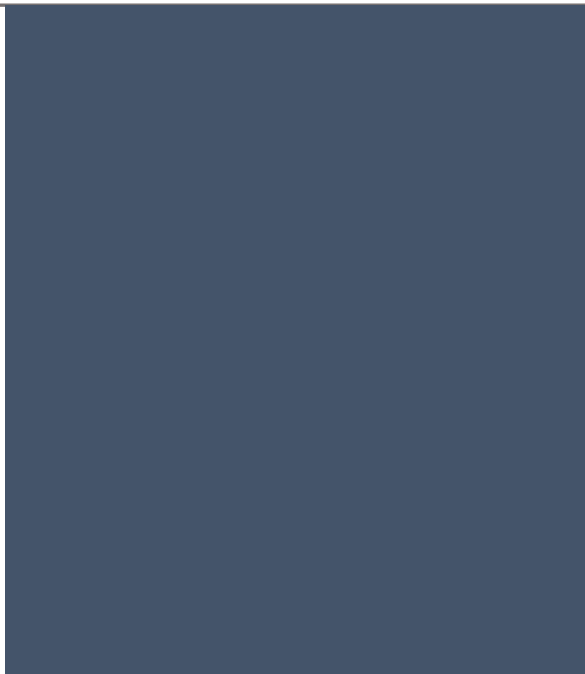




Sociaal Plan

Compass Group Nederland B.V.
Eurest Services B.V.

Looptijd 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2022



De ondergetekenden,

1. Eurest Services B.V. en Compass Group Nederland B.V., statutair gevestigd te Amsterdam
hierna gezamenlijk te noemen 'Compass'

en

2. FNV Horecabond, statutair gevestigd te Utrecht
CNV, statutair gevestigd te Utrecht,
De Unie, statutair gevestigd te Culemborg,
hierna gezamenlijk te noemen 'vakorganisaties'

hierna te noemen 'partijen'

verklaren hierbij het volgende Sociaal Plan te zijn overeengekomen.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Definities	5
3. Algemeen	7
3.1 Duur/looptijd	7
3.2 Toepassingsbereik	7
3.3 Cao	7
3.4 Wijzigingen	7
3.5 Informatieverstrekking	7
3.6 Fiscale aangelegenheden	7
3.7 Hardheidsclausule	7
4. Procedure	8
4.1 Boventalligheid	8
4.2 Kennisgeving van boventalligheid	8
4.3 Plaatsmakersregeling	8
5. Van werk naar werk	9
5.1 Interne herplaatsing	9
5.2 Outplacement	10
6. Beëindiging dienstverband	11
6.1 Procedure	11
6.2 Procedure in geval van urenvermindering	11
6.3 Opzegtermijn - keuze	12
6.4 Beëindigingsvergoeding	12
6.5 Tekenbonus	13
6.6 Opzegging door boventallige werknemer	13
7. Overige bepalingen	14
7.1 Outplacement en vrijstelling van werk	14
7.2 Zorgverzekering	14
7.3 Pensioen- en overige regelingen	14
7.4 Bedrijfseigendommen	14
7.5 Referenties	14
7.6 Eindafrekening	14
7.7 Beperkende bedingen	14

7.8	Jubileumuitkering.....	15
7.9	Kosten juridische bijstand en/of financieel advies	15
7.10	Voorrang vacatures	15
8.	Begeleidingscommissie	16
8.1	Doelstelling en samenstelling	16
8.2	Werkwijze en advies	16
8.3	Vertrouwelijkheid	16
9.	Ondertekening	17
BIJLAGE 1.....		18
	Reglement Ontslagcommissie ex artikel 7:671a BW	18

1. Inleiding

Compass Group Nederland is onderdeel van de wereldwijd marktleider in toonaangevende food en support services: Compass Group PLC. Compass Group Nederland ondervindt, net als de buitenlandse ondernemingen binnen Compass Group PLC, de gevolgen van de coronacrisis op grote schaal. Als gevolg van de coronacrisis is er sprake van het wegvallen van business volumes op een gelijktijdig moment bij vrijwel alle opdrachtgevers. Eventcatering 100%, catering >90%, schoonmaakactiviteiten en overige dienstverlening ca. 35%. De 'intelligente' lockdown zal gevolgd worden door een forse recessie welke voor Nederland wordt ingeschat op een krimp van tenminste 8%. De opdrachtgevers zullen met het oog op hun eigen bedrijfsresultaat eerst inzetten op kostenreductie bij leveranciers, waaronder Compass Group Nederland.

Het gebruik van thuiswerkfaciliteiten in de afgelopen periode gaat gepaard met voortdurende virusdreiging. Hetgeen tot gevolg zal hebben dat eetgewoontes (groepen werknemers in bedrijfsrestaurants) zullen wijzigen, waarbij gasten meer achter hun bureau hun lunch moeten nuttigen of niet op kantoor komen. Het is de verwachting dat thuiswerken een blijvende ontwikkeling is met structurele impact. Er zullen minder gasten kunnen worden toegelaten in bedrijfsrestaurants. Compass Group Nederland ziet zich als gevolg daarvan geconfronteerd met een situatie waardoor het nemen van een aantal organisatorische wijzigingen onvermijdelijk en hoogstnoodzakelijk is.

Compass Group Nederland beseft goed dat het verliezen van de arbeidsplaats de betrokken werknemers diep kan raken in hun persoonlijke omstandigheden. Compass Group Nederland rekent het tot haar verantwoordelijkheid om voor hen, voor wie de huidige positie niet kan worden gecontinueerd, een aantal maatregelen te treffen om de effecten van deze verandering zo goed mogelijk op te vangen.

Er is besloten om één duidelijk Sociaal Plan aan te gaan voor de volgende ondernemingen:

- Eurest Services B.V.
- Compass Group Nederland B.V.

