



BIJLAGE 3

SOCIAAL PLAN

SOCIAAL PLAN AUDAX

2022

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a horizontal line, located in the bottom right corner of the page.

Gilze,

De ondergetekenden:

Audax Groep B.V., gevestigd te Gilze, hierna te noemen 'Audax',

en


FNV, gevestigd te Amsterdam, hierna te noemen 'FNV',

verklaren per 1 januari 2022 het navolgende Sociaal Plan Audax* te zijn aangegaan:


H.J.W.M. De Leeuw
Algemeen Directeur

Datum:

12-4-2022


H. Robijn
Bestuurder, FNV

Datum:

12 april 2022

*Het Sociaal Plan Audax is onderdeel van de Audax cao.

ARTIKEL 1: DEFINITIES

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- All-in Periodesalaris: het Periodesalaris van een Werknemer inclusief Vaste toeslagen.
- Begeleidingscommissie: het orgaan dat gevraagd en ongevraagd advies geeft over de uitvoering van het Sociaal Plan, aanbevelingen doet ten aanzien van de hardheidsclausule en bezwaren op grond van het Sociaal Plan in behandeling neemt.
- Boventallige Werknemer: de Werknemer van wie de arbeidsplaats door een Reorganisatie is komen te vervallen en aan wie de Werkgever dit schriftelijk medegedeeld heeft en waarbij het interne herplaatsing proces niet geleid heeft tot plaatsing in een andere functie.
- Cao : de collectieve arbeidsovereenkomst van de Werkgever.
- Definitieve beslissing: het moment waarop de directie van de Werkgever de Ondernemingsraad schriftelijk informeert over het definitief genomen besluit betreffende een Reorganisatie.
- Dienstjaren: de periode gedurende welke een Werknemer ononderbroken in dienst is geweest bij de Werkgever of diens rechtsvoorganger, inclusief het aantal dat overeenkomstig gemaakte afspraken bij verandering van de arbeidsovereenkomst zijn overgenomen van een eerdere Werkgever.
- Functie: het samenstel van werkzaamheden door een Werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de Werkgever is opgedragen.
- Functiegroep: de groep waarin de functie is ingedeeld op grond van de bij de Werkgever gehanteerde functiewaarderingsmethode.
- Functieverandering: de verandering in de functie als gevolg van het wegvallen van taken en/of verantwoordelijkheden of als gevolg van het toevoegen van taken en/of verantwoordelijkheden, waardoor het geheel van taken en/of verantwoordelijkheden niet meer gelijkwaardig is aan de oorspronkelijke functie-inhoud.
- Interne overplaatsing: plaatsing in een andere functie binnen de eigen Werkmaatschappij of plaatsing naar een andere afdeling/Werkmaatschappij van de Werkgever.
- Loonbetalingsperiode: een periode van 4 aaneengesloten weken waarover het Periodesalaris wordt betaald.
- Mededeling: het bericht waarbij aan de betrokken Werknemer door zijn leidinggevende/HR (zowel mondeling als schriftelijk) wordt kenbaar gemaakt dat zijn functie komt te vervallen.

- Ondernemingsraad: de Ondernemingsraad van de Werkgever, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- Opheffing: het besluit van de Werkgever om de activiteiten binnen (een gedeelte) van de onderneming geheel of gedeeltelijk te staken.
- Passende functie: een functie:
- waarvoor de Werknemer door de Werkgever geschikt wordt geacht, omdat de gestelde functie-eisen en de werkzaamheden aansluiten bij de opleiding, werkervaring, capaciteiten en competenties van de Werknemer.
 - binnen hetzelfde of aanverwant vakgebied als waarin de Werknemer op de ingangsdatum van het Sociaal Plan werkzaam is.
 - die qua functieniveau gelijk of nagenoeg gelijkwaardig (intern maximaal 2 schalen lager of extern 15% lager in Brutosalaris) is aan de functie waarin de Werknemer op genoemde ingangsdatum werkzaam is. Uitzondering: het terugplaatsen naar schaal 1 vanuit schaal 3 wordt niet redelijk geacht.
 - waarvan de standplaats gelegen is op maximaal 1,5 uur reizen (enkele reis op basis van het openbaar vervoer of per auto berekend) van het woonadres van de Werknemer, waarbij de volgende toepassingsregels in acht worden genomen:
 - indien de Werknemer in zijn laatste functie al een langere reistijd dan 1,5 uur (enkele reis op basis van het openbaar vervoer of per auto berekend) voor woon/werkverkeer had, dan is een functie passend voor zover deze langere reistijd niet wordt overschreden.
 - de berekening van de reistijd openbaar vervoer zal plaatsvinden op basis van www.9292ov.nl.
 - bij de berekening van de reistijd per auto zal rekening gehouden worden met de gemiddelde filetijd.
 - voor een Werknemer die per dag minder werkt dan 8 uur wordt de reistijd woon-werk naar rato van het gemiddeld aantal werkuren per dag (aantal werkdagen/aantal werkuren = gemiddeld aantal werkuren) berekend.
 - een functie, die op basis van de voorgaande criteria passend is, wordt niet als zodanig aangemerkt, indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van sociale en/of medische aard zich aantoonbaar daartegen verzetten. Het is aan de Werknemer om deze bezwarende omstandigheden overtuigend aan te tonen.
 - functies gelegen binnen dezelfde gemeente zijn altijd passend. In deze situatie kan qua reistijd afgeweken worden van de 1-uurs regel.
- Periodesalaris: Brutosalaris van een Werknemer per Loonbetalingsperiode.
- Plaatsing extern: plaatsing – al dan niet door tussenkomst van een intermediair – buiten de Audax organisatie.

