

Brink's Sociaal Plan

5 februari 2015 – 31 december 2018



Inleiding

- 1. Algemene bepalingen**
 - 1.1. Definities in dit Sociaal Plan
 - 1.2. Werkingssfeer en looptijd
 - 1.3. Begeleidingscommissie
 - 1.4. Arbeidsvoorwaarden

- 2. Boventalligheid en herplaatsing**
 - 2.1. Afspiegelingsbeginsel
 - 2.2. Herplaatsing

- 3. Scholing**
 - 3.1. Scholing
 - 3.2. Sollicitatie activiteiten

- 4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst en afvloeiingsregeling**
 - 4.1. Stimuleringsregeling
 - 4.2. Wijze van beëindiging
 - 4.3. Opzegtermijn
 - 4.4. Beëindigingsvergoeding
 - 4.5. Tijdstip en wijze van betaling beëindigingsvergoeding
 - 4.6. Vrijstelling van werkzaamheden
 - 4.7. Eindafrekening
 - 4.8. Studiekosten
 - 4.9. Fietsregeling
 - 4.10. Kogelwerende vesten
 - 4.11. Referenties
 - 4.12. Inleveren bedrijfseigendommen

- 5. Overige financiële onderdelen**
 - 5.1. Pensioen en deelname personeelsregelingen
 - 5.2. VPL
 - 5.3. Bruto bedragen
 - 5.4. Kosten van rechtsbijstand
 - 5.5. Reiskostenregeling
 - 5.6. Detachering

- 6. Postcontractuele verplichtingen**
 - 6.1. Concurrentiebeding
 - 6.2. Overige (post)contractuele verplichtingen

7. Slotbepalingen

- 7.1. Claims naar aanleiding van rechtszaken
- 7.2. Hardheidsclausule
- 7.3. Antimisbruikbepaling
- 7.4. Gewijzigde omstandigheden

Bijlagen

- 1. Reglement Begeleidingscommissie
- 2. Schema boventalligheids-/plaatsingsproces
- 3. Overgang cao Brink's naar cao Particuliere Beveiliging

Inleiding

Brink's Nederland b.v. en Brink's Geldverwerking b.v. (hierna samen: Brink's) raken op zeer korte termijn grote klanten kwijt. Het gevolg hiervan is dat er vanaf 1 juli 2015 ongeveer 65% minder werkzaamheden zijn. Om de levensvatbaarheid van de organisatie te vergroten en daarmee werkgelegenheid zoveel als mogelijk te kunnen behouden, heeft de directie moeten besluiten om te reorganiseren.

Met FNV en CNV Vakmensen is overleg gevoerd over de te nemen maatregelen om de negatieve sociale en financiële gevolgen van bovengenoemde reorganisatie voor de werknemers op te vangen. Dit sociaal plan (hierna: het Sociaal Plan) is uiteindelijk overeengekomen tussen enerzijds Brink's, gevestigd te Rotterdam en anderzijds de werknemersverenigingen FNV, gevestigd te Amsterdam en CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht.

De directie van Brink's en de betrokken werknemersverenigingen hebben overeenstemming bereikt over dit Sociaal Plan. Het doel van dit Sociaal Plan is om boventallige werknemers te begeleiden van werk naar werk, binnen dan wel buiten het bedrijf, en om mogelijke financiële gevolgen voor de werknemers op te vangen. Om dit doel te realiseren is het noodzakelijk dat zowel de werkgever als de werknemer zich hier maximaal voor inzetten.

1. Algemene bepalingen

1.1. Definities in dit Sociaal Plan

Afspiegelingsbeginsel:	Het afspiegelingsbeginsel zoals opgenomen in het, ten tijde van het ondertekenen van het Sociaal Plan geldende, Ontslagbesluit en zoals nader uitgewerkt in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Werknemers met een combinatie functie worden ingedeeld in de functiegroep van de functie waaraan zij in 2014 meer dan 50% van hun tijd aan besteed hebben.
Boventallige werknemer:	De werknemer wiens functie of arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van de reorganisatie.
Bruto maandsalaris:	Het actuele bruto maandsalaris van de werknemer.
Cao:	De collectieve arbeidsovereenkomst Brink's Nederland b.v. en Brink's Geldverwerking b.v.
Categorie uitwisselbare functies:	Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
Gemiddelde bonus:	1/36 ^e deel van de totale bonus die de werknemer heeft ontvangen met betrekking tot de boekjaren 2012, 2013 en 2014.
Hoofdkantoor:	Werknemers werkzaam in het pand aan de Meidoornkade en de werknemers van de afdeling BCSC, IT, Treasury en backoffice.
Mobiliteit:	De werknemer op een professionele wijze laten begeleiden om zich gericht te kunnen oriënteren op een baan elders.
Ondernemingsraad:	De ondernemingsraad van de werkgever.
Passende functie:	Een functie die wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en plaats in de organisatie voldoende verwant is aan en wat betreft niveau maximaal een salarisschaal lager is dan de functie die de werknemer vervulde voor de reorganisatie en waarvoor de werkgever de werknemer geschikt acht.

