

**SOCIAAL PLAN**

**Essential Domestic Services B.V.**

**Ondernemingsraad Essential Domestic Services B.V.**

**Abvakabo FNV**

**CNV Publieke Zaak**

**Looptijd: 21 december 2012 t/m 28 februari 2014**

**Inhoudsopgave**

Partijen.....	2
1. Definities.....	3
2. Werkingssfeer en looptijd.....	3
3. Werknemers met bepaalde tijd contract.....	3
4. Vaststellen verval van functie en boventalligheid.....	4
5. Beëindiging dienstverband.....	4
6. Voortzetting werkzaamheden.....	4
7. Voorzieningen bij beëindiging.....	5
8. Overige bepalingen.....	6
9. Hardheidsclausule.....	6
10. Bezwaarcommissie.....	7
11. Slotbepaling.....	7
Borgstelling: .....	8



**Partijen**

- I. Essential Domestic Services B.V. ("EDS")
- II.
- III. en
- IV.
- V. Ondernemingsraad van Essential Domestic Services B.V. ("OR")
- VI. Abvakabo FNV ("Abvakabo")
- VII. CNV Publieke Zaak ("CNV")

Hierna tezamen aangeduid als "Partijen", zijn het volgende sociaal plan ("Sociaal Plan") overeengekomen.



## 1. Definities

1.1. De met een hoofdletter geschreven begrippen hebben de navolgende betekenis:

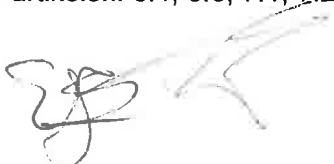
- a. **Werkgever:** EDS;
- b. **Werknemer:** iedereen die voor Werkgever in of voor de locatie Sneek op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht. Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken van 'Werknemer', 'hij' en 'zijn' dient vanzelfsprekend ook 'Werkneemster', 'zij' en 'haar' te worden gelezen;
- c. **Salaris:** het tussen Werkgever en Werknemer overeengekomen bruto loon per maand of per afwijkende periode, geldend op de Einddatum, inclusief 8% vakantietoeslag, benefit – en flexbudget, de gemiddelde onregelmatigheidstoeslag over juni-december 2012 en de gemiddelde bonus- en winstdelingsuitkering over de jaren 2009-2012
- d. **Ondernemingsraad (OR):** de ondernemingsraad zoals deze is ingesteld bij Werkgever;
- e. **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst Kabel & Telecom;
- f. **Einddatum:** de datum waartegen de arbeidsovereenkomst van Werknemer conform het Sociaal Plan wordt beëindigd;
- g. **Dienstjaren:** het aantal jaren dat de Werknemer op de Einddatum krachtens een arbeidsovereenkomst bij Werkgever werkzaam is geweest, waarbij zes maanden en één dag wordt afgerond als een heel dienstjaar. De jaren die Werknemer in dezelfde functie als direct voorafgaand aan indiensttreding bij Werkgever via een uitzendbureau of rechtsvoorganger van Werkgever heeft gewerkt tellen mee bij de berekening van het aantal dienstjaren;
- h. **Beëindigingsvergoeding:** de vergoeding die Werknemer per de Einddatum ontvangt, berekend volgens het bepaalde in artikel 7.5;

## 2. Werkingssfeer en looptijd

- 2.1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle Werknemers wiens functie vanwege de sluiting van locatie Sneek komt te vervallen. Dit Sociaal Plan is nadrukkelijk niet van toepassing in geval sprake is van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens andere redenen.
- 2.2. Dit Sociaal Plan treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening en loopt van rechtswege af op 28 februari 2014. Het Sociaal Plan zal worden aangemeld als collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 4 van de Wet op de loonvorming.
- 2.3. Partijen verklaren zich bereid over die situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet, overleg te plegen. Eventuele overheidsmaatregelen, waaronder begrepen maar niet beperkt tot aanpassing van de hoogte en/of duur van wettelijke uitkeringen, die consequenties hebben voor de regelingen zoals in dit sociaal plan genoemd, kunnen Partijen aanleiding geven tot overleg.

