandeerde eindejaarsuitkering en/of dertiende maand en, indien van toepassing, Vaste toeslagen. Alle variabele vergoedingen zoals de vergoeding voor het verrichten van overuren, verschoven diensten en bonusregelingen blijven buiten beschouwing.
<b>Passende functie</b>	een functie (a) waarvoor de Werknemer geschikt is op basis van de functie-eisen, opleiding, ervaring (in de taken die behoren bij de functie), kennis en competenties, dan wel waarvoor de Werknemer binnen drie maanden daarvoor geschikt te maken is en inzetbaar zal zijn naar het oordeel van de Werkgever; (b) die een maximale afwijking van één functieniveau kent ten opzichte van het functieniveau van de laatst vervulde functie bij plaatsing binnen dezelfde CAO, danwel een maximum verschil van 7,5% ten opzichte van het voor de Werknemer geldende maandsalaris bij plaatsing in een andere CAO; en (c) met een maximale reisafstand van anderhalf uur op basis van openbaar vervoer voor een fulltime functie.
<b>Partij</b>	een partij bij het Sociaal Plan.

<b>Sociaal Plan</b>	dit sociaal plan gedateerd 19 december 2012 zoals overeengekomen tussen de Werkgever en de Vakbonden.
<b>Vakbonden</b>	Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, CNV Vakmensen FNV Bondgenoten en De Unie.
<b>Vaste toeslagen</b>	de laatstgenoten persoonlijke en vaste toeslagen die jaarlijks worden geïndexeerd en voor het pensioengevend salaris van de Werknemer meetellen.
<b>Vaststellingsovereenkomst</b>	de vaststellingsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer waarin de gemaakte afspraken worden vastgelegd voor de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst tussen partijen.
<b>Werkgever</b>	Van Gansewinkel Groep B.V. en de daaraan gelieerde ondernemingen.
<b>Werknemer</b>	de natuurlijke persoon die op de ingangsdatum van het Sociaal Plan krachtens een Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van de Werkgever en werkzaam is in Nederland.

Daar waar in het Sociaal Plan wordt gesproken van “hij” en “zijn” wordt ook bedoeld “zij” en “haar”.

### **3 MEDEDELING EN BOVENTALLIGHEID**

De Bovenalligheid van de Werknemer wordt mondeling aangezegd en vervolgens schriftelijk door de Werkgever aan de Werknemer bevestigd. In de schriftelijke bevestiging staat de datum van Bovenalligheid vermeld alsmede de motivatie. In de schriftelijke bevestiging is voorts de Einddatum opgenomen. Als bijlage bij de schriftelijke bevestiging ontvangt de Werknemer de Vaststellingsovereenkomst.

## **4 INTERNE HERPLAATSING**

### **4.1 Criteria interne herplaatsing**

4.1.1 Bij interne herplaatsing gelden de volgende criteria:

- Bovenallig verklaarde Werknemers worden – indien er sprake is van een Passende functie of een Gelijke of Gelijkwaardige functie – volgens het principe van “omgekeerde afspiegeling” direct in de vacature geplaatst.
- In overleg met de (C)OR is vastgesteld welke functies uitwisselbaar (zoals bedoeld in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV) zijn.

- Boventallig verklaarde Werknemers komen met voorrang als herplaatsingskandidaat in aanmerking voor vacatures voor een Passende functie of een Gelijke of Gelijkwaardige functie binnen de Werkgever.

## **4.2 Aanpassing arbeidsvoorwaarden**

- 4.2.1 Het uitgangspunt is dat de arbeidsvoorwaarden van de Werknemers die intern worden herplaatst, zullen worden aangepast aan de voor de nieuwe functie van toepassing zijnde voorwaarden conform de toepasselijke CAO.
- 4.2.2 Van dit uitgangspunt kan worden afgeweken indien een Werknemer onevenredig wordt benadeeld. In die situatie wordt het probleem opgelost of wordt de betreffende Werknemer gedetacheerd vanuit de bestaande Werkgever.
- 4.2.3 Bij plaatsing in een Passende functie of een Gelijke of Gelijkwaardige functie behoudt de Werknemer het bij zijn oorspronkelijke functie berekende maandsalaris.
- 4.2.4 De maximale reisafstand bij aanvaarding van een interne vacature is 1,5 uur per enkele reis openbaar vervoer, overeenkomstig de richtlijnen van het UWV bij fulltime functies.