Peildatum:	Peildatum voor de afspiegeling is vastgesteld op 23 januari 2015.
Reorganisatie:	De reorganisatie zoals omschreven in de inleiding van het Sociaal Plan.
Unieke functie:	Een functie die slechts door één werknemer wordt bekleed.
Vaste toeslagen:	De toeslagen die de werknemer – in aanvulling op het bruto maandsalaris – structureel ontvangt, waaronder enkel worden begrepen (voor zover van toepassing) de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, vuilwerktoeslag, chauffeurstoeslag, persoonlijke toeslag, persoonlijke toeslag BG, toeslag sociaal plan 2005, afbouwtoeslag bevroren en artikel 11.9 cao 1997.
Werkgever:	Brink's Nederland b.v. en Brink's Geldverwerking b.v., gevestigd te Rotterdam.
Werknemer:	Degene die op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever in dienst is. Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken van “de werknemer” en “hij” dient in voorkomend geval “de werkneemster” en “zij” te worden gelezen.
Werknemersverenigingen:	FNV gevestigd te Amsterdam en CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht.

1.2. Werkingsfeer en looptijd

- 1.2.1. Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op de boventallige werknemer die op de datum van de inwerkingtreding van het Sociaal Plan in dienst is van de werkgever.
- 1.2.2. Het Sociaal Plan is – in afwijking van het bepaalde in artikel 1.2.1 – niet van toepassing op de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst om een andere reden eindigt of wordt beëindigd.
- 1.2.3. Het Sociaal Plan gaat in per 5 februari 2015 en eindigt van rechtswege met ingang van 31 december 2018, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
- 1.2.4. Het Sociaal Plan zal aangemeld worden als collectieve arbeidsovereenkomst bij Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

1.3. Begeleidingscommissie

- 1.3.1. Er zal een Begeleidingscommissie worden ingesteld die tot taak heeft de werkgever desgevraagd te adviseren met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan. De taken en bevoegdheden van de Begeleidingscommissie zijn uitgewerkt in een reglement dat is opgenomen in **bijlage 1** ("Reglement Begeleidingscommissie") bij dit Sociaal Plan.
- 1.3.2. Indien en nadat de werknemer conform het bepaalde in het Reglement Begeleidingscommissie zijn standpunt eerst schriftelijk heeft kenbaar gemaakt aan de werkgever, kan de werknemer zich over de toepassing van het Sociaal Plan desgewenst wenden tot de Begeleidingscommissie.

1.4. Arbeidsvoorwaarden

Voor de arbeidsvoorwaarden verwijzen wij naar **bijlage 3**.

2. **Boventalligheid en herplaatsing**

2.1. Afspiegelingsbeginsel

Afspiegeling van boventallige werknemers vindt plaats per vestiging conform richtlijnen UWV.

- 2.1.1. Op basis van de regel "werknemer volgt functie" behouden werknemers van wie hun functie niet wijzigt, hun huidige functie. Werknemers zijn verplicht hun functie te volgen. Ingeval bij (een) ongewijzigde functie(s) er méér werknemers zijn die de functie voorheen bekleedden dan het benodigd aantal arbeidsplaatsen, dan wordt het zogenaamde 'afspiegelingsbeginsel' gevolgd.
- 2.1.2. Aan de hand van het afspiegelingsbeginsel wordt bepaald welke medewerkers als boventallig worden aangemerkt. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De werknemers van de categorie uitwisselbare functies worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, zijnde van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over deze leeftijdsgroepen moet op een zodanige wijze plaatsvinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen iedere leeftijdsgroep de medewerker met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.
- 2.1.3. Afspiegeling is niet aan de orde als een unieke functie komt te vervallen. Ook is afspiegeling niet aan de orde bij een categorie uitwisselbare functies die geheel komt te vervallen, omdat dan alle medewerkers binnen deze categorie uitwisselbare functies boventallig worden. Slechts in zeer bijzondere gevallen kan van het afspiegelingsbeginsel

worden afgeweken (bijvoorbeeld onmisbaarheid of een zeer zwakke arbeidsmarktpositie).

- 2.1.4. Werknemers met een zwakke arbeidspositie voortvloeiend uit een Regeling Werkherleving Gedeeltelijke Arbeidsongeschikte (met WGA-uitkering) worden buiten de reorganisatie gehouden en indien nodig intern herplaatst.

