



SOCIAAL PLAN

TABS HOLLAND GROEP

Looptijd: 22 april 2024 t/m 31 december 2025

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	2
INLEIDING	4
HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN	5
1.1 Toepassing	5
1.2 Inwerkingtreding en looptijd	5
1.3 Overleg	5
1.4 Beroepscommissie	5
1.5 Overheidsvoorzieningen	5
1.6 De verplichtingen van de bij Sociaal Plan betrokkenen	5
1.7 Hardheidsclausule	6
HOOFDSTUK 2 DEFINITIES	7
2.1 Afspiegelingsbeginsel	7
2.2 Anciënniteitsbeginsel	7
2.3 Beëindigingsvergoeding	7
2.4 C.A.O.'s van toepassing	7
2.5 Interne herplaatsing	7
2.6 Maandsalaris	7
2.7 Medewerker	7
2.8 Ontslag	8
2.9 Partijen	8
2.10 Passende functie	8
2.11 Redelijke termijn	8
2.12 Reorganisatie	8
2.13 Sociale partners	8
2.14 Uitwisselbare functie	8
2.15 Werkgever	9
2.16 Wettelijke Transitievergoeding	9
HOOFDSTUK 3 PROCEDURE	10
3.1 Algemeen	10
3.2 Mededeling aan de individuele medewerker	10
3.3 Interne herplaatsing/Boventalligheid	10
HOOFDSTUK 4 INTERNE HERPLAATSING	11
4.1 Algemeen	11
4.2 Herplaatsingsprocedure	11
4.3 Arbeidsvoorwaarden na interne herplaatsing	12
4.4 Opleiding en scholing in het kader van interne herplaatsing	12
4.5 Reiskosten bij interne herplaatsing naar andere standplaats	12
4.6 Verhuis- en herinrichtingskosten	12

HOOFDSTUK 5	BEËINDIGINGSREGELING	13
5.1 Algemeen		13
5.2 Beëindigingsvergoeding		13
5.3 Opzegtermijn		13
HOOFDSTUK 6	VRIJWILLIG VERTREKREGELING	14
6.1 Algemeen		14
6.2 Voorwaarden		14
6.3 Aanspraken		14
HOOFDSTUK 7	OVERIGE REGELINGEN BIJ EINDE DIENSTVERBAND	15
7.1 Algemeen		15
7.2 Vakantie c.q. snipperdagen		15
7.3 Bedrijfsauto		15
7.4 Concurrentiebeding		15
7.5 Bedrijfseigendommen		15
7.6 Positief getuigschrift		15
7.7 Verrekenen		15
7.8 Onkostenvergoeding		15
7.9 Studiekosten		15
7.10 Sollicitatiebezoeken		15
7.11 Bijdrage juridische kosten		16
7.12 Outplacement		16
7.13 Ontslagcounseling		16
7.14 Compensatie scholing		17
HOOFDSTUK 8	EVALUATIE	18
HOOFDSTUK 9	ONDERTEKENING AKKOORD	19
<u>BIJLAGEN</u>		
1. Reglement Beroepscommissie		20
2. Reiskostenvergoeding bij interne herplaatsing andere standplaats		22
3. Verhuis- en herinrichtingskosten		23
4. Voorbeelden toepassing uitwisselbare functies		24

INLEIDING

Formeel eindigde de looptijd van het Sociaal Plan van Timber and Building Supplies Holland N.V. (TABS Holland) op 31 december 2017. Tot de ingangsdatum van het onderhavige Sociaal Plan was er geen aanleiding om het Sociaal Plan te herzien. Er was namelijk geen behoefte aan maatregelen die de gevolgen van wijzigingen in de organisatie beogen te verzachten en/of op te vangen, zijnde de functie van het Sociaal Plan. Onder genoemde wijzigingen vallen onder andere wijzigingen als gevolg van een fusie of overname en wijzigingen die verband houden met afgenomen financiële resultaten en/of gewijzigde economische omstandigheden.

De reden voor deze herziene versie van het Sociaal Plan is de druk op de resultaten van de TABS Holland-bedrijven en TABS Holland-totaal, waar sinds het begin van 2022 sprake van is. De druk is het gevolg van afgenomen verkopen en marges, en fors toegenomen kosten. Dat dit tot voorgenomen wijzigingen in de organisatie leidt, is helaas onvermijdelijk, ook vanwege de sombere vooruitzichten over de markt waarin de TABS Holland-groep actief is. De voor-genomen wijzigingen in de organisatie zijn voorafgegaan door een TABS-breed kosten-besparingsprogramma, wat o.a. heeft geleid tot een afname van het aantal uitzendkrachten. Hierdoor werden wijzigingen in de vaste bezetting zo lang mogelijk voorkomen. De herziene versie is in goed overleg met de ondernemingsraad en met de bij TABS Holland betrokken sociale partners tot stand gekomen en omvat tevens de sinds 1 januari 2015 van kracht zijnde Wet Werk en Zekerheid.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 **Toepassing**

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers die i) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Werkgever hebben of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor zover Werkgever schriftelijk aantoonbaar heeft toegezegd dat de arbeidsovereenkomst wordt omgezet naar onbepaalde tijd en ii) van wie de functie wijzigt of vervalt ten gevolge van de uitvoering van een Reorganisatie.