In dit Sociaal Plan zijn bepalingen en richtlijnen opgenomen met betrekking tot de opvang van de werknemers en de (sociale) gevolgen voor werknemers van wie de functie bij genoemde ondernemingen, hierna Compass, komt te vervallen.

In het geval interne herplaatsing niet mogelijk is, zal zoveel mogelijk worden geprobeerd om de werknemer te begeleiden van werk naar werk door gerichte externe herplaatsing buiten Compass. Externe herplaatsing zal met behulp van de sectorplannen vorm worden gegeven door samen te werken met een van de uitgekozen bureaus. Verder is in het Sociaal Plan opgenomen op welke vergoeding de werknemer recht heeft bij herplaatsing dan wel bij uitdiensttreding.

U zult begrijpen dat waar 'hij' of 'zijn' staat, ook 'zij' of 'haar' gelezen kan worden.

2. Definities

'Afspiegelingsbeginsel': voor het bepalen van de ontslagvolgorde zal worden afgespiegeld per locatie (cluster) indien sprake is van krimp binnen een categorie uitwisselbare functies. Het contractnummer in combinatie met de postcode wordt gebruikt voor het bepalen van het locatiecluster. De werknemers in de categorieën uitwisselbare functies, worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 jaar tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband boventallig verklaard. De peildatum van de afspiegeling is leidend voor de indeling van de leeftijdsgroepen.

'Boventalligheid': de situatie waar een functie naar oordeel van Compass om bedrijfseconomische of organisatorische redenen dient te vervallen, in verband waarmee de Ondernemingsraad om advies is gevraagd. De betreffende werknemer wordt schriftelijk door Compass van die boventalligheid in kennis gesteld.

'cao': de cao's geldend binnen Compass, te weten:

- Cao voor de Contractcatering branche (1-4-2019 t/m 31-3-2020)
- Cao voor de Horeca en aanverwante bedrijf (1-1-2020 t/m 31-12-2020)
- Cao voor het schoonmaak en glazenwassersbedrijf (1-1-2019 t/m 30 juni 2021).

'Werknemer': elke persoon die per de ingangsdatum van dit Sociaal Plan in dienst is van Compass op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en op wie dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard.

'Compass': Eurest Services B.V. en/of Compass Group Nederland B.V.

'Feitelijke Boventalligheid': het moment waarop de functie van de betreffende werknemer daadwerkelijk komt te vervallen.

'Einddatum': de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt.

'Maandsalaris': het bruto loon per maand zonder toeslagen op basis van het aantal contracturen per maand. Voor regiowerknemers met een wisselend arbeidspatroon geldt het gemiddeld aantal contracturen over de periode 1 november 2019 tot 1 maart 2020.

'Maandinkomen': het bruto maandsalaris vermeerderd (pro rata) met de volgende looncomponenten: 8 % vakantietoeslag, en waar van toepassing: eindejaarsuitkering, gemiddelde bonus over de afgelopen drie (3) jaar, gemiddelde onregelmatigheidstoeslag over de afgelopen twaalf maanden zoals maandelijks uitgekeerd en eventueel individueel toegekende persoonlijke toeslag(en).

'Bruto jaarinkomen': twaalfmaal het bruto maandinkomen.

'Ontslagcommissie': een door partijen ingestelde onafhankelijke en onpartijdige ontslagcommissie zoals bedoeld in artikel 7:671a, lid 2 BW die de rol van het UWV vervangt in die situaties dat Compass op grond van artikel 7:671a, lid 1 BW een verzoek tot toestemming tot opzegging van een arbeidsovereenkomst met een werknemer wegens bedrijfseconomische en/of bedrijfseconomische redenen, indient.

'Opzegtermijn - afwijking': in afwijking van het gestelde in de cao en/of de individuele arbeidsovereenkomst kan op verzoek van de werknemer de opzegtermijn voor Compass op een maand worden gesteld, waarbij niet tegen het einde van de kalendermaand hoeft te worden opgezegd (de maand gaat direct lopen).

Werknemers die hiervoor kiezen en de vaststellingsovereenkomst tekenen, krijgen boven deze maand de resterende volle maanden (op basis van het maandinkomen) aan opzegtermijn die anders voor Compass zou gelden, als te kapitaliseren geldbedrag ineens uitgekeerd, gelijk met de eindafrekening.

‘Passende functie bij Compass’: geschiktheid voor een functie op basis van opleiding, ervaring en capaciteiten. Het salarisoniveau kan maximaal één salarisschaal (binnen dezelfde cao) afwijken van de functie die de werknemer vervulde voordat hij boventallig werd verklaard.

‘Geschikte functie bij Compass’: een functie bij Compass, waarbij een andere cao van toepassing wordt en die voor wat betreft opleiding, ervaring en capaciteiten voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voordat hij boventallig werd verklaard. Het salarisoniveau kan maximaal één salarisschaal (in de andere cao) afwijken van de oorspronkelijke functie die de werknemer vervulde.

‘Peildatum’: datum waarop de afspiegeling plaatsvindt.

‘Vaststellingsovereenkomst’: een tussen Compass en de boventallige werknemer gesloten schriftelijke overeenkomst als bedoeld in art. 7:900 e.v. BW, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst per een specifieke datum eindigt en waarin Compass en de boventallige werknemer de afspraken hebben vastgelegd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

‘Transitievergoeding’: de vergoeding als bedoeld in art. 7:673 BW.

3. Algemeen

3.1 Duur/looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 augustus 2020 en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist, op 31 juli 2022. Alle uit dit Sociaal Plan voortvloeiende rechten en verplichtingen blijven ook na het einde van de looptijd van kracht. Nawerking is uitgesloten.