## 3. Werknemers met bepaalde tijd contract

- 3.1. Op Werknemers die met Werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn overeengekomen zijn de bepalingen van dit Sociaal Plan niet van toepassing, met uitzondering van de artikelen: 6.1, 6.3, 7.1, 7.2, 7.3 en 8.



#### **4. Vaststellen verval van functie en boventalligheid**

- 4.1. Werkgever stelt Werknemer persoonlijk op de hoogte van het verval van zijn functie en daarmee de boventalligheid van Werknemer. Werkgever verstrekt Werknemer vervolgens een exemplaar van dit Sociaal Plan. Binnen 5 werkdagen na de mondelinge aanzegging bevestigt Werkgever de Boventalligheid schriftelijk aan Werknemer.

#### **5. Beëindiging dienstverband**

- 5.1. Nadat Werkgever Werknemer Boventallig heeft verklaard, zal de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang worden gezet.
- 5.2. Einddatum
- 5.2.1. Werkgever streeft er naar de Einddatum te laten samenvallen met de sluiting van de locatie Sneek per 1 maart 2013, doch zal in ieder geval de toepasselijke (fictieve) opzegtermijn in acht nemen.
- 5.3. Vaststellingsovereenkomst
- 5.3.1. Werkgever zal de boventallige Werknemer een vaststellingsovereenkomst aanbieden op basis van de afspraken uit het Sociaal Plan.
- 5.3.2. Werknemer ontvangt naast de in het Sociaal Plan opgenomen voorzieningen een additionele tekenpremie ten bedrage van één bruto maandsalaris indien hij de door Werkgever aangeboden vaststellingsovereenkomst ondertekent:
- voor het einde van de maand indien het voorstel voor of op de 15e dag van die betreffende maand is gedaan;
  - voor het einde van de volgende maand indien het voorstel na de 15e dag van die betreffende maand is gedaan.
- 5.3.3. De Werknemer ontvangt in dat geval bovendien een tegemoetkoming in kosten van juridische bijstand van maximaal € 750,- inclusief kantoorkosten, exclusief BTW. De factuur van de juridisch adviseur dient op naam van Werkgever te worden gesteld.
- 5.4. Ontslag procedure
- 5.4.1. Indien over de vaststellingsovereenkomst met Werknemer geen overeenstemming wordt bereikt binnen de termijn als bedoeld in artikel 5.3.2, zal Werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij UWV Werkbedrijf dan wel een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter starten, waarbij ontbinding van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de fictieve opzegtermijn en onder toepassing van het Sociaal Plan zal worden verzocht.
- #### **6. Voortzetting werkzaamheden**
- 6.1. Voortzetting werkzaamheden
- 6.1.1. Werknemer zal in beginsel zijn werkzaamheden tot de Einddatum goed en loyaal verrichten.
- 6.2. Vrijstelling werkzaamheden
- 6.2.1. Werkgever kan besluiten de Werknemer op enig moment na aanzegging van diens boventalligheid vrij te stellen van het verrichten van werkzaamheden, zulks met behoud van Salaris.



### 6.3. Verlof

- 6.3.1. Een eventueel na de Einddatum resterend verloftegoed zal conform de wet bij de eindafrekening worden uitgekeerd.

## 7. **Voorzieningen bij beëindiging**

- 7.1. Werkgever zal zich maximaal inspannen om de Werknemers van werk naar werk te begeleiden, zowel binnen de eigen organisatie, als naar andere bedrijven binnen of buiten de sector.

### 7.2. Sollicitatie verlof

- 7.2.1. Reiskosten binnen Nederland of naar Brussel in verband met sollicitatiebezoeken, afgelegd tijdens het dienstverband met Werkgever, worden tegen overlegging van de originele bewijsstukken op basis van openbaar vervoer, laagste klasse, vergoed. Indien met eigen auto moet worden gereisd, dan bedraagt de vergoeding € 0,33 per kilometer gerekend vanaf Sneek of de woonplaats van de Werknemer, mits de gemaakte ritten worden aangetoond. Er vindt geen vergoeding plaats indien voor het sollicitatiebezoek al vergoeding plaatsvindt door de onderneming waar wordt gesolliciteerd.