Reorganisatie:	de organisatiewijziging op grond van bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 7: 669, derde lid, onderdeel a BW waarvoor het adviestraject bij de Ondernemingsraad is doorlopen.
Sociaal Plan:	deze regeling betreffende de (sociale) consequenties van een Reorganisatie.
Vakvereniging:	FNV.
Vaste toeslag:	onder de term Vaste toeslag vallen: <ul style="list-style-type: none">• vaste ATV-toeslag• vaste persoonlijke toeslag;• ploegentoeslag (voor het werken in Ploegendienst).
Vervallen functie:	een functie die ophoudt te bestaan, op de afdeling/binnen de Werkmaatschappij waar de Werknemer laatstelijk werkzaam was.
Werkgever:	Audax Groep B.V. en/of één van haar Werkmaatschappijen in Nederland.
Werkloosheidswet:	de wet die recht geeft op een werkloosheidsuitkering volgens het sociaal zekerheidsstelsel zoals deze geldt vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst formeel is beëindigd.
Werkmaatschappij:	de rechtspersoon waarvan Audax Groep B.V. 100%, dan wel een meerderheid, van de aandelen bezit.
Werknemer:	man of vrouw met wie de Werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW heeft gesloten.

ARTIKEL 2: WERKINGSSFEER EN WERKINGSDUUR

A. Werkingssfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op iedere Werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van een Reorganisatie. Indien een arbeidsovereenkomst van een Werknemer om andere redenen dan bedrijfseconomische redenen wordt beëindigd, is het Sociaal Plan niet van toepassing.
2. Dit Sociaal Plan is tevens van toepassing op de Werknemer van wie de Functie of de plaats waar de werkzaamheden worden uitgeoefend wijzigt als direct gevolg van een Reorganisatie.
3. Dit Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemer met wie een overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan en die langer dan 1 jaar in dienst is bij de Werkgever, zulks tot uiterlijk het moment waarop de arbeidsovereenkomst (van rechtswege) eindigt.
4. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de Werknemer met wie een overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan en die op het moment van de Definitieve beslissing korter dan 1 jaar in dienst is.

B. Werkingsduur

Het Sociaal Plan geldt vanaf de datum van ondertekening door de Vakvereniging en de Werkgever en blijft van kracht tot een nieuw Sociaal Plan tussen de Werkgever en de Vakvereniging wordt overeengekomen.

C. Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in wet- en/of regelgeving, die hun weerslag hebben op bepalingen van deze overeenkomst, zijn zowel Werkgever als de Vakvereniging gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen. Partijen verplichten zich om tot een oplossing te komen die recht doet aan de bedoeling van partijen. Indien partijen niet tot overeenstemming komen, is ieder van de partijen gerechtigd het Sociaal Plan op te zeggen met inachtneming van een redelijke opzegtermijn.

ARTIKEL 3: ALGEMENE BEPALINGEN EN VOORWAARDEN

A. Uitgangspunten

De Werkgever streeft er door toepassing van dit Sociaal Plan naar om de betrokken Werknemer te begeleiden van werk-naar-werk, waarbij gedwongen ontslagen, zoveel als mogelijk, voorkomen worden.

B. Informatieverstrekking door de Werkgever

De Werkgever zal een Reorganisatie op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan de Werknemer, Ondernemingsraad, Begeleidingscommissie en Vakvereniging worden verstrekt. Vakvereniging, Begeleidingscommissie en Ondernemingsraad zullen periodiek worden geïnformeerd over de voortgang van een Reorganisatie.

C. Informatieverstrekking door de Werknemer

De Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan de Werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.

Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen evenals oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg en zal kunnen leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

De Werknemer dient een actieve bijdrage te leveren aan de diverse aspecten, zoals genoemd in dit

Sociaal Plan. Indien de Werknemer hiertoe in gebreke blijft, kan dit consequenties hebben voor de toepassing van dit Sociaal Plan op de Werknemer.

