

Regeling Aldi Drachten B.V. ten behoeve van de verhuizing naar de nieuw te bouwen locatie in Groningen.

Inleiding

Deze regeling (hierna te noemen: de Regeling), is bedoeld om de eventuele financiële gevolgen te regelen voor de medewerkers, die als gevolg van het feit dat het Distributiecentrum en hoofdkantoor (hierna "Distributiecentrum") van Aldi Drachten B.V. (hierna: "Aldi Drachten") medio 2022 van Drachten naar Groningen verhuist, ontstaan. Dit betekent dat er in de Regeling verscheidene zaken geregeld worden om de medewerkers voldoende in staat te stellen mee te gaan naar de nieuwe locatie. De Regeling is enkel en alleen bedoeld om de gevolgen van de verhuizing op te vangen en kan niet worden ingeroepen in andere situaties. Werkgever zal zich te allen tijde aan de fiscale wet- en regelgeving houden.

De nieuwe locatie is met het openbaar vervoer te bereiken via een rechtstreekse busverbinding. Werkgever spant zich in om de route van de dichtstbijzijnde bushalte naar de entree van het nieuwe Distributiecentrum zo veilig mogelijk te maken.

Het plan is om laadpalen voor elektrische auto's en oplaadpunten voor elektrische fietsen te plaatsen.

Werkingsfeer

Iedereen met een arbeidscontract bij Aldi Drachten, die op 1 maart 2021 al in dienst was én te maken krijgt met een standplaatswijziging door de overgang naar de nieuwe locatie in Groningen en dus op het moment van de verplaatsing en ingebruikname van het Distributiecentrum te Groningen nog in dienst is, heeft recht op de afspraken zoals die in de Regeling zijn opgenomen. De Regeling geldt ook voor de uitzendkracht die op 1 maart 2021 voor Aldi Drachten doorlopend tot de verplaatsing in dezelfde functie werkzaam is voor Aldi Drachten (als uitzendkracht of inmiddels als werknemer) én te maken krijgt met een standplaatswijziging door de overgang naar de nieuwe locatie in Groningen. De Regeling geldt niet voor medewerkers die voordat de nieuwe locatie in Groningen in gebruik wordt genomen de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Deze Regeling is ook niet van toepassing op medewerkers in de functies MD, MRB, MRBE, ML, MS, MHR, MSO, MCE of MARE. Tot slot is deze Regeling ook niet van toepassing op de medewerkers van de ALDI supermarkt filialen van ALDI Drachten.

Looptijd

De Regeling is van toepassing per de datum van de verplaatsing en ingebruikname van het nieuwe Distributiecentrum te Groningen gedurende 48 maanden na het moment waarop het Distributiecentrum op de nieuwe locatie in gebruik wordt genomen. De exacte datum van verplaatsing zal te zijner tijd tijdig worden gecommuniceerd door de Managing Director. De Regeling werkt slechts na in die zin dat rechten en verplichtingen van de individuele werknemer die reeds waren ontstaan gedurende de looptijd van de Regeling van kracht blijven na afloop van de werkingsduur ervan.

Overgang naar de nieuwe locatie

Alle medewerkers kunnen in hun huidige functie (met behoud van anciënniteit en arbeidsvoorwaarden) mee over naar het nieuwe Distributiecentrum in Groningen.

Dit onverlet de mogelijkheid dat werkgever en werknemer in overleg tot individuele andere afspraken kunnen komen, indien een specifieke situatie daar aanleiding toe geeft. Met in overleg wordt bedoeld dat dit de expliciete goedkeuring van medewerker vraagt, die blijkt uit ondertekening van het document waarin de wijziging is vastgelegd.

Regelingen om de overgang te faciliteren

De werkgever biedt de volgende tegemoetkomingen aan om de medewerkers te compenseren voor de eventuele gevolgen van de verplaatsing:

1) Reiskostenvergoeding

Aan werknemers die gebruik maken van eigen vervoer wordt gedurende 48 maanden na de verplaatsing, voor de extra kilometers woon-werkverkeer die gemaakt worden als gevolg van de verplaatsing, een

Paraaf FNV

Paraaf CNV

Paraaf OR ALDI Drachten B.V.