Ingeval van strijdigheid tussen dwingendrechtelijk toepasselijke wettelijke bepalingen en (een) bepaling(en) in dit Sociaal Plan prevaleren de dwingendrechtelijk toepasselijke wettelijke bepalingen.

1.2 **Inwerkingtreding en looptijd**

Het Sociaal Plan treedt in werking op 22 april 2024 en heeft een looptijd tot 31 december 2025.

Na het verstrijken van de looptijd kunnen geen rechten en plichten worden ontleend aan het Sociaal Plan, tenzij het een Medewerker betreft die tijdens de looptijd van het Sociaal Plan de mededeling zoals genoemd in paragraaf 3.2 heeft gehad.

1.3 **Overleg**

Partijen zullen met elkaar overleggen indien overheidsmaatregelen naar de mening van beide of een der partijen leiden tot onbedoelde uitkomsten van in dit Sociaal Plan opgenomen regelingen/voorzieningen of leiden tot situaties waarmee Partijen bij het afsluiten van dit Sociaal Plan nog geen rekening hebben gehouden. Partijen zullen tenslotte met elkaar overleggen ingeval onverkorte uitvoering van het Sociaal Plan naar de mening van TABS Holland - gezien de dan bestaande (economische) omstandigheden - niet langer verantwoord is.

1.4 **Beroepscommissie**

De directie van TABS Holland stelt direct na definitieve vaststelling van het Sociaal Plan een Beroepscommissie in als omschreven in bijlage 1 bij dit Sociaal Plan. De bemensing van deze commissie zal worden meegedeeld aan de Sociaal Plan betrokken partijen (inclusief ondernemingsraad).

1.5 **Overheidsvoorzieningen**

De Werkgever zal bij de uitvoering van dit Sociaal Plan rekening houden met en/of een beroep doen op alle relevante van overheidswege gegeven mogelijkheden ter verlichting van de kosten daarvan.

1.6 **De verplichtingen van de bij Sociaal Plan betrokkenen**

Een ieder is gehouden alle verplichtingen die voortvloeien uit een juiste toepassing van het Sociaal Plan, zowel naar de letter als naar geest, getrouw na te komen. Deze verplichtingen houden onder andere in dat zowel van de zijde van de Werkgever als van de Medewerker volledige en actieve medewerking wordt verleend ten aanzien van her- en overplaatsing, her-, bij- en omscholing.

De Werkgever zal zich inspannen om Medewerkers binnen de TABS Holland-groep te herplaatsen.

Van de Medewerkers wordt, met inachtneming van persoonlijke omstandigheden, de bereidheid verwacht mee te werken aan her- en/of overplaatsing in/naar een andere functie binnen de TABS Holland-groep, mits de aangeboden functie passend is overeenkomstig het gestelde in paragraaf 2.10 van dit Sociaal Plan.

1.7 Hardheidsclausule

Indien zich omstandigheden voordoen, waarin dit Sociaal Plan niet of in onvoldoende mate voorziet, of waarin de onverkorte toepassing van het Sociaal Plan aantoonbaar kan leiden tot onbillijke of onwenselijke gevolgen in een individueel geval, zal de Werkgever ten gunste van de Medewerker van dit Sociaal Plan afwijken. Indien tussen Werkgever en Medewerker een verschil van mening bestaat over de toepassing van de hardheidsclausule dan legt de Medewerker dit verschil van inzicht uiterlijk binnen een week na de aanzegging bedoeld in artikel 3.2 ter advisering voor aan de Beroepscommissie, overeenkomst het in bijlage 1 opgenomen reglement.

HOOFDSTUK 2 DEFINITIES

2.1 **Afspiegelingsbeginsel**

Het beginsel zoals uitgewerkt in de Uitvoeringsregels van het UWV, waarbij werknemers werkzaam in een Uitwisselbare functie in vijf leeftijdsgroepen worden ingedeeld (van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 jaar tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder). De selectie van boventallige werknemers vindt binnen dit beginsel dusdanig plaats dat de procentuele leeftijdsopbouw van elke leeftijdscategorie vóór en ná de Reorganisatie zo veel mogelijk gelijk blijft.

2.2 **Anciënniteitsbeginsel**

Het beginsel dat onderdeel vormt van het afspiegelingsbeginsel, op basis waarvan een werknemer met een langer dienstverband binnen dezelfde leeftijdscategorie en Uitwisselbare functiegroep sterkere afspiegelrechten heeft. Voor de berekening van de duur van het dienstverband wordt aangesloten bij artikel 15 Ontslagregeling. Dit houdt in dat ook eventuele voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen de Medewerker en dezelfde Werkgever meetellen, mits die elkaar met een tussenpoos van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd. Arbeidsovereenkomsten met een andere werkgever kunnen ook meetellen, wanneer er sprake is van rechtsopvolgerschap zoals omschreven in artikel 15 lid 2 en lid 3 Ontslagregeling (dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer er eerder als uitzendkracht is gewerkt voor Werkgever).