D. Afwikkeling werkzaamheden

Van de Werknemer waarvan de arbeidsplaats komt te vervallen dan wel waarvan de Functie of de plaats waar de werkzaamheden worden uitgeoefend wijzigt, wordt verwacht dat hij volledige medewerking zal verlenen aan de correcte afwikkeling van de lopende zaken en/of overdracht van werkzaamheden.

E. Voorrang bij vacatures

De Werknemer van wie in het kader van een Reorganisatie de arbeidsplaats komt te vervallen, heeft bij de vervulling van interne vacatures voorrang boven andere interne dan wel externe kandidaten, mits aan de functie-eisen wordt voldaan en zwaarwegende belangen zich hiertegen niet verzetten.

F. Fiscale afwikkeling

Alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – bruto vergoedingen. De Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving dit toelaat, één en ander aan te tonen door de Werknemer, en voor zover dit niet leidt tot extra kosten voor de Werkgever.

G. Mogelijkheid tot bezwaar

De Werknemer die van mening is dat bij de uitvoering van dit Sociaal Plan sprake is van een onjuiste/onredelijke toepassing, kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de in artikel 10 genoemde Begeleidingscommissie. Bezwaren tegen boventallig verklaring en het in gang zetten van een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst kunnen slechts in een verweerprocedure aan de orde komen.

ARTIKEL 4: HARDHEIDSCLAUSULE

In alle gevallen waarin toepassing van de regeling in concreto zou leiden tot een situatie die in dat individuele geval als kennelijk onredelijk of onbillijk zou moeten worden beoordeeld, zal de Werkgever de vrijheid hebben om af te wijken van de bepalingen in een voor de Werknemer gunstige zin.

Zowel de Werknemer als de Werkgever kunnen een beroep doen op de hardheidsclausule. De Werkgever zal de Begeleidingscommissie hierover voorafgaand raadplegen.

ARTIKEL 5: AANWIJZING BOVENTALLIGE WERKNEMERS

A. Aanwijzing Boventallige Werknemer bij vervallen arbeidsplaats

Zo spoedig mogelijk nadat de Werkgever de Definitieve beslissing heeft genomen, deelt zij de Werknemer waarvan de arbeidsplaats vervalt, dit zowel mondeling als schriftelijk mede. Daarbij wordt tevens aangegeven de datum waarop de arbeidsplaats feitelijk vervalt. Bij de schriftelijke Mededeling wordt een exemplaar van dit Sociaal Plan gevoegd.

De aanwijzing van de Werknemer voor wie de arbeidsplaats vervalt, gebeurt volgens de criteria van artikel 11 van de Ontslagregeling (zie bijlage 1). Indien een bepaalde Functie volledig vervalt, is het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing.

B. Boventalligheid

Tenzij het interne herplaatsing proces heeft geleid tot plaatsing in een andere Functie, is vanaf de datum dat de arbeidsplaats vervalt de Werknemer boventallig.

C. Volgen van Functie

1. In geval de Functie van de Werknemer integraal en nagenoeg ongewijzigd verplaatst wordt binnen een andere Werkmaatschappij van de Werkgever, is er geen sprake van boventalligheid en vacaturestelling en volgt de Werknemer zijn Functie.
2. Indien de reistijd woon/werk (enkele reis openbaar vervoer en/of per auto) boven 1,5 uur komt te liggen, is de Werknemer niet verplicht zijn Functie te volgen, tenzij de Werknemer in de Functie al een langere reistijd had. In het laatste geval is de Werknemer niet verplicht de Functie te volgen, indien de langere reistijd wordt overschreden. Uitzonderingen hierop zijn functies binnen dezelfde gemeente. Hier kan qua reistijd afgeweken worden van de 1-uurs regeling.
3. Indien de Werknemer ervoor kiest zijn Functie niet te volgen, omdat bovengenoemde reistijd wordt overschreden, dan wordt de Werknemer boventallig verklaard indien er geen andere interne Functie beschikbaar is.
4. Indien de bovengenoemde reistijd niet wordt overschreden, dient de Werknemer gehoor te geven aan het invullen van de aangeboden Functie. Indien de Werknemer zwaarwegende redenen heeft voor het niet aanvaarden van de Functie, dan kan de Werknemer hiervan melding maken bij de Begeleidingscommissie. Dit dient te gebeuren binnen 3 kalenderweken, nadat de Functie is aangeboden.