- 7.2.2. De tijd besteed aan sollicitaties binnen Nederland of in Brussel wordt, voor zover deze binnen de reguliere werktijden van de Werknemer valt, tot de arbeidstijd gerekend.

### 7.3. Scholing en/of outplacement

- 7.3.1. De Werknemer kan ervoor kiezen een opleiding te volgen en/of gebruik te maken van loopbaanbegeleiding door een erkend outplacementbureau. De keuze voor het outplacementbureau behoeft de instemming van zowel Werkgever als de Werknemer. Werkgever spant zich er voor een collectief outplacementtraject voor alle Werknemers aan te kunnen bieden.

- 7.3.2. De kosten voor (een combinatie van) studie en/of outplacement en/of het opstarten van een bedrijf als zelfstandige (zzp-er) zijn voor rekening van Werkgever met een maximum van € 4.000,- exclusief BTW, inclusief eventuele reis- en verblijfskosten. De factuur van het outplacementbureau of de scholingsinstelling of facturen betrekking hebbend op het opstarten van een bedrijf als zelfstandige, dienen op naam van Werkgever te worden gesteld.

- 7.3.3. De tijd besteed aan het genoemde onder artikel 7.3.1 wordt, voor zover deze binnen de reguliere werktijden van Werknemer valt, tot de arbeidstijd gerekend.

### 7.4. Ervaringscertificaat

- 7.4.1. Indien Werknemer een ervaringscertificaat (EVC) wenst te laten opstellen, draagt de Werkgever tot een bedrag van maximaal € 700,- exclusief BTW bij in de kosten. De factuur van de betreffende instantie dient op naam van Werkgever te worden gesteld

### 7.5. Beëindigingsvergoeding

- 7.5.1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform artikel 5 wordt aan de Werknemer de Beëindigingsvergoeding toegekend.

- 7.5.2. De Beëindigingsvergoeding bestaat uit een bruto bedrag ineens. De hoogte van de Beëindigingsvergoeding wordt berekend aan de hand van de zogenoemde kantonrechttersformule zoals deze gold voor 1 januari 2009, waarbij A staat voor het aantal "gewogen" Dienstjaren, B voor het Salaris en de C-factor wordt gesteld op 1,1. Voor de



berekening van A wordt de diensttijd afgerond op hele jaren. Vervolgens worden de dienstjaren op de volgende wijze gewogen: dienstjaren voor het 40e levensjaar tellen voor 1, van het 40e tot het 50e voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het 50e telt voor 2.

- 7.5.3. De wijze van betaling van de Beëindigingsvergoeding is ter keuze van de Werknemer, mits in overeenstemming met de fiscale wet- en regelgeving en mits niet kostenverhogend voor de Werkgever. Betaling zal niet eerder plaatsvinden dan bij de eerste reguliere salarisronde na de Einddatum.
- 7.5.4. De Werknemer wordt in staat gesteld financieel advies in te winnen met betrekking tot (de wijze van betaling van) de Beëindigingsvergoeding, tot een bedrag van maximaal € 500,- exclusief BTW, mits de betreffende factuur op naam van Werkgever wordt gesteld.

#### 7.6. Aanvulling WW, ZW en lager salaris elders

- 7.6.1. Naast de in dit Sociaal Plan opgenomen voorzieningen, heeft de Werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen, op grond van artikel 39 van de CAO recht op een aanvulling op een eventuele ZW- of WW-uitkering dan wel elders lager te verdienen inkomen.

### 8. **Overige bepalingen**

#### 8.1. Concurrentie-/relatiebeding

- 8.1.1. Ieder tussen Werkgever en de Werknemer geldend concurrentie- dan wel relatiebeding vervalt per de Einddatum.

#### 8.2. Eerder vertrek

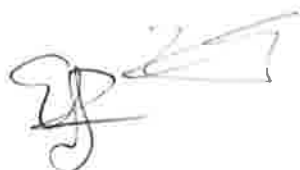
- 8.2.1. Werkgever zal de Werknemer die zijn arbeidsovereenkomst wenst op te zeggen, in beginsel niet aan zijn opzegtermijn houden indien hij daarom schriftelijk verzoekt.
- 8.2.2. Indien Werknemer op 1 maart 2013 nog in dienst is van Werkgever en zijn werkzaamheden goed en loyaal blijft verrichten tot de Einddatum, behoudens vrijstelling door Werkgever, ontvangt Werknemer na de Einddatum een aanvullende vergoeding van € 1.250,- bruto.