3.2 Toepassingsbereik

Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft afgesloten met Compass (voor zover deze wordt beheerst door Nederlands recht) en wiens positie uiterlijk in juli 2022 komt te vervallen als direct gevolg van organisatorische wijzigingen waarover de Ondernemingsraad is verzocht te adviseren. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen die tijdelijk of als inleenkracht werkzaam zijn en werknemers wiens arbeidsovereenkomst eindigt om andere dan bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen (bijvoorbeeld wegens onvoldoende functioneren, om dringende redenen, arbeidsongeschiktheid gedurende langer dan twee (2) jaar, vrijwillig ontslag of opzegging door de werknemer, het bereiken van de AOW/pensioengerechtigde leeftijd en/of die (daarom) eerder eindigt op grond van een afspraak tussen Compass en de werknemer).

3.3 Cao

Dit Sociaal Plan zal worden aangemeld als een cao in de zin van de wet op de collectieve arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

3.4 Wijzigingen

Mochten er zich gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden voordoen, zoals relevante wetwijzigingen of wijzigingen die voor grote groepen in de organisatie breed impact hebben, zoals bijvoorbeeld een volgende golf als gevolg van Covid19 en/of een significant andere invulling gewenst door de opdrachtgevers van Compass waardoor de uitvoering van dit Sociaal Plan en met name de daarmee voor Compass gepaard gaande kosten wordt beïnvloed, dan treden partijen tijdig met elkaar in overleg teneinde het Sociaal Plan te wijzigen en te komen tot een voor alle betrokken partijen aanvaardbare oplossing.

3.5 Informatieverstrekking

Elke werknemer op wie het Sociaal Plan van toepassing is, dient Compass tijdig en waarheidsgetrouw te voorzien van alle relevante informatie die van belang kan zijn voor een juiste uitvoering van het Sociaal Plan. Compass zal ook tijdig duidelijke informatie verschaffen.

3.6 Fiscale aangelegenheden

Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, zijn alle op grond van dit Sociaal Plan uitgekeerde of uit te keren vergoedingen of bedragen brutobedragen. Door Compass worden hierop de wettelijk voorgeschreven bedragen ingehouden. De vergoedingen worden uitsluitend onbelast door Compass uitgekeerd voor zover dit is toegestaan op grond van de belasting- en/of socialeverzekeringswetgeving en dit niet leidt tot extra kosten voor Compass.

3.7 Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van het Sociaal Plan naar oordeel van Compass in afzonderlijke gevallen zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan Compass besluiten (na zwaarwegend advies van de Begeleidingscommissie) van het Sociaal Plan af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, handelt Compass naar de geest van het Sociaal Plan (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

4. Procedure

4.1 Boventalligheid

Een werknemer kan boventallig worden in een van de volgende situaties:

- (a) De functie van de werknemer vervalt;
- (b) De functie van de werknemer blijft bestaan, maar het aantal mensen dat in die functie werkzaam is dan wel het aantal uren wordt teruggebracht als gevolg van wijzigingen in de organisatie en/of vermindering van de activiteiten, en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functies zijn meer werknemers beschikbaar dan het aantal in de nieuwe organisatie beschikbare plaatsen en/of uren. In dat geval wordt overeenkomstig de bepalingen van de Ontslagregeling en de uitvoeringsregels inclusief het Afspiegelingsbeginsel (waarbij per locatie(cluster) wordt afgespiegeld) de ontslagvolgorde bepaald;
- (c) De functie van de werknemer wijzigt en deze wijziging is zo ingrijpend dat er niet langer sprake is van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de vorige functie die daardoor komt te vervallen.

Wanneer de functie niet wijzigt, wordt de werknemer niet boventallig verklaard.

4.2 Kennisgeving van boventalligheid

Een werknemer die boventallig wordt als gevolg van de organisatorische wijzigingen wordt daarvan zowel mondeling als schriftelijk in kennis gesteld, evenals van de datum waarop de werknemer feitelijk boventallig wordt.

4.3 Plaatsmakersregeling

De werknemer die zelf niet boventallig wordt, maar plaats wil maken voor een boventallige werknemer kan daarvoor een verzoek indienen bij Compass. Uitsluitend Compass bepaalt of het verzoek wordt gehonoreerd. Tegen de beslissing op het verzoek is geen bezwaar mogelijk bij de Begeleidingscommissie of anderszins.

De betreffende werknemer die plaats maakt (plaatsmaker), ontvangt 100 % van de op het moment van uitdiensttreding voor hem geldende vergoeding ex artikel 6.4 uit dit Sociaal Plan. De vergoeding is ten hoogste gelijk aan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-datum.

De werknemer die in eerste instantie als boventallig is aangewezen, kan zich verzetten tegen een eventuele plaatsmaker. In dat geval blijft hij boventallig zoals bedoeld in dit Sociaal Plan en wordt het verzoek in ieder geval niet gehonoreerd. Als Compass het verzoek honoreert, wordt de arbeidsovereenkomst van de plaatsmaker beëindigd met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst.

5. Van werk naar werk

Compass streeft er primair naar een boventallige werknemer te laten doorstromen van werk naar werk. Compass zal zich vol inzetten om de werknemers daarbij te ondersteunen.

5.1 Interne herplaatsing

Compass spant zich in om intern een passende functie voor de boventallige werknemer te vinden. Met de boventallige werknemer wordt gelijk bij de aanzegging van boventalligheid een eventuele passende functie aangeboden. Werknemer krijgt tevens een belangstellingsformulier om de belangstelling van de werknemer te registreren.

Daarbij geldt dat een passende functie bij Compass geacht wordt aanwezig te zijn waarvoor de werknemer geschikt is als deze aansluit op diens opleiding, ervaring en capaciteiten en maximaal één salarisschaal (binnen dezelfde cao) verschilt met de functie die door de werknemer voor de boventalligheidsverklaring werd vervuld.