ARTIKEL 6: INTERNE HERPLAATSING OP INITIATIEF VAN WERKGEVER

1. Voor in artikel 5, lid A bedoelde Werknemer zal de Werkgever bezien of een herplaatsingsmogelijkheid in een Passende Functie binnen de eigen dan wel een andere Werkmaatschappij van Audax aanwezig is.
Een voorstel tot herplaatsing zal schriftelijk worden bevestigd aan de Werknemer. Interne herplaatsing vindt in beginsel plaats op basis van anciënniteit, tenzij zwaarwegende belangen (waaronder specifieke kennis) zich hiertegen verzetten.
2. Zodra de Werkgever een schriftelijk voorstel tot herplaatsing in een Passende Functie aan de Werknemer heeft gedaan, zal zo spoedig mogelijk tussen de Werknemer en de Werkgever overleg plaatsvinden over functie-inhoud, arbeidsvoorwaarden en eventuele andere consequenties. Indien uit dit overleg naar het oordeel van de Werkgever komt vast te staan dat het herplaatsingvoorstel een Passende Functie betreft en ook succesvol gerealiseerd kan worden, zal de Werkgever de Functie definitief schriftelijk aan de Werknemer aanbieden.
3. In afwijking op het gestelde in lid 2 van dit artikel zal indien de Werknemer een overeenkomst heeft voor bepaalde tijd herplaatsing plaatsvinden voor de duur van de resterende tijd van de bestaande arbeidsovereenkomst, waarna de arbeidsovereenkomst in principe van rechtswege eindigt.
4. Indien de nieuwe Functie lager is ingeschaald dan de laatstelijk uitgeoefende Functie, zijn de terzake geldende afbouwregels uit de lopende cao (artikel 9, F2) van toepassing.
5. Indien de Werknemer een hem definitief aangeboden Passende Functie binnen een andere Werkmaatschappij van Audax niet binnen 2 kalenderweken na de aanbieding van de arbeidsovereenkomst accepteert, zal zijn dienstverband worden beëindigd, waarbij hij verder geen rechten aan dit Sociaal Plan kan ontlenen.
6. Indien de Werknemer van mening is dat er geen sprake is van een Passende Functie, dan kan de Werknemer bezwaar indienen bij de Begeleidingscommissie, zoals genoemd in artikel 10. In geval de uitspraak van de Begeleidingscommissie positief is voor Werknemer, dan heeft de Werknemer recht op toepassing van het Sociaal Plan. In geval de uitspraak van de Begeleidingscommissie negatief is voor de Werknemer, dan start op het moment van de uitspraak de termijn van 2 kalenderweken zoals genoemd in artikel 6.5.

ARTIKEL 7: EXTERN HERPLAATSINGSTRAJECT

A. Externe begeleiding en ondersteuning door externe partij

Indien interne herplaatsing zoals beschreven in artikel 6 niet tot de mogelijkheid behoort, zal de Werkgever de Werknemer ondersteunen bij het zoeken naar werk bij een andere werkgever.

Ten behoeve van ondersteuning van externe herplaatsing van een Boventallige Werknemer vindt begeleiding plaats door een door de Werkgever ingeschakeld bureau. De begeleiding zal onder meer bestaan uit het voeren van een adviesgesprek, ter ondersteuning van een eerste oriëntatie op de arbeidsmarkt.

Ter illustratie:

Het adviestraject kan bijvoorbeeld bestaan uit:

- een meer diepgaande oriëntatie op de arbeidsmarkt;
- beroepsinteresse onderzoek;
- versterken van sollicitatie- en presentatievaardigheden;
- begeleid solliciteren.

B. Om- en bijscholing

De Werkgever zal op verzoek van de Werknemer kunnen bijdragen in de kosten van om- en bijscholing indien daardoor de positie van de Werknemer op de arbeidsmarkt, dan wel de mogelijkheid voor een andere Functie intern, aantoonbaar wordt verbeterd. Een aanvraag daartoe dient voor het einde van de arbeidsovereenkomst te zijn ingediend. In geval van verschil in inzicht tussen de Werkgever en de Werknemer over de vraag of middels om- en bijscholing de positie van de Werknemer aantoonbaar wordt verbeterd, zal de kwestie worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie. Het bij dit Sociaal Plan gevoegde Opleidingskader is van toepassing (bijlage 3).

De totale kosten van de externe begeleiding en ondersteuning/om- en bijscholing zullen door de Werkgever tot een maximum van € 5.000,00 netto exclusief BTW worden vergoed. Dit budget is tot maximaal 6 maanden na Einddatum in te zetten. Budget kan alleen besteed worden bij een erkend outplacement en/of opleidingsinstituut.

C. Externe herplaatsing

1. Indien de Werknemer gedurende het externe begeleidingstraject elders (buiten Werkgever) inkomsten genereert, op welke wijze dan ook (bijvoorbeeld uit hoofde van een arbeidsovereenkomst bij een nieuwe Werkgever of als zelfstandige in de meest brede zin des woords) dient de Werknemer de Werkgever hiervan terstond in kennis stellen, waarna de begeleiding wordt stopgezet.
2. Indien de nieuwe arbeidsovereenkomst tijdens de wettelijke proeftijd door de nieuwe Werkgever wordt beëindigd, zonder dat hierbij sprake is van enige verwijtbaarheid aan de zijde van de Werknemer, dan zal de Werknemer eenmalig opnieuw een beroep kunnen doen op het Sociaal Plan en wel vanaf het moment dat de Werknemer gestopt was met gebruikmaking hiervan.
3. Het bepaalde in lid 2 van dit artikel geldt ook indien er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 1 jaar is aangegaan en deze arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de duur door de nieuwe Werkgever niet verlengd wordt, zonder dat hierbij sprake is van enige verwijtbaarheid aan de zijde van de Werknemer.
4. Indien en zodra zich de situatie zoals genoemd in artikel 2, lid 2 en lid 3 voordoet, dient de Werknemer de Werkgever hiervan terstond in kennis te stellen.
5. In het geval de Werknemer inkomsten genereert buiten een arbeidsovereenkomst bij een nieuwe Werkgever, en deze inkomsten binnen 1 jaar alsnog buiten zijn toedoen komen te vervallen, geldt

