

**SOCIAAL PLAN VAN 14 OKTOBER 2016 ONDER OPSCHORTENDE  
VOORWAARDE VAN CLOSING VAN DE TRANSACTIE WAARBIJ SHANKS  
GROUP (DAADWERKELIJK) 100% VAN DE AANDELEN IN VAN  
GANSEWINKEL GROEP B.V. VERKRIJGT.**

---

**SOCIAAL PLAN**

---

tussen

**SHANKS NETHERLANDS HOLDING B.V.**

en

**SHANKS HAZARDOUS WASTE B.V.**

en

**VAN GANSEWINKEL GROEP B.V.**

en

**FNV**

en

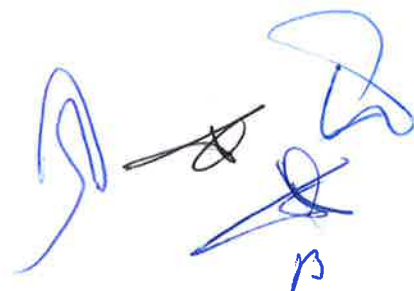
**CNV CONNECTIEF**

en

**CNV VAKMENSEN**

en

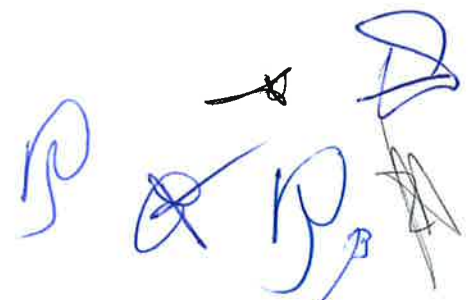
**DE UNIE**



**SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.**

**INHOUDSOPGAVE**

<b>Artikel</b>	<b>Pagina</b>
1 ALGEMENE BEPALINGEN _____	1
2 DEFINITIES _____	5
3 MEDEDELING EN BOVENTALLIGHEID _____	7
4 INTERNE HERPLAATSING _____	7
5 BEËINDIGINGSVERGOEDING _____	8
6 VERSNELD VERTREK _____	9
7 PLAATSMAKERSREGELING _____	9
8 BEGELEID ZOEKEN _____	10
9 AFWIKKELING ARBEIDSOVEREENKOMST _____	11
10 BEZWARENCOMMISSIE _____	13
11 WERKNEMERS MET ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD _____	13
12 CAO _____	14



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized 'D' and several other illegible marks.

## SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.

DIT SOCIAAL PLAN van 14 OKTOBER 2016 tussen:

- (1) **SHANKS NETHERLANDS HOLDING B.V.**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door T.R. Woolrych en M.P.A. van Hulst. Shanks Netherlands Holding N.V. zal zorg dragen voor uitvoering van dit Sociaal Plan door haar Nederlandse groepsmaatschappijen;
- (2) **SHANKS HAZARDOUS WASTE B.V.**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door J.J. Kappen;
- (3) **VAN GANSEWINKEL GROEP B.V.** rechtsgeldig vertegenwoordigd door M. Zwaaneveld. Van Gansewinkel Groep B.V. zal zorg dragen voor uitvoering van dit Sociaal Plan door haar Nederlandse groepsmaatschappijen,
- (4) **FNV**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M. Boer, mevrouw Y. Reus en mevrouw B. Yavuz;
- (5) **CNV CONNECTIEF**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw A. Polat;
- (6) **CNV VAKMENSEN**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P. Fortuin; en
- (7) **DE UNIE**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer D. van Gestel.

### 1. ALGEMENE BEPALINGEN

#### 1.1 Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is in overleg met de Vakbonden overeengekomen en is uitsluitend van toepassing op de Werknemers die op de datum van inwerkingtreding van het Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst zijn van de Werkgever in Nederland, waarvan de functie komt te vervallen tijdens de Looptijd van het Sociaal Plan vanwege een maatregel waarover (één van) de (C)OR van de Werkgever heeft geadviseerd.

Werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvan de functie komt te vervallen op grond van het in de vorige volzin bepaalde kunnen gebruik maken van de optie begeleid zoeken zoals bedoeld in artikel 8. Voorts is artikel 11 van toepassing op Werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen verder geen rechten ontleen aan dit Sociaal Plan.

Het Sociaal Plan komt in de plaats van alle mogelijke eerdere sociale plannen. Op het tijdstip van het afsluiten van dit Sociaal Plan zullen bestaande rechten voortvloeiend uit eerdere sociaal plannen gerespecteerd worden.



## SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.

### 1.2 Uitgangspunten

Het Sociaal Plan heeft als doel het opvangen, voor zover in redelijkheid mogelijk, van de personele gevolgen van de reorganisaties van de Werkgever voor de Werknemers. De Werkgever wil met behulp van het inzetten van outplacement en de instrumenten opleiding en training stimuleren dat Boventallig verklaarde Werknemers zo snel mogelijk ander werk bij een andere werkgever vinden ("van werk naar werk").

### 1.3 Looptijd

Het Sociaal Plan heeft een duur van twee jaar en treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt van rechtswege op 1 januari 2019. De einddatum van het Sociaal Plan is niet van toepassing op de rechten waarop een Werknemer op grond van het Sociaal Plan en binnen de Looptijd daarvan aanspraak heeft gekregen.

Nawerking van het Sociaal Plan is uitgesloten. Uiterlijk drie maanden voor afloop van het Sociaal Plan zullen de Werkgever en de Vakbonden overleggen over eventuele verlenging van het Sociaal Plan.

### 1.4 Wet melding collectief ontslag

De Werkgever zal overeenkomstig de Wet melding collectief ontslag melding gaan doen bij het UWV Werkbedrijf zodra sprake is van een voorgenomen collectief ontslag in de zin van de Wet melding collectief ontslag.

De Vakbonden zijn met de totstandkoming van dit Sociaal Plan reeds geraadpleegd over het verzachten van mogelijke sociale gevolgen van reorganisaties bij Werkgever. Bij het voornemen tot een mogelijk collectief ontslag zullen de Vakbonden overeenkomstig de Wet melding collectief ontslag nog wel worden geraadpleegd over de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen.

### 1.5 Hardheidsclausule

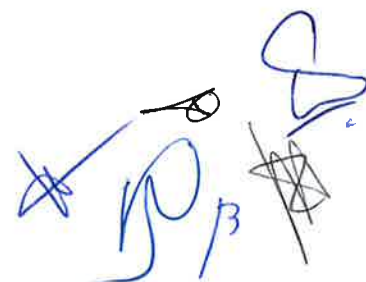
Hoewel het Sociaal Plan met zo groot mogelijke zorg is opgesteld en geformuleerd, is het mogelijk dat de toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval tot een onbillijke situatie leidt. In dat geval kan de Werkgever in positieve zin ten gunste van de Werknemer van het Sociaal Plan afwijken.

### 1.6 Overleg

De Werkgever en de Vakbonden zullen gedurende de Looptijd van het Sociaal Plan twee maal per jaar overleg plegen over de stand van zaken.

### 1.7 Verstrekken van inlichtingen

De Werknemer op wie het Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich aan de Werkgever tijdig de juiste, volledige noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en gegevens en/of het niet verstrekken van de noodzakelijke inlichtingen en gegevens alsmede het misbruik maken van de aan de Werknemer aangeboden regelingen, heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg. Verder zal de Werknemer verplicht zijn eventuele reeds ontvangen uitkeringen onder dit Sociaal Plan terug te betalen en gemaakte kosten te vergoeden.



## SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.

### 1.8 Wijzigingen in wet- en/of regelgeving

In geval van wijzigingen in wet- en/of regelgeving die van wezenlijke invloed zijn op hetgeen Partijen in het Sociaal Plan zijn overeengekomen, zullen de Partijen opnieuw met elkaar in overleg treden.

### 1.9 Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. De Werkgever zal zorg dragen voor de wettelijke verplichte inhoudingen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving dit toelaat en voor zover dit niet leidt tot extra kosten voor de Werkgever.

### 1.10 Wijzigingen

Het Sociaal Plan kan uitsluitend worden gewijzigd door middel van een schriftelijke, door de Partijen ondertekende daartoe strekkende verklaring.

## 2. DEFINITIES

### 2.1 Definitie

In dit Sociaal Plan hebben onderstaande termen telkens de volgende betekenis:

**Arbeidsovereenkomst** de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 BW tussen de Werkgever en de Werknemer.

**Beëindigingsvergoeding** de beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 5.1 van het Sociaal Plan en berekend overeenkomstig de Kantonrechttersformule, die luidt  $A \times B \times C$ , waarbij:

A= aantal gewogen dienstjaren  
B= beloning; en  
C= correctiefactor

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij beëindiging van de arbeidsrelatie:

- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1.5;
- dienstjaren afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

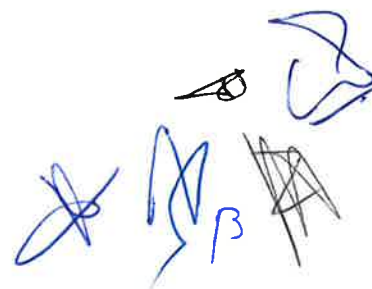
Voor de berekening van B (beloning): zie de definitie van Maandsalaris.