Passende functie

Een passende functie wordt aan de boventallige werknemer aangeboden als Compass de werknemer geschikt acht voor die functie.

Aanbod passende functie

De passende functie wordt schriftelijk aan de werknemer aangeboden. De werknemer dient uiterlijk vijf (5) kalenderdagen na de datum van het aanbod schriftelijk aan te geven of hij de passende functie aanvaardt of weigert.

Als een werknemer wordt overgeplaatst naar een passende functie met (maximaal) één (1) lagere salarisschaal binnen dezelfde cao, ontvangt de werknemer het nieuwe maandsalaris inclusief alle op de nieuwe functie toepasselijke toeslagen vanaf het moment waarop hij in de nieuwe functie begint. Als het vorige maandsalaris inclusief toeslagen (exclusief een suppletierегeling vanwege overname vanuit een andere werkgever) hoger was dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, krijgt de werknemer het salaris dat hoort bij het maximum van de salarisschaal van de nieuwe functie. Het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het oude bruto salaris wordt in een eenmalig bruto bedrag uitgekeerd. De hoogte van de uitkering wordt bepaald door het verschil te vermenigvuldigen met achttien (18) maanden welke uitkering in de maand na de aanvangsdatum van de nieuwe functie zal worden uitgekeerd.

In geval een werknemer wordt overgeplaatst naar een geschikte functie (die onder een andere cao valt), vindt er een eenmalige, individueel door Compass te bepalen afkoop plaats per de aanvangsdatum in de nieuwe functie. Deze afkoop zal het niveau van de voorgaande regeling dan wel een gelijkwaardige voorziening omvatten.

Indien een werknemer de aangeboden passende functie zonder geldige redenen weigert, kan Compass besluiten de betreffende werknemer uit te sluiten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan en wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd. De werknemer heeft alsdan uitsluitend een eventuele (gedeeltelijke) aanspraak op de wettelijke transitievergoeding en niet op de overige in het Sociaal Plan aangeboden voorzieningen.

In dat geval zal de Begeleidingscommissie om advies worden gevraagd door werknemer of Compass. Compass zal het zwaarwegend advies van de Begeleidingscommissie meenemen in haar oordeel.

Compass kan de passende functie aanbieden als er geen geschikte boventallige kandidaat is, aan een interne kandidaat, en als geen van hen heeft gesolliciteerd en/of de passende functie is aanvaard, aan een externe kandidaat.

5.2 Outplacement

Compass zal de werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen en die niet binnen de organisatie van de werkgever kan worden herplaatst zoveel mogelijk ondersteunen bij het zoeken naar een functie buiten de organisatie van Compass.

Ten behoeve van ondersteuning van boventallige werknemers naar ander werk is een vanuit de contractcateringbranche goedgekeurd gespecialiseerd outplacementbureau ingeschakeld. De begeleiding en ondersteuning door deze organisatie heeft als doel de kansen van een boventallige werknemer op de externe arbeidsmarkt te verbeteren en op die manier de eventuele periode van werkloosheid zoveel als mogelijk te beperken. De ondersteuning zal onder meer bestaan uit voorlichting en begeleiding van het vinden naar ander werk. Daarbij kan worden gedacht aan een arbeidsmarktscan, training voor het schrijven van sollicitatiebrieven, het opstellen van een curriculum vitae en het vinden van vacatures. De begeleiding zal plaatsvinden op één van de 5 gesprekslocaties in het land.

De werknemer die boventallig wordt verklaard dient binnen drie (3) weken na de schriftelijke aanzegging van boventalligheid zelf een schriftelijk verzoek in te dienen bij hrvragen@compass-group.nl om in aanmerking te komen voor het outplacementpakket. De kosten voor het outplacementpakket (ter waarde van EUR 1.340,-- voor de duur van maximaal drie maanden) zijn voor rekening van Compass. De werknemer is verplicht zijn volle medewerking te verlenen bij het aangaan van het outplacementtraject.

Indien blijkt dat het outplacementpakket niet toereikend is voor de werknemer dan kan het outplacementbureau in overleg met Compass besluiten om een aanvullende outplacementmodule aan te bieden aan de werknemer. De kosten voor deze aanvullende module (ter waarde van EUR 550,-- voor de aanvullende duur van maximaal twee maanden) zijn voor rekening van Compass.

De boventallige werknemer gaat voorafgaand aan het starten van het outplacementtraject een overeenkomst aan met het outplacementbureau waarin rechten en plichten ten aanzien van wederzijdse inspanningen zijn geregeld.

Het recht van een boventallige werknemer op deze ondersteuning door het outplacementbureau bestaat gedurende de periode van 3 (drie) maanden (eventueel te verlengen), gerekend vanaf de datum van boventalligheidsaanzegging. Dat wil zeggen dat het gedeelte van het outplacementtraject waar mogelijk zal plaatsvinden gedurende de opzegtermijn en het resterende gedeelte na einde van de arbeidsovereenkomst.

6. Beëindiging dienstverband

6.1 Procedure

Compass stelt de in dit artikel omschreven voorzieningen beschikbaar aan werknemers die boventallig zijn verklaard en voor wie op het moment waarop zij feitelijk boventallig worden geen passende functie beschikbaar is binnen Compass.

De arbeidsovereenkomst wordt (gedeeltelijk) beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst met een Einddatum die ingaat op het moment van feitelijke boventalligheid of zo spoedig mogelijk daarna, onder de in het Sociaal Plan en de vaststellingsovereenkomst opgenomen voorwaarden.

Partijen hebben besloten tot instelling van een Ontslagcommissie als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW. De Ontslagcommissie is uitsluitend bevoegd tot de behandeling van een beslissing op aanvragen van Compass tot het verkrijgen van toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen, eventueel onder aanbidding van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor minder uren. Ten aanzien van alle overige geschillen over de uitleg en/of toepassing van het Sociaal Plan is de Begeleidingscommissie bevoegd (zie artikel 8). De procedure, werkwijze en samenstelling van de Ontslagcommissie is vastgesteld in het Reglement Ontslagcommissie (Bijlage 1).

