



Eelde, 18 december 2025

Beste collega's,

Met deze brief willen wij jullie op een duidelijke en begrijpelijke manier informeren over het sociaal plan dat Royal FloraHolland hanteert wanneer functies vervallen en medewerkers boventallig worden. Naar aanleiding van de laatste heads-up van 11 december jl. en de verschillende vragen die zijn gesteld, sturen we je nu deze toelichting, waarin we overzichtelijk uitleggen wat het sociaal plan inhoudt en hoe dit wordt toegepast bij de sluiting van Eelde.

Wat is een sociaal plan?

Een sociaal plan is bedoeld om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden en te ondersteunen wanneer zij te maken krijgen met gedwongen veranderingen, zoals een reorganisatie. Het sociaal plan bevat afspraken over vergoedingen, begeleiding naar ander werk en de manier waarop het proces verloopt. Het hebben van een sociaal plan is niet wettelijk verplicht, maar Royal FloraHolland vindt het belangrijk om hier wel invulling aan te geven.

Het formele sociaal plan 2023–2024 is inmiddels verlopen. Vanuit goed werkgeverschap heeft RFH besloten dit sociaal plan toch toe te passen op de reorganisatie in Eelde, omdat het afspraken bevat die gunstiger voor jou als medewerker zijn dan de standaarden uit de wet.

Hoe dat precies zit, lees je hieronder. We hebben de wettelijke regeling en de Royal FloraHolland regelingen uit het sociaal plan en de regelingen voor de reorganisatie Eelde naast elkaar gezet.

Overzicht regelingen bij boventalligheid

Regeling	Wettelijk (UWV-route)	Sociaal plan 2023–2024	Extra bij sluiting Eelde
Ontslagvergoeding	Wettelijke transitievergoeding (factor 1,0)	Transitievergoeding met factor 1,6	–
Opzegtermijn	Wettelijk opzegtermijn, 1 tot 4 maanden, afhankelijk van dienstverband (minus proceduretijd UVW).	Wettelijk opzegtermijn, 1 tot 4 maanden, afhankelijk van dienstverband.	Opzegtermijn vanaf sluitingsdatum, wat leidt tot extra maanden salaris en

		Gerekend vanaf datum ondertekening VSO	een hogere ontslagvergoeding.
Vrijstelling van werk	Geén automatisch recht op vrijstelling van werk	Geén automatisch recht op vrijstelling van werk, in overleg vanuit redelijkheid en goed werkgeverschap.	De medewerker wordt vrijgesteld van werk gedurende de gehele opzegtermijn. De opzegtermijn gaat in op de sluitingsdatum.
Outplacement / scholing	Niet wettelijk verplicht	Outplacementbegeleiding conform sociaal plan	Budget van € 2.500 (incl. btw), te gebruiken voor outplacement of opleiding, indien er geen gebruik wordt gemaakt van de door RFH aangeboden begeleiding
Vergoeding juridische kosten	Geen vergoeding	Maximaal € 750	Maximaal € 1.000
Tekenbonus	Niet van toepassing	Bonus bij ondertekening VSO binnen 14 dagen na aanzegtingsgesprek. 50% van het bruto maandsalaris met een minimum van bruto € 750	–
Nieuwe baan vóór einddatum	Niet van toepassing	50% van het salaris over de resterende periode tot de oorspronkelijke einddatum	–
Tijdelijke medewerkers	Contract eindigt van rechtswege	Geen rechten op basis van sociaal plan	Ontslagvergoeding en outplacement
Loon als basis voor berekening	Loon op moment van einde dienstverband	Loon op moment van einde dienstverband, dat betekent incl. alle verhogingen die gedurende het dienstverband worden gegeven	-

Hoe verloopt het proces?

Wanneer Royal FloraHolland het voornemen heeft om functies te laten vervallen, kan er sprake zijn van een collectief ontslag. Bij het ontslag van 20 of meer medewerkers binnen drie maanden en binnen hetzelfde UWV-werkgebied, is Royal FloraHolland wettelijk verplicht een zogenaamde WMCO-melding te doen, dat is de Wet melding collectief ontslag.

Ook is Royal FloraHolland verplicht om de vakbonden te informeren en hen de gelegenheid te geven om hierover in overleg te gaan. Royal FloraHolland moet zich hiervoor serieus in spannen, maar hoeft geen akkoord te bereiken met de vakbonden. Na deze melding geldt een wettelijke wachttijd van één maand voordat de medewerkers mogen worden aangezegd.

Na afloop van deze wachttijd vinden de aanzeggesprekken plaats. In dit gesprek hoor je dat jouw functie komt te vervallen en ter bevestiging hiervan krijg je een brief. Er wordt ook gekeken naar

herplaatsingsmogelijkheden, of er binnen Royal FloraHolland of een gelieerde onderneming passende functies voor jou beschikbaar zijn. Je ontvangt tijdens het gesprek ook jouw vaststellingsovereenkomst (VSO), waarin de afspraken over het einde van het dienstverband zijn vastgelegd. Je hebt vervolgens drie weken de tijd om deze VSO rustig te bekijken en te ondertekenen. Als je ervoor kiest de VSO niet te ondertekenen, kan Royal FloraHolland een ontslagaanvraag indienen bij het UWV. Wanneer het UWV het ontslag goedkeurt, eindigt het dienstverband via die route en ontvang je de wettelijke transitievergoeding, zoals je kunt lezen in de bovenstaande tabel. Hiermee komt jouw recht op de (aanvullende) vergoedingen uit het sociaal plan te vervallen. Voor de sluiting van de locatie Eelde heeft Royal FloraHolland een WMCO-melding gedaan. Ook zijn de vakbonden in november 2025 al geïnformeerd. De aanzeggesprekken met de medewerkers in Eelde staan gepland voor januari 2026.

Tot slot

Wij begrijpen dat deze situatie vragen en onzekerheid kan veroorzaken. Royal FloraHolland vindt het belangrijk om dit proces zo zorgvuldig en transparant mogelijk te laten verlopen. Daarom sturen we je informatie per brief en in gesprekken met je leidinggevende of tijdens de heads-up sessies. Als je vragen hebt over het sociaal plan of over jouw persoonlijke situatie, bespreek deze dan met je leidinggevende. Wij verzamelen de vragen en beantwoorden ze tijdens de heads-up sessies of schriftelijk, zodat het antwoord voor alle collega's beschikbaar is. Zo helpt jouw vraag misschien ook andere collega's. Dat geldt uiteraard niet voor persoonlijke informatie.

Met vriendelijke groet,

Arie Bezemer