

## **Eindbod SOCIAAL PLAN**

**Arriva Personenvervoer Nederland B.V.**

**“Concessiewisseling –Limburg & Heuvellandlijn / Noord- en Midden-  
Limburg & Maaslijn– Indirecte medewerkers”**

De ondergetekenden:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, Arriva Personenvervoer Nederland B.V., gevestigd te Heerenveen, verder te noemen: ‘werkgever’,

Als partij ter ener zijde

En

FNV Streekvervoer, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, mede namens De Unie te Culemborg,  
verder te noemen: ‘vakorganisaties’

ieder afzonderlijk en gezamenlijk als partijen ter andere zijde hierna ook te noemen ‘partijen’  
Verklaren dat zij met ingang van .....2016 het navolgende Sociaal Plan zijn overeengekomen.

Aldus overeengekomen op ..... 2016

In aanmerking nemende:

Na een daartoe gehouden aanbesteding hebben de provincie Limburg en de Stadsregio Arnhem-Nijmegen besloten de concessie openbaar vervoer in Limburg (concessies Zuid-Limburg & Heuvellandlijn / Noord- en Midden-Limburg & Maaslijn) per 11 december 2016 te gunnen aan Arriva. De artikelen 36 tot en met 40 van de Wet personenvervoer 2000 (Wp2000) regelen de rechten en plichten van de werknemers en werkgevers die betrokken zijn bij een concessiewisseling. Als onderdeel van de overgang van de concessie gaat een aantal medewerkers van rechtswege over van Veolia Transport naar Arriva. Het sociaal plan is een overeenkomst tussen werkgever en de in dit sociaal plan genoemde vakorganisaties om de (sociale) gevolgen te ondervangen, die voor individuele indirecte medewerkers kunnen voortvloeien uit door werkgever te treffen aanpassingen en maatregelen als gevolg van deze concessiewisseling. Deze aanpassingen kunnen tot gevolg hebben dat er arbeidsplaatsen wegvallen en/of de inhoud van het werk en de daaraan te stellen eisen in meer of mindere mate zullen veranderen. Dit sociaal plan wordt door partijen gezien als een regeling in dat kader, van toepassing op medewerkers die vallen onder de werkingsfeer.

## Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities.....	4
Artikel 2	Werkingsfeer en werkingsduur.....	7
Artikel 3	Algemene bepalingen en voorwaarden.....	8
Artikel 4	Hardheidsclausule.....	9
Artikel 5	Herbemensing.....	10
Artikel 6	Boventalligheid.....	15
Artikel 7	Voorzieningen bij beëindiging dienstverband .....	17
Artikel 8	Geschillencommissie.....	<del>21</del> <sup>20</sup>

## ARTIKEL 1 DEFINITIES

### **Werkgever**

Arriva Personenvervoer Nederland B.V. alsmede alle aan haar gelieerde ondernemingen.

### **Werknemer**

Iedere persoon die op basis van de Wet personenvervoer 2000 per 11 december 2016 van rechtswege overgaat van de voormalig concessiehouder Veolia Transport naar werkgever en van wie de functie behoort tot de indirecte functies, zoals vermeld op de aan werkgever verstrekte lijst d.d. 1 juli 2016 en welke per 11 december 2016 van rechtswege naar werkgever overgaan. Dit betekent dat niet bedoeld zijn de functies van autobuschauffeur, machinist, steward en storemedewerker, alsmede combinaties van en met deze vier functies.

### **Beëindigingsdatum**

De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt.

### **Dienstjaren**

Voor de vaststelling van het aantal dienstjaren ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel is bepalend de datum in dienst bij de werkgever of de rechtsvoorganger(s) daarvan. De periode waarin de werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband op uitzendbasis bij de (juridisch) werkgever hetzelfde werk heeft verricht, telt mee voor bepaling van het aantal dienstjaren.

### **Bruto maandsalaris**

Bruto salaris zoals bovenaan op de loonstrook is vermeld en als uitgangspunt dient voor de bepaling van de persoonlijke toeslag (bij plaatsing in een passende functie) in het geval de oude functie niet was gewaardeerd.

### **Functieloon**

Met (bruto) functieloon wordt bedoeld het loon zoals dit is opgenomen in de loontabellen van de van toepassing zijnde CAO.

### **Functie:**

Het samenstel van werkzaamheden dat de werknemer verricht conform hetgeen hem door de werkgever is opgedragen.

Onderscheid wordt gemaakt tussen:

- Dezelfde functie

De functie die voor wat betreft taken, verantwoordelijkheden, beloning, inhoud en competenties niet (wezenlijk) afwijkt in vergelijking met de oude functie.

- Uitwisselbare functie

Uitwisselbare functies zijn functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning. Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

- Passende functie

Een vacante functie die aansluit bij de kennis, opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer en waarvan de loonschaal maximaal twee schalen lager/hoger is dan de loonschaal waarin de oude functie van werknemer was gewaardeerd.