Wanneer een werknemer niet akkoord gaat met de (gedeeltelijke) beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden en de vaststellingsovereenkomst niet binnen twee (2) weken na overhandiging heeft getekend en aan Compass heeft geretourneerd, vraagt Compass de Ontslagcommissie toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen.

De werknemer heeft alsdan uitsluitend een eventuele (gedeeltelijke) aanspraak op de wettelijke transitievergoeding en niet op de overige in het Sociaal Plan aangeboden voorzieningen.

Indien de boventallige werknemer vóór de Einddatum alsnog intern binnen Compass volledig wordt herplaatst, vervallen alle in het kader van de beëindiging overeengekomen afspraken. Indien de boventallige werknemer vóór de Einddatum alsnog intern binnen Compass gedeeltelijk wordt herplaatst, vervallen de in het kader van de beëindiging overeengekomen afspraken pro rata daar waar van toepassing.

6.2 Procedure in geval van urenvermindering

De situatie kan zich voordoen dat er sprake is van 'gedeeltelijke' boventalligheid, omdat er sprake is van een onvermijdelijke urenvermindering in plaats van het verval van de gehele arbeidsplaats. In dat geval zal Compass de werknemer schriftelijk aanbieden de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur, conform de volgende procedure.

(Her)verdeling diensten/uren

De beschikbare diensten/uren worden (her)verdeeld over de werknemers binnen dezelfde uitwisselbare functiegroep per locatiecluster waarbij de werknemer met de hoogste afspiegelingsrechten als eerste aan de beurt is (in die zin dat deze werknemer een aanbod krijgt dat in elk geval qua uren zo dicht mogelijk aanligt tegen de omvang van zijn dienstverband) en de werknemer met de laagste afspiegelingsrechten als laatste.

Voorstel herverdeelde diensten/uren in twee rondes

Compass doet de werknemer een voorstel overeenkomstig de hierboven bedoelde (her)verdeelde diensten/uren. Als de werknemer/werknemers het voorstel weigert/weigeren, volgt een tweede ronde. In deze tweede ronde verdeelt Compass, rekening houdend met de afspiegelingsrechten, alle in de eerste ronde afgewezen diensten/uren. Compass doet een tweede (aanvullend) voorstel aan de werknemer/werknemers die in de eerste ronde uren/diensten heeft/ hebben afgewezen.

Schriftelijk aanbod wijziging arbeidsovereenkomst

De in de eerste respectievelijk tweede ronde voorgestelde diensten/uren vormen (gezamenlijk) het aanbod van Compass. Indien de werknemer het aanbod aanvaardt, waarbij sprake is van minder uren dan voorheen, biedt Compass de werknemer schriftelijk aan de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur. Indien een werknemer het aanbod afwijst, kan en zal Compass deze werknemer voor volledig ontslag voordragen bij de Ontslagcommissie zonder dat Compass hem een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt. De werknemer heeft alsdan uitsluitend een eventuele (gedeeltelijke) aanspraak op de wettelijke transitievergoeding en niet op de overige in het Sociaal Plan aangeboden voorzieningen.

6.3 Opzegtermijn - keuze

Bij het vaststellen van de Einddatum van de arbeidsovereenkomst kan op verzoek van de werknemer in afwijking van het gestelde in de cao en/of de individuele arbeidsovereenkomst de opzegtermijn voor Compass op één (1) maand worden gesteld, waarbij niet tegen het einde van de kalendermaand hoeft te worden opgezegd (de maand gaat direct lopen).

Werknemers die hiervoor kiezen en de vaststellingsovereenkomst tekenen, krijgen boven deze maand de resterende volle maanden (op basis van het maandinkomen) aan opzegtermijn die anders voor Compass zou gelden, als te kapitaliseren geldbedrag ineens uitgekeerd, gelijk met de eindafrekening.

6.4 Beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding die Compass een werknemer aanbiedt, omvat de volgende elementen:

(a) Einddatum

Bij het vaststellen van de Einddatum van de arbeidsovereenkomst geldt de opzegtermijn zoals deze is vastgelegd in de cao en/of de individuele arbeidsovereenkomst tenzij de werknemer kiest voor het gestelde onder 6.3.

(b) Beëindigingsvergoeding

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een werknemer op wie het Sociaal Plan van toepassing is en die op of na de datum van feitelijke boventalligheid niet (geheel) kan worden herplaatst heeft de werknemer recht op een (gedeeltelijke) beëindigingsvergoeding.

De (bruto) beëindigingsvergoeding wordt berekend op grond van de wettelijke transitievergoeding en met inachtneming van het op de transitievergoeding toepasselijke Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding alsook de Regeling looncomponenten en arbeidsduur, te vermenigvuldigen met factor 1,25.

De maximale beëindigingsvergoeding bedraagt EUR 83.000,= bruto (voor het jaar 2020) te vermenigvuldigen met factor 1,25, of indien de werknemer een hoger bruto jaarinkomen heeft dan het maximum van EUR 83.000,-- bruto bedraagt de maximale beëindigingsvergoeding 1 bruto jaarinkomen te vermenigvuldigen met factor 1,25 en, in beide gevallen, met inachtneming van de aftopping van artikel 6.4.c.

Met de (eventuele) verhoging van het maximale, wettelijke bedrag per 1 januari 2021 en 1 januari 2022 zal rekening worden gehouden. De vergoeding wordt uitgekeerd in de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt.

Voor de berekening van de transitievergoeding wordt gerekend met de definitie Maandinkomen zoals opgenomen in Hoofdstuk 2. Bij gedeeltelijk urenverlies wordt de beëindigingsvergoeding pro rata berekend.