## **4.3 Aanbod en weigering Passende functie of een Gelijke of Gelijkwaardige functie**

- 4.3.1 Een aanbod voor een Passende functie of een Gelijke of Gelijkwaardige functie wordt schriftelijk aan de Werknemer gedaan. De Werknemer dient binnen twee weken na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de Passende functie of de Gelijke of Gelijkwaardige functie schriftelijk te accepteren.
- 4.3.2 De Werknemer dient een Passende functie of een Gelijke of Gelijkwaardige functie redelijkerwijs te aanvaarden, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van de Werknemer kan worden gevergd. Bij aanvaarding van een Passende functie of een Gelijke of Gelijkwaardige functie heeft de Werknemer geen aanspraken meer op de financiële regelingen en andere voorzieningen van het Sociaal Plan, behoudens het bepaalde in artikel 4.2.3. De huidige concernregelingen blijven echter van kracht.
- 4.3.3 Indien een Werknemer een aangeboden functie niet passend oordeelt, kan hij zich binnen twee weken na dagtekening van dat aanbod, schriftelijk, met vermelding van de bezwaren tot de Bezwarencommissie wenden. De Bezwarencommissie zal schriftelijk advies uitbrengen over de passendheid van de aangeboden functie.
- 4.3.4 Indien de Werknemer het aanbod van een Passende functie of een Gelijke of Gelijkwaardige functie zonder gegronde reden niet aanvaardt of onvoldoende meewerkt aan het vinden van een Passende functie of een Gelijke of Gelijkwaardige functie dan heeft de Werknemer geen aanspraken meer op de financiële regelingen en andere voorzieningen van het Sociaal Plan. Voor de Werknemer staat in dat geval bezwaar open op de Bezwarencommissie.

## **4.4 Informatie over interne vacatures**

De Boventallig verklaarde Werknemers die niet intern zijn herplaatst en waarvan de Arbeidsovereenkomst is beëindigd, worden gedurende de periode van begeleid zoeken (artikel 8.1) geïnformeerd over het bestaan van interne vacatures.



## **5 BEËINDIGINGSVERGOEDING**

### **5.1 Beëindigingsvergoeding**

De Boventallig verklaarde Werknemer die niet intern kan worden herplaatst, komt in aanmerking voor een Beëindigingsvergoeding. De Beëindigingsvergoeding wordt berekend op de Einddatum met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Voor de berekening van de hoogte van de Beëindigingsvergoeding geldt de **nieuwe Kantonrechtshoudersformule** zoals die geldt ten tijde van het afsluiten van het Sociaal Plan met **correctiefactor 1,2**. Voor de Werknemers waarvan de functie is ingedeeld in schaal H\* tot en met O of hoger en de Werknemers die een functiecontract hebben, bedraagt de Beëindigingsvergoeding maximaal EUR 150.000 bruto. De Beëindigingsvergoeding zal in geen geval meer bedragen dan het inkomen dat de Boventallig verklaarde Werknemer bij het voortduren van de Arbeidsovereenkomst tot de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in de Algemene Ouderdomswet, verminderd met de WW-uitkeringen, zou hebben genoten. De Beëindigingsvergoeding wordt binnen twee maanden na de Einddatum uitbetaald op een door de Werknemer aan te geven wijze.

### **5.2 Voorlichting**

De Werkgever verzorgt regionaal voorlichtingsbijeenkomsten over de fiscale behandeling van de afkoopsom. De Werknemer kan desgewenst individueel advies inwinnen bij de door de Werkgever aangewezen adviseur.

### **5.3 (Afkoop) suppletierегeling CAO Afval & Milieu**

De regeling onder artikel 5.1 van het Sociaal Plan geldt in alle gevallen als afkoopsom van de suppletierегeling zoals bedoeld in bijlage 9 van de CAO Afval & Milieu waarbij de Werknemer kan kiezen voor de suppletierегeling van de CAO. Er bestaat geen recht op enige aanvulling op basis van deze CAO.

## **6 VERSNELD VERTREK**

De Werknemer die akkoord gaat met de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst met een Einddatum gelegen minimaal één maand voor afloop van de opzegtermijn en die geen gebruik maakt van de optie begeleid zoeken (artikel 8) ontvangt de Beëindigingsvergoeding (artikel 5.1) plus één bruto Maandsalaris.

