



NIEUWE
VESTE

Sociaal plan

Concept 11-11-2025

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Partijen	4
3	Definities.....	5
4	Algemeen.....	7
	4.1 Werkingssfeer.....	7
	4.2 Looptijd.....	7
	4.3 Overleg	7
	4.4 Bezwarenadviescommissie.....	7
	4.5 Hardheidsclausule	7
5	Regelingen geldend bij boventalligheid	8
	5.1 Mededeling Boventalligheid.....	8
	5.2 Vervolggesprek.....	8
	5.3 Passende functie.....	8
	5.4 Bedenkperiode	9
	5.5 Weigering passende functie	9
	5.6 Geschikte functie.....	9
	5.7 Interne vacatures.....	9
	5.8 Salaris bij plaatsing in lager ingedeelde functie	9
	5.9 Salaris bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie	10
	5.10 Overgang naar een andere CAO	10
	5.11 Studiekosten.....	10
	5.12 Mobiliteitsbudget	10
	5.13 Vrijstelling van werk	10
	5.14 Sollicitatiebezoek – en kosten	11
	5.15 Terugkeergarantie	11
6	Beëindiging dienstverband.....	12
	6.1 Algemeen.....	12
	6.2 Opzegtermijn	12
	6.3 Beëindigingsvergoeding	12
	6.4 Tekenbonus	12

6.5	Plaatsmakersregeling	13
6.6	Vergoeding juridisch – en/of financieel advies	13
6.7	Overige	13
6.8	Deeltijdontslag.....	14
7	Ondertekening.....	15

DRAFT

1 Inleiding

- De omgeving waar Nieuwe Veste in opereert, is, net als bij andere culturele instellingen, zeer afhankelijk van het politieke klimaat, het gemeentelijk beleid en het verkrijgen van subsidies. Hieraan dienen Nieuwe Veste en de Werknemers zich voortdurend aan te passen. Dit vraagt flexibiliteit en aanpassingsvermogen en een visie om de organisatie toekomstbestendig te maken.
- Nieuwe Veste beoogt met de reorganisatie haar organisatie weer financieel gezond te maken door een sluitende begroting, zodanig in te richten dat deze aansluit bij de opdracht vanuit de gemeente en ontwikkelingen in de markt en een efficiëncyslag te maken door het doorvoeren van organisatorische wijzigingen. Belangrijke uitgangspunten zijn het gemeentelijk beleidsplan, de vertaling daarvan naar het beleidsplan “Samenspel is de kunst” en het financiële kader.
- Er is sprake van een bedrijfseconomische noodzaak die het voor Nieuwe Veste noodzakelijk maken om de interne organisatie te wijzigen, waarbij meerdere arbeidsplaatsen vervallen. In totaal zullen [] arbeidsplaatsen komen te vervallen.
- Nieuwe Veste heeft op 17 april 2025 deel 1 van haar adviesaanvraag aan de ondernemingsraad aangeboden en op 8 juli 2025 deel 2 van haar adviesaanvraag (hierna: “Reorganisatie”). Op [] 2025 heeft Nieuwe Veste na advies van de Ondernemingsraad het definitieve besluit tot Reorganisatie genomen.
- De CAO Kunsteducatie (“CAO KE”) en CAO Openbare Bibliotheken (“CAO OB”) zijn van toepassing. Daarnaast geldt dat er overgangsregelingen van toepassing zijn naar aanleiding van de overstap van de CAR BUWO naar de CAO KE en van de CAR BUWO naar de CAO OB. Voor de betreffende medewerkers geldt de overgangsregeling CAO CAR BUWO–KE met een looptijd van 1-9-2023 tot 31-12-2025 en de overgangsregeling CAR BUWO–OB met een looptijd van 1-1-2024 tot 31-12-2033. Er is geen melding gedaan in het kader van de WMCO daar deze niet noodzakelijk is.
- Bij het vervallen van arbeidsplaatsen zal bij de vaststelling van personele gevolgen het wettelijk kader worden toegepast.
- Teneinde gedwongen werkloosheid te vermijden, heeft Nieuwe Veste voorafgaand aan de Boventalligheidsverklaring voor elke boventallige werknemer onderzocht of de medewerker intern kan worden herplaatst, maar heeft moeten concluderen dat er geen passende functie voorhanden is en ook niet, binnen de redelijke termijn zoals gedefinieerd in artikel 10 van de Ontslagregeling, te voorzien is.
- Voor Nieuwe Veste is het uitgangspunt dat op een eenduidige, adequate en zorgvuldige wijze wordt voorzien in de individuele gevolgen als gevolg van het door Nieuwe Veste genomen besluit tot wijziging van de organisatie.
- In dit kader is Stichting Nieuwe Veste met de betrokken vakbonden dit Sociaal Plan overeengekomen.
- Het Sociaal Plan is alleen van toepassing op Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en in dienst van Stichting Nieuwe Veste en voor zover de Werknemers daarvan in dit Sociaal Plan niet zijn uitgesloten.

