

Versie 11 mei 2022

SOCIAAL PLAN PRIMARK

Verband houdende met

Project Plume

Tussen

Primark Netherlands B.V.

en

AVV, De Unie, RMU Werknemers, CNV Vakmensen

Inhoudsopgave

Artikel 1: Definities en uitleg	4.
Artikel 2: Looptijd en reikwijdte Sociaal Plan	7.
Artikel 3: Verstrekking van informatie	8.
Artikel 4: Aanzegging, Herplaatsing, Sollicitatie en Boventalligheid	8.
Artikel 5: Outplacement	15.
Artikel 6: Juridisch advies	15.
Artikel 7: Beëindigingsovereenkomst, UWV/kantonrechter en Eerdere Beëindiging	15.
Artikel 8: Periode tot en met de Beëindigingsdatum	16.
Artikel 9: Periode tijdens sollicitatieprocedure of tot plaatsing in Nieuwe Functie	16.
Artikel 10: Beëindigingsvergoeding	16.
Artikel 11: Pensioen	17.
Artikel 12: Collectieve verzekering	17.
Artikel 13: Eindafrekening	17.
Artikel 14: Getuigschrift en referenties	18.
Artikel 15: Hardheidsclausule	18.
Artikel 16: Aanvullende bepalingen	18.
Artikel 17: Bezwaarcommissie	18.
Bijlage 1: Reglement Bezwaarcommissie	
Bijlage 2: Herplaatsingsafspraken	
Bijlage 3: Stroomschema stappen Sociaal Plan	
Bijlage 4: Voorbeeld omgekeerd afspiegelen	
Bijlage 5: Tijdelijk sollicitatieproces functie Team Manager	

SOCIAAL PLAN PRIMARK

DIT SOCIAAL PLAN IS OVEREENGEKOMEN OP [●] TUSSEN:

Primark Netherlands B.V., een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, statutair gevestigd te Rotterdam ("**Primark**"), rechtsgeldig vertegenwoordigd door D.S. Swann Lassche en P.B. Prior;

en

Werknemersverenigingen AVV, De Unie, RMU Werknemers, CNV Vakmensen hierna gezamenlijk aangeduid als de "**Vakbonden**";

Primark en de Vakbonden worden hierna gezamenlijk aangeduid als de "**Partijen**";

ACHTERGROND:

- (A) Primark heeft op 4 februari 2022 aangekondigd in Nederland een reorganisatie in te willen zetten en heeft op 10 februari 2022 laten weten dat in de voorgekomen plannen een aantal functies volledig komt te vervallen, één nieuwe functie wordt gecreëerd en een aantal functies qua benaming en beschrijving van taken en verantwoordelijkheden wordt aangepast ("**Reorganisatie**").
- (B) Primark streeft ernaar om zoveel mogelijk Werknemers in dienst te houden door hen al dan niet na een sollicitatie te plaatsen in een Nieuwe Functie binnen Primark.
- (C) Aangezegde Werknemers wiens functie door de Reorganisatie niet meer terugkeert, worden in de gelegenheid gesteld aan te geven of zij binnen Primark willen blijven in een Nieuwe Functie.
- (D) Aangezegde Trainee Managers worden automatisch herplaatst in de Nieuwe Functie van Team Manager.
- (E) Ondanks het feit dat er meer dan 200 nieuwe vacatures worden geïntroduceerd binnen Primark als gevolg van de Reorganisatie naast de reeds bestaande vacatures, is het de verwachting dat niet alle Werknemers in een Nieuwe Functie bij Primark kunnen blijven. Ervan uitgaande dat deze verwachting juist is, dan heeft dat tot gevolg dat er sprake is van een collectief ontslag in de zin van de WMCO. Zodoende heeft Primark in het kader van de Reorganisatie met de Vakbonden dit sociaal plan gesloten om de gevolgen van de Reorganisatie voor Werknemers op te vangen ("**Sociaal Plan**").