2.2. Herplaatsing

Er is alleen sprake van herplaatsing per vestiging. Uitzonderd zijn werknemers met een WGA-uitkering

- 2.2.1. Plaatsing op een nieuwe functie geschiedt door de werkgever. De werkgever zal beoordelen of er sprake is van een passende functie voor een boventallige werknemer en of de werknemer daarvoor tevens geschikt is. Indien er meerdere werknemers geschikt zijn voor een bepaalde functie, zal de werkgever de functie aanbieden aan de werknemer die zij het meest geschikt acht voor de functie, rekening houdend met het functioneren van werknemers in het verleden. Wanneer herplaatsing intern niet mogelijk is, zal het dienstverband worden beëindigd. Een schematisch overzicht van het boventaligheids-/plaatsingsproces is weergegeven in **bijlage 2**.
- 2.2.2. De werknemer krijgt 5 werkdagen bedenktijd om te beslissen of hij het herplaatsingsaanbod aanvaardt. Hij heeft de mogelijkheid om binnen deze termijn het herplaatsingsaanbod schriftelijk en beargumenteerd te weigeren. Indien de werknemer een passende functie weigert, eventueel na de procedure bij de Begeleidingscommissie, zal de werkgever de werknemer een vaststellingsovereenkomst aanbieden zonder enige vorm van vergoeding. De consequenties hiervan zijn voor rekening van de werknemer. Als de werknemer geen vaststellingsovereenkomst sluit met de werkgever, zal de werkgever ofwel aan de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, ofwel het UWV Werkbedrijf verzoeken een ontslagvergunning te verlenen, zonder toekenning van enige (aanvullende) (billijke) vergoeding aan de werknemer.
- 2.2.3. Werknemers ontvangen binnen één week na afronding van het plaatsingsproces een schriftelijke bevestiging van hun herplaatsing dan wel de mededeling dat hun dienstverband zal worden beëindigd.
- 2.2.4. Bij meningsverschillen over de aangeboden passende functie kan de werkgever of de werknemer de Begeleidingscommissie inschakelen. In dit geval worden de genoemde bedenktijden verlengd met de tijd die de Begeleidingscommissie nodig heeft om tot een uitspraak te komen. De Begeleidingscommissie doet een uitspraak, in de vorm van een zwaarwegend advies, over de passendheid van het aanbod, binnen 5 werkdagen na ontvangst van het verzoek daartoe. Na het uitbrengen van het advies door de Begeleidingscommissie besluit de directie binnen 5 werkdagen. Indien het advies van de Begeleidingscommissie niet is gevolgd door de directie, wordt door de directie medegegeeld waarom van het advies is afgeweken.

- 2.2.5. Indien de werknemer het aanbod tot herplaatsing niet aanvaardt zónder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, zal de werkgever de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer nastreven en wordt de werknemer volledig uitgesloten van dit Sociaal Plan, zodat hij hieraan geen rechten kan ontlenen. Alvorens de werkgever overgaat tot uitsluiting van dit Sociaal Plan, zal de betreffende werknemer erop worden gewezen, dat hij – alsnog – zijn bezwaar gemotiveerd aan de Begeleidingscommissie kan voorleggen. Deze uitsluiting is niet van toepassing als de werkgever het advies van de begeleidingscommissie niet volgt.
- 2.2.6. Indien een boventallige werknemer door de werkgever in een passende functie wordt herplaatst, zullen werkgever en werknemer binnen de eerste twee (2) maanden van de vervulling van deze passende functie de voortgang evalueren. Indien de eerder door de werkgever als boventallig verklaarde werknemer van mening is dat hij ongeschikt is om deze functie te vervullen, dan zal besproken worden hoe aan deze herplaatsing verder inhoud wordt gegeven via onder meer begeleiding en/of scholing. Indien tijdens deze evaluatie door de werkgever wordt vastgesteld dat voor de nabije toekomst deze herplaatsing onsuccesvol is, dan kan de werkgever de werknemer alsnog voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking laten komen, waarbij de rechten op het Sociaal Plan herleven.
- 2.2.7. Bij herplaatsing kan de werknemer geen rechten ontlenen aan het bepaalde in hoofdstuk 3 tot en met 7 van dit Sociaal Plan.

3. Scholing en sollicitatie

3.1. Scholing

Werkgever heeft in totaal een scholingsbudget van € 500.000,- exclusief BTW voor de activiteiten genoemd in dit artikel.