2 Partijen

Ondergetekenden

1. stichting Nieuwe Veste, gevestigd te Breda, kantoorhoudende te (4811CS) Breda, aan de Molenstraat 6, hierna te noemen “Werkgever”, en
2. de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3543 AS) Utrecht, aan de Hertogswetering 159, hierna te noemen “FNV”;
3. Kunstenbond, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (1018 GW) Amsterdam, aan de Sarphatistraat 370, hierna te noemen “Kunstenbond”;
4. AVV: De Democratische Vakbond, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (2265 CE) Leidschendam, aan de Veursestraatweg 88-90, hierna te noemen “AVV”;

FNV, Kunstenbond en AVV worden hierna gezamenlijk genoemd “Vakbonden”.

De Ondernemingsraad is op de hoogte gesteld van de inhoud van dit Sociaal Plan.

3 Definities

- **Afspiegelingsbeginsel:** op grond van de Ontslagregeling en uitvoeringsregels door UWV gehanteerde systematiek om de ontslagvolgorde vast te stellen bij het verval van gelijkblijvende of uitwisselbare functies.
- **Beëindigingsvergoeding:** een bruto uitkering van Werkgever aan Werknemer ter compensatie van de feitelijke en potentiële materiële en immateriële schade die ontstaat als gevolg van het beëindigen van het dienstverband op initiatief van Werkgever. Voor de berekening van de Beëindigingsvergoeding wordt de exacte berekeningsmethode van de wet gevolgd die geldt voor de wettelijke transitievergoeding, zoals bepaald in artikel 7:673 BW. De Beëindigingsvergoeding kan, bij toepassing van vermenigvuldigingsfactor 1, nimmer hoger zijn dan het maximum van de wettelijke transitievergoeding van € 98.000 bruto (2025) of een (1) jaarsalaris bij een hoger inkomen dan € 98.000 bruto per jaar.
- **Boventallige werknemer:** de Werknemer aan wie schriftelijk is meegedeeld dat zijn arbeidsplaats (gedeeltelijk) vervalt.
- **Brutosalaris:** de som van het (herleide) bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten geldend per cao, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, persoonlijke toeslag, onregelmatigheidstoeslag en voor de medewerkers vallend onder de overgangsregeling cao CAR-OB en cao CAR- KE het IKB. Voor de vaststelling van vaste, overeengekomen en structurele looncomponenten wordt gekeken naar het gemiddeld verdiende brutosalaris per maand in het jaar voorafgaande aan de peildatum.
- **Dienstjaren:** het aantal dienstjaren bij de Werkgever en/of daarmee verbonden ondernemingen en zijn rechtsvoorgangers dat de Werknemer ten tijde van het beëindigen van het dienstverband heeft. Onderbrekingen van het dienstverband van meer dan zes maanden worden buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het aantal dienstjaren. Als peildatum voor het aantal dienstjaren geldt de datum van beëindiging van het dienstverband.
- **Geschikte functie:** een functie die niet valt onder het begrip uitwisselbare of passende functie, maar die de Werknemer bereid is te vervullen.
- **Herplaatsing:** plaatsing van een Werknemer in een passende functie als gevolg van de reorganisatie.
- **Nieuwe functie:** een functie die wezenlijk verschilt van de oude functie wat betreft taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Indicatie voor een wezenlijk verschil is dat aan de vervulling van de nieuwe functie hogere of lagere eisen worden gesteld en een hogere of lagere salarisschaal ten deel valt.
- **Ongewijzigde functie:** een functie waarvan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in overwegende mate ongewijzigd blijven.
- **Passende functie:** een functie die qua functieloon, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de oude functie. Qua functieloon is de functie vergelijkbaar als tussen de passende en oude functie niet meer dan één functieschaal verschil is.
- **Uitwisselbare functies:** functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.