De aansluiting op de nieuwe functie dient zodanig te zijn, dat van de werknemer qua opleiding, ervaring etc. verwacht mag worden dat deze binnen een redelijke termijn (binnen maximaal 12 maanden) aan de voor de functie gestelde eisen voldoet. Bij het bepalen van de passendheid van de functie wordt ook de contractueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur in de oude functie betrokken en, indien sprake is van een andere verder weggelegen standplaats dan de oude standplaats, de reistijd huisadres – standplaatsadres die op basis van de enkele reisafstand niet meer bedraagt dan 90 minuten van deur tot deur per openbaar vervoer.

Bovenstaand criterium voor passendheid van de functie geldt niet voor een werknemer:

- die al een enkele reistijd had van 90 minuten of langer of die in aanmerking komt voor een lease auto;
- die in zijn huidige functie met eigen vervoer reist en ten gevolge van herplaatsing te maken heeft met een toename van reistijd die in het algemeen als redelijk wordt ervaren in relatie tot de functie.

Alle factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

- Niet-passende functie

Alle functies die niet voldoen aan de omschrijving van dezelfde, uitwisselbare of passende functie.

### **Boventallig**

Iedere werknemer die na afronding van de voor hem geldende herbemenningsprocedure niet is herplaatst doordat werkgever niet de verwachting heeft dat hij werknemer kan plaatsen in:

1. dezelfde of uitwisselbare functie binnen de concessie Limburg
2. een passende functie binnen de concessie Limburg
3. dezelfde, uitwisselbare of passende functie buiten de concessie Limburg
4. een niet-passende functie zowel binnen als buiten de concessie Limburg

### **Afspiegelingsbeginsel**

Het afspiegelingsbeginsel is het criterium voor het bepalen van de ontslagvolgorde, inhoudende dat, voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, per leeftijdsgroep (15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar, en 55 jaar en ouder) binnen een categorie uitwisselbare functies van de concessie, de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking worden gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies (art.11 Ontslagregeling). Werkgever heeft, na overleg met de vakbonden, demogelijkheid om maximaal 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt, op grond van kwaliteit buiten beschouwing te laten. Toepassing van deze mogelijkheid is toegestaan voor zover dit er niet toe leidt dat meer medewerkers uit de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd hierdoor boventallig worden.

Tevens kan van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken wanneer een medewerker onmisbaar is en wanneer er sprake is van een medewerker met een arbeidsbeperking als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen. Zij kunnen op verzoek van de werkgever geheel of gedeeltelijk buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden gelaten.

**Plaatsmakersregeling**

De werknemer met een contract voor onbepaalde tijd die binnen de werkingssfeer van dit sociaal plan valt en die niet de status van boventallige heeft gekregen, kan aangeven dat hij op basis van vrijwilligheid in plaats van boventalligheid van een andere collega, het dienstverband wil beëindigen. De werknemer die gebruik maakt van deze mogelijkheid wordt aangeduid als plaatsmaker.

**Transitievergoeding / beëindigingsvergoeding**

De vergoeding die als voorziening kan worden uitgekeerd. Waar in dit sociaal plan de transitievergoeding wordt genoemd, wordt daarom bedoeld op een vergoeding op grond van de wettelijke regeling van artikelen 7:673 e.v. BW. Voor de berekening van de transitievergoeding worden de artikelen 7:673 en 7:673a van het Burgerlijk Wetboek overeenkomstig van toepassing verklaard, inclusief de op deze artikelen gebaseerde geldende lagere regelgeving, behalve voor zover daarop in dit Sociaal plan uitdrukkelijk een uitzondering dan wel aanvulling is gemaakt.

**Veolia Transport**

Veolia Transport Limburg B.V. of Veolia Transport Limburg Personeelsvoorziening B.V. of Veolia Transport Limburg Bus B.V. of Veolia Transport Brabant N.V. of Personeelsvoorziening Brabants Busvervoer B.V. of Veolia Transport Fast Ferries B.V. of Veolia Transport Limburg Tour B.V. of Veolia Transport Rail B.V. of Stadsbus Maastricht Participaties B.V. of Personen en Zorgvervoer Nederland B.V. of Veolia Transport Nederland Openbaar Vervoer B.V. en Veolia Transport Nederland Holding B.V.

## **ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER EN WERKINGSDUUR**

### **Werkings sfeer**

Dit sociaal plan is van toepassing op alle indirecte werknemers zoals vermeld in artikel 1, behoudens de volgende categorieën:

Werknemers met wie vanwege andere redenen (niet gelegen in de concessiewisseling) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zoals tekortkoming in de nakoming van uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen, pré-pensioen of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

### **Werkingsduur**

Het sociaal plan treedt in werking vanaf 11 december 2016 en heeft een geldigheidsduur tot en met 30 september 2017.

Rechten voortvloeiend uit het sociaal plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van het sociaal plan is verstreken.

### **Aanmelding als cao**

Dit sociaal plan zal na ondertekening door partijen zo spoedig mogelijk op grond van artikel 4 van de Wet op de Loonvorming bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) als cao worden aangemeld.

### **ARTIKEL 3 ALGEMENE BEPALINGEN EN VOORWAARDEN**

#### **Inspanningsverplichting**

Voor werknemer en werkgever geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit sociaal plan.