Indien de verwachte inkomstenderving tot aan AOW-gerechtigde leeftijd van de Werknemer lager is dan de uitkomst van de Kantonrechttersformule, dan wordt de vergoeding berekend aan de hand van die



**SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.**

	inkomstenderving minus een mogelijk te ontvangen WW- of andere uitkeringen op basis van sociale zekerheidswetgeving.
<b>Bezwarencommissie</b>	de commissie die toeziet op de naleving van het Sociaal Plan, zoals geregeld in artikel 10.
<b>Boventallig(heid)</b>	de functie van de Werknemer komt te vervallen.
<b>CAO</b>	de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op een Werknemer.
<b>(C)(G)OR</b>	de betreffende (centrale) ondernemingsraad van de Werkgever.
<b>Dienstjaren</b>	voor het vaststellen van het aantal dienstjaren is de Einddatum beslissend. Onder dienstjaren wordt verstaan een volledig gewerkt jaar in dienst van de Werkgever, met dien verstande dat een periode van zes maanden en één dag of meer wordt beschouwd als een volledig dienst jaar.
<b>Directie</b>	de directie van de Werkgever.
<b>Einddatum</b>	de einddatum van de Arbeidsovereenkomst
<b>Looptijd</b>	de looptijd van het Sociaal Plan is van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019.
<b>Maandsalaris</b>	alle vaste inkomensbestanddelen per maand, te weten het laatstgenoten bruto basis salaris per maand, het pro rata vakantiegeld, de gegarandeerde pro rata eindejaarsuitkering en/of dertiende maand en, indien van toepassing, Vaste toeslagen. Alle variabele vergoedingen zoals de vergoeding voor het verrichten van overuren, verschoven diensten en bonusregelingen blijven buiten beschouwing.
<b>Passende functie</b>	een functie (a) waarvoor de Werknemer geschikt is op basis van de functie-eisen, opleiding, ervaring (in de taken die behoren bij de functie), kennis en competenties, dan wel waarvoor de Werknemer binnen drie maanden daarvoor geschikt te maken is en inzetbaar zal zijn naar het onderdeel van der Werkgever; (b) die een maximale afwijking van één functieniveau kent ten opzichte van het functieniveau van de laatst vervulde functie bij plaatsing binnen dezelfde cao, dan wel een maximum verschil van 7,5% ten opzichte van het voor de Werknemer geldende maandsalaris bij plaatsing in een andere CAO of als de functie niet is ingedeeld in een CAO- schaal; en (c) met een maximale reisafstand van anderhalf uur op basis van openbaar vervoer voor een fulltime functie.
<b>Partij</b>	een partij bij het Sociaal Plan



## SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.

<b>Sociaal Plan</b>	dit sociaal plan gedateerd 14 oktober 2016 zoals overeengekomen tussen de Werkgever en de Vakbonden.
<b>Transitievergoeding</b>	de in artikel 7:673 e.v. BW en bijbehorende besluiten vastgelegde vergoeding die de werkgever verschuldigd is aan de werknemer bij beëindiging van het dienstverband.
<b>Vakbonden</b>	FNV, CNV Connectief, CNV Vakmensen.nl, FNV en De Unie.
<b>Vaste toeslagen</b>	de laatstgenoten persoonlijke en vaste toeslagen die jaarlijks worden geïndexeerd en voor het pensioengevend salaris van de Werknemer meetellen.
<b>Vaststellingsovereenkomst</b>	de vaststellingsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer waarin de gemaakte afspraken worden vastgelegd voor de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst tussen partijen.
<b>Werkgever</b>	Shanks Netherlands Holding B.V. en haar Nederlandse groepsmaatschappijen en/of Van Gansewinkel Groep B.V. en haar Nederlandse Groepsmaatschappijen.
<b>Werknemer</b>	de natuurlijke persoon die op ingangsdatum van het Sociaal Plan krachtens een Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van de Werkgever en werkzaam is in Nederland.

Daar waar in het Sociaal Plan wordt gesproken van "hij" en "zijn" wordt ook bedoeld "zij" en "haar".