- **Werknemer:** degene die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij Werkgever. Met 'Werknemer' wordt ook werkneemster bedoeld.
- **Werkgever:** Stichting Nieuwe Veste

DRAFT

4 Algemeen

4.1 Werkingssfeer

- Dit Sociaal Plan is opgesteld om de nadelige gevolgen op te vangen, die voortvloeien uit het besluit tot het reorganiseren van Nieuwe Veste waarbij arbeidsplaatsen zullen komen te vervallen.
- Het Sociaal Plan is van toepassing op de Boventallige werknemers van Werkgever, waarvoor als gevolg van de Reorganisatie sprake is van (gedeeltelijk) verval van de arbeidsplaats (“Boventalligheid”).

4.2 Looptijd

- Dit Sociaal Plan treedt in werking op datum ondertekening door partijen en kent een looptijd tot en met 31 december 2026. Rechten en voorzieningen met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit Sociaal Plan blijven van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.

4.3 Overleg

- Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen.
- Nieuwe wet- en regelgeving die consequenties hebben voor de regeling en/of de daarop gebaseerde aanvullingen, kunnen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg. Eventuele negatieve gevolgen zullen daarbij voor rekening van de Werkgever komen.
- Aanvullingen of wijzigingen op dit sociaal plan vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen Werkgever en Vakbonden.

4.4 Bezwarenadviescommissie

- Partijen stellen een bezwarenadviescommissie in overeenkomstig reglement D van de CAO Kunsteducatie. De bezwarenadviescommissie heeft tot taak het toetsen van de optimale uitvoering van de bepalingen in het Sociaal Plan.
- De bezwarenadviescommissie bestaat uit een door Werkgever aangewezen commissielid, 1) niet-zijnde een werknemer of bestuurslid van Werkgever, 2) een door de Vakbonden aangewezen commissielid, niet-zijnde een werknemer of bestuurslid van die verenigingen, noch een werknemer of bestuurslid van de Werkgever. In onderling overleg wijzen zij 3) een externe onafhankelijke voorzitter aan.
- De kosten die de bezwarenadviescommissie maakt in verband met de uitvoering van haar taak, komen voor rekening van de Werkgever.

4.5 Hardheidsclausule

- In uitzonderlijke gevallen, waarin de gevolgen van de toepassing van het Sociaal Plan op een individuele situatie voor de Werknemer zouden leiden tot een in de ogen van de Werknemer onrechtvaardige uitkomst, kan de Werknemer Werkgever verzoeken om voor hem in positieve zin af te wijken van het Sociaal Plan. Mocht Werkgever hier geen noodzaak toe zien, dan kan Werknemer de bezwarenadviescommissie verzoeken om de toepassing van het Sociaal Plan tegen (de uitgangspunten van) de redelijkheid en billijkheid te toetsen en vervolgens advies te geven. Werkgever zal dit advies in haar besluit betrekken.

5 Regelingen geldend bij boventalligheid

5.1 Mededeling Boventalligheid

- De leidinggevende stelt de Boventallige werknemer zo spoedig mogelijk mondeling hiervan op de hoogte in het aanzeggesprek en bevestigt de boventalligheid dezelfde dag schriftelijk aan de Werknemer en verstrekt de relevante documenten.
- In het aanzeggesprek komen de volgende onderwerpen aan de orde:
 1. De datum waarop de arbeidsplaats (gedeeltelijk) formeel komt te vervallen.
 2. Indien van toepassing, wordt een Passende functie direct aan de Boventallige werknemer aangeboden met informatie over de functie-inhoud, inschaling en gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden.
 3. Indien geen Passende functie wordt aangeboden, zal aan de Boventallige werknemer een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband worden aangeboden.
 4. Uitnodiging voor vervolgggesprek.
 5. Vacaturelijst met huidige en binnen redelijke termijn verwachte toekomstige vacatures.
 6. Het Sociaal Plan.
 7. De Bedenkperiode waarbinnen de werknemer een keuze dient te maken.
 8. De functie van de bezwarenadviescommissie.
 9. Indien van toepassing, de afspiegelingsuitkomst.