De boventallig verklaarde werknemer is, verplicht zich in te spannen tot het vinden van een nieuwe functie, onder andere door:

- een aanbod van een passende functie te aanvaarden
- aangeboden vorming, training en scholing te volgen
- actief deel te nemen aan het mobiliteitsaanbod van werkgever
- actief te zoeken naar vacatures
- actief te solliciteren.

Werkgever verplicht zich maximaal in te spannen werknemers van werk naar werk te begeleiden.

#### **Informatieverstrekking door werkgever**

Werkgever streeft ernaar de invulling van de organisatie als gevolg van de concessiewisseling Limburg op een zorgvuldige en open wijze uit te voeren. De betrokken vakorganisaties zullen periodiek over de voortgang worden geïnformeerd.

#### **Informatieverstrekking door werknemer**

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het sociaal plan verplicht zich aan de werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het bewust verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen heeft uitsluiting van het sociaal plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

#### **Geschillencommissie**

In geval van verschil van mening tussen werkgever en werknemer over de toepassing van de regeling in dit sociaal plan wordt het onderhavige geschil ter beoordeling voorgelegd aan de Geschillencommissie.

#### **Fiscale afwikkeling**

Alle in het sociaal plan genoemde vergoedingen zijn – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijke verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet en dit niet kostenverhogend is voor werkgever.

#### **Gelijkwaardige voorziening**

Cao-partijen zijn overeengekomen dat dit sociaal plan wordt aangemerkt als gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 673b BW. Als de beëindigingsvergoeding op grond van dit sociaal plan lager is dan de wettelijke transitievergoeding, dan wordt de wettelijke transitievergoeding uitgekeerd.

#### **Wet- en regelgeving**

Werkgever hanteert bij het selecteren van de voor ontslag voor te dragen werknemers de criteria van de Ontslagregeling, tenzij hiervan in dit Sociaal Plan is afgeweken. Indien zich tijdens de looptijd van dit sociaal plan relevante wijzigingen voordoen in wet- en/of regelgeving, treden partijen in overleg over eventuele gevolgen voor de regelingen van dit sociaal plan.



#### **ARTIKEL 4 HARDHEIDSCLAUSULE**

Als toepassing van het sociaal plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan werkgever van het sociaal plan afwijken ten gunste van werknemer. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van het sociaal plan. Werkgever informeert vakorganisaties en Geschillencommissie over bovenbedoelde afwijkingen van dit sociaal plan.

## ARTIKEL 5 HERBEMENSING

Bij verwerving van een nieuwe concessie gaan werknemers met inachtneming van de Wp2000 van rechtswege over naar de nieuwe concessiehouder op basis van hun huidige functie en met behoud van arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit cao en/of bedrijfsregeling.

Werkgever hanteert bij de mogelijkheden voor plaatsing onderstaande volgorde:

1. plaatsing in dezelfde of uitwisselbare functie binnen de concessie Limburg
2. plaatsing in een passende functie binnen de concessie Limburg
3. plaatsing in dezelfde, uitwisselbare of passende functie buiten de concessie Limburg en binnen de DB Groep
4. plaatsing in een niet-passende functie zowel binnen als buiten de concessie Limburg

### 5.1 Plaatsing in dezelfde of uitwisselbare functie binnen de concessie Limburg

Bij plaatsing geldt als uitgangspunt dat de werknemer zijn functie volgt. Er wordt dan eerst gekeken of werknemers in dezelfde functie kunnen worden benoemd binnen de concessie Limburg. Omdat het voor kan komen dat voor dezelfde functie bij Veolia Transport een andere functiebenaming wordt gehanteerd dan bij werkgever, zal werkgever een vergelijking maken tussen de taken, verantwoordelijkheden, beloning, inhoud en competenties van de betreffende functies bij Veolia Transport en bij werkgever.

Indien sprake is van een functie bij werkgever die voor wat betreft taken, verantwoordelijkheden, beloning, inhoud en competenties niet (wezenlijk) afwijkt in vergelijking met de oude functie bij Veolia Transport, wordt de werknemer benoemd in die functie bij Arriva.

Mochten meerdere werknemers in aanmerking komen voor de betreffende functie en er minder formatie is dan dat er werknemers zijn, dan zal op basis van het afspiegelingsbeginsel worden bepaald wie per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies, de werknemer met het langste dienstverband is. Deze werknemer zal het eerst voor de functie in aanmerking komen. Hierbij wordt rekening gehouden met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies.

### 5.2 Plaatsing in een passende functie binnen de concessie Limburg

Indien werknemer niet plaatsbaar is in de dezelfde of uitwisselbare functie, wordt bekeken of de betreffende werknemer in een passende vacante functie binnen de concessie Limburg kan worden benoemd.

Mochten meerdere werknemers in aanmerking komen voor de betreffende functie en er minder formatie is dan dat er werknemers zijn, dan zal op basis van het afspiegelingsbeginsel worden bepaald wie per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies, de werknemer met het langste dienstverband is. Deze werknemer zal het eerst voor de functie in aanmerking komen. Hierbij wordt rekening gehouden met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies.