2.3 **Beëindigingsvergoeding**

Onder Beëindigingsvergoeding wordt verstaan de in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan omschreven vergoeding.

2.4 **C.A.O.'s van toepassing**

De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Houthandel, de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Bouwmaterialen, de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Doe-het-zelf-branche en de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Retail non-food.

2.5 **Interne herplaatsing**

Onder een interne herplaatsing wordt verstaan het bij de Werkgever geplaatst worden in dezelfde, gewijzigde of een andere functie dan de functie die werd vervuld voor de Reorganisatie. Een en ander zal plaatsvinden met behoud van opgebouwde diensttijd.

2.6 **Maandsalaris**

De op de laatste dag vóór de herplaatsing of het moment van Ontslag verdiende vaste loon bestanddelen die tot het pensioengevend salaris behoren volgens de van toepassing zijnde CAO (andere typen toeslagen/vergoedingen zijn uitgesloten).

2.7 **Medewerker**

Een persoon waarop artikel 1.1 van toepassing is.

2.8 Ontslag

Het rechtsgeldig beëindigen van het dienstverband bij Werkgever als gevolg van het ontbreken van interne herplaatsingsmogelijkheden bij de uitvoering van een Reorganisatie.

2.9 Partijen

Onder “partijen” wordt verstaan Werkgever, sociale partners en de ondernemingsraad.

2.10 Passende functie

Onder een passende functie wordt verstaan een aan de functie gelijkwaardige arbeidsplaats zowel qua arbeidsomvang, functie- en ervaringsniveau of binnen 3 maanden ontwikkelbaar tot deze functie zoals vastgesteld tussen beide partijen. Daarnaast zijn de volgende aspecten van belang bij het bepalen van de passendheid:

- of de functie aansluit bij opleiding, ervaring en capaciteiten van de Medewerker;
- Persoonlijke omstandigheden van de Medewerker;
- Ambitie en ontwikkelingsmogelijkheden;
- Het functieniveau is gelijkwaardig, wanneer er maximaal één functiegroep/functieniveau verschil is (lager of hoger)
- Of de Medewerker binnen drie maanden, of de Redelijke Termijn mocht dat langer zijn, inzetbaar is.; en
- De reistijd, enkele reis, bedraagt niet meer dan 1 uur (uitgaande van de kortste reistijd per auto volgens de ANWB routeplanner (exclusief vertraging)).

2.11 Redelijke termijn

De termijn, gelijk aan de wettelijke opzegtermijn, zoals omschreven in artikel 10 Ontslagregeling.

De wettelijke opzegtermijn is de termijn zoals uitgewerkt in artikel 7:672 BW:

Arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar:	1 maand
Arbeidsovereenkomst vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar:	2 maanden
Arbeidsovereenkomst tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar:	3 maanden
Arbeidsovereenkomst vijftien jaar of langer:	4 maanden

2.12 Reorganisatie

Het al dan niet in verband met een herstructurering, fusie of overname dan wel afgenomen financiële resultaten en/of gewijzigde economische omstandigheden uitvoeren van wijzigingen in de organisatie van Werkgever tengevolge waarvan functies wijzigen danwel vervallen.

2.13 Sociale partners

- CNV te Utrecht
- FNV te Utrecht

2.14 Uitwisselbare functie

Zoals nader uitgewerkt in de UWV Uitvoeringsregels is een functie uitwisselbaar met een andere functie indien:

- de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
- het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld. Zie voor voorbeelden bijlage 4.

2.15 Werkgever

Onder “**Werkgever**” wordt verstaan Timber and Building Supplies Holland N.V. (hierna ook: ‘TABS Holland’) en haar dochterondernemingen c.q. vestigingen.

2.16 Wettelijke Transitievergoeding

De vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW.

HOOFDSTUK 3 PROCEDURE

3.1 Algemeen

Over een voorgenomen reorganisatie wordt overlegd met de sociale partners en de ondernemingsraad conform de wettelijke bepalingen, de C.A.O.'s van toepassing en het onderhavige Sociaal Plan. In overleg met de sociale partners en de ondernemingsraad zal de werkgever alle Medewerkers informeren omtrent de reorganisatie en de gevolgen daarvan voor het bedrijf en de Medewerkers.

3.2 Mededeling aan de individuele medewerker

De Werkgever zal zo spoedig mogelijk daarna in persoonlijke gesprekken aan de betrokken Medewerkers mededeling doen van de gevolgen van de Reorganisatie voor die betreffende Medewerker. Eén en ander wordt schriftelijk bevestigd.

3.3 Interne herplaatsing/Boventalligheid

Bij de bepaling van de boventalligheid van Medewerker en eventuele interne herplaatsing neemt de Werkgever de daarvoor bestaande wettelijke regels in acht (waaronder de UWV-regels rondom het afspiegelingsbeginsel bij Uitwisselbare functies).