Paraaf ALDI Drachten B.V.

tegemoetkoming in de reiskosten toegekend ter grootte van € 0,19 per kilometer, gebaseerd op de snelste route van postcode van het huisadres van werknemer naar postcode van de nieuwe locatie.

De berekening per gewerkte dag op de nieuwe locatie in Groningen is als volgt:

2 x ... extra kilometers x € 0,19

Voor de afstand woon-werkverkeer die werknemer vóór de verplaatsing maakte, blijft de bij werkgever geldende reiskostenregeling gelden. Het dag-maximum van de reiskostenregeling bij werkgever vóór de extra kilometers geldt gedurende 48 maanden na de verplaatsing niet.

Voor werknemers die gebruik maken van het openbaar vervoer geldt dat als met openbaar vervoer wordt gereisd naar de nieuwe locatie in Groningen, de werkelijk gemaakte kosten volledig worden vergoed op basis van het goedkoopste tarief van het openbaar vervoer tweede klas voor de duur van 48 maanden na de verplaatsing.

Op het moment dat bovenstaande reiskostenvergoeding ten einde is, wordt teruggevallen op de dan geldende reiskostenvergoedingsregeling.

2) Loopbaancoach

Indien de werknemer na de overgang naar de nieuwe locatie aangeeft behoefte te hebben aan een loopbaancoach, dan biedt de werkgever deze begeleiding aan. Het budget bedraagt maximaal € 500,- inclusief btw per werknemer.

3) Verhuizen

Indien een werknemer wil verhuizen naar de directe omgeving van het Distributiecentrum te Groningen komt hij of zij in aanmerking voor een onbelaste verhuis- en inrichtingskostenvergoeding. Werknemer dient dan te voldoen aan de volgende twee voorwaarden:

1. Werknemer verhuist binnen een jaar na ingebruikname van de nieuwe locatie in Groningen. Indien werknemer voornemens is te verhuizen naar een huurwoning en zich binnen een jaar na ingebruikname van de nieuwe locatie in Groningen daartoe heeft ingeschreven, echter aantoonbaar als gevolg van een wachtlijst, niet in de gelegenheid is om binnen een jaar na ingebruikname van de nieuwe locatie in Groningen ook daadwerkelijk te verhuizen, zullen tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid nieuwe afspraken gemaakt worden over een aangepaste looptijd van deze regeling.
2. Werknemer was voor de overgang naar de nieuwe locatie op minder dan 25 kilometer van de oude locatie woonachtig en verhuist naar een woning waardoor de afstand woon-werk met tenminste 60% wordt verkleind.

Werkelijk gemaakte verhuiskosten worden vergoed tot een maximum van drie maandsalarissen, maar nooit meer dan het in dat jaar geldende fiscale maximum (€ 7.750,- in 2021). Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient werknemer een factuur van een erkend verhuisbedrijf of leverancier van inrichtingsmaterialen op zijn naam aan werkgever te overleggen.

Indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer binnen drie jaar na de verhuizing eindigt of de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd door werkgever vanwege een dringende zoals bedoeld in artikel 7:677 BW, dient werknemer de ontvangen verhuis- en inrichtingskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk terug te betalen volgens onderstaande tabel:

Vertrek binnen	1 jaar	2 jaar	3 jaar
Percentage terugbetaling	100%	50%	25%

4) Renteloos lenen

Een werknemer die door de verplaatsing genoodzaakt is met een auto naar het werk te gaan terwijl dat voorheen niet nodig was en/of genoodzaakt is een rijbewijs te gaan halen, kan na goedkeuring van werkgever

Paraaf FNV

Paraaf CNV

Paraaf OR ALDI Drachten B.V.

Paraaf ALDI Drachten B.V.

een renteloze lening krijgen voor een auto en/of een rijbewijs.

Het maximale bedrag hiervan is 12 x het bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld met een maximum van € 5.000,-, terug te betalen in gelijke delen gedurende 36 maanden.

Werknemer kan, na goedkeuring van werkgever, in plaats van een lening voor auto en/of rijbewijs, een renteloze lening verstrekt krijgen voor de aanschaf van één elektrisch aangedreven fiets met een maximum van € 5.000,-, waarbij werknemer gestimuleerd zal worden om daarbij maximaal gebruik te maken van het dan geldende fietsplan van werkgever.