#### 8.3. Jubileumgratificatie

- 8.3.1. Indien Werknemer na de Einddatum, maar voor 31 december 2013 in aanmerking zou komen voor een jubileumgratificatie, ontvangt Werknemer deze gratificatie bij de eindafrekening van het dienstverband.

### 9. **Hardheidsclausule**

- 9.1. In individuele gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een evident onbillijke uitkomst voor de Werknemer, zal Werkgever desgevraagd in een voor Werknemer gunstige zin van het Sociaal Plan afwijken.



## **10. Bezwaarcommissie**

10.1. Er zal een bezwaarcommissie voor EDS worden ingesteld die erop toeziet dat het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

### 10.2. Samenstelling

10.2.1. De commissie bestaat uit 3 leden. Eén lid wordt benoemd door Werkgever, één lid door de ondernemingsraad en één lid (tevens voorzitter) door partijen gezamenlijk.

### 10.3. Taak en werkwijze

10.3.1. De commissie adviseert Werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan. De commissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat Werkgever dan wel Werknemer een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De commissie doet binnen 4 kalenderweken na ontvangst van het verzoek een uitspraak. Deze termijn kan alleen in uitzonderingssituaties worden verlengd. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen. De commissie bepaalt voor het overige haar eigen werkwijze.

### 10.4. Uitspraak

10.4.1. Een uitspraak van de commissie geldt als een zwaarwegend advies aan Werkgever. Indien Werkgever besluit tot afwijking van het advies van de commissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken Werknemer brengen. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.

### 10.5. Geheimhouding

10.5.1. De commissie is verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die haar bij het uitoefenen van haar taak ter kennis komt.

### 10.6. Kosten

10.6.1. Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen - binnen redelijke grenzen - voor rekening van Werkgever.

## **11. Slotbepaling**

11.1. Op dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing.

*-handtekeningenpagina volgt-*



**Aldus overeengekomen en in viervoud ondertekend**

**Essential Domestiq Services B.V.**



Door: gedelegand vertuinder  
Functie:  
Plaats: Sneek  
Datum: 8-02-2013

**Ondernemingsraad Essential Domestiq Services B.V.**



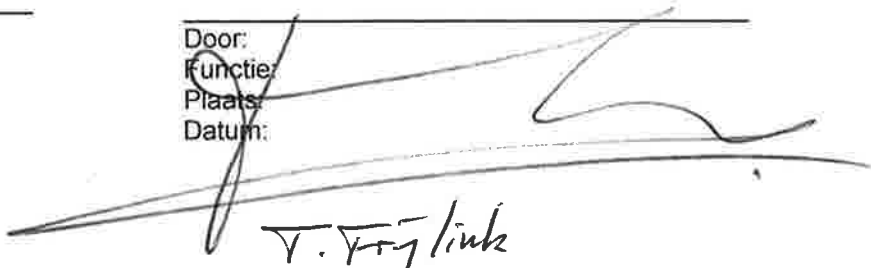
Door: TJITSKE FLIER  
Functie: VOORZITTER OR  
Plaats: SNEEK  
Datum: 25-2-2013

**Abvakabo FNV**



Door: S. WESSING  
Functie: BESTUURDE  
Plaats: WAPLENT  
Datum: 26.2.13

**CNV Publieke Zaak**



T. Frjlink

**Borgstelling:**

Securitas Direct B.V., gevestigd te Geldrop, stelt zich hierbij jegens de Werknemers tot borg in de zin van artikel 7:850 en volgende BW voor de betaling van de gelden onder het Sociaal Plan welke verschuldigd zijn door Werkgever aan de Werknemers.

**Securitas Direct B.V.**



Door: E.J. Overbeek  
Functie:  
Plaats: Sneek  
Datum: 8-02-2013