- 3.1.1. Werknemers met een contract voor onbepaalde tijd kunnen een cursus en/of opleiding volgen om zo de kansen op het vinden van ander werk te vergroten. De werkgever vergoedt de kosten met als richtbedrag € 1.000,- exclusief BTW (en eventuele subsidies) per werknemer. Indien werknemer besluit van deze voorzieningen geen gebruik te maken, heeft hij geen recht op een financiële vergoeding ter compensatie daarvan.
- 3.1.2. Werknemers die boventallig worden en in het bezit zijn van het groot rijbewijs moeten in de gelegenheid worden gesteld de opleiding code 95 te volgen en een certificaat te behalen. Indien gewenst door de werknemer, kan één van deze opleidingsdagen een VCA training zijn. Tevens zal aan de boventallige werknemer de kosten voor een chauffeurspas worden vergoed. De werknemer dient zelf de aanvraag van de chauffeurspas bij zijn eigen gemeente aan te vragen.
- 3.1.3. De scholingskosten van 3.1.2. vallen onder het scholingsbudget van punt 3.1.
- 3.1.4. Artikel 3.1.2. is eveneens van toepassing voor werknemers met een derde contract

voor bepaalde tijd met een maximum van € 500,- (excl. BTW).

3.1.5. De werkgever zal een gezamenlijke bijeenkomst organiseren waarin een training en /of cursus over het opstellen van een CV, het schrijven van een sollicitatiebrief, het aanboren van eigen netwerk, etc. wordt aangeboden. Dit is ook van toepassing voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd.

3.1.6. De werkgever organiseert per vestiging een bijeenkomst met een medewerker van het UWV die eventuele vragen over het aanvragen van een WW-uitkering kan beantwoorden.

3.2. Sollicitatieactiviteiten

Zolang de arbeidsovereenkomst met de werkgever nog niet is geëindigd geldt ten aanzien van sollicitatieverlof dat de werknemer, hij in aanmerking kan komen voor verlof om te solliciteren. De werknemer plant dit gesprek zo veel mogelijk op een dag/tijd dat de werknemer niet werkt. Als dat niet mogelijk is, heeft de werknemer de beschikking over maximaal 16 uur bijzonder verlof voor het voeren van sollicitatiegesprekken. De werknemer meldt dit minimaal vijf dagen vooraf aan zijn manager. De manager kan om een bewijs vragen.

4. **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst en afvloeiingsregeling**

4.1. Vertrek-stimuleringsregeling

Indien de medewerker op eigen initiatief vertrekt voor 1 mei 2015 komt de medewerker in aanmerking voor een vertrek-stimuleringsregeling. Voor deze vertrek-stimuleringsregeling is de correctiefactor gesteld op 0,25.

De werkgever zal ter zake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een eenmalige bruto beëindigingsvergoeding betalen, waarvan de hoogte wordt berekend aan de hand van de huidige kantonrechtersformule (zie artikel 4.4.1.).

4.2. Wijze van beëindiging

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal plaatsvinden middels een vaststellingsovereenkomst of na verkregen toestemming van het UWV dan wel ontbinding door de kantonrechter.

4.3. Opzegtermijn

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst of na verkregen toestemming van het UWV dan wel door de kantonrechter, respecteert de werkgever de aldan toepasselijke (fictieve) opzegtermijn dan wel wordt deze ineens uitbetaald.

4.4. Beëindigingsvergoeding

4.4.1 De werkgever zal ter zake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een eenmalige bruto beëindigingsvergoeding betalen, waarvan de hoogte wordt berekend aan de hand van de huidige kantonrechtर्सformule. De kantonrechtर्सformule (vergoeding = A x B x C) luidt als volgt:

A: is gelijk aan het aantal gewogen dienstjaren zoals omschreven in de huidige Aanbevelingen van de Kring van de Kantonrechtर्स. Indien en voor zover de werknemer direct voorafgaand aan zijn indienstelling bij de werkgever binnen de onderneming van de werkgever op basis van een uitzendovereenkomst dan wel via een detacheringsovereenkomst werkzaam is geweest, dan wordt deze periode meegeteld in het kader van de A-factor;

De dienstjaren van de medewerker worden als volgt gewogen:

- Dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- Dienstjaren vanaf de leeftijd van 35 jaar tot 45 jaar tellen voor 1;
- Dienstjaren vanaf de leeftijd van 45 jaar tot 55 jaar tellen voor 1,5;
- Dienstjaren vanaf 55 jaar tellen voor 2.

Dienstjaren worden afgerond op hele dienstjaren en wel als volgt. Een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar. Een periode van een half jaar of minder wordt naar beneden afgerond. De gewogen dienstjaren worden afgerond per leeftijdsgroep.

B: is gelijk aan het bruto maandsalaris, vermeerderd met (voor zover op de werknemer van toepassing) de vaste toeslagen en de gemiddelde bonus;

C: is de correctiefactor die wordt gesteld op 0,7.