De medewerker wordt vanaf 3 maanden voor de datum van verplaatsing, in de gelegenheid gesteld om gebruik te maken van een renteloze lening voor aanschaf van een auto en rijbewijs.

Indien werknemer voor het einde van de looptijd van de Regeling uit dienst gaat, zal het bedrag moeten worden afgelost. Over de terugbetaling worden tussen werkgever en werknemer op dat moment afspraken gemaakt over een redelijke terugbetalingsregeling en deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

5) *Werktijden*

Bij het opstellen van roosters zijn de bepalingen in de CAO en de arbeidstijdenregelgeving vanzelfsprekend leidend.

Werkgever en werknemer gaan met elkaar in gesprek over de werktijden of werkroosters na de verplaatsing, indien werknemer als gevolg van die verplaatsing en de daaruit voortvloeiende langere reistijd woon-werkverkeer onverhoopt privé tegen onoverkomelijke problemen aanloopt, als voor de werknemer dezelfde werktijden of werkroosters zouden gelden als vóór de verplaatsing. Werkgever en werknemer spannen zich beiden in om te komen tot een oplossing. Dit overleg heeft dus duidelijk de bedoeling om te komen tot afspraken over werktijden of werkroosters. Werkgever bevestigt haar bereidheid de werktijden of werkroosters aan te passen aan deze nieuwe omstandigheid in het belang van werknemer, voor zover de bedrijfsvoering dit toelaat.

In ieder geval zal werkgever voor de afdeling expeditie en intern transport, op dit moment bij het opstellen van de werkroosters 5.00 uur als vroegste reguliere begintijd aanhouden, in plaats van 4.30 uur. Daarmee houdt werkgever, ook na verplaatsing rekening met de toenemende woon-werkverkeer en de werk-privé balans.

Indien de werknemer voor woon-werkverkeer is aangewezen op het OV, houdt werkgever bij het vaststellen van werktijden/werkroosters rekening met de OV dienstregeling van de rechtstreekse verbinding(en).

6) *Carpoolen*

Indien een werknemer voor woon-werkverkeer carpoolt met collega's, zal werkgever in overleg treden met de werknemer met de bedoeling om te komen tot afspraken over werktijden of werkroosters die tegemoet komen aan de wensen van de werknemer, voor zover de bedrijfsvoering dit toestaat.

7) *Wijziging arbeidsduur*

Conform de Wet flexibel werken kan een werknemer een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsduur. Afgesproken is dat werkgever bereid is mee te werken aan een verzoek om vermindering van arbeidsduur.

8) *Thuiswerken*

Werknemer heeft recht op een gesprek over de mogelijkheid (een deel) van de afgesproken arbeidstijd na de verplaatsing thuis te werken indien het werk plaats onafhankelijk kan worden gedaan.

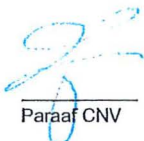
Helpdesk

Werknemers met financiële en/of fiscale vragen naar aanleiding van deze Regeling kunnen terecht bij de MHR.

Paraaf FNV



Paraaf CNV



Paraaf OR ALDI Drachten B.V.



Paraaf ALDI Drachten B.V.



Hardheidsclausule

Voor individuele situaties waarin deze Regeling niet voorziet of tot onbillijke situaties leidt, zal de Managing Director in afwijking van hetgeen in deze Regeling is opgenomen tot afwijkende individuele afspraken komen. De Managing Director wordt daaraan voorafgaand geadviseerd door de Begeleidingscommissie.

Deze bestaat uit:

- twee leden door de Managing Director aangewezen;
- twee leden van de Ondernemingsraad;
- een voorzitter die niet werkzaam is binnen Aldi Drachten.

Aldus overeengekomen op 2021 te Drachten.

Namens de vakbond CNV Vakmensen:

Namens de vakbond FNV Handel:



J. Twerda




L. Bakhuijsen

Aldi Drachten B.V.

Ondernemingsraad van Aldi Drachten B.V.:



P. Lautenbag
Managing Director



D. van der Wal
Voorzitter

Paraaf FNV

Paraaf CNV

Paraaf OR ALDI Drachten B.V.

Paraaf ALDI Drachten B.V.