- eveneens dat de Werknemer eenmalig opnieuw een beroep kan doen op het Sociaal Plan en wel vanaf het moment dat de Werknemer hiervan melding heeft gemaakt aan de Werkgever én hij aantoonbaar geen inkomsten meer genereert. Deze periode wordt gemaximaliseerd op 6 maanden.
6. In het kader van het extern herplaatsingtraject is de Werknemer verplicht een Passende Functie bij een andere Werkgever te accepteren. Indien de Werknemer een Passende Functie extern niet accepteert, zal zijn arbeidsovereenkomst worden beëindigd, waarbij hij verder geen rechten aan dit Sociaal Plan kan ontleen.

D. Alternatieve mogelijkheden

De Boventallige Werknemer blijft gedurende het externe begeleidingstraject gerechtigd te solliciteren op interne Functies binnen de organisatie van de Werkgever. De sollicitatie dient schriftelijk te gebeuren en gericht te zijn aan de in de vacaturetekst genoemde functionaris. De sollicitatie dient verzonden te worden binnen een nader door de Werkgever schriftelijk aan te geven termijn.

Indien naar het oordeel van de Werkgever een op het eerste gezicht potentieel geschikte boventallig verklaarde Werknemer niet solliciteert op een vacante Functie binnen de organisatie die voldoet aan de definitie van het begrip "Passende Functie" (zie definitie in het Sociaal Plan), is de Werkgever bevoegd deze Werknemer uit te nodigen om te solliciteren. Indien de Werknemer dit op onredelijke gronden weigert, dan kan dit voor de Werknemer gevolgen hebben voor de toepassing van het Sociaal Plan (zie artikel 6).

De hierna beschreven sollicitatie- en selectieprocedure zal gehanteerd worden.

E. Sollicitatie- en selectieprocedure

1. De Werkgever neemt alle sollicitaties, die voorzien zijn van een gemotiveerde sollicitatiebrief en CV, in behandeling.
2. De selectie en het sollicitatiegesprek vinden plaats door de leidinggevende en HR. Kandidaten die in principe op papier voldoen aan de functie-eisen worden altijd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Interne kandidaten die op papier niet voldoen worden altijd in een persoonlijk gesprek geïnformeerd over de reden van afwijzing.
3. Mocht tijdens het gesprek blijken dat de kandidaat niet in aanmerking komt voor de Functie, dan wordt dit direct met redenen medegedeeld.
4. Als pas na de eerste gespreksronde met diverse kandidaten duidelijk is wie niet in aanmerking komt, dan wordt dit bij voorkeur mondeling in een tweede gesprek gemotiveerd medegedeeld.
5. De Werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging indien de Werknemer niet in aanmerking komt voor de Functie.

F. Benoeming in de vacante Functie

1. Indien de Boventallige Werknemer wordt geselecteerd voor een Functie, vindt de benoeming plaats op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd. Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan wordt deze arbeidsovereenkomst voortgezet tot het moment waarop deze overeenkomst van rechtswege eindigt. Indien de nieuwe Functie lager is ingeschaald dan de laatstelijk uitgeoefende Functie, zijn de ter zake geldende afbouwregels uit de lopende cao (artikel 9, G2) van toepassing.
2. Indien de geselecteerde Werknemer de hem aangeboden Functie niet binnen 2 kalenderweken na de aanbieding van de arbeidsovereenkomst accepteert, zal zijn arbeidsovereenkomst worden beëindigd, waarbij hij verder geen rechten aan dit Sociaal Plan kan ontleen. Alvorens de ontslagprocedure in gang wordt gezet, wint de Werkgever over de toepassing van deze bepaling advies in bij de Begeleidingscommissie, zoals genoemd in artikel 10.

G. Bezwaarprocedure

1. Iedere Werknemer heeft de mogelijkheid om bezwaar in te dienen over de procedurele aspecten van de sollicitatieprocedure bij de in artikel 10 genoemde Begeleidingscommissie.
2. Het bezwaarschrift moet zo snel mogelijk nadat de klacht is geconstateerd c.q. ervaren is, maar uiterlijk binnen 2 kalenderweken na bekendmaking van de uitslag van de sollicitatie bij de Begeleidingscommissie zijn ingediend.