Op 30 juni 2015 wordt er door Brink's aan de sociale partners inzichtelijk gemaakt hoeveel werknemers het bedrijf hebben verlaten en hoeveel er per persoon aan ontslagvergoeding is uitgekeerd. Het verschil van de totale som en de € 10 miljoen wordt toegevoegd aan de C factor voor de werknemers die op dat moment boventallig zijn. De totale som is opgebouwd uit schadeloosstellingen en overige materiële punten van uit het sociaal plan.

4.4.2. De beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving van de werknemer tot aan het moment waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, rekening houdend met de verwachte uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten.

4.4.3. In het geval de werknemer recht heeft op een transitievergoeding in de zin van artikel 7:673 BW (nieuw), zal deze transitievergoeding volledig in mindering worden gebracht op de beëindigingsvergoeding.

4.5. Tijdstip en wijze van betaling beëindigingsvergoeding

4.5.2. De werkgever zal de beëindigingsvergoeding, zo deze aan de werknemer is verschuldigd, als bedrag ineens aan de werknemer voldoen en wel binnen één (1) kalendermaand na de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de werknemer tot een einde is gekomen.

4.5.3. De werkgever zal de beëindigingsvergoeding voldoen met inachtneming van de wettelijke c.q. de contractueel overeengekomen inhoudingen, door overmaking van het netto-equivalent van de beëindigingsvergoeding op het bij de werkgever bekend zijnde bankrekeningnummer van werknemer.

4.6. Vrijstelling van werkzaamheden

4.6.2. Tenzij de werknemer door de werkgever wordt vrijgesteld van de verplichtingen om werkzaamheden te verrichten, zal de werknemer zijn werkzaamheden tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst onder de gebruikelijke condities blijven verrichten.

4.6.3. De werkgever besluit óf, en (zo ja) per wanneer, de werknemer zal worden vrijgesteld van de verplichting om zijn werkzaamheden voor de werkgever te verrichten.

4.7. Eindafrekening

4.7.2. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld van hetgeen de werkgever ingevolge de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is verschuldigd en/of van hetgeen de werknemer aan de werkgever is verschuldigd. Binnen een (1) kalendermaand na het einde van de arbeidsovereenkomst wordt op basis van deze eindafrekening, waarvan de werknemer een specificatie ontvangt, tot financiële afwikkeling overgegaan.

4.7.3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal in het kader van de eindafrekening enkel worden meegenomen (voor zover aan de orde c.q. op de werknemer van toepassing):

- a. pro rata deel van de vakantietoeslag;
- b. pro rata deel van de eindejaarsuitkering;
- c. eventueel batig saldo aan niet-opgenomen vakantiedagen;
- d. eventueel batig saldo aan tijd-voor-tijd uren;
- e. verrekening van eventueel lopende voorschotten/leningen.

4.8. Studiekosten

Werkgever ontheft werknemer bij het einde van het dienstverband van zijn verplichtingen ter zake van de studiekostenregeling, waarbij een eventuele studieschuld wordt kwijtgescholden.

4.9. Fietsregeling

Werknemers gebruik maken van de fietsregeling mogen de fiets overnemen. Alle kosten die daarmee gemoeid zijn, zal de werkgever voor haar rekening nemen.

4.10. Kogelwerende vesten

Werknemers die als gevolg van de reorganisatie uit dienst treden en thans gebruik maken van de regeling kogelwerende vesten, mogen het kogelwerende vest overnemen. Alle kosten die daarmee gemoeid zijn, zal de werkgever voor haar rekening nemen.

4.11. Referenties

4.11.2. De werkgever zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of zoveel eerder als de werknemer dit wenst, aan de werknemer op diens verzoek een getuigschrift verstrekken.

4.11.3. Op verzoek van de werknemer, zal de werkgever referenties geven aan potentiële nieuwe werkgevers van de werknemer.

4.12. Inleveren bedrijfseigendommen

De werknemer is verplicht uiterlijk op zijn laatste, feitelijke werkdag alle zaken die in het kader van de arbeidsovereenkomst in zijn bezit zijn gesteld en die niet behoren tot zijn eigendom (zoals werkkleding, veiligheidshandboek, legitimatiebewijs particuliere beveiligingsorganisatie, sleutels, pasjes, Dallas-keys, documenten, een leaseauto met toebehoren, een mobiele telefoon met toebehoren, een laptop met toebehoren, e.d.) aan de werkgever te retourneren.