HOOFDSTUK 4 INTERNE HERPLAATSING

4.1 Algemeen

Werkgever spant zich in om – conform wet- en regelgeving – binnen de TABS Holland -groep een Passende functie te vinden voor de Medewerker. Hierbij wordt onder meer rekening gehouden met:

- vacatures (die binnen de Redelijke termijn zullen ontstaan);
- arbeidsplaatsen die op dat moment door ingeleende krachten worden bezet (zoals beschreven in artikel 9 Ontslagregeling).

4.2 Herplaatsingsprocedure

De Medewerker aan wie een andere arbeidsplaats is aangeboden, heeft een maximale bedenktijd van tien (10) werkdagen. Uiterlijk binnen deze periode van twee weken deelt de Medewerker de Werkgever schriftelijk mede of het aanbod al dan niet wordt aanvaard.

Ingeval de Medewerker de herplaatsing c.q. overplaatsing niet aanvaardt, geschiedt dit schriftelijk onder opgaaf van redenen. De Medewerker zal desgevraagd in de gelegenheid worden gesteld de reden van zijn/haar weigering mondeling toe te lichten.

- Indien naar de mening van de directie van TABS Holland de weigering gerechtvaardigd is omdat de aangeboden arbeidsplaats niet als Passende functie kan worden aangemerkt, zal of een andere Passende functie worden aangeboden indien deze beschikbaar is, of zal de verdere procedure van dit Sociaal Plan worden voortgezet.
- Indien naar het oordeel van de directie toch sprake is van een Passende functie zal een herhaald aanbod tot herplaatsing in de eerder aangeboden arbeidsplaats worden gedaan, met opnieuw het verzoek hierop binnen twee weken te reageren.

Indien de Medewerker bij zijn/haar weigering blijft omdat de aangeboden arbeidsplaats geen Passende functie zou zijn, zal de Beroepscommissie om een oordeel omtrent de passendheid van de functie worden gevraagd.

- Indien de Beroepscommissie van oordeel is dat de aangeboden arbeidsplaats als Passende functie kan worden aangemerkt en Medewerker blijft de aangeboden arbeidsplaats weigeren, dan verliest Medewerker al zijn/haar aanspraken onder dit Sociaal Plan.
- Indien de Beroepscommissie van oordeel is dat de aangeboden arbeidsplaats niet als Passende functie kan worden aangemerkt, dan zal of een andere Passende functie worden aangeboden indien deze beschikbaar is of zal de verdere procedure van dit Sociaal Plan worden voortgezet. Het oordeel van de Beroepscommissie is in dit geval zwaarwegend voor partijen.

4.3 Arbeidsvoorwaarden na interne herplaatsing

Wanneer een Medewerker een Passende functie aanvaardt, die lager is ingedeeld dan de functie die zij/hij daaraan voorafgaand bekleedde, dan behoudt zij/hij het recht op een salaris gelijk aan haar/zijn Maandsalaris. Het verschil tussen het Maandsalaris en het functiesalaris (inclusief vakantietoeslag en eventuele persoonlijke toeslag) behorend bij de nieuwe arbeidsplaats, wordt door Werkgever aangevuld door een persoonlijke toeslag.

De persoonlijke toeslag wordt berekend naar het verschil op het tijdstip van herplaatsing. Bij vermindering van de contractuele arbeidsduur wordt de persoonlijke toeslag naar evenredigheid aangepast. Doorgroei in de nieuwe salarisschaal vindt plaats volgens de normaal geldende systematiek. De persoonlijke toeslag komt niet in aanmerking voor indexatie/toekomstige verhogingen. Deze persoonlijke toeslag behoort wel tot het pensioengevend salaris.

4.4 Opleiding en scholing in het kader van interne herplaatsing

Is volgens Werkgever voor interne herplaatsing aanvullende opleiding/scholing noodzakelijk, dan zal aanstelling in deze functie plaats kunnen vinden indien de Medewerker bereid is om de aanvullende opleiding/scholing te volgen.

Vergoeding van studiekosten van Medewerker geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van interne herplaatsing binnen de organisatie, het een en ander overeenkomstig de normale bij de Werkgever waar de Medewerker is herplaatst gehanteerde regels voor opleidingen.

4.5 Reiskostenvergoeding bij interne herplaatsing naar andere standplaats

Indien een Medewerker wordt herplaatst in een functie met een andere standplaats dan kan een aanvullende vergoeding op de kosten voor woon-/werkverkeer worden toegekend overeenkomstig de in bijlage 2 opgenomen regeling indien de door de Medewerker te reizen afstand toe zal nemen en de Medewerker ook aan de in die regeling gestelde voorwaarden voldoet.

4.6 Verhuis- en herinrichtingskosten

Indien een Medewerker wordt herplaatst in een functie met een andere standplaats dan kan een vergoeding voor verhuis- en herinrichtingskosten worden toegekend overeenkomstig de in bijlage 3 opgenomen regeling indien de Medewerker ook aan de in die regeling gestelde voorwaarden voldoet.