## **7 PLAATSMAKERSREGELING**

De Werknemer die niet Boventallig wordt verklaard, maar die door vrijwillige beëindiging van zijn Arbeidsovereenkomst met de Werkgever plaats maakt voor een Werknemer die wel Boventallig wordt verklaard en met toestemming van de Werkgever mag vertrekken, kan in aanmerking komen voor een eenmalige vergoeding ter hoogte van drie bruto maandsalariissen. De Werknemer die gebruik maakt van deze plaatsmakersregeling heeft naast de hiervoor genoemde eenmalige vergoeding geen recht op enige andere voorziening uit dit Sociaal Plan. Werknemers die naar het oordeel van de Werkgever onmisbaar zijn, bijvoorbeeld vanwege specifieke kennis of ervaring, komen niet voor deze plaatsmakersregeling in aanmerking. Van een geweigerd "plaatsmaken" staat beroep open op de Bezwarencommissie.

## **8 BEGELEID ZOEKEN**

### **8.1 Begeleid zoeken**

De Werkgever zal de Boventallig verklaarde Werknemer en werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (waarvan de functie komt te vervallen zoals bedoeld in artikel 1.1) gedurende een periode van maximaal zes maanden ondersteunen bij het vinden van ander werk. De werknemer die arbeidsongeschikt is op het moment van Boventalligheid kan de aanvang van het begeleid zoeken uitstellen tot het moment waarop hij hersteld is. De kosten van bemiddeling komen voor rekening van de Werkgever. De werknemer wordt met ingang van datum Boventalligheid vrijgesteld van zijn werkzaamheden om zich op bemiddeling te richten, mits naar het oordeel van de Werkgever, de werkzaamheden op dat moment zorgvuldig en correct zijn overgedragen. De werknemer die ervoor kiest zich te laten bemiddelen, dient binnen twee weken na de datum Boventalligheid een Vaststellingsovereenkomst te ondertekenen, waarin wordt vastgelegd dat:

- (a) er vanaf een vastgestelde datum Boventalligheid geldt voor de werknemer;
- (b) de werknemer in het kader van de Boventalligheid en de van toepassing zijnde regeling, heeft gekozen voor de optie begeleid zoeken;
- (c) de werknemer aanspraak maakt op faciliteiten ter ondersteuning bij het zoeken naar een andere functie dan wel het starten van een eigen onderneming; en
- (d) de werknemer meewerkt aan het intakegesprek en zich akkoord verklaart met het (onafhankelijke) advies dat daaruit voortvloeit.

### **8.2 Begeleid zoeken: subvormen**

De optie begeleid zoeken kent een tweetal subvormen:

- (a) Begeleiding door een bemiddelingsbureau in samenwerking met een organisatie die vacatures zal zoeken.

Bij keuze voor bemiddelingsbegeleiding zal de werknemer worden aangemeld bij het gecontracteerde bemiddelingsbureau. De werknemer stelt in samenwerking met het bureau een individueel begeleidingsplan op voor de komende periode. De werknemer dient dit plan voor akkoord te ondertekenen.

Het bemiddelingsbureau zal naast het verlenen van individuele bemiddelingsbegeleiding, een inschatting maken van de mogelijkheden van de werknemer op de externe arbeidsmarkt, gebaseerd op de vaardigheden van de werknemer.

Indien van toepassing zullen ook eventuele opleidingsbehoeften in kaart worden gebracht, gericht op het vergroten van de kansen van de werknemer op de externe arbeidsmarkt. Het bemiddelingsbureau zal een opleidings-/scholingsadvies aan de betrokken (senior) HR manager van de Werkgever geven. De Werkgever zal een advies voor scholing alleen gemotiveerd naast zich neerleggen. Voor wat betreft de vergoeding van de kosten wordt er aansluiting gezocht bij de geldende bedrijfsregeling. Daarnaast dient de beoogde opleiding een beperkte opleidingstijd van

maximaal drie maanden te hebben. Van een geweigerd scholingsadvies staat beroep open op de Bezwarencommissie.

(b) Begeleiding in het kader van de eerste stappen naar zelfstandig ondernemerschap.

Het staat de werknemer vrij om in plaats van de bemiddelingsbegeleiding door het bemiddelingsbureau te kiezen voor het verkrijgen van gerichte ondersteuning bij het beginnen van een eigen onderneming of als Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP'er). Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van (advies)diensten van het gecontracteerde bemiddelingsbureau.