(c) Maximale vergoeding

De in art. 6 lid 4 sub (b) bedoelde beëindigingsvergoeding zal niet meer bedragen dan de redelijkerwijs te verwachten (eventueel pro rata) inkomstenderving tot aan de verwachte AOW gerechtigde leeftijd, zoals vastgesteld per de Einddatum van de arbeidsovereenkomst. Voor de strekking hiervan wordt het inkomensverlies gedefinieerd als het verschil tussen het bedrag van het bruto maandinkomen (100%) vanaf de Einddatum tot de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en het verwachte inkomen van de werknemer vanaf de Einddatum tot aan de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ten aanzien van het verwachte inkomen gelden de volgende uitgangspunten:

- De werknemer ontvangt over de eerste twee (2) maanden 75% van het op hem toepasselijke bruto uitkeringsdagloon (dat wordt gebruikt voor het vaststellen van het recht op de wettelijke uitkering of dat van toepassing zou zijn geweest) en vervolgens 70% gedurende de periode waarop recht bestaat op een loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
- De werknemer ontvangt vervolgens de wettelijke uitkering voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze personen en oudere werkloze (IO(A)W) personen gelijk aan 70% van het bruto wettelijk minimumloon.

6.5 Tekenbonus

De boventallige werknemer die de door Compass aan hem op grond van dit Sociaal Plan verstrekte vaststellingsovereenkomst voor akkoord ondertekent binnen vijf (5) werkdagen na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst, en in het geval de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt doordat de werknemer geen gebruik maakt van zijn herroepingsrecht ex artikel 7:670b BW, ontvangt een bonus van een half bruto maandsalaris met een minimum van bruto € 750,--. De bonus wordt uitgekeerd bij de beëindigingsvergoeding.

6.6 Opzegging door boventallige werknemer

Een boventallig verklaarde werknemer kan zelf de arbeidsovereenkomst eerder (schriftelijk) opzeggen dat houdt in per een datum gelegen vóór de Einddatum. Dit wordt beschouwd als een gewone opzegging door de werknemer. De werknemer houdt wel recht op de in art. 6 lid 4 sub (b) en (c) bedoelde beëindigingsvergoeding.

7. Overige bepalingen

7.1 Outplacement en vrijstelling van werk

De werknemer blijft zijn taken normaal uitvoeren tot aan de datum waarop hij feitelijk boventallig wordt. De werknemer wordt in redelijkheid en onder voorbehoud van goedkeuring van zijn leidinggevende vrijgesteld van werk, om hem in staat te stellen een outplacementtraject te volgen, te solliciteren en om zich nader te kunnen oriënteren op de arbeidsmarkt. Algehele vrijstelling van werk wordt op individuele basis beoordeeld door de leidinggevende. Ingeval de werknemer wordt vrijgesteld van werk, neemt de werknemer het op te bouwen verlof over de periode van vrijstelling, op voor de Einddatum.

7.2 Zorgverzekering

Werknemers die deelnemen aan de collectieve zorgverzekering van Compass, kunnen tot het einde van het kalenderjaar waarin de Einddatum valt gebruik blijven maken van de door Compass aangeboden groepskorting. De bijdrage aan de premie voor de aanvullende verzekering door Compass vervalt per de Einddatum.

Als de werknemer wordt opgenomen in een door een nieuwe werkgever aangeboden collectieve zorgverzekering, vervalt het recht op de vergoeding.

7.3 Pensioen- en overige regelingen

De deelname van de werknemer aan de pensioenregeling en andere door Compass aangeboden regelingen eindigt per de Einddatum.

7.4 Bedrijfseigendommen

Werknemers aan wie Compass-eigendommen beschikbaar zijn gesteld of die om andere redenen zaken in hun bezit hebben die het eigendom zijn van Compass, zoals leaseauto's, laptops, mobiele telefoons, opladers, bedrijfskleding e.d., dienen deze bedrijfseigendommen uiterlijk op de laatste feitelijke werkdag voor de Einddatum schoon en in goede staat aan Compass te retourneren.

7.5 Referenties

De werknemer ontvangt op verzoek een positief getuigschrift en in dezelfde lijn zullen referenties worden afgegeven.

7.6 Eindafrekening

Per de Einddatum vindt er een eindafrekening plaats en uiterlijk een maand na de Einddatum wordt het resterende vakantiegeld en pro rata een eventuele eindejaarsuitkering uitbetaald door overmaking op de bij Compass bekende bankrekeningnummer van de werknemer.

Eventuele schulden of leningen van de werknemers worden in de eindafrekening door Compass verrekend en op de definitieve uitbetaling in mindering gebracht, inclusief voorschotten op door Compass aan derden afgedragen bedragen, zoals de belastingdienst. Eventuele studiekosten worden kwijtgescholden.

7.7 Beperkende bedingen

De werknemer zal niet worden gehouden aan een eventueel in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentie- en/of relatiebeding na de Einddatum. De werknemer blijft na het einde van de arbeidsovereenkomst wel gebonden aan het in zijn arbeidsovereenkomst en cao opgenomen geheimhoudingsbeding en de daaraan verbonden boeteclausule.

7.8 Jubileumuitkering

Indien de werknemer binnen zes (6) maanden na de Einddatum aanspraak zou hebben op een jubileumuitkering, wordt deze uitkering betaald per de Einddatum, tenzij een (eventuele) nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de bij Compass opgebouwde diensttijd meeneemt.

7.9 Kosten juridische bijstand en/of financieel advies

Compass stelt een budget beschikbaar aan de werknemer - tot maximaal EUR 750,- (incl. btw) - dat de werknemer kan aanwenden voor juridisch en/of financieel advies door een erkend adviseur tenzij werknemer beroep kan doen op een rechtsbijstandsverzekering. De factuur op naam van de werknemer kan de werknemer voor de Einddatum declareren bij Compass in welk geval Compass het bedrag rechtstreeks aan werknemer zal voldoen.