### 3. MEDEDELING EN BOVENTALLIGHEID

De boventalligheid van de Werknemer wordt mondeling aangezegd en vervolgens schriftelijk door de Werkgever aan de Werknemer bevestigd. In de schriftelijke bevestiging staat de datum van Boventalligheid vermeld alsmede de motivatie. In de schriftelijke bevestiging is voorts de Einddatum opgenomen. Als bijlage bij de schriftelijke bevestiging ontvangt de Werknemer de Vaststellingsovereenkomst.

### 4. INTERNE HERPLAATSING

#### 4.1 Criteria herplaatsing

- 4.1.1. Bij interne herplaatsing geldt dat de Boventallig verklaarde Werknemers – indien er sprake is van een Passende functie– volgens het principe van "omgekeerde afspiegeling" direct in de vacature worden geplaatst.

#### 4.2 Verplaatsen van werknemers

- 4.2.1 Het verplaatsen van werknemers op verzoek van de werkgever vindt tot het advies van de Ondernemingsraad over een voorgenomen besluit tot integratie (van een deel) van de organisatie uitsluitend plaats op basis van detachering met behoud van bestaande arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsvoorwaardelijke regelingen.



## SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.

### 4.3 Aanbod en weigering Passende functie

- 4.3.1 Een aanbod voor een Passende functie wordt schriftelijk aan de Werknemer gedaan. De Werknemer dient binnen twee weken na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de Passende functie schriftelijk te accepteren.
- 4.3.2. De Werknemer dient een Passende functie redelijkerwijs te aanvaarden, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van de Werknemer kan worden gevergd. Bij aanvaarding van een Passende functie geeft de Werknemer geen aanspraken meer op de financiële regelingen en andere voorzieningen van het Sociaal Plan.
- 4.3.3. Indien een Werknemer een aangeboden functie niet passend acht, kan hij zich binnen twee weken na dagtekening van dat aanbod, schriftelijk, met vermelding van de bezwaren tot de Bezwarencommissie wenden. De Bezwarencommissie zal schriftelijk advies uitbrengen over de passendheid van de aangeboden functie.
- 4.3.4. Indien de Werknemer het aanbod van een Passende functie zonder gegronde reden niet aanvaardt of onvoldoende meewerkt aan het vinden van een Passende functie dan heeft de Werknemer geen aanspraken op de financiële regelingen en andere voorzieningen van het Sociaal Plan. Voor de Werknemer staat in dat geval bezwaar open bij de Bezwarencommissie.

### 4.4 Informatie over interne vacatures

De Boventallig verklaarde Werknemers die niet intern zijn herplaatst en waarvan de Arbeidsovereenkomst is beëindigd, worden gedurende de periode van begeleid zoeken (artikel 8.1) geïnformeerd over het bestaan van interne vacatures.

## 5. BEËINDIGINGSVERGOEDING

### 5.1 Beëindigingsvergoeding

De Boventallig verklaarde Werknemer die niet intern kan worden herplaatst, komt in aanmerking voor een Beëindigingsvergoeding. De Beëindigingsvergoeding wordt berekend op de Einddatum met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Voor de berekening van de hoogte van de Beëindigingsvergoeding geldt de Kantonrechttersformule zoals die per 1 januari 2009 gold met correctiefactor 1,0.

De Beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal € 150.000 bruto dan wel de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW als deze hoger is.

De Beëindigingsvergoeding zal in geen geval meer bedragen dan het inkomen dat de Boventallig verklaarde Werknemer bij het voortduren van de Arbeidsovereenkomst tot de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd verminderd met de WW-uitkeringen of andere sociale uitkeringen zou hebben genoten.

De Beëindigingsvergoeding wordt binnen twee maanden na de Einddatum uitbetaald op een door de Werknemer aan te geven wijze, mits deze wijze in overeenstemming is met fiscale wet- en regelgeving en niet tot extra kosten voor de Werkgever leidt.

### 5.2 Compensatie voorwaardelijke pensioenrechten

De Werknemer die in aanmerking komt voor een Beëindigingsvergoeding als opgenomen in artikel 5.1 en rechten kan ontlenen aan de Voorwaardelijk ouderdomspensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer, Pensioenfonds ABP, of Pensioenfonds Metaal & Techniek, heeft op de Einddatum, bovenop de Beëindigingsvergoeding recht op een eenmalige





## SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.

tegemoetkoming van € 15.000,- bruto. Deze tegemoetkoming wordt gelijktijdig met de Beëindigingsvergoeding aan de Werknemer betaald.