Naast de beoordeling van mogelijke plaatsing in bovengenoemde passende functie, worden ook vacante operationele functies aangeboden in de nabijheid van de standplaats van de

**Met opmerkingen [SK1]:** Vakbonden verzoeken hier functieprofiel van te maken. Wordt niet aangepast. Afspiegelen geschiedt op basis van feitelijke werkzaamheden.

werknemer. Te denken valt aan chauffeursfuncties of andere directe functies die op een vestiging worden bezet door tijdelijke inhuur of uitzendkrachten.

### **5.3 Plaatsing in dezelfde, uitwisselbare of passende functie buiten de concessie Limburg**

Indien werknemer niet plaatsbaar is in een vacante functie zoals genoemd in artikel 5.2 en 5.3 binnen de concessie Limburg, wordt bekeken of de betreffende werknemer in dezelfde, uitwisselbare of passende functie buiten de concessie Limburg maar binnen de DB Groep kan worden geplaatst..

Mochten meerdere werknemers in aanmerking komen voor de betreffende functie en er minder formatie is dan dat er werknemers zijn, dan zal op basis van het afspiegelingsbeginsel worden bepaald wie per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies, de werknemer met het langste dienstverband is. Deze werknemer zal het eerst voor de functie in aanmerking komen. Hierbij wordt rekening gehouden met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies.

### **5.4 Plaatsing in een niet-passende functie zowel binnen als buiten de concessie Limburg**

In onderling overleg en op volstrekt vrijwillige basis kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat een werknemer een niet-passende functie gaat uitoefenen. Te denken valt aan chauffeursfuncties of andere directe functies die op een vestiging worden bezet door tijdelijke inhuur of uitzendkrachten.

Het initiatief voor een dergelijke plaatsing kan wederzijds plaatsvinden. Werknemers kunnen nimmer gedwongen worden een niet-passende functie te accepteren. De voorwaarden waaronder de functie aanvaard wordt, worden in onderling overleg vastgesteld (hierbij zal gedacht kunnen worden aan een persoonlijke toeslag, waarbij een maximum geldt van € 1.000,- bruto per maand.)

### **5.5 Overige bepalingen**

#### **Verdringing**

Bij vacatures zowel binnen als buiten de concessie Limburg, hebben werknemers die boventallig zijn verklaard, bij gebleken geschiktheid te allen tijde voorrang bij de benoeming in de functie boven werknemers die niet boventallig zijn verklaard.

#### **Verplichting tot aanvaarden passende functie**

Een werknemer van wie de functie als gevolg van de concessiewisseling is komen te vervallen dan wel niet plaatsbaar was in dezelfde functie of uitwisselbare functie, wordt geacht een door de werkgever aangeboden passende functie uiterlijk binnen een week na het aanbieden van een passende functie te aanvaarden, tenzij hij binnen dezelfde termijn een schriftelijke klacht heeft ingediend bij de Geschillencommissie. Van de werknemer die het aanbod niet heeft geaccepteerd en tijdig een klacht heeft ingediend, wordt de plaatsing in de aangeboden functie opgeschort totdat de geschillencommissie hierover een advies heeft uitgebracht. De werknemer die de bezwaren niet binnen de termijn bij de werkgever kenbaar heeft gemaakt, wordt geacht de aangeboden functie te hebben geaccepteerd.

#### **Scholing**

Indien voor de goede vervulling van een passende functie het noodzakelijk is (artikel 50, bijlage 24 cao ov) dat de werknemer een scholing ondergaat, zal werkgever er voor zorg dragen dat

werknemer tijdig en voor rekening van werkgever in de gelegenheid wordt gesteld deze scholing te ondergaan. De scholing (en bijbehorende examens) vindt in principe in werktijd plaats. Indien scholing (en bijbehorende examens) buiten de reguliere werktijd plaatsvindt, zal de hieraan bestede tijd worden gecompenseerd, onder toepassing van het gestelde in voor de werknemer van toepassing zijnde CAO of bedrijfsregeling. Werknemer dient aan deze scholing volledige medewerking verlenen. De reiskosten ten behoeve van deze scholing worden vergoed conform de CAO.

In het geval dat de werknemer niet slaagt voor het examen van een bepaalde cursus of opleiding maar werknemer wel aantoonbaar blijkt heeft gegeven van inspanning tot het volbrengen van de opleiding of cursus valt werknemer terug op dit sociaal plan.

#### **Development Center**

Voor de bepaling van de (toekomstige) geschiktheid voor functies vanaf het niveau van teammanager kan gebruik worden gemaakt van een Development Center.

#### **Uitsluiting van aanspraken**

Werknemers die naar het oordeel van werkgever:

- een passende functie weigeren zonder dat hiervoor een redelijke grond aanwezig is; of
- nadat zij er meermalen op aangesproken zijn, geen medewerking en/of inzet tonen ten aanzien van vereiste scholing ten behoeve van een succesvolle herplaatsing,

worden uitgesloten van verdere aanspraken op grond van dit sociaal plan. Dit kan consequenties hebben voor de arbeidsovereenkomst. Indien deze situatie zich voordoet wordt de beslissing opgeschort tot het moment dat de geschillencommissie over een eventuele klacht advies heeft uitgebracht.