- (F) De Reorganisatie is onderwerp van een adviestraject met de ondernemingsraad van Primark ("OR") in de zin van artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden. Dit adviestraject is aangekondigd op 20 januari 2022 en 4 februari 2022. De OR is geïnformeerd dat een adviestraject aanstaande is vanwege een reorganisatie waarbij uit wordt gegaan van een collectief ontslag. Op 10 februari 2022 heeft Primark de formele adviesaanvraag met betrekking tot de Reorganisatie bij de OR ingediend. De OR heeft op [∗] zijn advies over de Reorganisatie gegeven.
- (G) Als gevolg van de Reorganisatie, komen de volgende bepaalde functies binnen Primark volledig te vervallen:
- (i) Supervisor (Sales Floor, Stockroom, VM)
 - (ii) Senior Department Manager
 - (iii) Trainee Manager
- (H) Onderdeel van de Reorganisatie is de introductie van de nieuwe functie van Team Manager. Trainee Managers worden op deze functie geplaatst. Andere Aangezegde Werknemers kunnen op deze Nieuwe Functie solliciteren.
- (I) Partijen hebben gesproken over de achtergrond van de Reorganisatie, de gevolgen voor de Werknemers en hoe zoveel als mogelijk Werknemers in dienst te houden bij Primark in een Nieuwe Functie. Partijen hebben overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan op [∗].

DE PARTIJEN KOMEN HET NAVOLGENDE OVEREEN:

1.1 Definities en uitleg

Werkgever	Primark Netherlands B.V.
Werknemer	De werknemer in dienst bij Primark op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de werknemer in dienst bij Primark op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een einddatum na 31 december 2022 en wiens functie als gevolg van deze Reorganisatie vervalt.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

Aangezegde Werknemer	De Werknemer die door Primark is Aangezegd en die hier een schriftelijke bevestiging van ontvangt. Na Aanzegging dient deze Werknemer binnen tien dagen een keuze te maken voor herplaatsing in een Nieuwe Functie al dan niet via een sollicitatie of voor de Beëindigingsovereenkomst.
Beëindigingsovereenkomst	De vaststellingsovereenkomst waar in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden de afspraken tussen Werkgever en Werknemer zijn beschreven grond van het Sociaal Plan. De Werknemer ontvangt tegelijkertijd met de Beëindigingsovereenkomst een overzicht van de berekening van de Beëindigingsvergoeding.
Diensttijd	De aaneensluitende periode, of het geheel van perioden voorzover deze perioden niet langer dan zes maanden onderbroken zijn, waarbij de Werknemer in dienst is bij Primark op basis van een arbeidsovereenkomst, met inbegrip van uitzend- en/of detacheringsperioden bij Primark, direct, of met onderbrekingen van ten hoogste zes maanden voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met Primark, voor zover sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:688a lid 2 BW. Uitgangspunt voor het bepalen van de diensttijd is de datum in dienst op de loonstrook van Werknemer.
Bruto Salaris	Het op de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt geldende bruto vierwekelijkse salaris inclusief, voorzover van toepassing, vaste toeslagen (namelijk: functietoeslag, de toeslag voor het werken op bepaalde uren op bepaalde dagen conform artikelen 7.2 en 7.3 CAO Retail Non-food indien de Werknemer vast op deze uren en dagen werkt) en vakantiebijslag.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

Herplaatsingsbeleid	Het beleid waarin de Herplaatsingsinspanningen zijn beschreven, zoals opgenomen onder andere in artikel 4, in Bijlage 2 en Bijlage 3 van het Sociaal Plan.
Herplaatsingsinspanningen	De inspanningen van Werkgever conform artikel 7:669 (1) Burgerlijk Wetboek en artikel 9 van de Ontslagregeling, waarbij wordt onderzocht of een Werknemer binnen de wettelijke redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing of na een sollicitatie kan worden herplaatst in een Nieuwe Functie.
Boventallige Werknemer	De Aangezegde Werknemer die Boventallig is verklaard door Werkgever en die een schriftelijke bevestiging hiervan heeft ontvangen.
Geschikte functie	Een Geschikte Functie is een vacature binnen Primark die buiten het bereik van een Passende functie valt, maar die de Aangezegde Werknemer al dan niet na een sollicitatie bereid is te aanvaarden op basis van de voor die functie geldende voorwaarden inclusief het bij deze functie behorende salaris.
Passende functie	Een Passende Functie is een vacature binnen Primark die naar het oordeel van Werkgever passend is voor de Aangezegde Werknemer qua beloningsniveau, functie, verantwoordelijkheden, vereiste kennis, ervaring en vaardigheden, een en ander zoals beschreven in Bijlage 2 van het Sociaal Plan.
Nieuwe Functie	Een Nieuwe Functie is een Passende of Geschikte Functie binnen Primark die de Aangezegde Werknemer al dan niet na sollicitatie aangeboden krijgt dan wel op wordt geplaatst.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

