

Sociaal Plan

Jaarbeurs B.V.

Jaarbeurs Catering Services B.V.

1 december 2016 – 31 december 2017

De ondergetekenden,

1. Jaarbeurs B.V. en Jaarbeurs Catering Services B.V., allen gevestigd te Utrecht, hierna te noemen '**Jaarbeurs**'

en

2. FNV gevestigd te Utrecht,
hierna te noemen '**de vakorganisatie**'

verklaren hierbij samen het navolgende Sociaal Plan te hebben gesloten.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding	4
Hoofdstuk 2 Definities	5
Hoofdstuk 3 Algemeen	7
3.1 Werkingsduur/looptijd/ uitsluiting nawerking	7
3.2 Werkings sfeer	7
3.3 Wijziging	7
3.4 Informatieverstrekking	7
3.5 Fiscale afwikkeling	8
3.6 Hardheidsclausule	8
Hoofdstuk 4 Procedure	9
4.1 Boventalligheid	9
4.2 Aanzegging boventalligheid	9
Hoofdstuk 5 Van werk naar werk	10
5.1 Vooraf	10
5.2 Interne herplaatsing	10
5.3 Externe herplaatsing/outplacement	10
5.4 Scholingskosten	10
Hoofdstuk 6 Beëindiging arbeidsovereenkomst	11
6.1 Procedure	11
6.2 Beëindigingsregeling (cafetariamodel)*	11
6.2.1 Beëindigingsvergoeding	11
6.2.2 Cafetariamodel	13
6.2.3 Einddatum	13
6.3 Opzegging door de boventallige werknemer	13
6.4 Plaatsmakersregeling	13
Hoofdstuk 7 Overige bepalingen	14
7.1 Outplacement- en sollicitatieverlof	14
7.2 Vakantieopbouw	14
7.3 Kosten juridische bijstand	14
7.4 Collectieve regelingen	14
7.5 Eigendommen	14
7.6 Eindafrekening	14
7.7 Jubileumuitkering	14
7.8 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen	14
7.9 Repareren beperking WW	15
Hoofdstuk 8 Begeleidingscommissie	16
8.1 Doelstelling en samenstelling	16
8.2 Werkwijze en advies	16
8.3 Geheimhouding	16
Hoofdstuk 9 Ondertekening	17
Bijlage 1: Lijst outplacement bureaus en financieel advies	

Hoofdstuk 1 Inleiding

De reorganisatie richt zich primair op het scheppen van de vereiste financiële condities ('fit' worden) en heeft daardoor sterk het accent op aanpassingen in de kostenstructuur c.q. het realiseren van besparingen. Deze zijn echter geen doel op zich. Jaarbeurs doet dit met ambitie. Namelijk de ambitie om uiteindelijk ook weer te kunnen groeien. Met de reorganisatie wil Jaarbeurs de financiële ruimte creëren om daarna, in de vervolgfase, de investeringen te kunnen doen die noodzakelijk zijn om onze strategische doelstellingen te realiseren.

Het Sociaal Plan is bedoeld om de gevolgen van de reorganisatie 'Fit om te groeien' op een sociaal aanvaardbare wijze op te vangen en te realiseren. Het Sociaal Plan is tot stand gekomen in overleg met een afvaardiging van de Ondernemingsraad en een bestuurder van de FNV.

Waar in dit plan gesproken wordt van 'hem' of 'zijn' dient ook 'zij' of 'haar' gelezen te worden.

Hoofdstuk 2 Definities

- **Beëindigingsvergoeding**
Het bruto bedrag dat Jaarbeurs aan de werknemer betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Jaarbeurs. De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in artikel 6.2.b.
- **Boventalligheid**
Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats naar het oordeel van Jaarbeurs komt te vervallen wegens bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen waarvoor de ondernemingsraad om advies is gevraagd en positief advies is verkregen als omschreven in dit Sociaal Plan. Van de boventalligheid wordt door Jaarbeurs schriftelijk mededeling gedaan aan de werknemer.
- **Arbeidsvoorwaardenreglement**
Het Arbeidsvoorwaarden reglement van Jaarbeurs.
- **Datum feitelijke boventalligheid**
Datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer vervalt.
- **Dienstjaren**
Het aantal ononderbroken dienstjaren dat de werknemer tot de Einddatum in dienst geweest bij Jaarbeurs (en haar rechtsvoorgangers). In het kader van de afronding voor de berekening van de beëindigingsvergoeding geldt dat een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar.
- **Dienstverband**
De onafgebroken periode die de werknemer in dienst is per de Einddatum, bij Jaarbeurs of diens rechtsvoorganger(s).
- **Einddatum**
De datum waarop het dienstverband van de werknemer eindigt.
- **Jaarbeurs**
Jaarbeurs B.V. en Jaarbeurs Catering Services B.V.
- **Leeftijd**
De leeftijd van de werknemer per de Einddatum ten behoeve van de berekening van de beëindigingsvergoeding.
- **Maandinkomen**
Het bruto maandsalaris (incl. vaste persoonlijke toeslagen die meetellen voor de berekening van pensioengrondslag en vakantietoeslag) van de werknemer vermeerderd met 8% vakantietoeslag.
- **Nieuwe functie**
De functie van de werknemer wijzigt ingrijpend zodanig dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie of passende functie waarvoor de werknemer binnen zes maanden geschikt gemaakt kan worden, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie.
- **Passende functie bij Jaarbeurs**
Geschiktheid voor de functie op basis van opleiding, ervaring, kennis en competenties, dan wel binnen zes maanden daarvoor geschikt te maken en inzetbaar te zijn; en met een maximale afwijking van één functieniveau ten opzichte van het functieniveau van de oorspronkelijke functie.
- **Geschikte functie**
Vrijwillige sollicitatie op een andere, lager, ingedeelde functie. Plaatsing o.b.v. de standaard sollicitatieprocedure.
- **Vakorganisatie**
Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) genoemd op pagina 2.

- **Vaststellingsovereenkomst**
Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. BW, gesloten tussen Jaarbeurs en de boventallige werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, tegen een bepaalde datum wordt beëindigd en waarin Jaarbeurs en de boventallige werknemer de afspraken die gelden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst opnemen.
- **Werknemer**
Iedere werknemer (m/v) die werkzaam is bij Jaarbeurs op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en op wie dit Sociaal Plan van toepassing is.

Hoofdstuk 3 Algemeen

3.1 Werkingsduur/looptijd/ uitsluiting nawerking

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 december 2016 en eindigt op 31 december 2017. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven na afloop van de werkingssfeer van dit Sociaal Plan van kracht als deze voor afloop van dit Sociaal Plan zijn ontstaan. Dit Sociaal Plan kent geen nawerking.

Dit Sociaal Plan (1 december 2016 t/m 31 december 2017) treedt in de plaats van de Sociaal Plannen die voorafgaande aan 1 december 2016 tussen partijen zijn afgesloten. Reeds lopende (individuele) aanspraken op grond van de eerdere Sociaal Plannen worden door dit Sociaal Plan niet aangetast.

3.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met Jaarbeurs voor onbepaalde tijd (beheerst door Nederlands recht) en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van alle organisatiewijzigingen waarvoor aan de ondernemingsraad op 18 november 2016 advies is gevraagd en boventalligheid is aangezegd gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, met uitzondering van werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen die werkzaam zijn als inleenkracht of gedetacheerden en werknemers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt (bijvoorbeeld als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een einde wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van de werknemer zelf, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en/of zoveel eerder eindigt als gevolg van afspraken tussen Jaarbeurs en de werknemer).

De bepalingen in het Arbeidsvoorwaardenreglement zijn naast de bepalingen in dit Sociaal Plan volledig van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de werknemers.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die op 1 december 2016 minimaal 18 maanden (onafgebroken) in dienst zijn van Jaarbeurs en wiens arbeidsplaats vervalt vanwege de organisatiewijzigingen hebben recht op een outplacement voorziening ad EUR 1.500,-- exclusief btw en op basis van een factuur. Het Sociaal Plan is verder niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

3.3 Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor Jaarbeurs zullen partijen tijdig in overleg treden over aanpassing van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing onder de nieuwe wetgeving.

Conform de bepalingen in de Wet Werk en Zekerheid is Jaarbeurs verplicht tot uitkering van de wettelijk verschuldigde transitievergoeding per 1 juli 2015 bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever. Indien dat het geval is, zal de transitievergoeding in mindering worden gebracht op de beëindigingsvergoeding, zoals opgenomen in dit Sociaal Plan. De beëindigingsvergoeding omvat in alle gevallen de transitievergoeding, er kan nooit sprake zijn van aanspraak op zowel de beëindigingsvergoeding als de transitievergoeding.

3.4 Informatieverstrekking

De werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich om Jaarbeurs alle ter zake doende inlichtingen tijdig en naar waarheid te verstrekken die voor een juiste toepassing van dit Sociaal Plan noodzakelijk zijn. Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen tijdens de duur van dit

Sociaal Plan kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van dit Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen. Het bovenstaande is eveneens van toepassing indien de werknemer niet of in onvoldoende mate voldoet aan de (wettelijke) verplichtingen om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen, respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van Jaarbeurs en na overleg met de begeleidingscommissie.

3.5 Fiscale afwikkeling

Waar sprake is van betalingen volgens dit Sociaal Plan gaat het - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - altijd om bruto bedragen c.q. vergoedingen c.q. betalingen. Jaarbeurs zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden door Jaarbeurs slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor Jaarbeurs met zich meebrengt.

3.6 Hardheidsclausule

Als toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, dit ter beoordeling door Jaarbeurs, kan Jaarbeurs van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal Jaarbeurs handelen in de geest van het Sociaal Plan (zonder precedentwerking van haar besluit voor andere situaties).

Hoofdstuk 4 Procedure

4.1 Boventalligheid

- a) Bij het vaststellen van boventalligheid van de werknemer kunnen onder andere de volgende situaties zich voordoen:
- b) de functie van de werknemer vervalst;
- c) de functie van de werknemer blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert als gevolg van wijzigingen in de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) zijn meer werknemers beschikbaar dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie – in welk geval de ontslagregeling UWV (geldt vanaf 1 juli 2015) van toepassing is, waaronder het afspiegelingsbeginsel, die de ontslagvolgorde bepaalt;
- d) de functie van de werknemer wijzigt en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie.

Iedere werknemer kan solliciteren op de nieuwe, gewijzigde functie(s). Bij gelijke geschiktheid tussen de sollicitanten wordt de werknemer die als boventallig is aangemerkt, benoemd. Indien er geen of geen geschikte werknemers solliciteren, kan Jaarbeurs de nieuwe functie als passende functie aanbieden aan een werknemer die is aangemerkt als boventallig of aan een externe kandidaat.

4.2 Aanzegging boventalligheid

De werknemer die als gevolg van de organisatiewijzigingen boventallig wordt, zal van die boventalligheid zowel mondeling als schriftelijk op de hoogte worden gesteld. Tevens wordt daarbij de datum van feitelijke boventalligheid meegedeeld.

Hoofdstuk 5 Van werk naar werk

5.1 Vooraf

Jaarbeurs streeft er primair naar om de boventallige werknemer van werk naar werk te begeleiden. Jaarbeurs gaat ervan uit dat werknemers hun volledige medewerking verlenen.

5.2 Interne herplaatsing

Jaarbeurs zal zich inspannen om voor de boventallige werknemer werk te vinden in een vacante, passende, interne functie. Indien er meer boventallige werknemers kandidaat zijn voor dezelfde passende functie(s), zal een sollicitatieprocedure plaatsvinden. Een assessment kan deel uitmaken van de sollicitatieprocedure. Voor het vaststellen of sprake is van een passende functie bij Jaarbeurs zullen de volgende criteria worden toegepast:

- geschiktheid voor de functie op basis van opleiding, ervaring, kennis en competenties, dan wel binnen zes maanden daarvoor geschikt te maken en inzetbaar te zijn;
- en met een maximale afwijking van één functieniveau ten opzichte van het functieniveau van de oorspronkelijke functie.

Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan de werknemer gedaan. De werknemer dient binnen twee weken na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de passende functie al dan niet schriftelijk te accepteren.

Indien een werknemer wordt herplaatst in een passende functie met een lager maandsalaris, dan behoudt de werknemer zijn laatstverdiende bruto maandsalaris, met dien verstande dat het bedrag dat uitgaat boven het salarisbedrag dat bij het maximum van de nieuwe salarisgroep die bij de passende functie behoort, wordt omgezet in een vaste persoonlijke toeslag. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met de helft van de stijging van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Indien de werknemer het aanbod van een passende functie zonder gegronde reden niet aanvaardt, dan wordt de werknemer uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan ter beoordeling van Jaarbeurs.

5.3 Externe herplaatsing/outplacement

Indien intern geen andere passende functie voor de werknemer voorhanden is, bestaat de mogelijkheid om gebruik te maken van outplacementfaciliteiten. Doel is de werknemer te ondersteunen met individueel maatwerk, gericht op het vinden van een andere baan of het starten van bijvoorbeeld een eigen onderneming. Het traject loopt door ook na einde dienstverband.

De lengte van het traject zal dan tussen werknemer en het door hem geselecteerde bureau worden vastgesteld, evenals andere afspraken aangaande het traject. In [bijlage 1](#) is een aantal outplacementbureaus opgenomen.

5.4 Scholingskosten

Scholingskosten voor individuele trajecten bedragen, na advies van het outplacementbureau in dat kader, EUR 5.000,- exclusief btw per werknemer ter beoordeling van Jaarbeurs.

Hoofdstuk 6 Beëindiging arbeidsovereenkomst

6.1 Procedure

Werkgever verplicht zich ten opzichte van de boventallig verklaarde werknemer, die niet binnen Jaarbeurs kan worden herplaatst, per de datum feitelijke boventalligheid, tot de voorzieningen die in dit artikel zijn beschreven.

De arbeidsovereenkomst wordt, bij voorkeur met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst, beëindigd per de datum feitelijke boventalligheid, onder de voorwaarden als in dit Sociaal Plan beschreven.

In voorkomende gevallen en/of indien de werknemer niet instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden, zal Jaarbeurs de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden dan wel UWV om toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen, een en ander afhankelijk van de geëigende procedure in de specifieke situatie.

Mocht de boventallige werknemer voor de Einddatum alsnog intern worden herplaatst, komen alle gemaakte afspraken in het kader van de beëindiging van het dienstverband te vervallen. De reeds gemaakte kosten in verband met scholing en/of outplacement worden in dat geval niet in rekening gebracht van de werknemer.

6.2 Beëindigingsregeling (cafetariamodel)*

De beëindigingsregeling die Jaarbeurs de werknemer zal aanbieden, zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

6.2.1 Beëindigingsvergoeding

Bij de berekening van de vergoeding zal worden uitgegaan van het aantal gewogen dienstjaren (A) vermenigvuldigd met het bruto maandinkomen (B) en vermenigvuldigd met een correctiefactor (C).

- A) De dienstjaren worden als volgt gewogen (waarbij in het kader van de afronding geldt dat een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar):
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.
- B) Voor de definitie van het maandinkomen zie de definitie in hoofdstuk 2.
- C) De correctiefactor wordt in het kader van dit Sociaal Plan vastgesteld op 0,95.

Andere eventueel overeengekomen vergoedingen komen niet tot uitkering en zullen niet worden betrokken in de B factor.

De beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijze te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-leeftijd vast te stellen per de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens (100%) vanaf de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten te ontvangen inkomsten van de werknemer na dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt daarbij uitgegaan van het volgende:

- De werknemer ontvangt 75% gedurende de eerste 2 maanden en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW.
- De werknemer ontvangt daarna, tot de AOW-gerechtigde leeftijd, een IOAW/IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon.

6.2.2. Cafetariamodel

Werknemer kan de vergoeding optioneel gebruiken voor:

- Outplacementtraject (maximaal € 3.500,-) Indien de kosten outplacement hoger uitvallen dan het maximum bedrag, kan werknemer bij werkgever een verzoek indienen om deze te verrekenen met de vergoeding, e.e.a. voor zover fiscaal mogelijk;
- Scholingskosten (maximaal € 5.000,-). Indien de scholingskosten hoger uitvallen dan het maximum bedrag, kan werknemer bij werkgever een verzoek indien deze te verrekenen met de vergoeding, e.e.a. voor zover fiscaal mogelijk;
- Verlenging opzegtermijn met maximaal 3 maanden. De loondoorbetaling wordt als volgt verrekend met de beëindigingsvergoeding. De inhouding op de vergoeding bedraagt 1,2 van het bruto maandloon.

Voor zover gebruik wordt gemaakt van (één van) de hierboven genoemde opties, zal per gebruikte optie een bedrag in mindering worden gebracht, zoals hierboven beschreven, op de bruto beëindigingsvergoeding.

6.2.3 Einddatum

Bij bepaling van de Einddatum van de arbeidsovereenkomst zal de (fictieve) opzegtermijn voor rekening komen van Jaarbeurs komen (mits werknemer en werkgever overeenstemming bereiken over de beëindiging van het dienstverband, neergelegd in een vaststellingsovereenkomst).

6.3 Opzegging door de boventallige werknemer

De boventallig verklaarde werknemer kan zelf vóór de Einddatum van de arbeidsovereenkomst zijn arbeidsovereenkomst (schriftelijk) opzeggen tegen een datum gelegen voor de Einddatum. Dit wordt afgewikkeld als een reguliere opzegging door werknemer. De werknemer ontvangt in dat geval wel de beëindigingsvergoeding.

6.4 Plaatsmakersregeling

De werknemer van wie de arbeidsplaats niet vervalt als gevolg van de organisatiewijzigingen, maar die door beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met Jaarbeurs plaats maakt voor een andere werknemer - binnen dezelfde functiegroep en binnen hetzelfde leeftijdscohort - van wie de arbeidsplaats wel komt te vervallen, zonder gebruik te maken van (vervroegd) pensioen en met toestemming van Jaarbeurs mag vertrekken, kan in aanmerking komen voor een eenmalige bruto vergoeding in de vorm van een bruto bedrag gelijk aan de Transitievergoeding, waarbij geldt dat deze nooit hoger kan zijn dan de vergoeding van degene waarvoor plaats wordt gemaakt.

De plaatsmakende werknemer wordt niet aan de voor hem geldende opzegtermijn gehouden.

Voor het overige is de plaatsmakende werknemer uitgesloten van voorzieningen van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 7 Overige bepalingen

7.1 Outplacement- en sollicitatieverlof

Na de aanzegging van boventalligheid, wordt de werknemer vrijgesteld van arbeid met behoud van loon en emolumenten totdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, waarbij de (fictieve) opzegtermijn in acht wordt genomen.

7.2 Vakantieopbouw

Tijdens de periode van vrijstelling van arbeid gedurende de opzegtermijn (+ eventuele verlengde opzegtermijn), worden de tijdens deze periode opgebouwde vakantie-uren geacht te zijn genoten voor het einde van het dienstverband.

7.3 Kosten juridische bijstand

Jaarbeurs draagt bij aan de kosten van juridische bijstand en/of financieel advies van de werknemer ter beoordeling van het aan de werknemer gedane beëindigingsvoorstel, tot een bedrag van EUR 750,- inclusief kantoorkosten en exclusief btw. Jaarbeurs zal de vergoeding rechtstreeks aan de werknemer betalen na ontvangst van een daartoe strekkende declaratie die expliciet op naam van de betreffende boventallige werknemer is gesteld.

7.4 Collectieve regelingen

Per de Einddatum eindigt de deelname van de werknemer aan de collectieve regelingen.

Voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst met Jaarbeurs eindigt en deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering van Jaarbeurs, zal Jaarbeurs zich inspannen gebruik te kunnen blijven maken van de door Jaarbeurs aangeboden collectieve korting tot einde van het kalenderjaar waarin de Einddatum valt. Dit is geen garantie of toezegging tot compensatie.

7.5 Eigendommen

Werknemers die zaken van Jaarbeurs in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van Jaarbeurs, zoals laptops, mobiele telefoons, (lease)auto's, etc., dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor de Einddatum in goede staat in te leveren.

7.6 Eindafrekening

Per de Einddatum zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij binnen een maand na de Einddatum de vakantietoeslag en de vakantiedagen pro rata worden verrekend op het bij Jaarbeurs bekende bankrekeningnummer van de werknemer. Openstaande schulden van en leningen aan de werknemer worden door Jaarbeurs verrekend bij de eindafrekening en komen in mindering op de uitbetaling waaronder ook begrepen voorschotten op afdrachten van Jaarbeurs aan onder meer de fiscus.

7.7 Jubileumuitkering

Indien de werknemer binnen drie 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 Jaarbeurs opgebouwde diensttijd meeneemt.

7.8 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De terugbetalingsverplichtingen uit hoofde van studie- en/of opleidingen komen bij einde arbeidsovereenkomst te vervallen.

7.9 Repareren beperking WW

'Cao' partijen (werkgever en de OR) zullen de WW reparatie van het derde WW jaar, in de vorm van een landelijke collectieve verzekering met spoed op de agenda van het overleg over het Arbeidsvoorwaardenreglement Jaarbeurs zetten en alle partijen spoedig informeren over de uitkomst

Hoofdstuk 8 Begeleidingscommissie

8.1 Doelstelling en samenstelling

De Begeleidingscommissie ziet toe op een juiste uitvoering van dit Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie bestaat uit een door Jaarbeurs aan te wijzen lid alsmede een door de OR aan te wijzen lid en de twee leden kiezen een onafhankelijke voorzitter. De commissie zal bestaan uit in totaal drie leden.

8.2 Werkwijze en advies

In voorkomende gevallen komt de Begeleidingscommissie bijeen zo spoedig mogelijk nadat de werknemer of Jaarbeurs een schriftelijk verzoek heeft gedaan om advies.

Indien gewenst hoort de Begeleidingscommissie beide partijen en verzoekt zij om de in haar ogen benodigde informatie. De Begeleidingscommissie kan zowel intern als extern advies inwinnen.

De Begeleidingscommissie brengt schriftelijk advies uit aan de bestuurder van Jaarbeurs. Het advies zal uiterlijk binnen vier weken aan alle betrokkenen bekend worden gemaakt.

Kosten, voor zover de begeleidingscommissie deze redelijkerwijs moet maken, zijn voor rekening van Jaarbeurs.

Het advies van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan Jaarbeurs waarvan deze alleen vanwege zwaarwegende redenen en gemotiveerd af kan wijken.

8.3 Geheimhouding

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen ter kennis komen bij de uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de Begeleidingscommissie.

Hoofdstuk 9 Ondertekening

Dit Sociaal Plan is overeengekomen in Utrecht op 12 december 2016.

Jaarbeurs B.V. en Jaarbeurs Catering Services B.V.



Drs. A.C. Arp, algemeen directeur

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

M.E. Possel, bestuurder

Ondernemingsraad Jaarbeurs

M. van Lambaart, voorzitter

Bijlage 1 Lijst outplacement bureau's en financieel advies

Outplacementbureau's

HR solutions (Randstad) – preferred supplier van en geadviseerd door Jaarbeurs

SWA HR diensten - geadviseerd door FNV

Financieel advies

Onafhankelijk Financieel Adviseurs FNV - geadviseerd door FNV