5. Overige financiële onderdelen

5.1. Pensioen en deelname personeelsregelingen

5.1.1 Ten aanzien van werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd naderen dan wel gebruik kunnen maken van een vroegpensioenregeling, zal worden bekeken in hoeverre de werkgever de werknemer kan ondersteunen om gebruik te gaan maken van de (vroeg)pensioenregeling.

5.2. VPL

5.2.1. Brink's en vakbonden hebben onderstaande proces afspraken gemaakt over VPL. Deze proces afspraken zullen weggezet worden bij externe deskundigen.

De werknemer wiens dienstverband met de werkgever of diens rechtsopvolger continueert na 1 juli 2015, blijft deelnemer aan de VPL regeling, tenzij dit op reglementaire of wettelijke gronden niet meer mogelijk is.

- 5.2.2. Ten behoeve van de werknemers wiens dienstverband wordt gecontinueerd, wordt ten behoeve van hun VPL rechten een zodanig deel van het gereserveerde vermogen afgezonderd, dat zij bij continuering van de VPL regeling en het doorbetalen van de premie zoals die verschuldigd is onder de VPL regeling, hun beoogd VPL recht kunnen opbouwen.
- 5.2.3. De deelnemers aan de VPL regeling waarmee het dienstverband niet wordt gecontinueerd krijgen in verhouding tot hun voorwaardelijk opgebouwde VPL rechten een bedrag toegevoegd aan hun ouderdomspensioen. De middelen daarvoor komen uit het gereserveerde vermogen dat resteert na de financiering van de rechten genoemd onder B.
- 5.2.4. Naast de bovengenoemde punten zal de bestendigheid van de VPL regeling na 1 juli 2015 getoetst worden op reglementaire en wettelijke gronden.
- 5.2.5. Dat externe deskundigen zullen voor 1 juli 2015 uitsluitel geven betreffende bovengenoemde punten.

5.3. Bruto bedragen

Alle bedragen c.q. vergoedingen in dit Sociaal Plan zijn bruto, tenzij anders vermeld.

5.4. Vergoeding vakbond contributie

- 5.4.1. Werkgever zal per 4 februari 2015 de gemaakte contributiekosten van werknemers die lid zijn van een werknemersvereniging vergoeden tot een maximum van één jaar. Werkgever zal deze contributiekosten in een bedrag aan de werknemersvereniging storten zodat deze leden gedurende één jaar vrijgesteld worden van contributie. (Dit bedrag is onderdeel van het scholingsbudget).

5.5. Reiskostenregeling

- 5.5.1. Voor de medewerkers die worden herplaatst, geldt een reiskostencompensatie. Deze medewerkers ontvangen:
- Voor de reiskosten is de reguliere reiskostenregeling in de cao van toepassing.
 - Voor alle extra kilometers na de reguliere reiskostenvergoeding geldt een compensatie van 0,16 cent per kilometer enkele reisafstand (vast te stellen met de bij Brink's in gebruik zijnde ANWB routeplanner).
 - De reiskostencompensatieregeling geldt voor de duur van 1 jaar na het moment van herplaatsen in het kader van de reorganisatie.

5.6. Detachering van werknemers

Voor tekst zie artikel 40 van de cao Brink's.

6. (Post)contractuele verplichtingen

6.1. Concurrentiebeding

Voor zover de werkgever en de werknemer een concurrentiebeding zijn overeengekomen, komt dit concurrentiebeding bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vervallen.

6.2. Overige (post)contractuele verplichtingen

Alle overige (post)contractuele toepasselijke verplichtingen van de werknemer, zoals een geheimhoudingsbeding, blijft onaangetast en behouden derhalve onverkort hun kracht.

7. Slotbepalingen

7.1 Claims naar aanleiding van rechtszaken

Gelden die voortvloeien uit schadeclaims die Brink's Nederland inzet richting GSN, of gelden uit schadeloosstelling die voortvloeien uit de OK procedure jegens Brink's Nederland/America zullen voor 50% ten gunste komen van werknemers die vallen onder dit Sociaal Plan. Een mogelijke vergoeding zal conform de kantonrechttersformule aan de betrokken (ex) werknemer worden uitgekeerd. Over de wijze van uitkeren zal overleg plaatsvinden tussen sociale partners op het moment dat de gelden beschikbaar komen voor de werkgever of haar rechtsopvolgers.

7.2 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een objectief vast te stellen onbillijke situatie voor een individuele werknemer, kan de werkgever ten gunste van de betrokken werknemer afwijken van het Sociaal Plan, zonder dat hiervan precedentwerking zal uitgaan.

7.3 Antimisbruikbepaling

Bij gebleken misbruik of oneigenlijk gebruik van voorzieningen in het Sociaal Plan kunnen deze voorzieningen in het Sociaal Plan door de werkgever eenzijdig worden gestaakt en/of teruggevorderd.