5.1 Algemeen

De Medewerker die niet intern kan worden herplaatst, wordt in de gelegenheid gesteld om een vaststellingsovereenkomst te accepteren waardoor de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt. De Medewerker heeft hierbij aanspraak op de onderdelen genoemd in dit Hoofdstuk.

Indien de Medewerker niet binnen de door Werkgever gestelde termijn de vaststellingsovereenkomst accepteert, zal Werkgever de arbeidsovereenkomst – na verkrijgen van toestemming van UWV – opzeggen. De Medewerker heeft in deze laatste situatie geen aanspraak op de onderdelen genoemd in dit Hoofdstuk en heeft uitsluitend aanspraak op de Wettelijke Transitievergoeding.

5.2 Beëindigingsvergoeding

De Medewerker die binnen de door Werkgever gestelde termijn de vaststellingsovereenkomst accepteert, heeft in het geval van beëindiging zoals omschreven in de vaststellingsovereenkomst recht op een bruto beëindigingsvergoeding. Deze Beëindigingsvergoeding bestaat uit de Wettelijke Transitievergoeding maal factor 1,5, met dien verstande dat de Beëindigingsvergoeding minimaal 1,5 Maandsalaris bedraagt.

5.3 Opzegtermijn

Voor zover de geldende fictieve opzegtermijn niet volledig binnen het dienstverband valt vanwege de einddatum van de arbeidsovereenkomst die wordt gehanteerd, dan wordt de Beëindigingsvergoeding van de Medewerker verhoogd met het Maandsalaris over de periode dat de fictieve opzegtermijn niet binnen het dienstverband valt.

Voorbeeld: de fictieve opzegtermijn is drie maanden. Stel partijen komen in januari een vaststellingsovereenkomst overeen waarin beëindiging met wederzijds goedvinden per 1 april wordt afgesproken. In deze situatie vallen twee van de drie maanden fictieve opzegtermijn binnen het dienstverband. Ter compensatie wordt de Beëindigingsvergoeding verhoogd met één Maandsalaris.

6.1 Algemeen

Het is mogelijk dat een niet-boventallige werknemer van Werkgever bereid is om vrijwillig de arbeidsovereenkomst te beëindigen, waardoor een boventallige Medewerker in dienst kan blijven. Personen die gebruik willen maken van deze vrijwillig vertrekregeling dienen dit vooraf aan de directie van TABS Holland per e-mail/schriftelijk kenbaar te maken. De directie zal dan toetsen of de niet-boventallige werknemer gebruik kan maken van de vrijwillig vertrekregeling.

6.2 Voorwaarden

Er kan gebruik worden gemaakt van de vrijwillig vertrekregeling indien:

- Door het vrijwillig vertrek er een arbeidsplaats vrijkomt die redelijkerwijs kan worden opgevuld door een of meerdere Medewerkers die als gevolg van een Reorganisatie boventallig zijn (ter beoordeling directie).
- Het verzoek tot vrijwillig vertrek wordt ingediend tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan.
- De directie van TABS Holland het verzoek tot gebruik van de vrijwillig vertrekregeling goedkeurt. Het verzoek kan worden afgewezen (bijvoorbeeld wanneer de niet-boventallige werknemer voor de organisatie belangrijke vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit of andere redenen).

6.3 Aanspraken

Indien het verzoek om gebruik te maken van de vrijwillig vertrekregeling wordt goedgekeurd, wordt er een vaststellingsovereenkomst met de niet-boventallige werknemer overeengekomen. Deze overeenkomst gaat uit van:

- Een bruto vrijwillig vertrekpremie ter hoogte van de Wettelijke Transitievergoeding, maar in elk geval tenminste een bedrag ter hoogte van drie Maandsalarissen.
- Er bestaat geen aanspraak op andere vergoedingen / betalingen / regelingen genoemd in dit Sociaal Plan.
- Indien gewenst, wordt de niet-boventallige werknemer niet gehouden aan de toepasselijke opzegtermijn.

7.1 Algemeen

Werkgever zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van Medewerker een eindafwikkeling verstrekken.

Bij deze beëindiging – ongeacht of dit gebeurt door middel van een vaststellingsovereenkomst of na het verkrijgen van toestemming van UWV – gelden de afspraken uit dit hoofdstuk.

7.2 Vakantie c.q. snipperdagen

Indien de Medewerker aan het eind van de dienstbetrekking nog recht heeft op één of meer vakantiedagen, zullen deze aan hem/haar worden uitbetaald.

7.3 Bedrijfsauto

Indien de Medewerker in een door het bedrijf verstrekte auto rijdt dient deze zodra de werkzaamheden worden gestaakt te worden ingeleverd en in ieder geval uiterlijk op de dag voorafgaand aan de daadwerkelijke beëindiging van het dienstverband. Ter beschikkingstelling van de auto nadien kan overwogen worden op nader te stellen voorwaarden. De Werkgever kan besluiten dat betrokkene de auto over kan nemen.

7.4 Concurrentiebeding

Een eventueel overeengekomen concurrentiebeding van Medewerkers vervalst.