### **5.6 Arbeidsvoorwaarden bij plaatsing**

#### **Salaris na plaatsing**

- Indien de werknemer is geplaatst en de betreffende functie is, vergeleken met de oude functie, een functie met een hogere indeling, dan vindt vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie overschaling plaats naar deze hogere loonschaal op een trede met het gelijke of – bij het ontbreken hiervan – het naasthogere bedrag plus tenminste één trede (artikel 25 lid 2 cao ov).
- Indien de werknemer is geplaatst in een functie die, vergeleken met de oude functie, één of twee schalen lager is gewaardeerd en de werknemer heeft op dat moment een functieloon dat lager is dan het maximum van de loonschaal behorende bij de functie waarin de medewerker geplaatst wordt, dan vindt overschaling naar deze lagere loonschaal plaats op een trede met het gelijke of – bij het ontbreken hiervan – het naasthogere bedrag.
- Persoonlijke toeslag  
Indien de werknemer wordt geplaatst in een functie die maximaal twee loonschalen lager is gewaardeerd, wordt, in het geval dat het huidige functieloon van de werknemer hoger ligt dan het functieloon gebaseerd op het maximum van de loonschaal behorende bij de functie waarin de werknemer geplaatst wordt, een persoonlijke toeslag toegekend ter hoogte van het verschil tussen het feitelijke functieloon van werknemer en het functieloon gebaseerd op het maximum van de loonschaal behorend bij de functie waarin de werknemer geplaatst wordt. Dit functieloon wordt conform de CAO OV geïndexeerd. De persoonlijke toeslag zal niet worden geïndexeerd. Wel is de persoonlijke toeslag pensioengevend.

Wanneer de werknemer reeds een persoonlijke toeslag (boven het functieloon) heeft, dan blijft deze conform de geldende afspraken en voorwaarden bestaan.

Indien de oude functie van de werknemer niet is gewaardeerd, geldt voor de bepaling van de persoonlijke toeslag het laatstgenoten bruto maandsalaris, vermeerderd met een eventuele vaste persoonlijke toeslag.

Indien aan de oude functie toeslagen, toelagen of (onkosten)vergoedingen zijn verbonden, komen die per datum van plaatsing in de nieuwe functie te vervallen (mogelijk na afbouw conform de cao of gemaakte afspraken), tenzij die vergoedingen eveneens van toepassing zijn voor de nieuwe functie.

#### **Vermindering arbeidsuren**

In alle gevallen geldt dat aanvulling respectievelijk het verstrekken van vergoedingen in geval van vrijwillige vermindering van arbeidsduur naar rato plaatsvindt.

#### **Consignatietoelage**

Werkgever biedt een afbouwregeling voor medewerkers die thans consignatiediensten draaien. Werkgever zal gedurende een periode van drie maanden 60% van het gemiddelde over het jaar 2016 per maand aan consignatievergoedingen ontvangen bedragen, vergoeden en vervolgens drie maanden 30%.

#### **Combi werken in de regio/hoofdkantoor Heerenveen – verblijfkosten**

Indien werknemer wordt herplaatst in een functie in of buiten de concessie Limburg, en indien het naar het oordeel van werkgever voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is dat werknemer deze functie deels (maximaal 60%) vanuit het hoofdkantoor in Heerenveen dient uit te voeren, zal werkgever daar waar nodig de benodigde faciliteiten beschikbaar stellen zoals een hotelovernachting en een maaltijd.

De kosten van het hotel komen voor rekening van Arriva evenals de kosten tot een maximum van € 25,- voor een maaltijd en worden rechtstreeks bij Arriva in rekening gebracht. Op dit moment heeft Arriva hierover afspraken met Van der Valk te Wolvega. Kamers kunnen, na goedkeuring daarvan door het direct leidinggevende, worden geboekt via het directiesecretariaat.

#### **Reiskosten**

In geval van verplaatsing als gevolg van herplaatsing in een functie bij Arriva in of buiten de concessie Limburg, is bijlage 13 van de cao OV van toepassing.

#### **Verhuiskosten**

Indien een werknemer binnen twee jaar na herplaatsing of standplaatswijzing verhuist, ontvangt hij een vergoeding onder de volgende voorwaarde:

- werknemer gaat wonen binnen een afstand van 10 kilometer van zijn nieuwe standplaats, terwijl hij eerst op een afstand van meer dan 25 kilometer van zijn nieuwe standplaats woonde.

Alsdan ontvangt werknemer de volgende vergoedingen:

- transport en verzekering van verhuizing van de inboedel door een erkend verhuisbedrijf;
- voor inrichtingskosten van de nieuwe woning een eenmalige uitkering van € 7.750,-.

Als werknemer een bovenstaande vergoeding heeft ontvangen en hij beëindigt op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst binnen een jaar na verhuizing, dan verplicht hij zich een evenredig deel van de verstrekte vergoeding terug te betalen over een termijn van zes maanden.

Bij uitbetaling van de vergoeding is vanzelfsprekend de geldende fiscale wetgeving van toepassing.