ARTIKEL 8: BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

A. Algemeen

1. De arbeidsovereenkomst met de Boventallige Werknemer wordt beëindigd met inachtneming van de geldende opzegtermijn (zie Audax cao artikel 4.d.2). Indien de Werknemer niet instemt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zal de Werkgever een procedure opstarten om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2. De Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd heeft recht op een transitievergoeding. Voor de berekening van de transitievergoeding en de geldende regels wordt verwezen naar: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>

Informatie hierover kan ook opgevraagd worden bij de afdeling HR.

B. Pensioen

De opbouw van het pensioen stopt bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 9: OVERIGE REGELINGEN

A. Reiskostentegemoetkoming woon-/werkverkeer

Indien de Boventallige Werknemer intern wordt herplaatst en de afstand woonadres en het adres (nieuwe) standplaats langer wordt dan voorheen, dan ontvangt de Werknemer conform artikel 20 van de cao reiskostentegemoetkoming woon-/werkverkeer op basis van de nieuwe enkele reisafstand woon-/werkverkeer.

De reiskostentegemoetkoming wordt bepaald aan de hand van het aantal kilometers woon-/werkverkeer en wordt uitgekeerd op basis van het aantal aanwezigheidsdagen in een Loonbetalingsperiode. Het aantal kilometers wordt vastgesteld op basis van de ANWB-routeplanner, postcode Werkgever naar postcode huisadres (zonder toevoeging huisnummer) en op basis van de kortste route.

Tijdens outplacement en scholing kan de Boventallige Werknemer in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de reiskosten op basis van de reiskostentegemoetkoming woon-/werkverkeer. Hiervoor dient de Werknemer een verzoek in bij de Werkgever.

B. Studiekostenregeling

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst enkel en alleen als gevolg van een Reorganisatie (buiten toedoen Werknemer) zal een reeds aan de Werknemer toegekende of betaalde vergoeding van studiekosten door de Werknemer niet behoeven te worden terugbetaald.

C. Sollicitatieverlof en -kosten

De Werknemer zal - in goed overleg met de leidinggevende - met behoud van loon in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren. De aan sollicitaties verbonden noodzakelijke reiskosten zullen, na overleg en na toestemming door de Werkgever, conform de bij de Werkgever geldende

reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer worden vergoed voor zover de Werknemer niet in aanmerking komt voor een onkostenvergoeding van derden.

D. Postcontractuele verplichtingen

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst enkel en alleen als gevolg van een Reorganisatie zoals bedoeld in dit Sociaal Plan zal een met de Werknemer overeengekomen concurrentiebeding komen te vervallen.

Een overeengekomen relatiebeding blijft gehandhaafd. Onder een relatiebeding wordt verstaan het verbod van een Werknemer om actief zelf, danwel via derden, collega's van de Audax organisatie en/of haar dochterbedrijven dan wel zusterbedrijven te benaderen om bij diens nieuwe Werkgever in dienst te treden. Daarnaast wordt hieronder verstaan het verbod om klanten van de Audax groep, waaronder haar dochterbedrijven en zusterbedrijven, te benaderen om klant te worden van diens nieuwe Werkgever.

Overige postcontractuele verplichtingen, waaronder nadrukkelijk maar niet uitsluitend geheimhoudingsbedingen uit de cao en/of individuele arbeidsovereenkomst blijven onverkort gehandhaafd.

E. Vakantiedagen

De Werknemer met wie de arbeidsovereenkomst eindigt dient, voor zover in alle redelijkheid mogelijk, zijn reeds opgebouwde verlofuren voor het einde van de arbeidsovereenkomst in overleg met de Werkgever op te nemen. De Werkgever zal hierover tijdig met de Werknemer in overleg treden. De resterende verlofuren, worden bij uitdiensttreding uitbetaald.

F. Vrijstelling van werkzaamheden

1. Indien de Werkgever dit nodig acht, kan zij de Werknemer vóór het einde van de arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of permanent vrijstellen van het verrichten van werkzaamheden. De Werknemer dient zich wel beschikbaar te houden om op eerste verzoek van de Werkgever voorkomende werkzaamheden te verrichten.
2. In dit geval zal de Werknemer de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden gedurende de periode van vrijstelling behouden, uitgezonderd de reiskostentegemoetkoming en overige onkostenvergoedingen, het gebruik van de leasewagen of de overeengekomen autovergoeding en de telefoonvergoeding.
3. Er zal geen opbouw van ATV meer plaatsvinden. De ATV (in tijd en geld) wordt gedurende de periode van vrijstelling stopgezet.
4. De nog op te bouwen verlofuren tijdens de vrijstelling van het verrichten van werkzaamheden worden geacht te zijn opgenomen op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Een eventueel negatief verlofuren-saldo op het moment van vrijstelling wordt verrekend met de op te bouwen verlofuren in de periode van vrijstelling. Indien er vervolgens nog een negatief verlofuren-saldo resteert, zullen deze negatieve verlofuren verrekend worden in de eindafrekening.
5. Het bepaalde in lid 2 van dit artikel is direct van toepassing, derhalve dienen de bedrijfseigendommen per datum vrijstelling ingeleverd te worden met uitzondering van de leasewagen. De inlevering van de leasewagen dient uiterlijk binnen een Loonbetalingsperiode van 4 weken na datum vrijstelling te geschieden. De fiscale bijtelling en de (extra) eigen bijdrage worden per datum inlevering stopgezet.