5.2 Vervolggesprek

- Uiterlijk 5 dagen na het aanzeggesprek vindt er een vervolgggesprek plaats tussen een HR-medewerker en de Boventallige werknemer. In dit gesprek beantwoordt de HR-medewerker eventuele vragen van de Boventallige werknemer ten aanzien van de aangeboden Passende functie, dan wel de aangeboden vaststellingsovereenkomst. Daarnaast zal de HR-medewerker met de Boventallige werknemer de beschikbare (andere) functie(s) bespreken aan de hand van de verstrekte vacaturelijst en kan de werknemer aangeven in hoeverre die functie(s) aansluit(en) bij zijn kennis, ervaring en ambities. Dit teneinde te onderzoeken in hoeverre interne herplaatsing, al dan niet na scholing, (toch) mogelijk is.

5.3 Passende functie

- Werkgever zal aan de Boventallige werknemer een beschikbare Passende functie aanbieden, rekening houdend met het profiel van de werknemer zelf.
- In het geval de Werkgever een Boventallige werknemer het aanbod van een Passende functie doet, zal de desbetreffende medewerker schriftelijk een zo volledig mogelijk inzicht worden gegeven in alle voor hem van belang zijnde aspecten. Daartoe behoren in ieder geval: de beschrijving van de aangeboden functie, een opgave van het functieniveau en beloning en de eventuele noodzaak tot her-, om-, of bijscholing. Indien een Boventallige werknemer moet worden her-, om- of bijgeschoold voor herplaatsing in een passende functie, dan zal deze scholing geschieden op kosten van Werkgever.
- Aanbod van een Passende functie geschiedt in beginsel op definitieve basis tenzij er goede redenen zijn om eerst over te gaan tot een tijdelijke benoeming.

5.4 Bedenkperiode

- De Boventallige werknemer krijgt een periode van 14 kalenderdagen bedenktijd ("Bedenkperiode") waarbinnen hij de HR Manager schriftelijk informeert over zijn keuze om het door Werkgever aan hem gedane aanbod te accepteren, dan wel te weigeren. Het aanbod van Werkgever kan bestaan uit het aanbieden van een Passende of Geschikte functie, dan wel een vaststellingsovereenkomst (zoals verder uitgewerkt in hoofdstuk 6). De Bedenkperiode vangt aan op de dag waarop de Boventallige werknemer het aanbod van Werkgever schriftelijk heeft ontvangen.

5.5 Weigering passende functie

- Indien de Boventallige werknemer de Passende functie (definitief) afwijst, kan de Werkgever de bezwarenadviescommissie vragen te beoordelen of sprake is van een Passende functie. De bezwarenadviescommissie geeft binnen een termijn van vier weken een zwaarwegend advies aan de Werkgever.
- Indien de bezwarenadviescommissie van mening is dat sprake is van een Passende functie, biedt de Werkgever opnieuw de Passende functie aan de Boventallige werknemer. Deze krijgt een periode van 1 week om de Passende functie alsnog te aanvaarden, gerekend vanaf de ontvangst van het (herhaalde) aanbod. Bij geen aanvaarding, zal de Werkgever tot beëindiging van het dienstverband overgaan, gebaseerd op dit Sociaal Plan met uitzondering van artikelen 5.12 (outplacementtraject) en 6.4 (tekenpremie); deze zijn niet van toepassing.
- Indien de bezwarenadviescommissie van mening is dat geen sprake is van een Passende functie, en de Werkgever volgt dit oordeel, zal de Werkgever met de Boventallige werknemer in gesprek treden over andere herplaatsingsmogelijkheden en, bij gebreke hiervan, tot beëindiging van het dienstverband overgaan.

5.6 Geschikte functie

- Indien voor een Boventallige werknemer een Geschikte functie beschikbaar is, biedt de Werkgever deze aan. De Boventallige werknemer is niet verplicht om de Geschikte functie te accepteren. Indien de Werknemer de Geschikte functie niet accepteert, behoudt de Werknemer zijn rechten op grond van dit Sociaal Plan.