7.10 Voorrang vacatures

In de periode van 26 weken na 1 oktober 2020 kan via de vacaturewebsite door de boventallige (ex) werknemer wordt gereageerd. Compass zal deze sollicitatie met voorkeur behandelen. Als er kandidaten van gelijke geschiktheid zijn, zal Compass voorkeur geven aan de boventallige (ex) werknemer. De geschiktheid wordt door Compass zoals gebruikelijk getoetst.

8. Begeleidingscommissie

8.1 Doelstelling en samenstelling

De Begeleidingscommissie is belast met het toezicht op de correcte uitvoering van dit Sociaal Plan.

De Begeleidingscommissie zal bestaan uit twee (2) zetels door Compass aangewezen leden en twee (2) zetels die worden bezet door één (1) door de OR aangewezen lid en één (1) door de vakorganisaties aangewezen lid.

8.2 Werkwijze en advies

De Begeleidingscommissie stelt haar eigen werkwijze vast na de installatie.

De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk nodig bijeen, als en voor zover nodig, nadat een werknemer of Compass hierom heeft verzocht.

Indien gewenst worden beide partijen door de Begeleidingscommissie gehoord. De Begeleidingscommissie kan verzoeken om alle inlichtingen die het nodig acht. De Begeleidingscommissie kan zowel intern als extern advies inwinnen.

De Begeleidingscommissie brengt schriftelijk verslag uit aan J.A. de Hulster, HR Directeur Compass Group Nederland B.V. Het advies wordt uiterlijk binnen vier (4) weken aan alle betrokkenen bekendgemaakt.

De in redelijkheid door de Begeleidingscommissie te maken kosten komen voor rekening van Compass.

Het door de Begeleidingscommissie uitgebrachte advies is een zwaarwegend advies voor Compass en Compass mag uitsluitend gemotiveerd van het advies afwijken.

8.3 Vertrouwelijkheid

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht alle informatie die hen bij de uitvoering van hun werkzaamheden ter kennis van de Begeleidingscommissie komt vertrouwelijk te behandelen.

9. Ondertekening

Aldus overeengekomen in [plaats] op [datum] 2020

Eurest Services B.V. en Compass Group Nederland B.V

J.A. de Hulster (HR Directeur Compass Nederland B.V.)

FNV Horecabond

J. Bijlsma (bestuurder)

CNV

P. Fortuin (voorzitter)

J. Twerda (bestuurder)

De Unie

R. Castelijm (voorzitter)

E. Geurts (bestuurder)

BIJLAGE 1

Reglement Ontslagcommissie ex artikel 7:671a BW

Werkingssfeer

De Ontslagcommissie treedt op als ontslagadviescommissie bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW wanneer Compass op basis van het Sociaal Plan toestemming vraagt om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Dit zal het geval zijn als de werknemer niet wil meewerken aan een op basis van het Sociaal Plan van Compass (het "Sociaal Plan") voorgelegde vaststellingsovereenkomst.

De Ontslagcommissie is bevoegd om (in plaats van het UWV) toestemming te geven aan Compass om de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW te mogen opzeggen. De Ontslagcommissie doet uitspraak op basis van het gestelde in of krachtens artikel 7:671a BW en de ontslagcriteria uit het Sociaal Plan. De Ontslagcommissie doet geen uitspraak over haar eigen bevoegdheid.

Samenstelling van de Ontslagcommissie

De Ontslagcommissie heeft, met toevoeging van een onafhankelijk arbeidsrechtdeskundige, dezelfde samenstelling als de Begeleidingscommissie (zie artikel 8):

- Eén (1) door Compass aangewezen HR lid;
- Eén (1) door Compass aangewezen operationeel lid;
- Eén (1) door de OR aangewezen lid;
- Eén (1) door de vakorganisaties aangewezen lid;
- Eén (1) onafhankelijke arbeidsrechtdeskundige.

De onafhankelijke arbeidsrechtdeskundige zal in overleg tussen partijen door Compass worden aangewezen en benoemd als voorzitter. De Ontslagcommissie beslist bij meerderheid van stemmen. De benoeming is voor de looptijd van het Sociaal Plan. Het lidmaatschap van de Ontslagcommissie eindigt:

- Krachtens een daartoe strekkend besluit van de partijen gezamenlijk;
- Door het eindigen van de looptijd van het Sociaal Plan;
- Door de schriftelijke opzegging door het lid van de Ontslagcommissie;
- Door het overlijden van het lid van de Ontslagcommissie; of
- Voor zover relevant, door het eindigen van de arbeidsovereenkomst van het lid van de Ontslagcommissie met Compass.

Secretaris

De Ontslagcommissie heeft een secretaris. De secretaris is geen lid van de Ontslagcommissie maar een vertegenwoordiger van (de afdeling) HR. De Ontslagcommissie bepaalt de taak en werkwijze van de secretaris, voor zover niet vastgelegd in dit reglement.

Procedure

Verzoekschrift

Door toezending van een verzoekschrift met eventuele bijlagen aan de secretaris, doet Compass een verzoek tot het verlenen van toestemming om de arbeidsovereenkomst met een werknemer op te mogen zeggen.

De secretaris bevestigt de ontvangst van het verzoekschrift en zorgt ervoor dat de werknemer een kopie van het verzoekschrift ontvangt.

Het verzoekschrift vermeldt in elk geval de volgende gegevens:

- Naam, het adres en de functie van de werknemer op wie het verzoekschrift betrekking heeft;
- De dagtekening;
- Een omschrijving van de bedrijfseconomische reden voor het verzoek; en
- Een toelichting waarom de werknemer in aanmerking komt voor ontslag op grond van de toepasselijke regels.