7.4 Gewijzigde omstandigheden

Ingeval van ingrijpende wijzigingen in de omstandigheden, die bij onverkorte instandhouding van het Sociaal Plan tot onaanvaardbare collectieve gevolgen leiden, zullen de werkgever en de werknemersverenigingen tijdig met elkaar in overleg treden over eventuele aanvullingen en/of wijzigingen van dit Sociaal Plan, gericht op het vinden van een voor beide partijen aanvaardbare oplossing.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Houten op 5 februari 2015

Brink's Nederland b.v.
namens deze:

CNV Vakmensen
namens deze:

de heer H. van Limburg, COO

de heer P. de Ridder, Bestuurder

Brink's Nederland b.v.
namens deze:

de heer S. de Graaf, Director Security & BGS

Brink's Geldverwerking b.v.
namens deze:

FNV
namens deze:

de heer H. van Limburg, COO

de heer M. Gorter, Bestuurder

Brink's Geldverwerking b.v.
namens deze:

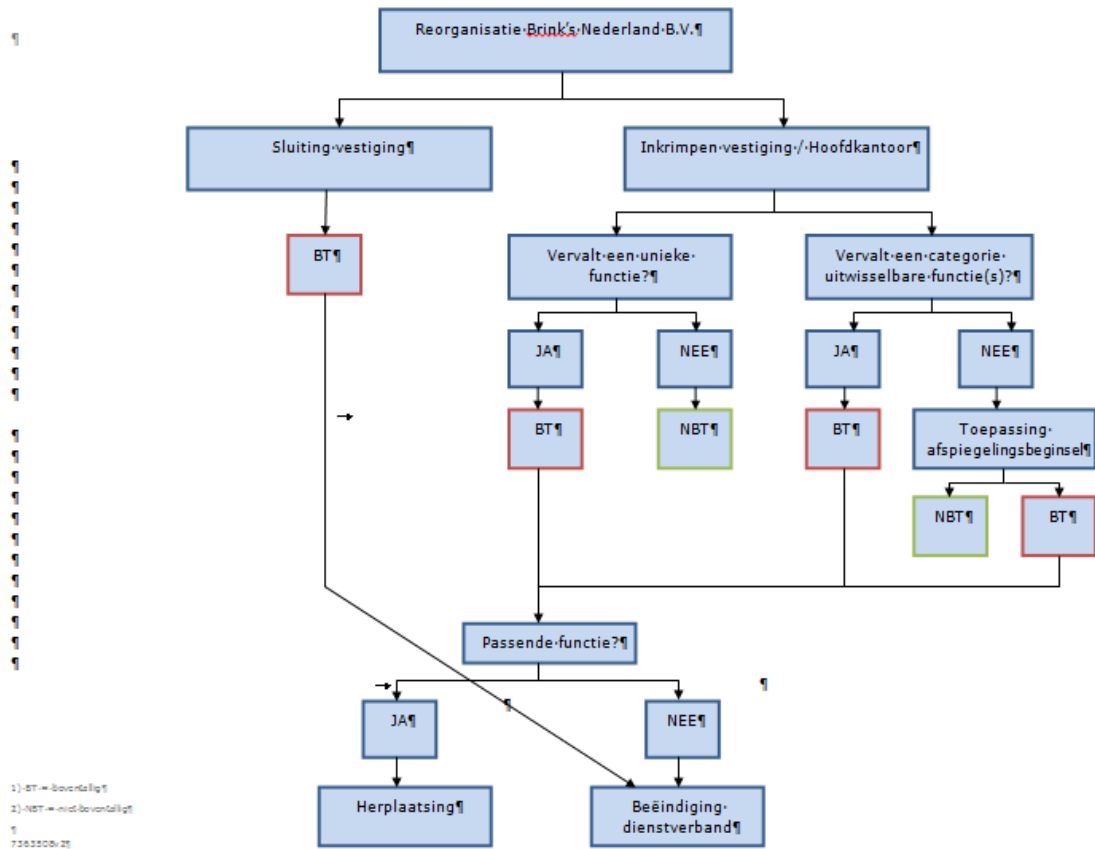
de heer S. de Graaf, Director Security & BGS