7.5 Bedrijfseigendommen

Medewerker zal uiterlijk op de laatst feitelijke werkdag alle aan hem/haar ter beschikking gestelde roerende zaken (zoals laptop, telefoon, sleutel, documenten (zowel soft- als hardcopy)) inleveren bij Werkgever.

7.6 Positief getuigschrift

Medewerker ontvangt op verzoek een positief getuigschrift.

7.7 Verrekenen

Voor zover er sprake is van lopende voorschotten en/of geldleningen, wordt dit verrekend bij de correcte eindafwikkeling.

7.8 Onkostenvergoedingen

Indien Werkgever besluit om de Medewerker vrij te stellen van werkzaamheden, vervalst vanaf dat moment de aanspraak op eventuele onkostenvergoedingen.

7.9 Studiekosten

Eventuele studiekostenbedingen komen te vervallen.

7.10 Sollicitatiebezoeken

In de periode tussen mededeling genoemd in paragraaf 3.2 en het moment van Ontslag, kunnen reiskosten voor sollicitatiebezoeken in Nederland, voor zover die niet reeds door derden worden vergoed, worden vergoed door terugbetaling van de

kosten op basis van reizen met openbaar vervoer conform 9292.nl (trein tweede klasse). Zolang de Medewerker niet is vrijgesteld van werkzaamheden zal hem/haar bovendien voor de duur benodigd voor sollicitatiegesprekken (naar redelijkheid) betaald verlof worden verleend, alles op voorwaarde dat de betrokkene desgevraagd de uitnodiging voor het sollicitatiebezoek zal kunnen tonen.

7.11 Bijdrage juridische kosten

Werkgever zal een bijdrage betalen in de kosten van rechtsbijstand van de Medewerker die niet intern kan worden herplaatst, verleend door een jurist, advocaat, vakbond of andere professionele rechtshulpverlener, voor een bedrag van maximaal € 750,- ex BTW (incl. kantoorkosten) voor het controleren van de procedure rond beëindiging van de arbeidsovereenkomst en het informeren over de gevolgen. Voorwaarde hierbij is dat Medewerker de factuur rechtstreeks declareert bij Werkgever op de bij Werkgever gebruikelijke wijze en zelf betaalt.

7.12 Outplacement

Door TABS Holland zullen voorzieningen worden getroffen om de Medewerkers die niet intern kunnen worden herplaatst te ondersteunen bij het zoeken naar een functie buiten het concern. TABS Holland zal daartoe overeenkomsten sluiten met één of meer outplacementbureaus.

Met de Medewerker worden individuele afspraken gemaakt over de inhoud en duur van het traject. Een en ander wordt neergelegd in een individuele overeenkomst tussen de Medewerker, de Werkgever en het outplacementbureau. Het intakegesprek vindt plaats tussen de Medewerker en het outplacementbureau. Dit intakegesprek kan plaatsvinden tussen de aanzegging genoemd in artikel 3.2 van dit Sociaal Plan en uiterlijk vier maanden na het moment van Ontslag. Van dit gesprek wordt een verslag gemaakt.

De begeleidingstermijn voor Medewerkers is in de hoofdregel maximaal zes (6) maanden gerekend na het Intakegesprek. Indien het outplacementbureau adviseert om de Medewerker langer te ondersteunen, is de maximale duur van het outplacementtraject in afwijking van de hoofdregel negen (9) maanden.

De bemiddeling door het bureau wordt beëindigd na de maximaal 6 respectievelijk 9 maanden, of op het moment dat men een andere dienstbetrekking / andere werkzaamheden gevonden heeft indien dat eerder is.

7.13 Ontslagcounseling

TABS Holland biedt aan Medewerkers van 58 jaar en ouder de mogelijkheid aan van een financieel adviesgesprek, waarbij de (individuele) mogelijkheden worden geschetst hoe vergoedingen die de Medewerker ontvangt in verband met het Ontslag kunnen worden ingezet.

Het is aan de Medewerker om de keuze te maken wie hiervoor wordt ingeschakeld (mits het een erkende partij betreft), maar Werkgever kan ook op verzoek van de Medewerker een aanbeveling doen. De kosten van dit adviesgesprek (maximaal €

250,- exclusief BTW) komen voor rekening van TABS Holland, mits de Medewerker de factuur zelf betaalt en vervolgens rechtstreeks declareert bij Werkgever op de bij Werkgever gebruikelijke wijze. De Medewerker heeft de keuze om gebruik te maken van deze faciliteit of niet. Als de Medewerker geen gebruik maakt van deze faciliteit, zullen de kosten van deze faciliteit niet als bedrag aan de Medewerker betaald worden.

7.14 Compensatie scholing

TABS Holland stelt voor de looptijd van dit Sociaal Plan een totaalbedrag van EUR 25.000,- ex BTW beschikbaar voor Medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, die door het volgen van een opleiding de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Tijdens de evaluaties (genoemd in Hoofdstuk 8 Sociaal Plan) wordt besproken of dit totaalbedrag toereikend is.