G. Collectieve verzekeringen

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan collectieve verzekeringen.

H. Bedrijfseigendommen

De Werknemer dient in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst alle zaken en/of eigendommen van de Werkgever die hij onder zich heeft, op eerste schriftelijk verzoek van de Werkgever onmiddellijk, dan wel uiterlijk op de laatste werkdag in te leveren bij de Werkgever. De Werknemer zal kopieën van documenten van de Werkgever die hij onder zich heeft, vernietigen.

ARTIKEL 10: BEGELEIDINGSCOMMISSIE

A. Instelling

Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld die bestaat uit 3 personen:

- namens de Werkgever, te weten HR director;
- namens de Werknemers, te weten de voorzitter van de Ondernemingsraad;
- een persoon namens de Vakvereniging.

De coördinator Medezeggenschap treedt op als secretaris van de Begeleidingscommissie.

B. Taak

De Begeleidingscommissie heeft tot taak:

- het gevraagd en ongevraagd geven van advies aan de Werkgever met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan;
- het toezien op correcte uitvoering van procedures;
- op verzoek van de Werknemer of de Werkgever in individuele gevallen, zoals aangegeven in het Sociaal Plan, aan de Werkgever advies uitbrengen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan;
- het doen van aanbevelingen met betrekking tot incidentele toepassing van de hardheidsclausule;
- het behandelen van de op de grond van het Sociaal Plan bij haar ingediende bezwaren.

C. Werkwijze bezwaren

1. Een bezwaar dient schriftelijk en uiterlijk binnen 2 kalenderweken nadat de beslissing (waartegen het bezwaar bestaat) aan de Werknemer is medegedeeld ingediend te zijn bij de Begeleidingscommissie op het adres:

Audax Groep B.V.
Burgemeester Krollaan 14
5126 PT GILZE
t.a.v. afdeling HR, secretaris Begeleidingscommissie
o.v.v. Begeleidingscommissie Sociaal Plan

2. Het bezwaar dient in ieder geval te bevatten: naam, adres, plaats van tewerkstelling en Functie van de klager en de beslissing waartegen het bezwaar zich richt. In geval een bezwaar niet volledig is, krijgt de Werknemer de gelegenheid om de ontbrekende gegevens binnen 3 werkdagen bij de Begeleidingscommissie in te dienen. Onvolledige bezwaren worden niet in behandeling genomen.
3. Binnen 3 werkdagen na ontvangst van het bezwaar, bevestigt de secretaris schriftelijk de ontvangst van het bezwaar.
4. Binnen 1 kalenderweek na de bevestiging van de ontvangst van het bezwaar wordt het bezwaar door de Begeleidingscommissie in behandeling genomen.
5. De Begeleidingscommissie is bevoegd zowel klager, als de Werkgever om een nadere toelichting te verzoeken.
6. Indien de Begeleidingscommissie daartoe aanleiding ziet, kan zij een mondelinge behandeling gelasten. Deze mondelinge behandeling dient uiterlijk binnen 2 kalenderweken na bevestiging van de ontvangst

- van het bezwaar plaats te vinden.
7. Binnen 2 kalenderweken nadat de Begeleidingscommissie het bezwaar in behandeling heeft genomen en indien er een mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden, binnen 2 kalenderweken na deze mondelinge behandeling, doet de Begeleidingscommissie een uitspraak. Deze uitspraak kan een niet-ontvankelijkverklaring, een toewijzing van de klacht of een afwijzing van de klacht inhouden. De Begeleidingscommissie zal zowel de klager als de Werkgever van haar beslissing schriftelijk in kennis stellen.
 8. De Begeleidingscommissie beslist bij meerderheid van stemmen. De Werkgever zal de beslissing van de Begeleidingscommissie volgen.

Enkel in zeer dringende gevallen, is de Begeleidingscommissie bevoegd, af te wijken van bovengenoemde termijnen.

ARTIKEL 11: SLOTBEPALING

In situaties waarin dit plan niet voorziet of ingeval er sprake is van een verschil in mening inzake de interpretatie van de inhoud van het Sociaal Plan, zal de Werkgever, in overleg met de Vakvereniging, zoveel mogelijk in de geest van dit Sociaal Plan handelen en, waar nodig, advies van de Begeleidingscommissie vragen.