### **5.3. Voorlichting en juridische bijstand**

De Werkgever organiseert regionaal voorlichtingsbijeenkomsten over de fiscale behandeling van de Beëindigingsvergoeding. De Werknemer kan desgewenst individueel een adviesgesprek aanvragen over de fiscale behandeling bij een door de Werkgever geselecteerde onafhankelijke adviseur. Deze wordt in overleg met de ondernemingsraden aangewezen.

Een Werknemer heeft recht op een vergoeding voor kosten juridische bijstand van maximaal € 450, inclusief kantoorkosten en exclusief BTW. Deze bepaling geldt eveneens indien de Werknemer zich laat bijstaan door een bij de CAO betrokken vakbond.

### **5.3 Geen recht op transitievergoeding of voorzieningen uit CAO's**

De regeling onder artikel 5.1 en 5.2 van het Sociaal Plan wordt betaald in plaats van het mogelijke recht op een transitievergoeding in de zin van artikel 7:673 BW. Voor zover nodig doet de Werknemer afstand van het recht op de transitievergoeding en/of enige contractuele afvloeiingsregeling als opgenomen in de Arbeidsovereenkomst of andere regeling.

Bij enige mogelijke regeling of voorziening uit hoofde van een CAO of andere arbeidsvoorwaardelijke regeling, komt het recht op een Beëindigingsvergoeding onder artikel 5.1 van het Sociaal Plan te vervallen. Voor de suppletierегeling in bijlage 9 van de CAO Afval & Milieu betekent dit dat de werknemer bij keuze voor de suppletierегeling geen aanspraak meer kan maken op de beëindigingsvergoeding zoals vastgesteld onder artikel 5.1 van het Sociaal Plan.

## **6. VERSNELD VERTREK**

De Werknemer die akkoord gaat met de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst met een Einddatum gelegen minimaal één maand voor afloop van de opzegtermijn en die geen gebruik maakt van de optie begeleid zoeken (artikel 8) ontvangt de Beëindigingsvergoeding (artikel 5.1) en indien van toepassing de pensioencompensatie (artikel 5.2) plus één bruto basis maandsalaris.

## **7. PLAATSMAKERSREGELING**

De Werknemer die niet Boventallig wordt verklaard, maar die door vrijwillige beëindiging van zijn Arbeidsovereenkomst met de Werkgever plaats maakt voor een Werknemer die wel Boventallig wordt verklaard en met toestemming van de Werkgever mag vertrekken, kan in aanmerking komen voor een eenmalige vergoeding ter hoogte van drie bruto basis maandsalarissen. De Werknemer die gebruik maakt van deze plaatsmakersregeling heeft naast de hiervoor genoemde eenmalige vergoeding geen recht op enige andere voorziening uit dit Sociaal Plan. Werknemers die naar het oordeel van de Werkgever onmisbaar zijn, bijvoorbeeld vanwege specifieke kennis of ervaring, komen niet voor deze plaatsmakersregeling in aanmerking. Van een geweigerd "plaatsmaken" staat beroep open op de Bezwarencommissie.



## SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.

### 8. BEGELEID ZOEKEN

#### 8.1 Begeleid zoeken

De Werkgever zal de Boventallig verklaarde Werknemer, die in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, gedurende een periode van maximaal negen maanden ondersteunen bij het vinden van ander werk.

De Werkgever zal de Boventallig verklaarde Werknemer, die in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, gedurende een periode gelijk aan twee maanden per volledig gewerkt dienstjaar, met een maximum van negen maanden, ondersteunen bij het vinden van ander werk. De periodes dat de Werknemer heeft gewerkt voor een rechtsvoorganger van Werkgever dan wel op basis van een uitzendovereenkomst direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor Werkgever heeft gewerkt tellen mee voor de bepaling van een dienstjaar.

De Werknemer die arbeidsongeschikt is op het moment van Boventalligheid kan de aanvang van het begeleid zoeken uitstellen tot het moment waarop hij hersteld is.

De Werkgever kiest, na overleg met de ondernemingsraden, het bemiddelingsbureau dat de Werknemers ondersteunt bij het vinden van ander werk. De kosten van bemiddeling via dit bemiddelingsbureau komen voor rekening van de Werkgever.

De Werknemer kan, in overleg, met ingang van datum Boventalligheid, vrijgesteld worden van zijn werkzaamheden om zich op bemiddeling te richten, mits naar het oordeel van de Werkgever, de werkzaamheden op dat moment zorgvuldig en correct zijn overgedragen.