De Medewerker die hier aanspraak op wenst te maken, kan schriftelijk een verzoek daartoe bij de directie van TABS Holland indienen. Per persoon is het mogelijk om voor maximaal EUR 2,000 ex BTW compensatie te vragen. Voorwaarden voor toekenning van compensatie van scholingskosten zijn:

- Het is de verwachting dat de arbeidsmarktkansen van de Medewerker met afstand tot de arbeidsmarkt inderdaad verbeteren;
- Het verzoek wordt door de Medewerker gedaan uiterlijk zes maanden na het moment van Ontslag;
- Het betreft een opleiding bij een erkende (opleidings)instelling / bedrijf;
- De directie van TABS Holland besluit (eventueel na advies van het outplacementbureau) of de opleidingskosten wel of niet worden gecompenseerd, en;
- De Medewerker verstrekt Werkgever een factuur van de scholingskosten.

HOOFDSTUK 8 EVALUATIE

De sociale partners, directie en ondernemingsraad van TABS Holland zullen de werking van het Sociaal Plan op meerdere momenten evalueren. De eerste evaluatie is gepland eind 2024. Een tweede evaluatie vindt plaats circa drie maanden voor het aflopen van dit Sociaal Plan. Bij de tweede evaluatie zal ook een eventuele verlenging van het Sociaal Plan worden besproken.

HOOFDSTUK 9 ONDERTEKENING AKKOORD

Aldus opgemaakt en getekend op de respectievelijke hieronder aangegeven data.

TABS Holland N.V.

A. van Veldhuizen, Algemeen Directeur
Datum:

FNV

P. Ansems, Bestuurder
Datum:

CNV

S. Spaargaren, Bestuurder
Datum:

BIJLAGE 1

Reglement Beroepscommissie

1. Uiterlijk twee weken na ondertekening van het Sociaal Plan wordt een Beroepscommissie geïnstalleerd.
2. De Beroepscommissie bestaat uit 3 leden:
 - Een lid benoemd door de sociale partners; dit lid mag niet in een werknemersrelatie tot Werkgever staan.
 - Een lid benoemd door TABS Holland; dit lid mag niet in een werknemersrelatie tot Werkgever Holland staan.
 - De beide eerdergenoemde leden benoemen een derde onafhankelijk lid in de functie van voorzitter.
3. De Beroepscommissie laat zich desgewenst bijstaan door een nader door TABS Holland aan te wijzen persoon of meerdere personen. Deze vervult c.q. vervullen de rol van ambtelijk secretaris en verzorgt c.q. verzorgen de communicatie tussen de commissie en de betrokkenen. Voor deze persoon of personen geldt dezelfde geheimhoudingsplicht als in artikel 5 van deze bijlage.
4. De Beroepscommissie heeft de volgende taken:
 - Advisering over de toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan naar letter en geest.
 - De passendheid van een aangeboden functie zoals omschreven in artikel 4.2 van dit Sociaal Plan.
 - Advisering in die gevallen waarin er een verschil van mening bestaat over de toepassing van de hardheidsclausule.
 - Het doen van een uitspraak in gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet.
 - Het doen van een uitspraak bij geschillen en/of interpretatieverschillen tussen partijen over de toepassing van dit Sociaal Plan.

De in dit artikel genoemde adviezen, oordelen en uitspraken van de Beroepscommissie gelden zowel voor Werkgever als voor de Medewerker als een zwaarwegend advies.
5. De leden van de Beroepscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.
6. De Beroepscommissie kan geen uitspraken doen over bepalingen uit de C.A.O.'s van toepassing.
7. Zowel Werkgever als de Medewerker kunnen de Beroepscommissie om een uitspraak vragen.
8. Nadat de Medewerker heeft getracht met Werkgever tot overeenstemming te komen, kan de Medewerker zich schriftelijk tot de Beroepscommissie wenden met bezwaren inzake de individuele toepassing van het Sociaal Plan. Binnen 2 weken (10 werkdagen) na indiening neemt de Beroepscommissie het bezwaar in behandeling. Er vindt een hoorzitting plaats waarbij de Medewerker en Werkgever worden gehoord.

De Medewerker en Werkgever kunnen zich door een raadsman/-vrouw laten bijstaan. De commissie is bevoegd naar eigen inzicht andere betrokkenen te horen. Bij onvoorziene omstandigheden (bijvoorbeeld vakantie) heeft de Beroepscommissie het recht om de termijn van 2 weken met 2 weken (10 werkdagen) te verlengen.

9. De Beroepscommissie kan zich laten bijstaan door interne en externe deskundigen. De gemaakte kosten voor deze deskundigen komen voor rekening van Werkgever.
10. De beraadslagingen van de Beroepscommissie vinden plaats in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. Werkgever en de bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Beroepscommissie te verlenen.
11. Uitspraak:
 - De Beroepscommissie doet zo mogelijk binnen 1 week (5 werkdagen), na inhoudelijke behandeling uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de Medewerker ingediende bezwaar.
 - De uitspraak wordt na de beraadslaging en met redenen omkleed, schriftelijk aan de Medewerker en Werkgever medegedeeld.
12. De Beroepscommissie neemt geen bezwaren in (verdere) behandeling, waarvan voor of tijdens de behandeling blijkt dat deze bij de rechter aanhangig zijn gemaakt. De partij die een bezwaar dat ook bij de Beroepscommissie is aangemeld, aanhangig maakt bij de rechter, dient dit schriftelijk aan de Beroepscommissie te melden.
13. De kosten van de Beroepscommissie komen ten laste van TABS Holland.