5.7 Interne vacatures

- Boventallige werknemers hebben tot en met het einde van de looptijd van dit Sociaal Plan, zijnde 31 december 2026, bij gebleken geschiktheid als sollicitant voorrang boven andere Werknemers of externe kandidaten bij het vervullen van interne vacatures.

5.8 Salaris bij plaatsing in lager ingedeelde functie

- In het geval het salaris in de Passende of Geschikte functie lager is dan dat van de oude functie, wordt het salaris van de Boventallige werknemer naar het niveau van de Passende of Geschikte functie aangepast, maar ontvangt hij voor een periode van 12 maanden een persoonlijke toeslag tot de hoogte van het oude salaris. Bij een dienstverband van 10 jaar of langer, dan wel wanneer de Boventallige werknemer op het moment van boventalig verklaring vijftig jaar of ouder is, wordt het salaris voor een maximale periode van 24 maanden aangevuld. Na afloop van deze aanvullingsperiode,

vervalt de persoonlijke toeslag. De inschaling en de uitloop in de schaal, alsmede de hoogte en duur van de persoonlijke toeslag worden door Werkgever aan de Boventallige werknemer schriftelijk bevestigd.

5.9 Salaris bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie

- In het geval het salaris in de Passende of Geschikte functie gelijk of hoger is dan dat van de oude functie, ontvangt de Boventallige werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie, het bij de functie behorende salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden. De inschaling en de uitloop in de schaal worden door Werkgever aan de Boventallige werknemer schriftelijk bevestigd.

5.10 Overgang naar een andere CAO

- Indien de Boventallige werknemer door toepassing van dit Sociaal Plan wordt herplaatst in een functie/organisatieonderdeel met een andere CAO dan de CAO die tot zijn herplaatsing van toepassing was, is de CAO voor de betreffende functie/het betreffende organisatieonderdeel vanaf (her)plaatsing op de Werknemer van toepassing. De Werkgever compenseert de nadelige gevolgen voor de Boventallige werknemer zodanig, en waar mogelijk, dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden niet ongunstiger is dan het totale pakket onder de CAO die voorafgaande aan de herplaatsing van toepassing was voor een periode van maximaal 12 maanden. Na afloop van deze 12 maanden vervallen alle eventuele compensaties en gelden de voorwaarden van de nieuwe CAO onverkort.

5.11 Studiekosten

- De Werkgever stelt de Boventallige werknemer die een opleiding volgt in verband met de uitoefening van een functie, die hij als gevolg van de reorganisatie niet meer vervult, in de gelegenheid deze studie af te ronden conform de (vergoedings)afspraken die daarvoor bij aanvang van de opleiding zijn overeengekomen.

5.12 Mobiliteitsbudget

- De Werkgever biedt aan Boventallige werknemers voor wie geen functie binnen de eigen organisatie beschikbaar is, een mobiliteitsbudget ter verbetering van zijn arbeidsmarktpositie voor een maximaal bedrag van € 4.000,- ex BTW. Dit mobiliteitsbudget kan door Werknemer worden besteed aan het volgen van een opleiding, een outplacementtraject of anderszins, mits gevolgd bij een erkend opleidingsinstituut en/of gecertificeerd outplacementbureau. Het budget wordt niet uitgekeerd wanneer het niet wordt besteed ter verbetering van de arbeidsmarktpositie.

5.13 Vrijstelling van werk

- Werkgever kan, in onderling overleg met de Boventallige werknemer, besluiten om de Boventallige werknemer vrij te stellen van werkzaamheden tot het einde van het dienstverband met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de eventuele reis- en/of onkostenvergoeding(en), welke per datum vrijstelling zal/zullen worden stopgezet. Alle tot aan de vrijstelling van werk opgebouwde, maar niet genoten vakantie-en verlofuren, zullen worden uitbetaald bij de eindafrekening van het dienstverband. De tijdens de periode van vrijstelling op te bouwen vakantie- en andere verlofuren worden geacht te zijn genoten per de beëindigingsdatum, zodat na einde dienstverband geen betaling van deze verlofuren zal plaatsvinden.