Als het (pro forma) verzoekschrift niet aan deze vereisten voldoet, zal de secretaris de gelegenheid geven het verzoekschrift aan te vullen. De datum indiening van het (pro forma) verzoekschrift geldt als de datum ontvangst door de Ontslagcommissie in de zin van artikel 7:670 lid 1 sub b BW.

Verweerschrift

De werknemer kan binnen tien (10) dagen na ontvangst van het volledige verzoekschrift een verweerschrift aan de secretaris sturen. De secretaris zorgt ervoor dat de Ontslagcommissie en Compass een kopie van het verweerschrift ontvangen.

De Ontslagcommissie informeert partijen schriftelijk binnen acht (8) dagen na ontvangst van het verweer dan wel het verlopen van de termijn voor indiening van het verweer over het verdere verloop van de procedure. De Ontslagcommissie kan partijen verzoeken binnen een door de Ontslagcommissie te bepalen termijn aanvullende gegevens te verstrekken of hen de gelegenheid geven schriftelijk op elkaars standpunten te reageren.

Mondelinge behandeling

De Ontslagcommissie kan, al dan niet in aanvulling hierop, ook een mondelinge behandeling van het verzoek gelasten. In dat geval worden Compass en werknemer door de secretaris verzocht verhinderdata voor de daaropvolgende vier (4) weken op te geven.

Een mondelinge behandeling vindt in ieder geval plaats indien beide partijen hierom verzoeken.

De mondelinge behandeling is niet openbaar. Tijdens de mondelinge behandeling zal de Ontslagcommissie proberen een minnelijke schikking tussen de werknemer en Compass te faciliteren. De procedure wordt gevoerd in de Nederlandse taal.

De werknemer kan zich tijdens de gehele procedure laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, zoals een vakbondsbestuurder, collega, advocaat of rechtshulpverzekeraar. De kosten voor die bijstand zijn voor de werknemer.

Uitspraak commissie

De Ontslagcommissie beslist uiterlijk veertien (14) dagen na ontvangst van het verweerschrift dan wel uiterlijk veertien (14) dagen na de mondelinge behandeling (als geen minnelijke regeling is bereikt tijdens de zitting) of laatste schriftelijke ronde over het verzoek. De Ontslagcommissie betreft in haar oordeel in ieder geval het gestelde in of krachtens artikel 7:671a BW en de door cao-partijen gestelde ontslagcriteria.

De beslissing van de Ontslagcommissie kan inhouden een uitspraak dat toestemming aan Compass wordt gegeven om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen of een uitspraak dat deze toestemming aan Compass wordt onthouden.

De beslissing op het verzoek wordt door de secretaris gelijktijdig schriftelijk uitgebracht aan Compass en de werknemer onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek is ontvangen. Oordelen van een minderheid van de Ontslagcommissie worden hierin niet vermeld.

De beslissing bevat een motivering, waarin in elk geval wordt vastgelegd:

- Wat de relevante feiten zijn;
- Wat de kern van het verzoek is;
- Wat de kern van het verweer is;
- Wat de inhoudelijke beoordeling door de Ontslagcommissie is;
- Of sprake is van een opzegverbod of andere omstandigheid die in de weg staat aan de verzochte toestemming;
- De beslissing die is genomen.

Indien uit een verzoek of tijdens de behandeling daarvan blijkt dat een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, lid 1 tot en met 4, en lid 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, geeft de Ontslagcommissie geen toestemming tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier (4) weken na de dag waarop de Ontslagcommissie op het verzoek beslist.

Compass kan een verzoek schriftelijk, of tijdens de mondelinge behandeling, intrekken. De intrekking wordt door de secretaris schriftelijk aan partijen bevestigd.

Invulling werkwijze

De procedure verloopt in beginsel digitaal. Alle correspondentie verloopt via een door de Ontslagcommissie vastgestelde digitale procedure.

De Ontslagcommissie stelt een digitaal formulier beschikbaar dat Compass kan gebruiken bij het indienen van een verzoek. De Ontslagcommissie stelt tevens een digitaal formulier beschikbaar dat de werknemer kan gebruiken als verweer. Als eventueel sprake is van een mondelinge behandeling, zal de zitting in beginsel ook digitaal worden georganiseerd, bijvoorbeeld via Teams.

De Ontslagcommissie stelt een partij op diens verzoek in de gelegenheid schriftelijke stukken (niet digitaal) in te dienen. De Ontslagcommissie stelt in een dergelijk geval vast welk (post)adres moet worden gebruikt.

Kosten

Compass draagt de kosten van de Ontslagcommissie tenzij anders bepaald. Procespartijen dragen ieder eigen kosten. Leden van de Ontslagcommissie krijgen een nader af te spreken vergoeding naar redelijkheid en billijkheid.

Algemeen

De werknemer die een verweerschrift aan de Ontslagcommissie voorlegt of jegens wie een verzoekschrift door Compass wordt ingediend, zal daardoor op geen enkele wijze in zijn positie binnen Compass worden benadeeld.

De Ontslagcommissie is gehouden tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij in hun hoedanigheid als Ontslagcommissielid kennis nemen. Hetzelfde geldt voor de secretaris. Deze geheimhouding komt te vervallen indien de werknemer zelf ruchtbaarheid geeft aan zaken die onder die geheimhouding vallen. Het verspreiden van persoonsgegevens buiten de Ontslagcommissie en de secretaris is uitsluitend toegestaan met toestemming van de betrokkenen.

De Ontslagcommissie kan steeds van de bij dit reglement vastgestelde termijnen afwijken of een betrokken partij afwijking daarvan toestaan. De secretaris zorgt ervoor dat Compass en werknemer hiervan direct op de hoogte worden gesteld. Als zich omstandigheden voordoen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de Ontslagcommissie.