De Werknemer die ervoor kiest zich te laten bemiddelen, dient binnen twee weken na de datum Boventalligheid een Vaststellingsovereenkomst te ondertekenen, waarin wordt vastgelegd dat:

- (a) er vanaf een vastgestelde datum Boventalligheid geldt voor de Werknemer;
- (b) de Werknemer in het kader van de Boventalligheid en de van toepassing zijnde regeling, heeft gekozen voor de optie begeleid zoeken;
- (c) de Werknemer aanspraak maakt op faciliteiten ter ondersteuning bij het zoeken naar een andere functie dan wel het starten van een eigen onderneming; en
- (d) de Werknemer meewerkt aan het intakegesprek en zich akkoord verklaart met het (onafhankelijke) advies dat daaruit voortvloeit.

#### 8.2 Begeleid zoeken: subvormen

De optie begeleid zoeken kent een tweetal subvormen.

- (a) Begeleiding door een bemiddelingsbureau in samenwerking met een organisatie die vacatures zal zoeken.

Bij keuze voor bemiddelingsbegeleiding zal de werknemer worden aangemeld bij het gecontracteerde bemiddelingsbureau. De Werknemer stelt in samenwerking met het bureau een individueel begeleidingsplan op voor de komende periode. De Werknemer dient dit plan voor akkoord te ondertekenen.



## SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.

Het bemiddelingsbureau zal naast het verlenen van individuele bemiddelingsbegeleiding, een inschatting maken van de mogelijkheden van de Werknemer op de externe arbeidsmarkt gebaseerd op de vaardigheden van de Werknemer.

Indien van toepassing zullen ook eventuele opleidingsbehoeften in kaart worden gebracht, gericht op het vergroten van de kansen van de werknemer op de externe arbeidsmarkt. Het bemiddelingsbureau zal een opleidings-/scholingsadvies aan de betrokken (senior) HR manager van de Werkgever geven. De Werkgever zal een advies voor scholing alleen gemotiveerd naast zich neerleggen. Voor wat betreft de vergoeding van de kosten wordt er aansluiting gezocht bij de geldende bedrijfsregeling. Daarnaast dient de beoogde opleiding een beperkte opleidingstijd van maximaal drie maanden te hebben. Van een geweigerd scholingsadvies staat beroep open op de Bezwarencommissie.

(b) Begeleiding in het kader van de eerste stappen naar zelfstandig ondernemerschap.

Het staat de Werknemer vrij om in plaats van de bemiddelingsbegeleiding door het bemiddelingsbureau te kiezen voor het verkrijgen van gerichte ondersteuning bij het beginnen van een eigen onderneming of als Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP'er). Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van (advies)diensten van het gecontracteerde bemiddelingsbureau.

### **8.3 Voortzetten begeleid zoeken–traject**

Indien de Werknemer, die via het begeleid zoeken-traject een externe functie heeft aanvaard buiten eigen toedoen bij de nieuwe werkgever tijdens de proeftijd wordt ontslagen, kan de Werknemer het begeleid zoeken-traject voortzetten voor de resterende duur van het traject, waarbij de periode van de proeftijd bij de externe werkgever niet in mindering wordt gebracht.

## **9. AFWIKKELING ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **9.1 Vaststellingsovereenkomst**

9.1.1. Bij de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst zal de Werkgever streven naar een beëindiging van de Arbeidsovereenkomst per de Einddatum met wederzijds goedvinden, hetgeen door ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst zal worden bewerkstelligd. In de Vaststellingsovereenkomst worden de economische omstandigheden bij de Werkgever benoemd als reden van de beëindiging.

9.1.2. Voor de Werknemer die niet binnen twee weken na ontvangst de Vaststellingsovereenkomst voor akkoord heeft ondertekend en aan de Werkgever heeft geretourneerd, zal een ontslagaanvraag bij UWV worden aangevraagd. Bij toekenning van een ontslagvergunning zal de Werkgever gebruik maken van deze ontslagvergunning met inachtneming van het (restant van) de geldende opzegtermijn. Bij beëindiging van de Arbeidsovereenkomst door opzegging met gebruikmaking van de ontslagvergunning, kan de Werknemer geen aanspraak maken op de vergoedingen en voorzieningen als opgenomen in dit Sociaal Plan. Mogelijk dat de Werknemer op basis van de wet nog wel aanspraak kan maken op een transitievergoeding als opgenomen in artikel 7:673 BW.