5.14 Sollicitatiebezoek – en kosten

- De Boventallige werknemer zal, voor zover nodig, na overleg met de Werkgever vrijaf kunnen nemen voor het afleggen van sollicitatiebezoeken. Het salaris zal worden doorbetaald.

5.15 Terugkeergarantie

- Indien zich bij de Werkgever tot en met het einde van de looptijd van dit Sociaal Plan, zijnde 31 december 2026, passende vacatures voordoen, worden ex-Boventallige werknemers hiervoor benaderd voordat de vacature extern wordt opengesteld.
- Aan de Boventallige werknemer van wie de arbeidsomvang als gevolg van de Reorganisatie is verminderd (deeltijdontslag, zoals geregeld in artikel 6.8 van dit Sociaal plan), zal de Werkgever indien er voor het einde van de looptijd van dit Sociaal Plan, zijnde 31 december 2026, weer formatieruimte in die functie ontstaat, deze formatieruimte (in extra uren) eerst aanbieden aan de betreffende Boventallige werknemer. Pas wanneer de betreffende Boventallige werknemer deze uitbreiding aan uren weigert, zal Werkgever de vacature intern of extern openstellen.

6 Beëindiging dienstverband

6.1 Algemeen

- Indien voor de Boventallige werknemer geen Passende of Geschikte functie beschikbaar is binnen de organisatie ofwel de Boventallige werknemer deze heeft geweigerd, dan wel sprake van gedeeltelijk verval van de arbeidsplaats (deeltijdontslag – zie verder artikel 6.8), zal de Werkgever overgaan tot beëindiging van het dienstverband en daartoe een procedure opstarten. Werkgever zal aan de Boventallige werknemer een vaststellingsovereenkomst aanbieden waardoor het dienstverband met wederzijds goedvinden zal eindigen en de voorwaarden zijn gebaseerd op de afspraken zoals vastgelegd in dit Sociaal Plan.
- Werkgever zal aan de Boventallige werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, informatie geven over de gevolgen van het ontslag, zoals inschrijven als werkzoekende bij het UWV (www.werk.nl), pensioen (beëindiging en mogelijke vrijwillige voortzetting) en ziektekostenverzekering.

6.2 Opzegtermijn

- De Werkgever zal als opzegtermijn de (fictieve) termijn in acht nemen die hij ingevolge de individuele arbeidsovereenkomst, de desbetreffende CAO, dan wel BW 7:672 in acht moet nemen. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na het verkrijgen van een ontslagvergunning, zal de proceduredtijd zoals door UWV is vastgesteld in mindering worden gebracht op de opzegtermijn.
- Wenst de Boventallige werknemer, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn te beëindigen omdat hij een nieuwe dienstbetrekking kan aanvaarden, dan zal de Werkgever hieraan zijn medewerking verlenen.

6.3 Beëindigingsvergoeding

- De Boventallige werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is en van wie de arbeidsovereenkomst in het kader van dit Sociaal Plan eindigt, heeft recht op een bruto Beëindigingsvergoeding welke is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding ex artikelen 7:673 BW, welke wordt vermeerderd met vermenigvuldigingsfactor 1,4.
- De Beëindigingsvergoeding wordt in één bedrag uiterlijk één maand na het einde van het dienstverband, met de eindafrekening, na aftrek van wettelijk verplichte inhoudingen, aan de Boventallige werknemer uitgekeerd.

6.4 Tekenbonus

- Indien de Boventallige werknemer binnen de Bedenkperiode van 14 dagen, zoals bepaald in artikel 5.4, instemt met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst (met inachtneming van de voor hem geldende opzegtermijn) middels ondertekening van een vaststellingsovereenkomst, ontvangt hij een extra eenmalige bruto vergoeding ter grootte van EUR 2.500,-. De bruto tekenbonus wordt bij het einde van het dienstverband, met de eindafrekening, na aftrek van wettelijk verplichte inhoudingen, uitgekeerd.