BIJLAGE 1: SAMENVATTING AFSPIEGELING (conform art. 11 Ontslagregeling)**Artikel 11: Afspiegelingsbeginsel**

Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare Functies als bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling gaat, komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare Functies de Werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal Werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal Werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare Functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Indien in de desbetreffende categorie uitwisselbare Functies Werknemers werkzaam zijn die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, komen deze Werknemers, alvorens het eerste lid wordt toegepast, het eerst voor ontslag in aanmerking. Van deze Werknemers komen vervolgens de Werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking.

Indien de toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen Werknemers, doordat in een bepaalde leeftijdscategorie de duur van het dienstverband van meerdere Werknemers gelijk is, beslist de Werkgever welke van deze Werknemers voor ontslag in aanmerking komen.

Indien de Werkgever aannemelijk maakt dat de vervanging van een Werknemer die uit hoofde van zijn Functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in 3 Staatscourant 2015 nr. 12685 11 mei 2015 redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, kan deze Werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.


Indien de Werkgever aannemelijk maakt dat een Werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan deze Werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.

Arbeidsbeprekten als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen kunnen bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.

Indien een Werknemer voor ontslag in aanmerking wordt gebracht wegens het vervallen van een loonkostensubsidie die de Werkgever voor die Werknemer ontving, is het eerste lid niet van toepassing.

De duur van de WW-uitkering

De maximale duur van de WW-uitkering bedraagt 24 maanden. In de Audax cao artikel 33 is opgenomen dat de Werknemers verzekerd zijn voor het 3^e WW-jaar via de Stichting PAWW.



BIJLAGE 2: OPLEIDINGSKADER**A. Opleiding is noodzakelijk (intern/extern)**

- Zonder aanvullende opleidingsinvestering zijn de baanperspectieven (zeer) beperkt;
- de opleiding is derhalve noodzakelijk om een gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt te bereiken;
- door deze opleiding te gaan volgen bestaat er een duidelijk perspectief op een baan (de investering heeft dus als rendement een beter perspectief);
- er is sprake van voldoende eigen initiatief en de opleiding is haalbaar;
- de opleiding dient zoveel mogelijk in eigen tijd te worden gevolgd;
- de opleiding kan enkel na goedkeuring van de Werkgever worden opgestart;
- het opleidingsinstituut wordt gekozen in onderling overleg tussen de Werkgever en de Werknemer en dient een erkend/gecertificeerd opleidingsinstituut te zijn;
- vergoeding van de kosten is 100% tot een maximum van € 5.000,00 exclusief BTW (art. 7).

B. Opleiding kan een positieve bijdrage op de arbeidsmarktpositie hebben

- Er is geen directe noodzaak tot een opleidingsinvestering, ook zonder opleiding kan in principe een gelijkwaardige arbeidsmarktpositie worden bereikt;
- de opleiding kan wel een positieve bijdrage hebben op de arbeidsmarktpositie, de perspectieven worden hierdoor (enigszins) verbeterd;
- de opleiding dient zoveel mogelijk in eigen tijd te worden gevolgd;
- de opleiding kan enkel na goedkeuring van de Werkgever worden opgestart;
- het opleidingsinstituut wordt gekozen in onderling overleg tussen de Werkgever en de Werknemer en dient een erkend/gecertificeerd opleidingsinstituut te zijn;
- vergoeding van de kosten is 75% tot een maximum van € 5.000,00 exclusief BTW.

C. Loopbaanswitch (intern/extern)

- De verwachting om gelijksoortig werk te vinden is beperkt, er is een redelijke aanleiding om een loopbaanswitch te maken;
- met het benutten van capaciteiten kan via loopbaanswitch een beter perspectief bereikt worden. De nieuwe Functie is haalbaar voor de Werknemer;
- de opleiding is noodzakelijk voor het maken van een loopbaanswitch;
- in de arbeidsmarkt bestaat een duidelijke krapte voor de functiesoorten waarop de loopbaanswitch gericht is;
- hierdoor is er een hoge verwachting of garantie op een baan na voltooiing van de opleiding;
- de opleiding dient zoveel mogelijk in eigen tijd te worden gevolgd;
- de opleiding kan enkel na goedkeuring van Werkgever worden opgestart;
- het opleidingsinstituut wordt gekozen in onderling overleg tussen Werkgever en Werknemer en dient een erkend/gecertificeerd opleidingsinstituut te zijn;
- vergoeding 100%, tot een maximum van € 5.000,00 exclusief BTW, onder aftrek van vergoeding door de nieuwe Werkgever en/of subsidie.

Indien de Werknemer de opleiding niet afrondt, dient de Werknemer, ingeval er sprake is van verwijtbaarheid van de Werknemer, de gemaakte kosten terug te betalen aan de Werkgever.