### **8.3 Voortzetten begeleid zoeken-traject**

Indien de werknemer, die via het begeleid zoeken-traject een externe functie heeft aanvaard, buiten eigen toedoen bij de nieuwe werkgever tijdens de proeftijd wordt ontslagen, kan de werknemer het begeleid zoeken-traject voortzetten voor de resterende duur van het traject, waarbij de periode van de proeftijd bij de externe werkgever niet in mindering wordt gebracht.

## **9 AFWIKKELING ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **9.1 Vaststellingsovereenkomst**

9.1.1 Bij de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst zal de Werkgever streven naar een beëindiging van de Arbeidsovereenkomst per de Einddatum met wederzijds goedvinden, hetgeen door ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst zal worden bewerkstelligd. In de Vaststellingsovereenkomst worden de economische omstandigheden bij de Werkgever benoemd als reden van de beëindiging.

9.1.2 Voor de Werknemer die niet binnen twee weken na ontvangst de Vaststellingsovereenkomst voor akkoord heeft ondertekend en aan de Werkgever heeft geretourneerd, zal ontbinding van de Arbeidsovereenkomst worden gevraagd bij de bevoegde kantonrechter, waarbij ontbinding van de Arbeidsovereenkomst tegen de Einddatum onder toepassing van de regeling van het Sociaal Plan zal worden gevraagd.

### **9.2 Einddatum en opzegtermijn**

9.2.1 De Einddatum zal worden bepaald met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

9.2.2 De Werknemer kan er voor kiezen per een latere datum dan de Einddatum als bedoeld in artikel 9.2.1 bij de Werkgever uit te dienst te treden, in welk geval met de Einddatum wordt bedoeld deze latere Einddatum. De uiterste datum waarop de Werknemer bij de Werkgever uit dienst kan treden, is gelegen maximaal zes maanden (inclusief de geldende opzegtermijn) na eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de schriftelijke bevestiging van de Boventaligheid aan de Werknemer is toegestuurd (zoals bedoeld in artikel 3). In het geval de Werknemer kiest voor een latere Einddatum wordt de Beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 5.1 (berekend op de oorspronkelijke Einddatum) verminderd met een bedrag ter hoogte van het aantal Maandsalarissen dat de Werknemer tussen de oorspronkelijke Einddatum en de latere Einddatum ontvangt. De werkgeverslasten komen voor rekening van de Werkgever.

### **9.3 Eindafrekening**

Per de Einddatum stelt de Werkgever de eindafrekening op en zal de Werkgever pro rata uitbetaling doen van het vakantiegeld en eventuele andere vaste looncomponenten zoals de eventuele 13<sup>e</sup> maand en de eventuele gegarandeerde eindejaarsuitkering. In de periode van non-actiefstelling bouwt de Werknemer geen vakantiedagen op.

#### **9.4 Pensioen/verzekeringen**

De pensioenopbouw en eventuele verzekeringen van de Werknemer via de Werkgever zullen per de Einddatum eindigen. De Werknemer zal na de Einddatum de (collectieve) ziektekostenverzekering gedurende het kalenderjaar, waarin de Einddatum ligt, kunnen voortzetten tegen de huidige voorwaarden.

#### **9.5 Concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding**

In geval van Boventaligheid, komt een tussen de Werkgever en de Werknemer overeengekomen concurrentiebeding per de Einddatum te vervallen. Een tussen de Werkgever en Werknemer schriftelijk overeengekomen geheimhoudingsbeding blijft onverkort van kracht.

#### **9.6 Studiekosten**

Eventuele reeds met de Werknemer overeengekomen en/of reeds door de Werknemer aangevangen studies waarvoor door de Werkgever een vergoeding voor kosten is toegezegd, zullen conform de eerder gemaakte afspraken kunnen worden voltooid. Afspraken die zijn gemaakt over terugbetaling van studiekosten worden per de Einddatum kwijtgescholden.

#### **9.7 Bedrijfseigendommen**

Werknemers leveren uiterlijk een dag voor de dag waarop ze worden vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden alle bedrijfseigendommen (waaronder in ieder geval, doch niet uitsluitend aan hen ter beschikking gestelde sleutels, toegangspassen, laptop en mobiele telefoon inclusief SIM-kaart) bij de Werkgever in.