**Niet succesvolle plaatsing**

Indien binnen drie maanden na plaatsing in een functie, na intensief overleg tussen werkgever en werknemer, blijkt dat de werknemer buiten zijn schuld niet geschikt is voor die functie, of blijkt dat de functie toch niet passend is, kan de werknemer terugvallen op dit sociaal plan. Indien op dat moment geen passende functie voorhanden is, wordt de werknemer alsnog boventallig. Voor de hoogte van de transitievergoeding geldt dan eveneens factor 1,5.

## **ARTIKEL 6 BOVENTALLIGHEID**

### **Boventallig**

Een werknemer is boventallig indien werknemer van werkgever hiervan schriftelijke bevestiging ontvangt omdat:

- hij/zij niet geplaatst kan worden in dezelfde of uitwisselbare functie binnen de concessie Limburg;
- hij/zij niet geplaatst kan worden in een passende functie binnen de concessie Limburg;
- hij/zij niet geplaatst kan worden in dezelfde, uitwisselbare of passende functie buiten de concessie Limburg;
- hij/zij niet geplaatst kan worden in een niet-passende functie zowel binnen als buiten de concessie Limburg

Vaststelling van boventalligheid vindt plaats volgens de criteria van de Ontslagregeling.

### **Overbruggingspool**

Werknemers die na afronding van de herbemensingsprocedure niet zijn geplaatst en niet boventallig zijn verklaard, maar waarvoor werkgever verwacht binnen een termijn van zes maanden na concessiewisseling wel een zelfde, uitwisselbare of passende functie binnen werkgever voorhanden te hebben, kunnen gedurende maximaal zes maanden worden geplaatst in een overbruggingspool, onder doorbetaling van het geldende functieloon plus vaste toeslagen per maand, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, toelage "OT/GD" en een eventuele van toepassing zijnde persoonlijke toeslag. Als starttermijn van de opzegtermijn voor deze werknemers wordt gehanteerd de eerste van de maand volgend op de schriftelijke bevestiging van werkgever dat binnen of na de genoemde periode van maximaal zes maanden voor werknemer alsnog geen zelfde, uitwisselbare of passende functie voorhanden is of wordt verwacht en werknemer derhalve boventallig wordt verklaard.

### **Verrichten werkzaamheden**

Werknemers die boventallig zijn verklaard, kunnen worden vrijgesteld van werk.

De werknemer wordt de keuze voorgelegd om:

- zich vanaf dat moment beschikbaar te houden voor vervangende en/of tijdelijke werkzaamheden. In dit geval vindt gedurende deze periode normaal verlofopbouw plaats.
- gedurende de periode van non-activiteit ook daadwerkelijk geen werkzaamheden te verrichten. In dit geval vindt geen verlofopbouw gedurende deze periode plaats.

Tenzij er nog werkzaamheden worden verricht, komen, gedurende de vrijstelling van werk, de aan de functie verbonden (onkosten)vergoedingen te vervallen. De bedrijfsauto die voor privé doeleinden mocht worden gebruikt, blijft toegekend tot de formele beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### **Tijdelijke werkzaamheden**

1. De boventallig verklaarde werknemer die heeft aangegeven zich beschikbaar te houden voor vervangende en/of tijdelijke werkzaamheden, kan worden belast met werkzaamheden en projecten van tijdelijke aard, eventueel ook in een andere plaats van tewerkstelling. De werkzaamheden dienen passend te zijn. Eventueel aantoonbaar en naar het oordeel van de werkgever door de werknemer extra, noodzakelijk en in

redelijkheid te maken kosten, zullen na goedkeuring door de werkgever worden vergoed.

2. Het verrichten van tijdelijke werkzaamheden mag geen belemmering vormen ten aanzien van de mobiliteit. De werknemer kan aan het verrichten van deze tijdelijke werkzaamheden geen rechten ontlenen. Het verrichten van tijdelijke werkzaamheden heeft geen opschortende werking ten aanzien van de periode van boventalligheid c.q. eventuele beëindiging van het dienstverband. Indien een werknemer tijdelijke werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid vervult, behoudt hij gedurende deze periode de status van formeel boventallig verklaarde werknemer.

#### **Beëindiging dienstverband**

Op initiatief van werkgever zal de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden middels een vaststellingsovereenkomst of na verkregen toestemming van het UWV of, indien het UWV niet bevoegd is, de daartoe bevoegde kantonrechter.

- Werknemer zal zo spoedig mogelijk schriftelijk worden meegedeeld de datum waarop verwacht wordt dat zijn arbeidsplaats vervalt. Aan werknemer zal een beëindigingsovereenkomst (vaststellingsovereenkomst) worden aangeboden met een beëindigingsdatum op de kortst mogelijke termijn per de eerste van de maand waarbij de voor werkgever geldende opzegtermijn in acht wordt genomen. Vanaf het moment van verstrekking van de definitieve vaststellingsovereenkomst geldt een termijn van tien dagen bedenktijd voor werknemer.
- Werkgever kan zolang geen vaststellingsovereenkomst is gesloten met werknemer, voor werknemer een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Deze aanvraag zal wanneer de werknemer de beëindigingsovereenkomst ondertekent, worden ingetrokken. Indien reeds een ontslagvergunning is verleend door het UWV op het moment dat de werknemer de beëindigingsovereenkomst ondertekent, zal werkgever van de vergunning geen gebruik maken.