Bijlage 1: Reglement Begeleidingscommissie

1. Er zal met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan een Begeleidingscommissie worden ingesteld. De Begeleidingscommissie heeft als taak om in individuele gevallen aan de werkgever advies uit te brengen. In elk geval zal niet aan de begeleidingscommissie kunnen worden voorgelegd:
 - de mededeling (met motivering) van de werkgever dat de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen;
 - het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV door de werkgever;
 - het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter door de werkgever.
2. De Begeleidingscommissie bestaat uit vijf (5) leden, van wie er twee (2) leden aangewezen worden door de werkgever en twee (2) leden door de werknemersverenigingen in overleg met de ondernemingsraad. Deze vier (4) leden kiezen vervolgens unaniem een vijfde lid, die optreedt als voorzitter.
3. Indien de werknemer het niets eens is met een besluit van de werkgever over de toepassing van dit Sociaal Plan, dient de werknemer zijn standpunt eerst schriftelijk voor te leggen aan de werkgever binnen vijf (5) werkdagen nadat de werkgever zijn besluit heeft kenbaar gemaakt. Werknemer dient daartoe een e-mail te sturen aan de afdeling HR [NL.brinksnederland@brinkinc.com].
4. Indien – met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 van deze bijlage – de werkgever en de werknemer het met elkaar niet eens worden, dan adviseert de Begeleidingscommissie desgevraagd de werkgever met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan.
5. De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de werknemer of de werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een advies. Een advies volgt in beginsel binnen vijf (5) werkdagen na ontvangst van het verzoek daartoe (dat kan worden gericht aan voormeld e-mailadres onder artikel 3).
6. De Begeleidingscommissie kan de betreffende werknemer en degene die de bestreden beslissing namens de werkgever heeft genomen zo nodig horen.
7. Een unaniem advies van de Begeleidingscommissie is voor de werkgever en de werknemer bindend.

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

Bijlage 2: Schema boventaligheidsplaatsingsproces



Bijlage 3: Overgang cao Brink's naar cao Particuliere Beveiliging

Door Brink's is in de besprekingen rond de reorganisatie 2015 aangegeven dat zij geconfronteerd wordt met steeds meer concurrenten die vallen onder de werkingssfeer van de cao Particuliere Beveiliging. Die cao biedt over het totaal gezien een vergelijkbaar pakket arbeidsvoorwaarden, zo blijkt uit onderzoek van Brink's maar ook de vakbonden. Brink's is echter van oordeel dat de cao Particuliere Beveiliging meer aansluit bij de markt en de daarin gehanteerde werkwijzen waarin zij vanaf oktober 2015 opereert en heeft de vakbonden voorgesteld om de bedrijfscao Brink's te beëindigen en per 1 oktober 2015 aan te sluiten bij de cao Particuliere Beveiliging.

De vakbonden hebben Brink's laten weten geen principiële bezwaren te hebben tegen het voorstel van Brink's en constructief te willen meewerken aan een overgang van de Brink's cao naar de cao Particuliere Beveiliging. Naar het oordeel van de vakbonden dient zo een overgang echter zorgvuldig te worden vormgegeven. Die zorgvuldigheid kan niet worden gerealiseerd onder de druk van onderhandelingen over een sociaal plan, nadat er bij Brink's weken is actie gevoerd. De waarneming m.b.t. zorgvuldigheid van de vakbonden wordt gedeeld door Brink's.

Brink's en vakbonden stemmen in met overgang naar cao VPB per datum 1 oktober 2015.

De huidige Brink's cao geldt tot 1 april 2015. Deze wordt verlengd tot 1 oktober 2015.

1. Werknemers worden vanuit hun huidige uurloon ingeschaald in de cao VPB per 1 oktober 2015 naar de dichtstbijzijnde trede van de betreffende loonschaal. Het bedoelde uurloon betreft het uurloon gebaseerd op de huidige loonschalen uit de Brink's cao.
2. De individuele regelingen en de regelingen die voortvloeien uit de voorgaande sociaal plannen, blijven van toepassing na 1 oktober 2015. Bij cumulatie van deze regelingen met de VPB cao ontvangt de werknemer het bedrag van de VPB cao tenzij het bedrag conform de Brink's cao hoger is.
3. De cao VPB zal gaan gelden voor zowel de huidige organisatie Brink's Nederland b.v. als de organisatie Brink's Geldverwerking b.v..
4. In september 2015 en november/december 2015 zullen er twee evaluatie momenten ingepland worden met Brink's en vakbonden.
5. Mocht er een loonsverhoging in de cao VPB plaatsvinden voor 1 oktober 2015 zal Brink's deze doorvoeren conform afspraak VPB in de huidige Brink's cao.
6. Met de salarisbetaling van september 2015 zal eenmalig een eindejaarsuitkering conform artikel 26 van de huidige Brink's cao over het jaar 2015 uitgekeerd worden (peildatum: 1 oktober 2015).
7. Door vakbonden en werkgever wordt een taskforce geformeerd met de opdracht de overgang van de cao Brink's naar de VPB cao vorm te geven en alle medewerkers te binden aan de VPB cao.