### **9.2 Einddatum en opzegtermijn**

9.2.1. De Einddatum zal worden bepaald met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

9.2.2. Met goedkeuring van de Werkgever kan de Werknemer er voor kiezen per een latere datum dan de Einddatum als bedoeld in artikel 9.2.1. bij de Werkgever uit dienst te treden, in welk geval met de Einddatum wordt bedoeld deze latere Einddatum. De uiterste datum waarop



## SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.

de Werknemer uit dienst kan treden, is gelegen maximaal zes maanden (inclusief de geldende opzegtermijn) na eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de schriftelijke bevestiging van de Boventaligheid aan de werknemer is toegestuurd (zoals bedoeld in artikel 3). In het geval de Werknemer kiest voor een latere Einddatum wordt de Beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 5.1 (berekend op de oorspronkelijke Einddatum) verminderd met een bedrag ter hoogte van het aantal Maandsalarissen dat de Werknemer tussen de oorspronkelijke Einddatum en de latere Einddatum ontvangt. De werkgeverslasten komen voor rekening van de Werkgever.

### 9.3 Eindafrekening

Per de Einddatum stelt de Werkgever de eindafrekening op en zal de Werkgever pro rata uitbetaling doen van het vakantiegeld en eventuele andere vaste looncomponenten zoals de eventuele pro rata 13e maand en de eventuele pro rata gegarandeerde eindejaarsuitkering. In de periode van non-actiefstelling c.q. vrijstelling van werk bouwt de Werknemer geen vakantiedagen op.

### 9.4 Pensioen / verzekeringen

De pensioenopbouw en eventuele verzekeringen van de Werknemer via de Werkgever zullen per de Einddatum eindigen. De Werknemer zal na de Einddatum de (collectieve) ziektekostenverzekering gedurende het kalenderjaar, waarin de Einddatum ligt, kunnen voortzetten tegen de huidige voorwaarden. De verschuldigde premie zal worden verrekend met de eindafrekening.

### 9.5 Concurrentie- en geheimhoudingsbeding

In geval van Boventaligheid komt een eventueel overeengekomen concurrentiebeding per de Einddatum te vervallen. Het geheimhoudingsbeding blijft onverkort van toepassing.

### 9.6 Studiekosten

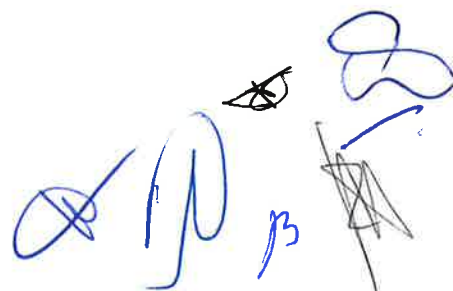
Eventuele reeds met de Boventalige Werknemer schriftelijk overeengekomen en/of reeds door de Werknemer aangevangen studies waarvoor door de Werkgever een vergoeding voor kosten is toegezegd, zullen conform de eerder gemaakte afspraken kunnen worden voltooid. Afspraken die zijn gemaakt over terugbetaling van studiekosten worden per de Einddatum kwijtgescholden.

### 9.7 Bedrijfseigendommen

Werknemers leveren uiterlijk een dag voor de dag waarop ze worden vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden alle bedrijfseigendommen (waaronder in ieder geval, doch niet uitsluitend aan hen ter beschikking gestelde sleutels, toegangspassen, laptop en mobiele telefoon inclusief SIM-kaart) schoon en in goede staat bij de Werkgever in.

### 9.8 Leaseauto

Werknemers leveren uiterlijk een dag voor de dag waarop ze worden vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden de ter beschikking gestelde leaseauto (en alle bij de leaseauto behorende papieren) bij de Werkgever schoon en in goede staat in, tenzij de auto vóór datum vrijstelling werkzaamheden ook privé gereden werd. In het laatste geval levert de Werknemer de leaseauto uiterlijk een dag voor de Einddatum in.



## SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.

### 10. BEZWARENCOMMISSIE

#### 10.1 Bezwarencommissie

Partijen stellen een Bezwarencommissie in die belast is met het toezicht op de juiste uitvoering van het Sociaal Plan.

#### 10.2 Samenstelling

De Bezwarencommissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens de Werkgever, een vertegenwoordiger namens de Vakbonden en een onafhankelijke derden – als voorzitter – aan te wijzen door de voornoemde leden van deze commissie. De Bezwarencommissie stelt zelf een reglement op voor de wijze van behandeling van de haar aangemelde zaken.

#### 10.3 Geheimhouding

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

#### 10.4 Taak

10.4.1 De Bezwarencommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de Directie met betrekking tot de toepassing van het Sociaal Plan.