Werkgever zal aan betrokken werknemer de daadwerkelijk gemaakte advocaatkosten of kosten van ondersteuning door de vakbonden, vergoeden tot maximaal € 600,- exclusief BTW. Hiertoe dient de factuur op naam van werknemer gesteld te worden.

#### **Getuigschrift**

Op verzoek ontvangt werknemer een getuigschrift van werkgever.

#### **Verlof voor sollicitaties**

Werknemer zal na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor sollicitaties. Eventuele reiskosten worden bij sollicitatie niet vergoed, tenzij de potentiële werkgever waar werknemer op sollicitatiegesprek is geweest, deze kosten niet vergoed.

#### **Concurrentie- en geheimhoudingsbeding**

Een eventueel van toepassing zijnde concurrentiebeding komt te vervallen voor medewerkers die definitief boventallig zijn verklaard, vanaf het moment dat zij de schriftelijke bevestiging van werkgever hebben ontvangen dat zij definitief boventallig zijn verklaard. Een eventueel geldend Geheimhoudingsbeding blijft van toepassing, ook na de definitief boventallig-verklaring.



## **ARTIKEL 7 VOORZIENINGEN BIJ BEËINDIGING DIENSTVERBAND**

Werkgever streeft er naar alle werknemers daadwerkelijk te plaatsen. Het kan voorkomen dat ondanks alle inspanningen een plaatsing niet tot de mogelijkheden behoort. Om de gevolgen voor werknemers te beperken gelden in dat geval de volgende voorzieningen. Hierbij geldt als uitgangspunt dat de ontslagvoorziening de som van onderstaande afspraken tussen partijen omvat.

### **Toekenning transitievergoeding / beëindigingsvergoeding**

Indien de arbeidsverhouding langer heeft geduurd dan 2 jaar en in verband met de concessie Limburg is geëindigd, zal de werkgever de werknemer een transitievergoeding aanbieden, waarbij een correctiefactor van 1,5 zal worden toegepast

De transitievergoeding wordt berekend op basis van de duur van het dienstverband en de hoogte van het loon.

De hoogte van de vergoeding is:

- per gewerkt dienstjaar 1/3 van het loon bij een dienstverband tot 10 jaar (1/6 per half jaar);
- een half loon per gewerkt jaar voor elk jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd dan 10 jaar (1/4 per half jaar);
- werknemers ouder dan 50 jaar krijgen 1 maand vergoeding voor elk jaar dat het dienstverband heeft geduurd boven de 50 jaar;
- de maximale vergoeding bedraagt € 76.000 of een jaarsalaris indien dit hoger is.

De hoogte van de transitievergoeding wordt bepaald aan de hand van door de wetgever vastgelegde rekenregels (art. 7:673 lid 2 BW). Het voor de transitievergoeding maatgevend loon bedraagt:

1. het bruto uurloon vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur per maand. Is er sprake van een wisselend arbeidspatroon (bijvoorbeeld oproep- of min/max-contracten), dan wordt het loon berekend over het gemiddelde in de twaalf maanden voorafgaand aan het einde van het contract.
2. 1/12e van het overige bruto maandinkomen waar werknemer binnen 12 maanden recht op zou hebben bij voortzetting van het contract;
3. 1/36e van de overeengekomen variabele looncomponenten in de drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin het contract eindigt. Variabele looncomponenten zijn componenten die afhankelijk zijn van het resultaat van de onderneming en/of de prestaties van de werknemer (bonussen en winstuitkeringen). Niet overeengekomen variabele looncomponenten, zoals een gratificatie, tellen niet mee.

De transitievergoeding wordt uitbetaald op een door de werknemer aangegeven wijze, mits het tijdstip van betaling is gelegen na het einde van het dienstverband, op een wettelijk toegestane wijze plaatsvindt en zulks niet kostenverhogend uitvalt.

### **Alternatieve toepassing**

Voor werknemers die aanspraak hebben op een transitievergoeding kan, binnen het budget dat de hierboven genoemde transitievergoeding biedt, maatwerk worden geleverd, waarbij gebruik wordt gemaakt van bestaande pre- en vroegpensioenregelingen en vervroegde ouderdomspensioenregelingen. Vanzelfsprekend bestaat deze mogelijkheid alleen indien betreffende pensioenfondsen hun medewerking hieraan kunnen verlenen en er geen extra fiscale kosten of belemmeringen zijn.

### **Scholingsbudget/Outplacement**

Werknemer heeft aanspraak op een scholings-/outplacementbudget van maximaal € 6.000,- exclusief BTW. Het scholings- en/of outplacementbudget kan, in een periode van maximaal 1 jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, worden aangewend door de betrokken werknemer voor de kosten van vakopleidingen en aanvullende functiegerichte opleidingen die bijdragen aan perspectief op nieuw werk en inkomsten. Deze kosten dienen binnen dit jaar rechtstreeks bij Arriva gefactureerd te worden. In overleg met werkgever is het mogelijk van deze termijn af te wijken. Het scholingstraject is niet beperkt met een bepaalde termijn en kan direct na schriftelijke honorering door werkgever aanvangen.