BIJLAGE 2

Reiskostenvergoeding bij interne herplaatsing andere standplaats

Indien een Medewerker intern wordt herplaatst naar een andere standplaats zullen de reiskosten worden herzien.

Als de reisafstand van Medewerker naar een andere standplaats wijzigt, dan ontvangt de Medewerker aanvullend op de hem/haar toegekende reiskostenvergoeding voor woon-/werkverkeer een vergoeding van de meer-kilometers op basis van € 0,23 per kilometer tot aan het toegestane fiscale maximum. Dit gedurende een periode van maximaal 3 jaar. Daarna is de gebruikelijke bedrijfsregeling inzake vergoeding van de reiskosten voor woon-/werkverkeer van toepassing.

Voorbeeld:

Medewerker woont nu 40 kilometer van het werk en ontvangt de maximale vergoeding van 40 x € 0,23 enkele reis. De extra afstand bedraagt 20 kilometer. Deze extra kilometers worden ook vergoed op basis van € 0,23 per kilometer tot het fiscaal maximum gedurende 3 jaar. Daarna geldt het maximum van 40 kilometer enkele reis, dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Indien de fiscale regelgeving verandert zal deze regeling worden aangepast.

BIJLAGE 3

Verhuis- en herinrichtingskosten

Uitgangspunt

Indien verhuizing van een Medewerker die reeds in dienst is, wenselijk wordt geacht door de Werkgever omdat de afstand woon-werk (te) groot is, kan de betrokken Medewerker in aanmerking komen voor een vergoeding van verhuis- en (her)inrichtingskosten.

Voorwaarden

Om voor een vergoeding in aanmerking te komen, dient de verhuizing aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- a. De verhuizing hangt voldoende samen met de dienstbetrekking;
- b. De Medewerker verhuist binnen 2 jaar na aanvaarding van de interne herplaatsing;
- c. De Medewerker woont meer dan 25 kilometer van het werk en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn/haar nieuwe woning en zijn/haar werk ten minste 60% minder wordt.

Hoogte vergoeding

De vergoeding bedraagt:

- Volledige vergoeding van redelijke/gebruikelijke transportkosten tegen overlegging van de nota's.
- Vergoeding van redelijke kosten voor aanschaffing van nieuwe inrichting. Deze vergoeding bedraagt maximaal € 7.750,- inclusief BTW. Deze vergoeding zal zonder inhoudingen worden uitbetaald zolang deze vergoeding fiscaal is vrijgesteld.

Offertes verhuisbedrijven

Over de te maken transportkosten dient, na overlegging van 3 offertes van verschillende verhuisbedrijven, vooraf akkoord te worden verkregen van de HR directeur.

Hardheidsclausule

Indien deze regeling leidt tot een onrechtvaardige uitwerking dan kan de directie hiervoor een individuele oplossing treffen.

Terugbetalingsregeling

De Medewerker dient 50% van de door Werkgever betaalde verhuis- en (her)inrichtingskosten terug te betalen indien binnen 1 jaar na de verhuizing het dienstverband op eigen verzoek wordt beëindigd, dan wel er sprake is van ontslag op staande voet of beëindiging wegens verwijtbaar handelen van de Medewerker.

BIJLAGE 4

Voorbeelden toepassing uitwisselbare functies

De Uitvoeringsregels UWV noemt een aantal voorbeelden rondom de uitwisselbaarheid van functies, waaronder:

Voorbeeld 1:

Een buschauffeur en een taxichauffeur verrichten vergelijkbare werkzaamheden, te weten het vervoeren van passagiers. Daarmee is nog niet gezegd dat de functies ook uitwisselbaar zijn. Gelet op bijvoorbeeld een verschil in vereiste vakspecifieke kennis en vaardigheden (stratenkennis, diploma's, certificaten en type rijbewijs) is dat in de regel niet het geval.

Voorbeeld 2:

Een onderneming heeft twee secretaresses, te weten een secretaresse van de Raad van bestuur en een afdelingssecretaresse. De functie van secretaresse van de Raad van bestuur impliceert een hoger niveau van functioneren dan de functie van afdelingssecretaresse, bijvoorbeeld doordat sprake is van een groter afbreukrisico. Beide secretaresses verrichten secretariële werkzaamheden maar hun functies zijn niet gelijkwaardig (en waarschijnlijk ook niet vergelijkbaar).

Voorbeeld 3:

In de IT-sector komt het regelmatig voor dat de functie van werknemers wordt omschreven als 'software ontwerper'. Maar bij een nadere beschouwing hebben zij geen uitwisselbare functies vanwege hun specialisatie naar software applicaties (verschil in functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden).