



## **Sociaal plan**

### **Royal FloraHolland**

**1 januari 2023 t/m 31 december 2024**

# Sociaal plan Royal FloraHolland van 1 januari 2023 t/m 31 december 2024

Ondergetekenden verklaren voor de periode 1 januari 2023 t/m 31 december 2024 een sociaal plan voor Royal FloraHolland te hebben afgesproken.

Royal FloraHolland



David van Mechelen  
CFO

FNV



Jeroen Brandenburg  
Bestuurder

CNV Vakmensen.nl



Piet Fortuin  
Voorzitter



Souleiman Amallah  
Bestuurder



## Inhoudsopgave

Inleiding .....	4
Hoofdstuk 1 Definities.....	5
Hoofdstuk 2 Werkingssfeer en werkingsduur.....	9
Hoofdstuk 3 Procedure bij reorganisaties tot en met vaststelling boventalligheid .....	11
Hoofdstuk 4 Algemene bepalingen en voorwaarden .....	12
Hoofdstuk 5 Outplacement .....	14
Hoofdstuk 6 Interne plaatsing.....	15
Hoofdstuk 7 Wijziging standplaats en reiskosten woon-werkverkeer .....	17
Hoofdstuk 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst .....	18
Hoofdstuk 9 Overige regelingen .....	22
Hoofdstuk 10 Beroepscommissie .....	23
Bijlage 1 Vaststellen bedrijfslocatie .....	25
Bijlage 2 Vaststellen wie boventallig wordt.....	26
Bijlage 3 Outplacementbegeleiding .....	29
Bijlage 4 Cao-artikelen .....	30

## Inleiding

Royal FloraHolland en de vakbonden FNV en CNV Vakmensen hebben tezamen een sociaal plan afgesproken. De overwegingen hierbij zijn dat:

- Bij Royal FloraHolland reorganisaties kunnen plaatsvinden om de organisatie optimaal te laten functioneren.
- Deze reorganisaties tot gevolg kunnen hebben dat functies en formatieplaatsen vervallen en dat de inhoud van het werk en de daaraan te stellen eisen in meer of mindere mate kan veranderen.
- Royal FloraHolland de gevolgen van aanpassingen in de organisatie voor medewerkers wil opvangen door maximaal in te zetten op werkzekerheid en daarbij de medewerkers wil ondersteunen en faciliteren.
- De werkzekerheid alleen kan worden bereikt door een proactieve en flexibele opstelling van de medewerker met betrekking tot het vinden van ander werk binnen of buiten Royal FloraHolland.
- Royal FloraHolland haar verantwoordelijkheid neemt door voor de medewerker maatregelen te treffen om de nadelige gevolgen van vertrek zoveel mogelijk te beperken.

# Hoofdstuk 1 Definities

## Artikel 1: Definities

In dit hoofdstuk staan de definities van het sociaal plan.

### Aanzeggingsbrief

De brief waarin staat dat de functie of formatieplaats van de medewerker vervalt.

### Afspiegelingsbeginsel

Dit beginsel wordt toegepast per leeftijdsgroep binnen een categorie gelijke of uitwisselbare functies. Zie voor een nadere uitwerking bijlage 2 van dit sociaal plan.

In uitzonderingsgevallen kunnen medewerkers worden uitgesloten van de procedure tot vaststelling van boventalligheid, namelijk als een medewerker over aantoonbare en voor de beroepscommissie toetsbare, bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, waardoor boventalligheid bezwaarlijk is voor RFH. Het initiatief tot het benoemen van een uitzonderingsgeval ligt bij RFH. Indien zich uitzonderingsgevallen voordoen, wordt de beroepscommissie hierover geïnformeerd. Het aantal medewerkers dat buiten beschouwing kan worden gelaten bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, is gemaximeerd op 5% van het totaal aantal medewerkers van het reorganiserende bedrijfs onderdeel. Indien het percentage leidt tot minder dan 1 arbeidsplaats, wordt het afgerond tot 1 persoon.

### Bedrijfslocatie

Conform artikel 1 sub d van de wettelijke Ontslagregeling is een bedrijfslocatie een onderdeel van de onderneming van RFH die in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft. Voor de toepassing bij RFH van dit begrip zie bijlage 1.

### Boventallige medewerker

De medewerker van wie de functie of formatieplaats is te vervallen en die niet kan worden geplaatst binnen de nieuwe organisatiestructuur van de reorganiserende afdeling of binnen RFH.

### Boventalligheidsbrief

De brief waarin staat per welke datum de medewerker boventallig wordt. De medewerker ontvangt deze brief, nadat hij niet is geplaatst binnen de nieuwe organisatiestructuur van de reorganiserende afdeling of binnen RFH.

### Boventalligheidsgesprek

Het gesprek waarin de boventalligheid wordt meegedeeld aan de medewerker en waarin de boventalligheidsbrief wordt overhandigd

## **Cao**

De geldende cao van Royal FloraHolland.

## **Diensttijd (anciënniteit)**

Het aantal jaren van het dienstverband met RFH dan wel de rechtsvoorganger(s) van RFH per de einddatum. De wettelijke transitievergoeding, als basis voor de beëindigingsvergoeding, wordt berekend op basis van het volledig aantal dienstjaren, -maanden en -dagen op de einddatum. Bij afspiegeling wordt de diensttijd conform de Ontslagregeling niet afgerond.

## **Einddatum**

De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen RFH en medewerker eindigt.

## **Functie**

Het geheel van werkzaamheden door de medewerker verricht, op basis van een functiebeschrijving.

## **Gewijzigde functie (G-functie)**

Een functie is gewijzigd als in de functie die in de nieuwe organisatiestructuur ontstaat een substantieel deel (50% of meer) van de huidige werkzaamheden terugkomt. Dit is een objectieve toets, waarbij de taken verbonden aan de functie doorslaggevend zijn en niet de specifieke medewerker. Een gewijzigde functie kan zijn ingedeeld in dezelfde salarisschaal als de huidige functie. In het geval er sprake is van een gewijzigde functie volgt de medewerker de functie. Eventueel is er een opleidings- en inwerkperiode van maximaal 9 maanden.

## **Medewerker**

Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van RFH. Uitgezonderd zijn lokale medewerkers die werkzaam bij een deelneming in het buitenland.

## **Nieuwe functie (N-functie)**

Een functie die in de oude organisatiestructuur van het reorganiserend bedrijfs onderdeel niet voorkomt, maar wel in de nieuwe organisatiestructuur.

## **Ongewijzigde functie (O-functie)**

Een functie die qua functie-inhoud, verantwoordelijkheden en salarisschaal niet wijzigt in de nieuwe organisatiestructuur.

## **Passende functie (plaatsing binnen RFH)**

Een functie die, naar het oordeel van RFH, voldoende aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker.

Onder een passende functie wordt ook verstaan een functie die de medewerker binnen een periode van maximaal 9 maanden via de gebruikelijke inwerkperiode of via scholing zou kunnen vervullen.

Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook maximaal een functieniveau hoger of een functieniveau lager zijn dan de oude functie.

Verder geldt dat functies op alle andere locaties van RFH (met uitzondering van Eelde) passend kunnen zijn qua reistijd.

Een reistijd van 3 uur per dag (dit is 1,5 uur enkele reis via de snelste route van de routeplanner die wordt gebruikt in het personeelsadministratiesysteem) wordt, conform de UWV-norm, als passend beschouwd, tenzij de medewerker voor de reorganisatie al langer reisde voor zijn functie. De langere reistijd is voor de betreffende medewerker passend bij de tewerkstelling op een andere locatie na de reorganisatie.

Indien de medewerker kan aantonen dat hij het half jaar voorafgaand aan de boventalligheid praktisch volledig met het openbaar vervoer (OV) reisde in plaats van per auto, door het overleggen van zijn declaraties, en de reistijd met het OV langer duurt dan 3 uur per dag (1,5 uur enkele reis) is er geen sprake van een passende functie.

De medewerker kan bij evident onbillijke situaties een beroep doen op de hardheidsclausule.

Tevens dienen de werktijden en contracturen niet aanmerkelijk anders te zijn, zoals van dagdienst naar avond-/nachtdienst of van een dagdienst naar een wisseldienst.

### **Peildatum berekening afspiegeling**

De peildatum voor het vaststellen van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de medewerker is de datum waarop de directie het definitieve besluit over de reorganisatie heeft genomen.

### **Plaatsmaker**

Een plaatsmaker is een medewerker die niet boventallig wordt, maar vrijwillig het dienstverband wenst te beëindigen om zo plaats te maken voor een boventallige medewerker

### **Reorganisatie**

Een wijziging of krimp van de organisatie op grond van bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen die leidt tot het vervallen van één of meer functies en/of formatieplaatsen.

### **Salaris**

Het afgesproken bruto salaris per maand, inclusief vakantiegeld, vaste persoonlijke toeslag en de combitoeslag, maar zonder onregelmatigheidstoeslag, keuzebudget, overwerk- en andere vergoedingen, uitkeringen en alle overige procentuele toeslagen.

### **Uitwisselbare functie**

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie gelijke of uitwisselbare functies.

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien

- a. De functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en tijdelijke of structurele aard van de functie én
- b. Het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

### **Vakbonden**

FNV en CNV Vakmensen.nl.

### **Vervallen functie (V-functie)**

Een vervallen functie is een functie die

- Wel in de oude organisatiestructuur voorkomt, maar niet in de nieuwe organisatiestructuur óf
- In de nieuwe organisatiestructuur zodanig wijzigt dat een medewerker van de oude functie, na een opleidings- en inwerkperiode van maximaal 9 maanden, niet in staat is om de functie te vervullen, ook al is de functie in dezelfde salarisschaal als de huidige functie ingedeeld.

### **Werkgever**

Coöperatie Royal FloraHolland U.A., afgekort tot Royal FloraHolland of RFH.

*N.B. Overal waar in dit sociaal plan 'hij' of 'medewerker' staat, kan ook 'zij' of 'medewerkster' staan. Er wordt tevens mee aangeduid een persoon van wie de gender niet bekend is bij de opstellers van dit sociaal plan, dan wel iemand die zich identificeert als non-binair of genderqueer. In dat geval kan 'hij' ook gelezen worden als 'hen'.*



## Hoofdstuk 2 Werkingsfeer en werkingsduur

### Artikel 2: Doel

Het sociaal plan stelt de medewerker in staat focus te leggen op het verbreden van zijn inzetbaarheid en het versterken van de arbeidsmarktpositie. In geval van boventalligheid zorgt het sociaal plan voor een zo goed mogelijke begeleiding bij het vinden van ander werk en zorgt het voor een vangnet in geval van werkloosheid op de einddatum. Dit sociaal plan is een overeenkomst tussen Royal FloraHolland en de vakbonden.

### Artikel 3: Werkingsfeer

1. Dit sociaal plan is van toepassing op de medewerker, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met RFH heeft en van wie de (rechts)positie gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie.
2. Het sociaal plan is van toepassing op alle reorganisaties waarover, gedurende de looptijd van dit sociaal plan, door de directie van RFH een definitief besluit is genomen.
3. Dit sociaal plan is niet van toepassing op:
  - a. De medewerker met wie om een andere reden dan een reorganisatie (bijvoorbeeld twee jaar arbeidsongeschiktheid, dringende reden zoals bedoeld in artikel 7: 678 BW en/of gewichtige redenen zoals bedoeld in artikel 7:685 BW, bereiken AOW-gerechtigde leeftijd, pensionering) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
  - b. De medewerker met een dienstverband voor bepaalde tijd, inleen- of uitzendkrachten.
  - c. De lokale medewerker die werkzaam is bij een deelneming in het buitenland.
4. De directie kan dit sociaal plan van toepassing verklaren op individuele gevallen waarin sprake is van een (niet-adviesplichtige) organisatiewijziging, waarbij een arbeidsplaats vervalft of wordt verplaatst.

### Artikel 4: Werkingsduur

1. Het sociaal plan 2023 – 2024 eindigt van rechtswege op 31 december 2024.
2. De medewerker die onder een reorganisatie valt waarover de directie gedurende de looptijd van dit sociaal plan een definitief besluit heeft genomen, behoudt de aanspraken op dit sociaal plan voor de duur van maximaal 1 jaar, ook nadat de werkingsduur van het sociaal plan is verstreken.

### Artikel 5: Evaluatie

Ten minste eenmaal per jaar bespreken cao-partijen de voortgang. De cao-partijen evalueren het sociaal plan tijdens het periodiek overleg, maar niet later dan 6 maanden voor het verstrijken van de werkingsduur. Onderdeel van deze laatste evaluatie is de bespreking van de noodzaak van een eventuele verlenging van de werkingsduur.

**Artikel 6: Wet Melding Collectief Ontslag**

Indien zich een situatie voordoet waarbij de Wet Melding Collectief Ontslag (Wmco) van toepassing is, wordt de door de wet voorgeschreven procedure gevolgd.

**Artikel 7: Aanpassing**

1. Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zal RFH deze en de gevolgen voor het sociaal plan beoordelen en het sociaal plan zo nodig in overleg met de vakbonden aanpassen.
2. Indien voor een specifieke reorganisatie de afspraken van dit sociaal plan ontoereikend lijken, treden partijen tijdig in overleg.

**Artikel 8: Beschikbaarstelling**

RFH zorgt ervoor dat het sociaal plan digitaal beschikbaar is voor alle medewerkers. Op verzoek wordt een versie op papier beschikbaar gesteld.

## **Hoofdstuk 3 Procedure bij reorganisaties tot en met vaststelling boventalligheid**

### **Artikel 9: Adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad**

1. RFH legt, indien daartoe op grond van de Wet op de ondernemingsraden (zie WOR artikel 25, lid 1) een verplichting bestaat, een adviesaanvraag voor aan de OR.
2. In deze adviesaanvraag worden opgenomen:
  - a. De motieven voor het besluit.
  - b. De te verwachten gevolgen van het besluit voor medewerkers, zoals het vervallen of verplaatsen van functies of formatieplaatsen.
  - c. De voorgenomen maatregelen om de gevolgen voor medewerkers op te vangen.

### **Artikel 10: Boventalligheid binnen het te reorganiseren bedrijfsonderdeel**

1. De stappen om te komen tot het vaststellen wie boventallig wordt, zijn opgenomen in bijlage 2.
2. De fase van boventalligheid gaat in nadat:
  - a. De OR advies heeft gegeven aan de bestuurder én
  - b. De bestuurder een definitief besluit heeft genomen om de reorganisatie uit te voeren én
  - c. Het plaatsingstraject is afgerond én
  - d. Aan de medewerker is medegedeeld dat hij boventallig is en dit ook schriftelijk aan hem is bevestigd.
3. De medewerker die boventallig wordt en dus niet kan worden geplaatst op een passende functie binnen RFH, krijgt de boventalligheidsbrief en de vaststellingsovereenkomst (vso) in het boventalligheidsgesprek.

## Hoofdstuk 4 Algemene bepalingen en voorwaarden

### Artikel 11: Informatieverstrekking door RFH

1. RFH zal iedere reorganisatie zorgvuldig uitvoeren en informeert zo tijdig en volledig mogelijk de medewerkers en (indien van toepassing) de OR. Daarnaast worden vakbonden in het periodiek overleg geïnformeerd over organisatieontwikkelingen.
2. Beslissingen op grond van dit sociaal plan die de individuele medewerker aangaan, worden schriftelijk vastgelegd in een brief. De ontvangstdatum van de brief of e-mail staat objectief vast (bijvoorbeeld kennisgeving van ontvangst, ontvangstbevestiging e-mail).
3. De medewerkers, OR en vakbonden zullen periodiek worden geïnformeerd over de voortgang van de reorganisaties.

### Artikel 12: Informatieverstrekking door medewerker

1. De medewerker, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het sociaal plan, verplicht zich de gevraagde inlichtingen en gegevens volledig, tijdig en naar waarheid aan RFH te verstrekken.
2. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en het oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van verdere toepassing van het sociaal plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van uitbetaalde vergoedingen.

### Artikel 13: Fiscale afwikkeling

Alle in het sociaal plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld. RFH zal de wettelijk verplichte inhoudingen doen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd als dit fiscaal is toegestaan. Een wijziging in de belastingwetgeving, die een negatief effect kan hebben op de regelingen in het sociaal plan, leidt niet tot een aanvullende vergoeding aan de medewerkers, anders dan voorzien in dit sociaal plan.

### Artikel 14: Overleg

Op elk moment kan de medewerker in overleg treden met RFH over een (voorgenomen) organisatiewijziging en toelichting vragen.

### Artikel 15: Beroepsfase

1. Indien de medewerker het niet eens is met zijn boventalligheid, kan hij hiertegen in beroep gaan. Het bezwaar dient hij schriftelijk en gemotiveerd uiterlijk 3 weken na ontvangst van de boventalligheidsbrief in bij de secretaris van de beroepscommissie.
2. Het indienen van een bezwaar heeft geen opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van de boventalligheid, tenzij door de uitvoering naar het oordeel van RFH een onomkeerbare situatie ontstaat.
3. De beslissing dat functies en formatieplaatsen komen te vervallen en het aanvragen van toestemming voor ontslag bij UWV, respectievelijk het indienen van een ontbindingsverzoek bij de

kantonrechter, kan niet aan de beroepscommissie worden voorgelegd.

**Artikel 16: Hardheidsclausule**

Indien toepassing van het sociaal plan voor een individuele medewerker leidt tot een evident onbillijke situatie, kan RFH van het sociaal plan afwijken ten gunste van de medewerker. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal RFH handelen in de geest van het sociaal plan.

## Hoofdstuk 5 Outplacement

### Artikel 17: Begeleiding van werk naar werk

1. In geval van boventaligheid wordt de medewerker, vanaf het moment van aanzegging boventaligheid, gedurende maximaal 6 maanden begeleid van werk naar werk.
2. De boventalige medewerker ontvangt een uitnodiging van het outplacementbureau om de begeleiding naar ander werk te starten. In bijlage 3 is het outplacementtraject nader omschreven.
3. RFH vindt het belangrijk dat de medewerker outplacementbegeleiding ontvangt. De medewerker mag afzien van outplacementbegeleiding, bijvoorbeeld als de medewerker al een andere baan heeft gevonden.
4. Als de medewerker afziet van outplacement, krijgt hij daarvoor geen compensatie.
5. Outplacement wordt verzorgd door een outplacementbureau, dat zowel door RFH als de vakbonden gezamenlijk is gekozen. Tot het moment er een gezamenlijke keuze is, blijft het huidige outplacementbureau de outplacement verzorgen.

### Artikel 18: Ziekte en verlof

1. Tijdens het dienstverband blijven de gebruikelijke procedures met betrekking tot ziekmelding van kracht.
2. Verlof dat wordt opgebouwd tijdens de periode van vrijstelling van werk tot einde dienstverband, wordt in verband met het volgen van outplacementactiviteiten, verondersteld te zijn opgenomen.

## Hoofdstuk 6 Interne plaatsing

### Artikel 19: Aanbod passende functie

1. De boventallige medewerker heeft bij geschiktheid voor de functie tot de einddatum voorrang op interne vacatures binnen RFH ten opzichte van andere interne sollicitanten die niet boventallig zijn, voor zover er geen herplaatsingskandidaten vanuit een arbeidsongeschiktheidssituatie zijn.
2. Een intern passende functie mag niet geweigerd worden. Indien toch een intern passende functie wordt geweigerd, wordt de beëindigingsprocedure gestart en wordt de medewerker uitgesloten van de voorzieningen van dit sociaal plan.
3. In geval van verschil van mening of een functie al dan niet passend is, kan de medewerker binnen 3 weken na ontvangst van het aanbod van een passende functie, een bezwaar indienen bij de beroepscommissie. Indien het bezwaar niet gegrond wordt verklaard door de beroepscommissie dient de medewerker de functie te accepteren. Als de medewerker nog steeds weigert, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van dit sociaal plan en zal de beëindigingsprocedure worden ingezet.

### Artikel 20: Arbeidsvoorwaarden bij interne plaatsing

1. Aanvaarding van *een passende functie die hoger is ingedeeld* dan de huidige functie.  
Bij aanvaarding van een functie die op een hoger niveau (lees: hogere salarisschaal) is ingedeeld dan de huidige functie, ontvangt de medewerker vanaf de ingangsdatum dat hij is geplaatst op de andere functie en dus de functie gaat uitoefenen het salaris, behorende bij de andere functie. De cao van RFH is van toepassing.
2. Aanvaarding van *een passende functie die gelijk is ingedeeld* als de huidige functie.  
Bij aanvaarding van een functie die op een gelijk niveau (lees: dezelfde salarisschaal) is ingedeeld als de huidige functie, behoudt de medewerker vanaf de ingangsdatum dat hij is geplaatst op de andere functie en dus de functie gaat uitoefenen hetzelfde salaris inclusief RSP en RSP-perspectief.
3. Aanvaarding van *een passende functie die lager is ingedeeld* dan de huidige functie.  
Bij aanvaarding van een functie die op een lager niveau (lees: lagere salarisschaal) is ingedeeld dan de huidige functie, geldt de cao-bepaling *Afspraken over garantie op salaris* uit de cao van RFH. Zie bijlage 4 voor het cao-artikel. De actuele tekst uit de geldende cao van RFH prevaleert.
4. Indien een medewerker *een passende functie met een lagere ORT* accepteert, geldt de *Afbouwregeling ORT* uit de cao van RFH. Zie bijlage 4 voor het cao-artikel. De actuele tekst uit de geldende cao van RFH prevaleert.
5. Indien een boventallige fulltime medewerker op verzoek van RFH 20% minder uren gaat werken of een baan vindt binnen RFH waarvan de arbeidsduur lager is vastgesteld dan de arbeidsduur van de functie waarin de medewerker boventallig is geworden, wordt het salaris op dat moment direct vastgesteld op de lagere arbeidsduur.  
Voor een boventallige parttime medewerker kan het percentage hoger liggen, bijvoorbeeld als hij van 4 naar 3 dagen werken gaat.

- a. De medewerker ontvangt een compensatie in de vorm van een eenmalig bedrag op basis van het verschil tussen de jaarsalarissen die gelden voor en na de arbeidsduurvermindering. Concreet wordt over het eerste kwartaal 100% van het verschil gecompenseerd en in de daarop volgende kwartalen telkens 25% minder. De compensatie wordt als een eenmalig bedrag bruto uitbetaald. Er is geen sprake van een (gedeeltelijke) beëindigingsvergoeding.
- b. In geval van een combinatie van plaatsing in een functie die lager is ingedeeld en arbeidsduurvermindering, wordt het eenmalig bedrag als gevolg van urenvermindering berekend op basis van het uurloon dat van toepassing was voor de arbeidsduurvermindering. In feite wordt dus geen rekening gehouden met de lagere salarisschaal bij dit eenmalige bedrag. Voor de indeling in de lagere salarisschaal geldt voor het nieuwe aantal contracturen de *Afspraken over garantie op salaris* uit de cao.

**Artikel 21: Vrijwillige sollicitatie en aanname op een lager ingedeelde functie**

1. Als een medewerker solliciteert op een vacature en binnen RFH wordt aangenomen op een functie die meer dan 1 schaal lager is ingedeeld, ontvangt hij geen ontslaguitkering, maar wordt hij aangenomen in de bijbehorende schaal. Er vindt een salarisafbouw plaats.
2. Concreet wordt over het eerste kwartaal 100% van het verschil gecompenseerd en in de daarop volgende kwartalen telkens 25% minder. De compensatie wordt als een eenmalig bedrag bruto uitbetaald. Er is geen sprake van een (gedeeltelijke) beëindigingsvergoeding.



## Hoofdstuk 7 Wijziging standplaats en reiskosten woon-werkverkeer

### Artikel 22: Standplaatswijziging en woon-werkverkeervergoeding

1. Bij een reorganisatie kan de standplaats wijzigen, doordat de functie van de medewerker wordt verplaatst naar een andere locatie of doordat de medewerker een passende functie op een andere locatie wordt aangeboden. Dit wordt in de bevestigingsbrief (wijziging op de arbeidsovereenkomst) opgenomen.
2. Overplaatsing naar een andere standplaats geschiedt op basis van het principe medewerker volgt werk.
3. In de overgangperiode, ingaande na een eventuele standplaatswijziging kan de medewerker verzoeken om maatwerkafspraken te maken om te wennen aan de standplaatswijziging en tijd te kunnen nemen om maatregelen te treffen om de privésituatie aan te passen aan de veranderingen.
4. Zowel medewerkers in een plaats- en tijdgebonden functie (PT-functie) als in een niet-plaats- en tijdgebonden functie (NPT-functie) krijgen bij een standplaatswijziging 2 jaar compensatie voor de extra reistijd bovenop het extra half uur enkele reis (snelste route via de routeplanner die wordt gebruikt in het personeelsadministratiesysteem met een vertrek op dinsdagmiddag 17.00 uur).
5. Als een medewerker bij een standplaatswijziging op verzoek van RFH verhuist, heeft de medewerker bij verhuizing recht op een verhuiskostenvergoeding als wordt voldaan aan de fiscale regelgeving. Zie de website van de Belastingdienst.
6. De financiële tegemoetkoming voor de medewerker met een standplaatswijziging, uitgezonderd de medewerker met een leaseauto, is:
  - a. Iedere medewerker met een nieuwe standplaats die als gevolg daarvan een langere reisafstand in kilometers heeft, ontvangt 1 jaar een extra tegemoetkoming van € 50,- (bruto) per maand. Dit is een vast bedrag dat voor iedere medewerker hetzelfde is.
  - b. De medewerker die door een nieuwe standplaats tussen de 50 en 75 km (enkele reis) woon-werkverkeer heeft, krijgt 1,5 jaar deze € 50,- (bruto) per maand.
  - c. De medewerker die door een nieuwe standplaats een reisafstand woon-werkverkeer van 75 km en meer (enkele reis) heeft, krijgt 2 jaar deze € 50,- (bruto) per maand.
  - d. Daarnaast krijgt de medewerker die verder dan 50 km van de nieuwe standplaats woont de mogelijkheid om de ruimte tussen de vergoeding en het fiscale maximum (dit is 21 cent per werkelijk gereden kilometer) netto te laten uitbetalen door een kleine uitruil met het bruto loon. De medewerker krijgt hierdoor netto meer inkomen. Deze kleine ruil heeft geen effect op het pensioen. Wel kan het effect hebben op eventuele uitkeringen zoals de WW en WIA.
  - e. Voor bovenstaande punten geldt voor het bepalen van de enkele reisafstand de gebruikelijke route van standplaats naar woning via de routeplanner die wordt gebruikt in het personeelsadministratiesysteem, zoals genoemd in de cao bij *Afspraken over de kosten van woon-werkverkeer*.
7. In het periodiek overleg met de vakbonden worden de huisvestingsplannen van RFH besproken.

## Hoofdstuk 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst

### Artikel 23: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. RFH doet de beëindiging van het dienstverband bij voorkeur door een vaststellingsovereenkomst (vso) met de boventallige medewerker te sluiten.
2. In het boventaligheidsgesprek ontvangt de medewerker de vaststellingsovereenkomst. Daarin zijn de beëindigingsvoorwaarden opgenomen, zoals de einddatum<sup>1</sup> en de beëindigingsvergoeding die van toepassing zijn als plaatsing niet mogelijk blijkt en de medewerker met wederzijds goedvinden afscheid neemt van RFH.

### Artikel 24: Termijn voor aanvaarding vaststellingsovereenkomst en tekenbonus

1. De medewerker krijgt een termijn van maximaal 3 weken (21 kalenderdagen) vanaf de datum van ontvangst van de vaststellingsovereenkomst, om akkoord te gaan met de vaststellingsovereenkomst. Het voorstel kan binnen de gestelde termijn, vermeld in de vaststellingsovereenkomst slechts integraal en onvoorwaardelijk worden aanvaard. Na ondertekening heeft de medewerker een wettelijke bedenktijd van 14 kalenderdagen om op de vaststellingsovereenkomst terug te komen. Als de medewerker niet akkoord gaat of niet reageert op het voorstel, komt de vaststellingsovereenkomst te vervallen en wordt de beëindigingsprocedure via het UWV in gang gezet.

2. Tekenbonus.

De boventallige medewerker ontvangt een bonus van 50% van zijn bruto maandsalaris met een minimum van bruto € 750,- voor het op tijd tekenen van de vaststellingsovereenkomst, indien hij de ondertekende vaststellingsovereenkomst binnen 14 kalenderdagen overhandigt aan RFH én hij de wettelijke bedenktijd van 14 kalenderdagen om op de vaststellingsovereenkomst terug te komen, ongebruikt laat verstrijken. De bonus wordt uitgekeerd bij de beëindigingsvergoeding.

### Artikel 25: Beëindigingsvergoeding

1. De boventallige medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd, voor wie geen passende functie binnen RFH beschikbaar is, ontvangt na de einddatum een beëindigingsvergoeding. De beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van de wettelijke transitievergoeding x 1,6.  
Voor de berekening van de wettelijke transitievergoeding wordt het volledig aantal dienstjaren, - maanden en -dagen meegenomen.
2. Maximering beëindigingsvergoeding.  
De beëindigingsvergoeding is gedurende de looptijd van het sociaal plan gemaximeerd op de wettelijke maximale transitievergoeding x 1,6. De wettelijk maximale transitievergoeding bedraagt

---

<sup>1</sup> Het dienstverband eindigt in principe op de implementatiedatum van de nieuwe organisatie of zoveel later als de implementatiedatum eerder is dan de opzegtermijn die voor RFH geldt bij de beëindiging van het dienstverband van de medewerker.

in 2023 € 89.000,-. De beëindigingsvergoeding kan in 2023 niet hoger zijn dan € 89.000,- x 1,6 = € 142.400,-. Als het jaarsalaris hoger is dan € 142.400,- (2023) bedraagt de beëindigingsvergoeding maximaal 1 bruto jaarsalaris.

3. Inkomstenderving tot AOW-gerechtigde leeftijd.

De beëindigingsvergoeding is voor de boventallige medewerker ongeacht de datum van indiensttreding nooit hoger dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, waarbij de transitievergoeding als element niet wordt afgetopt. De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandsalarissen vanaf de datum waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en de te verwachten inkomsten van de medewerker na de beëindigingsdatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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

- a. De medewerker 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.
- b. De medewerker ontvangt daarna een IOAW- of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon. Alleen voor zover de medewerker daarop ook daadwerkelijk recht heeft.

4. Vrijwillige vertrekpremie.

De medewerker die boventallig is/wordt en voor wie de einddatum vaststaat en vervolgens de arbeidsovereenkomst (voortijdig) voor de einddatum wenst te beëindigen, ontvangt een vergoeding ter grootte van 50% van het salaris over de nog resterende kalendermaanden vanaf de eerdere einddatum tot de nieuwe einddatum. Deze vertrekpremie ontvangt de boventallige medewerker aanvullend aan de beëindigingsvergoeding.

RFH zal zich bij het bepalen van de einddatum coulant opstellen met betrekking tot de voor de medewerker geldende opzegtermijn.

5. Overige arbeidsvoorwaarden.

- a. Bij de beëindigingsvergoeding wordt tevens een eindafrekening gemaakt net als bij een normale uitdiensttreding.
- b. Zolang de medewerker een dienstverband heeft met RFH, wordt de reiskostenvergoeding toegekend op basis van de cao vanaf de woonplaats van de medewerker tot aan de standplaats van het outplacementbureau.
- c. De onregelmatigheidstoelage (ORT) wordt tijdens de periode dat de medewerker is vrijgesteld van werk maandelijks doorbetaald. De hoogte van het toeslagbedrag is de gemiddelde uitbetaalde maandelijkse ORT over de afgelopen 12 maanden voorafgaand aan de datum van de boventaligheidsbrief.
- d. Indien er binnen 6 maanden na beëindiging van het dienstverband sprake is van een 12,5 jarig dienstjubileum (1 bruto weekloon), 25 jarig dienstjubileum (1 bruto maandloon), 40 jarig dienstjubileum (1 bruto maandloon), wordt deze jubileumuitkering toegekend en opgenomen in de eindafrekening.

- e. RFH faciliteert een bijeenkomst, als daarvoor voldoende belangstelling is, waarin het UWV voorlichting geeft over de mogelijkheden en uitkeringsregels.
- f. Tijdelijk Ouderdomspensioen (TOP-regeling).

### **Toelichting TOP-regeling**

*De regeling voor het Tijdelijk Ouderdomspensioen (TOP) is in 1996 ingegaan als vervanger van de vut. Met de TOP-regeling kon de medewerker pensioen opbouwen voor de periode tussen zijn 62<sup>e</sup> en 65<sup>e</sup>. Als de TOP-regeling van toepassing is, is dat zichtbaar op het Uniform Pensioen Overzicht (UPO).*

*Indien een TOP is opgebouwd, komt deze, ingeval van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, wettelijk verplicht tot uitkering, vanaf 62 jarige leeftijd tot 65 jarige leeftijd. Op de WW-uitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering, zal het UWV de uitkering van het TOP in mindering brengen.*

### **Artikel 26: Referenties en getuigschrift**

Op verzoek verstrekt RFH referenties over het functioneren van de medewerker. RFH kan voor de medewerker een waarheidsgetrouw getuigschrift te maken. De medewerker kan aangeven of hij daarop prijs stelt of niet.

### **Artikel 27: Afscheid**

RFH zorgt ervoor dat de medewerker voldoende gelegenheid heeft om afscheid te nemen.

### **Artikel 28: Plaatsmakersregeling**

1. De medewerker die werkzaam is binnen het bedrijfsonderdeel waar de reorganisatie plaatsvindt en niet als boventallige is aangewezen, kan op basis van vrijwilligheid aangeven het dienstverband te willen beëindigen ten gunste van een boventallige medewerker. Het is aan RFH of dit verzoek wordt gehonoreerd, waarbij onder meer de volgende criteria gelden:
  - a. De betreffende medewerker (plaatsmaker) maakt plaats voor een boventallige medewerker (plaatsvervanger) die:
    - Afkomstig is uit hetzelfde bedrijfsonderdeel waar de reorganisatie speelt én
    - In dezelfde leeftijdsgroep valt én
    - Op de vrijgekomen functie kan worden geplaatst.
  - b. Het management kan bij uitzondering akkoord gaan met een boventallige medewerker (plaatsvervanger) uit een andere leeftijdsgroep. Plaatsmaken voor een boventallige medewerker uit een andere leeftijdsgroep kan echter alleen plaatsvinden wanneer de beëindigingsvergoeding van de plaatsmaker door de Belastingdienst niet wordt beschouwd als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarop strafheffing van toepassing is en er geen impact is op het gehanteerde afspiegelingsprincipe.
  - c. Het vertrek van de plaatsmaker heeft naar het oordeel van RFH geen zwaarwegend nadelig effect op de bedrijfsvoering.

2. De niet-boventallige medewerker die vrijwillig plaats wil maken, geeft aan gebruik te willen maken van de plaatsmakersregeling. RFH beslist of dit verzoek wordt toegekend. Als het verzoek wordt ingewilligd, wordt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd per de datum dat de medewerker voor wie plaats wordt gemaakt, boventallig zou zijn geworden. Indien de opzegtermijn van de plaatsmaker langer zou zijn, wordt daarmee dus geen rekening gehouden. Outplacement en andere faciliteiten van het sociaal plan bij boventalligheid zijn voor de plaatsmaker niet van toepassing.
3. De hoogte de beëindigingsvergoeding voor de plaatsmaker wordt bepaald door eerst te berekenen op welke beëindigingsvergoeding de plaatsmaker op basis van het sociaal plan recht zou hebben gehad als hij vanwege boventalligheid uit dienst zou treden. De plaatsmaker ontvangt 50% van dit berekende bedrag.

## Hoofdstuk 9 Overige regelingen

### **Artikel 29: Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen**

De eventuele terugbetalingsverplichtingen ten gevolge van een studieovereenkomst of autoregeling komen bij het einde van het dienstverband te vervallen, mits zij zijn aangegaan vóór de aanzeggingsbrief die de medewerker heeft ontvangen.

### **Artikel 30: Concurrentiebeding en relatiebeding**

De boventallige medewerker wordt niet gehouden aan een eventueel met RFH overeengekomen concurrentie- of relatiebeding.

### **Artikel 31: Terugbetaling beëindigingsvergoeding bij terugkeer**

Onderdeel van de vaststellingsovereenkomst is een terugkeerregeling. Deze regeling verplicht de medewerker naar rato een deel van de bruto beëindigingsvergoeding terug te betalen, indien hij binnen een periode van maximaal 2 jaar na de einddatum van het dienstverband weer in dienst treedt bij RFH.

### **Artikel 32: Juridisch en/of financieel advies**

De boventallige medewerker die uit dienst gaat van RFH mag voor maximaal € 750,- inclusief BTW juridisch en/of financieel advies inhuren op kosten van RFH. De medewerker stuurt de factuur naar RFH.

### **Artikel 33: Uitzendarbeid**

RFH ziet erop toe dat tijdens de implementatie van een reorganisatie geen uitzendkrachten worden ingezet op structurele arbeid, tenzij er sprake is van niet-passende functies voor boventallige medewerkers binnen RFH

## Hoofdstuk 10 Beroepscommissie

### Artikel 34: Beroepscommissie

Er is een beroepscommissie die op verzoek van RFH of de medewerker toetst of het sociaal plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

### Artikel 35: Taken

De taken van de beroepscommissie zijn:

1. Toetsen of de medewerker over aantoonbare bijzondere kennis en bekwaamheden beschikt, waardoor boventalligheid bezwaarlijk is voor RFH. RFH vraagt om een uitspraak, zodat de medewerker kan worden uitgesloten van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. (Zie sociaal plan hoofdstuk 1 Afspiegelingsbeginsel.)
2. Toetsen of de medewerker op de juiste gronden is aangewezen als boventallig, als de medewerker bezwaar heeft gemaakt tegen zijn boventalligheid. De medewerker moet binnen 3 weken, nadat hij de boventalligheidsbrief heeft ontvangen, bezwaar maken. (Zie sociaal plan artikel 15, lid 1.) Noot: Bij de beroepscommissie sociaal plan kan de medewerker geen bezwaar maken tegen de functiebeschrijving of -indeling.
3. Toetsen of een functie in het plaatsingstraject passend is, als de medewerker of RFH daarover een oordeel vraagt. Binnen 3 weken, nadat de medewerker de passende functie heeft toegewezen gekregen, moet bezwaar worden gemaakt. (Zie sociaal plan artikel 19, lid 3.)
4. Een uitspraak doen, als de medewerker bezwaar maakt tegen het oordeel van RFH, dat hij niet geschikt is geworden in 9 maanden en daardoor nu boventallig wordt. De medewerker moet binnen 3 weken, nadat hij heeft gehoord dat hij niet geschikt is geworden en de boventalligheidsbrief heeft ontvangen, bezwaar maken.

### Artikel 36: Samenstelling en geheimhouding

De beroepscommissie bestaat uit

1. 2 leden benoemd op voordracht van RFH.
2. 2 leden, van wie bij voorkeur 1 OR-lid, benoemd op voordracht van de gezamenlijke vakbonden.
3. De voorzitter is één van de 2 leden die worden benoemd op voordracht van RFH.
4. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door RFH. Het mailadres is: [HR-Secretariaat@royalfloraholland.com](mailto:HR-Secretariaat@royalfloraholland.com).
5. De leden van de beroepscommissie zijn tot geheimhouding verplicht.
6. Als een commissielid, direct of indirect, zelf betrokken is bij de betreffende reorganisatie, wordt hij ter zake vervangen door een ander, door RFH of de vakbonden aan te wijzen, lid.

### **Artikel 37: Werkwijze beroepscommissie**

1. De medewerker of RFH doet schriftelijk (per e-mail) een verzoek aan de beroepscommissie om een uitspraak.
2. Het bezwaar van de medewerker heeft een opschortende werking met betrekking tot het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst. De opschortende werking geldt t/m 3 werkdagen na de uitspraak van de beroepscommissie.
3. De beroepscommissie behandelt het bezwaar schriftelijk of mondeling. Het besluit hiertoe wordt door de beroepscommissie genomen. Indien de beroepscommissie besluit tot een mondelinge behandeling, is het streven het bezwaar binnen 3 weken na ontvangst te behandelen, met een uitloop van 2 weken.
4. De beroepscommissie kan tijdens de behandeling van het bezwaar zowel de medewerker als RFH horen. De medewerker en RFH zijn verplicht volledig mee te werken en alle stukken aan te leveren.
5. Een bezwaar wordt door de voltallige beroepscommissie behandeld en gezamenlijk wordt een uitspraak gedaan.
6. De beroepscommissie doet de uitspraak schriftelijk aan RFH toekomen. De medewerker ontvangt een kopie.
7. De uitspraak heeft het karakter van een zwaarwegend advies. RFH, vertegenwoordigd door de manager van het reorganiserende bedrijfsonderdeel, kan alleen van de uitspraak afwijken, als hij daarvoor zwaarwegende argumenten heeft. Als RFH van de uitspraak afwijkt, wordt dat schriftelijk en gemotiveerd aan de medewerker en de beroepscommissie doorgegeven.
8. Indien de medewerker, die zich tot de beroepscommissie heeft gewend, het geschil ter beoordeling aan de rechter voorlegt, wordt zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard of ziet de beroepscommissie af van verdere behandeling.



## **Bijlage 1 Vaststellen bedrijfslocatie**

### **Artikel 38: Bedrijfslocatie**

Conform artikel 1 sub d van de wettelijke Ontslagregeling is een bedrijfslocatie een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft.

Op grond van de criteria die het UWV hanteert, worden de RFH-locaties Aalsmeer, Naaldwijk en Rijnsburg beschouwd als één bedrijfslocatie en locatie Eelde als één bedrijfslocatie. De afstand tussen de 3 eerst genoemde locaties en locatie Eelde is immers minimaal 200 km.

## Bijlage 2 Vaststellen wie boventallig wordt

### Artikel 39: Plaatsingsproces en boventallig

1. Nadat de OR advies heeft uitgebracht, neemt de directie een definitief besluit over de reorganisatie en kan het plaatsingsproces starten.
2. Vastgesteld wordt onder welke locatie de reorganisatie valt: *locatie Aalsmeer/Naaldwijk/Rijnsburg* of *locatie Eelde*. Per locatie wordt, indien van toepassing, afgespiegeld.
3. De medewerker met een *ongewijzigde* of *gewijzigde* functie is verplicht zijn functie te volgen. Als het aantal formatieplaatsen van een ongewijzigde of gewijzigde functie vermindert, wordt afgespiegeld.
4. Als een functie aanmerkelijk wijzigt of niet terugkomt in de nieuwe organisatie, is er sprake van een *vervallen* functie. Het afspiegelingsbeginsel is niet van toepassing. Indien de medewerker met een vervallen functie niet kan worden geplaatst op een passende functie, wordt hij boventallig.
5. Als er sprake is van een vermindering van formatieplaatsen, worden de functies ingedeeld in groepen van *gelijke* of *uitwisselbare* functies. De definitie van het UWV voor het vaststellen van categorieën uitwisselbare functies wordt gevolgd.  
Let wel: de plaats- en tijdgebonden functies in de bedrijfsonderdelen Logistiek Aalsmeer, Logistiek Naaldwijk en Logistiek Rijnsburg zijn niet met elkaar uitwisselbaar, omdat het voor de betrokken medewerkers niet mogelijk is om op een andere locatie dan hun standplaats hun logistieke werkzaamheden te verrichten gezien werktijden, bereikbaarheid en reisafstand.
5. Vervolgens wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast binnen een categorie gelijke of uitwisselbare functies, als het gaat om krimp binnen deze functies. De peildatum waarop de leeftijd en dienstjaren worden vastgesteld, is de datum waarop de directie het definitieve besluit tot de reorganisatie heeft genomen.
6. Op basis van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij gelijke of uitwisselbare functies wordt bekend welke medewerkers een vervallen functie hebben.
7. De medewerker met een vervallen functie die niet kan worden geplaatst op een passende functie binnen RFH, wordt boventallig.
8. De verantwoordelijk manager deelt de boventalligheid en de boventalligheidsdatum in een persoonlijk gesprek aan de medewerker mee. Dit gesprek is het zogenaamde *boventalligheidsgesprek*. RFH overhandigt de medewerker de *boventalligheidsbrief*.

### Artikel 40: Afspiegeling

1. Wanneer volgens dit sociaal plan sprake zal zijn van toepassing van het afspiegelingsbeginsel om medewerkers als boventallig aan te wijzen, vindt dit op basis van de volgende criteria, ontleend aan de Ontslagregeling, plaats.
2. De peildatum van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel is de datum waarop de directie het definitieve besluit voor de reorganisatie heeft genomen.
3. Allereerst worden alle medewerkers van een groep gelijke of uitwisselbare functies ingedeeld in:
  - a. Externe medewerkers (uitzendkrachten, ZZP'ers, ingeleende derden)

- b. Medewerkers die AOW-gerechtigd zijn
  - c. Oproepkrachten
  - d. Medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd waarvan de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst nog maximaal 26 weken bedraagt, gerekend na de dag waarop het UWV heeft beslist over de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
  - e. Medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd en medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die meer dan 26 weken bedraagt, gerekend na de dag waarop het UWV heeft beslist over de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
4. Binnen een categorie gelijke of uitwisselbare functies waarin arbeidsplaatsen vervallen, wordt eerst de arbeidsrelatie van de externe medewerkers (zie lid 3.a) beëindigd. Indien voor nog meer medewerkers in de groep gelijke of uitwisselbare functies moet worden bepaald van wie de arbeidsplaats vervalt, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast.
  5. Medewerkers van het reorganiserend bedrijfsonderdeel met een gelijke of uitwisselbare functie worden onderverdeeld in de volgende, vaststaande leeftijdsgroepen:
    - 15 tot en met 24 jaar
    - 25 tot en met 34 jaar
    - 35 tot en met 44 jaar
    - 45 tot en met 54 jaar
    - 55 jaar en ouder
  6. Vervolgens wordt berekend van hoeveel medewerkers per leeftijdsgroep de arbeidsplaats komt te vervallen. De medewerkers uit lid 3.b t/m 3.e tellen hierbij mee, zodat de leeftijdsopbouw voor en na het ontslag zoveel mogelijk gelijk blijft. Binnen elke leeftijdsgroep vervallen als eerste de arbeidsplaatsen van de medewerkers (achtereenvolgend) genoemd in lid 3.b t/m 3.d. Pas daarna van de medewerkers genoemd in artikel lid 3.e. Binnen elke leeftijdsgroep vervallen de arbeidsplaatsen van de medewerkers met het kortste dienstverband.
  7. Het aantal medewerkers dat als boventallige wordt aangewezen, komt verhoudingsgewijs overeen met de indeling van alle medewerkers in de leeftijdsgroepen, voordat werd afgespiegeld. Hiervan kan worden afgeweken, indien een medewerker over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn aanwijzing als boventallige te bezwaarlijk is. De betreffende medewerker kan dan buiten beschouwing worden gelaten en wordt er een andere medewerker als boventallige aangewezen.
  8. Voor de bepaling van de duur van het dienstverband wordt bij aanwijzing van medewerkers als boventallige medewerker gerefereerd aan het Ontslagregeling. Meer in het bijzonder betekent dit dat de periodes worden meegeteld waarin een medewerker vóór aanvang van zijn dienstverband met RFH of een van haar rechtsvoorgangers, bij deze zelfde werkgever heeft gewerkt op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst of op basis van uitlening door een derde, zoals bijvoorbeeld detachering of uitzendwerk, in dezelfde of vergelijkbare functie. Deze periodes tellen niet mee na een onderbreking van meer dan 3 maanden tot 1 juli 2015 en vanaf 1 juli 2015 geldt een onderbrekingsperiode van 6 maanden. Bij een onderbreking van 3 maanden, respectievelijk 6 maanden of minder, tellen de onderbrekingen zelf niet mee voor de bepaling van de duur van het

dienstverband bij de afspiegeling. Indien er wettelijke wijzigingen ten aanzien van de berekening van de duur van het dienstverband zijn tijdens de looptijd van het sociaal plan, zijn die bepalend.

9. Het afspiegelingsbeginsel wordt niet toegepast als een unieke functie of als een groep gelijke of uitwisselbare functies in het geheel komt te vervallen.
10. Indien er sprake is van een gewijzigde functie, maar er minder formatieplaatsen resteren, moet omgekeerd worden afgespiegeld. Dit houdt in dat de medewerkers die op basis van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking komen als eerste worden geplaatst op de gewijzigde functie.

## Bijlage 3 Outplacementbegeleiding

### Artikel 41: Outplacementtraject

1. Outplacement heeft als doel de medewerker die boventallig is te helpen een nieuwe baan te vinden. Een outplacementbureau begeleidt de boventallige medewerker in een outplacementtraject. Eerst wordt de medewerker geholpen om het verlies van de baan een plek te geven. Daarna start het outplacementtraject.
2. Het traject bestaat uit 3 fases:
  - a. Het analyseren van kansen.  
Testen en gesprekken om de kracht van de medewerker en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt in kaart te brengen, formuleren van een plan van aanpak.
  - b. Implementeren van de zoektocht.  
Workshops CV & motivatiebrief, social media, netwerken, stages, sollicitatiegesprekstraining.
  - c. Het realiseren van de loopbaanverandering.  
Gesprekken voeren, onderhandelen, overstappen.
3. Voor de medewerker die een eigen bedrijf wil starten, is er een speciaal traject dat start met een kansencheck 'Succeskans bij ondernemerschap'.

## Bijlage 4 Cao-artikelen

Onderstaande cao artikelen zijn ter informatie overgenomen uit de cao Royal FloraHolland 2023 – 2024. Indien onderstaande cao-artikelen wijzigen in de cao, is de gewijzigde cao leidend.

### Salarisgarantie (RFH-cao artikel 111)

1. De medewerker die door herplaatsing of door functieherwaardering een functie in een lagere salarisschaal moet aanvaarden, krijgt een salarisgarantie.
2. Er is geen salarisgarantie als de medewerker vrijwillig een lagere functie aanvaardt.
3. Werkwijze salarisgarantie:  
Het verschil tussen het oude, hogere bruto maandsalaris en het nieuwe, lagere bruto maandsalaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag. De medewerker bouwt pensioen op over het nieuwe bruto maandsalaris en de persoonlijke toeslag.
4. De salarisgarantie kent 2 varianten:
  - a. Bevriezen.
  - b. Cao-vastmaken.

Welke vorm van garantie de medewerker krijgt, hangt af van zijn dienstjaren. Op het moment van herplaatsing of functieherwaardering kijkt RFH naar de dienstjaren van de medewerker. In de tabel staat de vorm van garantie die daarbij hoort, bevroren of cao-vastmaken.

Garantie	Aantal dienstjaren
Bevriezen	Tot 10 dienstjaren
Cao-vastmaken	10 dienstjaren en meer

5. Bevriezen:  
Het totaal van het salaris en de persoonlijke toeslag blijft gelijk tot het nieuwe maximum van de schaal hoger is dan het oude salaris. Een structurele cao-verhoging wordt in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag.
6. Cao-vastmaken:  
De medewerker krijgt alle cao-verhogingen zowel over het salaris als over de persoonlijke toeslag.

### Voorbeeld

Een medewerker heeft een salaris van € 2.000,- en een persoonlijke toeslag van € 300,- . In totaal is dit € 2.300,-. Er komt een cao-verhoging van 3%.

Categorieën	Start	Bevriezen	Cao-vastmaken
Salaris per maand	€ 2.000	€ 2.000 x 1,03 = € 2.060	€ 2.000 x 1,03 = € 2.060
Persoonlijke toeslag per maand	€ 300	€ 300 - € 60 = € 240 De cao-verhoging gaat van de toeslag af	€ 300 x 1,03 = € 309 De toeslag stijgt mee met de cao-verhoging
<b>Totaal</b>	<b>€ 2.300</b>	<b>€ 2.060 + € 240 = € 2.300</b>	<b>€ 2.060 + € 309 = € 2.369</b>

### Afbouwregeling (RFH-cao artikel 77)

- Zodra de medewerker, die minimaal 3 jaar zonder onderbreking in onregelmatige diensten heeft gewerkt, op verzoek van RFH andere, meer regelmatige diensten gaat draaien, wordt bepaald hoeveel ORT de medewerker de laatste 12 maanden gemiddeld per maand heeft verdiend. De uitkomst van deze berekening is de *basis ORT* voor de eventueel toe te kennen afbouwregeling ORT. Vervolgens wordt de afbouw in 3 termijnen berekend:
  - Nadat de medewerker 8 maanden de nieuwe diensten heeft gedraaid, wordt berekend hoeveel ORT de medewerker gemiddeld heeft verdiend. Als het verschil tussen het oude salaris plus de berekende basis ORT en het nieuwe salaris plus de ORT groter is dan 1% ontvangt de medewerker 75% van het verschil als een eenmalig bedrag.
  - Op dezelfde wijze wordt na de volgende 8 maanden het verschil berekend. Als het verschil groter is dan 1% ontvangt de medewerker 50% van het verschil als een eenmalig bedrag.
  - Tot slot wordt na 8 maanden nogmaals het verschil berekend. Als het verschil groter is dan 1% ontvangt de medewerker 25% van het verschil als een eenmalig bedrag.
- Op verzoek van de medewerker kunnen de eenmalige bedragen worden omgezet in verlofuren en worden gestort op de Verlofspaarrekening (VSR).
- De afbouwregeling ORT duurt 24 maanden, waarbij het oude salaris en de basis ORT in deze maanden niet wijzigen. De afbouwregeling stopt eerder, indien de medewerker terugkeert naar zijn oude of een andere, hogere ORT.
- De medewerker die op eigen verzoek regelmatig gaat werken, komt niet in aanmerking voor de afbouwregeling.