10.4.2 Wanneer een Boventallig verklaarde Werknemer een beroep doet op de hardheidsclausule zal de Werkgever daarvan melding doen bij de Bezwarencommissie. Als het beroep van de Boventallig verklaarde Werknemer op de hardheidsclausule door de Werkgever wordt afgewezen, kan de Boventallig verklaarde Werknemer bij de Bezwarencommissie in bezwaar.

#### 10.5 Advies

De Directie zal zich bij dit advies aansluiten, tenzij zeer zwaarwegende belangen zich hier tegen verzetten, in welk geval de Directie zijn afwijkend besluit schriftelijk gemotiveerd dient te geven. Indien de Werkgever gemotiveerd afwijkt van het advies van de bezwarencommissie, kan de boventallige Werknemer de beslissing van de Werkgever voorleggen aan de bevoegde rechtbank.

### 11 WERKNEMERS MET ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

#### 11.1. Geen tussentijdse opzegging

Voor Werknemers die werkzaam zijn op basis van een Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke overeenkomst uiterlijk drie maanden na de vaststelling van Boventalligheid van rechtswege eindigt, geldt dat door de Werkgever geen gebruik zal worden gemaakt van de tussentijdse opzegmogelijkheid. De Werkgever heeft het recht de betrokken Werknemer te ontheffen van de verplichting tot het verrichten van zijn werkzaamheden met behoud van salaris en overige aanspraken anders dan opbouw van vakantiedagen.

#### 11.2 Wel tussentijdse opzegging

Voor Werknemers die werkzaam zijn op basis van een Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke overeenkomst niet uiterlijk na drie maanden na de vaststelling van Boventalligheid van rechtswege eindigt, kan de Werkgever gebruik maken van haar recht



**SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.**

tot tussentijdse opzegging van de Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij de Werkgever niet zal opzeggen tegen een datum gelegen binnen vier maanden na de datum van vaststelling van Boventalligheid. De betrokken Werknemer heeft geen aanspraak op enige (verdere) vergoeding ter zake van de beëindiging.

**12 CAO**

Het Sociaal Plan is een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst en zal, conform artikel 4 lid 3 Wet op de loonvorming, als zodanig worden aangemeld bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Dit Sociaal Plan is aangegaan op de datum aangegeven aan het begin van het Sociaal Plan.

**Shanks Netherlands Holding B.V.**



Door: T.R. Woolrych  
Titel: Group Finance director

**Shanks Netherlands Holding B.V.**



Door: M.P.A. van Hulst  
Titel: Managing Director

**Shanks Hazardous Waste B.V.**

**(Netherlands)**



Door: J.J. Kappen  
Titel: Managing director

**Van Ganswinkel Groep B.V.**



Door: M. Zwaaneveld  
Titel: CEO



**SOCIAAL PLAN ONDER OPSCHORTENDE VOORWAARDE TRANSACTIE.**

**FNV**



Door: M.S. Boer  
Titel: Bestuurder Transport en Logistiek

**FNV**



Door: Y. Reus  
Titel: Bestuurder Transport en Logistiek

**FNV**



Door: B. Yavuz  
Titel: Bestuurder Publiek Belang

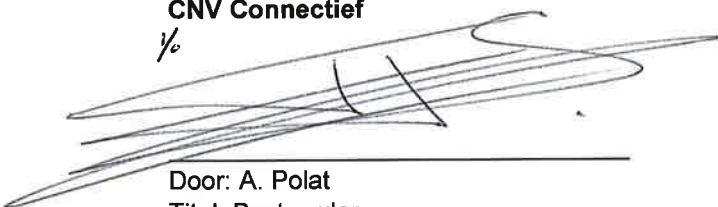
**De Unie**



Door: D. van Gestel  
Titel: Bestuurder

**CNV Connectief**

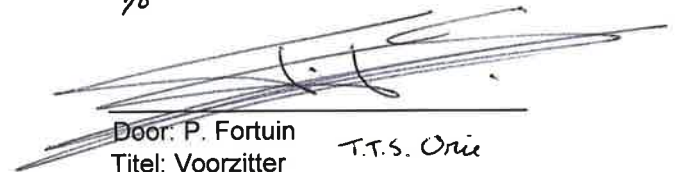
*1/0*



Door: A. Polat  
Titel: Bestuurder

**CNV Vakmensen**

*1/0*



Door: P. Fortuin  
Titel: Voorzitter

*T.T.S. Orrie*