6.5 Plaatsmakersregeling

- Een werknemer die aangeeft vrijwillig zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen waardoor een werknemer die boventallig is geworden kan blijven, kan aan Werkgever verzoeken in aanmerking te komen voor de plaatsmakersregeling. Bij akkoord van Werkgever zal de plaatsmaker een eenmalige bruto uitkering ontvangen ter grootte van 50% van de Beëindigingsvergoeding, zoals in artikel 6.3 is vastgesteld, en kan hij aanspraak maken op de vergoeding voor juridisch advies van maximaal € 1.000,- inclusief eventuele kantoorkosten, exclusief BTW, zoals bepaald in artikel 6.6. De plaatsmaker heeft geen recht op één van de andere regelingen of vergoedingen zoals in dit Sociaal Plan opgenomen.
- Voor de plaatsmakersregeling gelden de volgende strikte voorwaarden:
 - Een werknemer kan zich alleen aanbieden als plaatsmaker voor een boventallige collega indien de plaatsmaker en de boventallige collega onderling uitwisselbare functies bekleden. De collega die door het plaatsmaken niet voor ontslag in aanmerking komt, wordt bepaald aan de hand van de wettelijke ontslagregels (het is dus niet aan de plaatsmaker om te bepalen welke boventallige collega niet voor ontslag in aanmerking komt);
 - Een werknemer dient binnen 7 werkdagen nadat de boventalligheid van collega's binnen de afdeling bekend is gemaakt schriftelijk bij de HR Manager te melden dat hij als plaatsmaker voor een boventallige collega wil worden aangemerkt;
 - De werknemer die in eerste instantie als boventallig is aangewezen, kan zich verzetten tegen een eventuele plaatsmaker. In dat geval blijft die werknemer boventallig zoals bedoeld in het Sociaal Plan.

6.6 Vergoeding juridisch – en/of financieel advies

- Werkgever is bereid een bijdrage in door de Boventallige werknemer gemaakte kosten voor juridisch advies van maximaal € 1.000,-, inclusief eventuele kantoorkosten, exclusief BTW, en voor financieel advies van maximaal € 500,-, exclusief BTW te betalen. Hiervoor dient de Boventallige werknemer (een) op zijn naam gestelde factu(u)r(en) uiterlijk voor de uitdiensttredingsdatum bij Werkgever ter declaratie in.

6.7 Overige

- Indien op het moment van uitdiensttreding bij Werkgever met de Boventallige werknemer een studieovereenkomst van kracht was, wordt een eventuele terugbetalingsverplichting kwijtgescholden.
- De Boventallige werknemer zal niet aan een concurrentiebeding en/of relatiebeding worden gehouden. De eventueel overeengekomen geheimhoudingsclausule (inclusief de eventueel daarop gestelde boeteclausule) blijft wel van kracht.
- De Boventallige werknemer die binnen 6 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij de eindafrekening van het dienstverband volledig uitbetaald volgens het geldende protocol.
- Werknemers die op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een nog niet afgeloste lening van de Werkgever hebben, worden in de gelegenheid gesteld om de lening op de eerder overeengekomen wijze af te lossen. Indien de normale aflossing tot financiële moeilijkheden leidt, zal een aangepaste regeling worden overeengekomen.
- De Werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, heeft recht op een positief getuigschrift.

6.8 Deeltijdontslag

- Indien voor de Boventallige werknemer sprake is van gedeeltelijk verval van de arbeidsplaats (deeltijdontslag), dan zal de Werkgever overgaan tot beëindiging van het dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst, onder gelijktijdige aanbieding van een nieuwe arbeidsovereenkomst met een lagere arbeidsomvang waarbij de gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden naar rato worden aangepast. De Boventallige werknemer heeft naar evenredigheid van de vermindering van de uren recht op de onder artikel 6.3 genoemde Beëindigingsvergoeding. Daarnaast kan de Boventallige werknemer (volledig) aanspraak maken op de in artikel 6.5 genoemde vergoeding voor juridisch-/financieel advies. Op alle andere in dit Sociaal Plan opgenomen vergoedingen heeft de Boventallige werknemer voor wie deeltijdontslag geldt, geen recht.
- De Boventallige werknemer heeft de keuze om in plaats van deeltijdontslag voor volledige beëindiging van het dienstverband te kiezen. In dat geval gelden alle in dit Sociaal Plan opgenomen vergoedingen.

7 Ondertekening

Het Sociaal Plan is overeengekomen te Breda, d.d.

Stichting Nieuwe Veste

FNV

Kunstenbond

AVV