Voor vergoeding van kosten (vanuit het budget) komen in aanmerking alle direct aan de opleiding gerelateerde kosten, zoals inschrijf- en cursusgelden, (her)examenkosten en voorgeschreven studiemateriaal (boeken e.d.) en reiskosten. In beginsel kan het alleen gaan om zaken die door het opleidingsinstituut rechtstreeks aan werkgever gefactureerd zullen worden.

Tevens kan het budget worden aangewend door de betrokken werknemer voor de kosten van een in onderling overleg gekozen outplacementtraject en bureau met het doel een functie buiten werkgever te vinden, in een periode van maximaal 1 jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze kosten dienen rechtstreeks bij Arriva gefactureerd te worden.

In afwijking van het bovenstaande kan de betrokken werknemer bij werkgever een verzoek doen om een alternatief budget in verband met de oprichting van een eigen bedrijf in plaats van een opleiding of outplacement. Werkgever beoordeelt, of dit verzoek wordt gehonoreerd. De facturering dient te allen tijde ingediend te worden bij werkgever.

### **Tekenbonus**

Indien werknemer binnen tien dagen na verstrekking van de definitieve vaststellingsovereenkomst schriftelijk aangeeft akkoord te gaan met de inhoud van verstrekte vaststellingsovereenkomst en de overeenkomst niet ontbindt op grond van artikel 7:670b lid 2 BW, zal de werknemer een tekenbonus ontvangen van € 2.500,-- bruto.

### **Jubileumuitkering**

De werknemer die binnen twee jaar na formele beëindiging van het dienstverband (op verzoek van de werkgever) ten gevolge van de concessiewisseling, een conform de van toepassing zijnde CAO (of bedrijfsregeling) een 25-, 40-, of 50-jarig dienstjubileum zou mislopen, ontvangt bij het einde van het dienstverband alsnog de bijbehorende gratificatie (half bruto maandloon bij 25 jaar, heel bruto maandloon bij 40 en 50 jaar).

Voor werknemers die onder de werkingssfeer van de CAO OV vallen en die op 1 januari 1977 reeds werkzaam waren in het streekvervoer geldt het gestelde in artikel 44, lid 4d van de CAO OV.

Indien op een werknemer betere voorwaarden ten aanzien van de jubileumuitkeringen van toepassing zijn, dan zullen deze betere voorwaarden worden gehanteerd.

### **Plaatsmakersregeling**

Een niet-formeel boventallige werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan zich met instemming van werkgever in de plaats stellen van de formeel boventallige werknemer indien dit tot gevolg heeft dat de boventaligheid afneemt. Alsdan zijn de bepalingen

van dit sociaal plan op deze werknemer van toepassing met dien verstande dat de regelingen zijn gemaximeerd tot datgene dat ook voor de oorspronkelijke werknemer zou hebben gegolden.

**Restschuld vanwege studieovereenkomst**

Werknemers die op de beëindigingsdatum nog een financiële restschuld hebben aan werkgever vanwege een studieovereenkomst zal deze schuld worden kwijtgescholden.

## **ARTIKEL 8 GESCHILLENCOMMISSIE**

### **8.1 Geschillencommissie**

De Geschillencommissie brengt voor partijen bindend advies uit over een schriftelijk ingediende klacht met betrekking tot individuele uitvoering van onderhavig sociaal plan.

Het recht van werknemers om een beroep op de civiele rechter te doen wordt niet uitgesloten door een uitspraak van de Geschillencommissie. In de procedure bij de Geschillencommissie kan werknemer zich laten bijstaan door een belangenbehartiger.

De Geschillencommissie heeft geen bevoegdheid ten aanzien van de beoordeling van de geschiktheid van werknemers.

De Geschillencommissie bestaat uit twee leden, te weten:

- een lid benoemd door de werkgever,
- een lid benoemd door de vakorganisaties

Voor ieder van de leden wordt tevens een vervanger benoemd.

Als leden worden benoemd:

- namens werkgever: Liza Oussaid (liza.oussaid@arriva.nl)
- namens vakorganisaties: Jean Marie Severijns (j.severijns@cnnvakmensen.nl) en/of Marlies Peeters (marlies.peeters@fnv.bg.nl)

De Geschillencommissie besluit 10 dagen na ontvangst van de klacht. Aan alle betrokkenen wordt het advies schriftelijk medegedeeld.

De leden van de Geschillencommissie zijn verplicht tot geheimhouding omtrent alle informatie waarover zij uit hoofde van hun lidmaatschap van de commissie beschikken.

De kosten van Geschillencommissie komen ten laste van de werkgever.

Aldus overeengekomen en getekend in drievoud te Heerenveen

**Arriva Personenvervoer Nederland B.V.**

A.B. Hetinga RA  
Voorzitter Raad van Bestuur

**FNV Bondgenoten**

E. Peeters  
Bestuurder

**CNV Vakmensen mede namens De Unie**

J.M. Severijns  
Bestuurder