#### **9.8 Leaseauto**

Werknemers leveren uiterlijk een dag voor de dag waarop ze worden vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden de ter beschikking gestelde leaseauto (en alle bij de leaseauto behorende papieren) bij de Werkgever in, tenzij de auto vóór datum vrijstelling werkzaamheden ook privé gereden werd. In het laatste geval levert de Werknemer de leaseauto uiterlijk een dag voor de Einddatum in.

### **10 BEZWARENCOMMISSIE**

#### **10.1 Bezwarencommissie**

Partijen stellen een Bezwarencommissie in die belast is met het toezicht op de juiste uitvoering van het Sociaal Plan.

#### **10.2 Samenstelling**

De Bezwarencommissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens de Werkgever, een vertegenwoordiger namens de Vakbonden en een onafhankelijke derde – als voorzitter – aan te

wijzen door de voornoemde leden van deze commissie. De Bezwarencommissie stelt zelf een reglement op voor de wijze van behandeling van de haar aangemelde zaken.

### **10.3 Geheimhouding**

De leden van de Bezwarencommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

### **10.4 Taak**

10.4.1 De Bezwarencommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de Directie met betrekking tot de toepassing van het Sociaal Plan.

10.4.2 Wanneer een Boventallig verklaarde Werknemer een beroep doet op de hardheidsclausule zal de Werkgever daarvan melding doen bij de Bezwarencommissie. Als het beroep van de Boventallig verklaarde Werknemer op de hardheidsclausule door de Werkgever wordt afgewezen, kan de Boventallig verklaarde Werknemer bij de Bezwarencommissie in bezwaar.

### **10.5 Advies**

De Directie zal zich bij dit advies aansluiten, tenzij zeer zwaarwegende belangen zich hier tegen verzetten, in welk geval de Directie zijn afwijkend besluit schriftelijk gemotiveerd dient te geven.

## **11 WERKNEMERS MET ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**

### **11.1 Geen tussentijdse opzegging**

Voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke overeenkomst uiterlijk drie maanden na de vaststelling van Boventalligheid van rechtswege eindigt, geldt dat door de Werkgever geen gebruik zal worden gemaakt van de tussentijdse opzegmogelijkheid. De Werkgever heeft het recht de betrokken werknemer te ontheffen van de verplichting tot het verrichten van zijn werkzaamheden met behoud van salaris en overige aanspraken.

### **11.2 Wel tussentijdse opzegging**

Voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke overeenkomst niet uiterlijk na drie maanden na de vaststelling van Boventalligheid van rechtswege eindigt, kan de Werkgever gebruik maken van haar recht tot tussentijdse opzegging van de Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij de Werkgever niet zal opzeggen tegen een datum gelegen binnen vier maanden na de datum van vaststelling van Boventalligheid. De betrokken werknemer heeft geen aanspraak op enige (verdere) vergoeding terzake van de beëindiging.

## **12 CAO**

Het Sociaal Plan is een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst en zal, conform artikel 4 lid 3 Wet op de loonvorming, als zodanig worden aangemeld bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

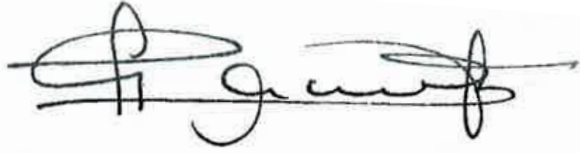
DIT SOCIAAL PLAN is aangegaan op de datum aangegeven aan het begin van het Sociaal Plan.

**Van Ganswinkel Groep B.V.  
en de daaraan gelieerde ondernemingen**



Door: C.S. VAN GEND  
Titel: CEO


**Abvakabo FNV**



Door: L. GROEN 19/12/2012


**CNV Publieke Zaak**

P/10



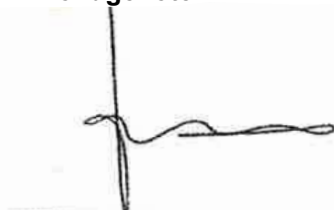
Door: T.T.S. Orie  
vakbondbestuurder CNV vakmensen

**CNV Vakmensen**



Door: T.T.S. Orie  
vakbondbestuurder CNV vakmensen

**FNV Bondgenoten**



Door: H. van der Duijfen  
Bestuurder Vervoer

**De Unie**

Door: \_\_\_\_\_