Reorganisatie	De reorganisatie die is ingezet met de adviesaanvraag van 10 februari 2022 en die ook wordt aangeduid als Project Plume.
Sociaal Plan	Het Sociaal Plan dat vanwege de Reorganisatie is overeengekomen.
Transitievergoeding	De wettelijke ontslagvergoeding (2022) ex artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek.
Beëindigingsvergoeding	De vergoeding die de Boventallige Werknemer ontvangt wanneer de Beëindigingsovereenkomst binnen de gestelde termijn is ondertekend en niet binnen de bedenktijd is ingetrokken. De hoogte van de Beëindigingsvergoeding wordt bepaald door de Transitievergoeding te berekenen uitgaande van het Bruto Salaris en de Diensttijd en deze uitkomst te vermenigvuldigen met factor 1,6.

2 Looptijd en reikwijdte Sociaal Plan

- 2.1** Dit Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening en is van toepassing tot en met het moment dat Aangezegde Werknemers aanspraken hebben op grond van dit Sociaal Plan.
- 2.2** Dit Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers die als gevolg van de Reorganisatie zijn Aangezegd.
- 2.3** Het Sociaal Plan is gedurende de looptijd niet van toepassing op werknemers van Primark van wie de arbeidsovereenkomst eindigt of wordt beëindigd om andere redenen dan de Reorganisatie, bijvoorbeeld in het geval van:
- werknemers die zelf hun arbeidsovereenkomst hebben opgezegd;
 - werknemers die zijn ontslagen op grond van een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:677 en artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek;

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

- werknemers wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens onvoldoende functioneren. Hier is geen sprake van wanneer de proefplaatsing van de Aangezegde Werknemer niet succesvol is en deze Werknemer Boventallig wordt verklaard;
- werknemers wiens arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst om andere redenen dan de Reorganisatie;
- werknemers, wanneer aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan, wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omdat zij langer dan 104 weken arbeidsongeschikt zijn;
- werknemers die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben die van rechtswege eindigt voor 1 januari 2023.

3 Verstrekking van informatie

- 3.1** Werknemers die een beroep doen op de in dit Sociaal Plan opgenomen financiële aanspraken zijn verplicht Werkgever de juiste vereiste inlichtingen te verschaffen, voor zover hen daarom wordt verzocht.

4 Aanzegging, Herplaatsing, Sollicitatie en Boventalligheid¹

Herplaatsingsmogelijkheden

- 4.1** Werkgever zal alle Werknemers tijdig informeren over de mogelijkheden van een Nieuwe Functie. Werkgever heeft dit proces vanaf eind maart 2022 ingezet en heeft Werknemers onder meer geïnformeerd over het sollicitatieproces voor de functie van Team Manager en voor de functie van Visual Merchandising Manager als ook over herplaatsing onder andere in de functie van Department Manager en Retail Assistent.

Aanzegging van de Trainee Manager

- 4.2** De Trainee Manager ontvangt tijdens het Aanzeggingsgesprek een afschrift van het Sociaal Plan en een brief waarin zowel de Aanzegging als de Herplaatsing in de functie van Team Manager wordt bevestigd. Ook ontvangt de Trainee Manager een gewijzigde arbeidsovereenkomst met daarin onder andere de ingangsdatum van Herplaatsing en het salaris (€ 2.955,84 bruto per 4-wekelijkse periode op basis van een fulltime dienstverband tenzij het individuele salaris hoger was in welk geval de Trainee Manager na plaatsing dat hogere salaris

¹ Dit artikel moet in samenhang met Bijlage 2, Herplaatsingsbeleid, en Bijlage 3, Stroomschema, worden gelezen.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

behoudt). De Trainee Manager wordt geplaatst in dezelfde winkel als waar men tijdens de Aanzegging was geplaatst.

Aanzegging andere Werknemers

- 4.3** De Werknemer op wie artikel 4.2 van het Sociaal Plan **niet** van toepassing is, ontvangt tijdens het Aanzeggingsgesprek een afschrift van het Sociaal Plan en een brief met informatie over Herplaatsingsmogelijkheden binnen Primark in een Nieuwe Functie. Primark legt uit tot welke datum de Aangezegde Werknemer interesse in een Nieuwe Functie kenbaar kan maken, op welke wijze en welke informatie moet worden opgegeven.
- 4.4** De Werknemer die op het moment van ondertekening van het Sociaal Plan niet of niet volledig (re-integratie-)werkzaamheden uitvoert binnen Primark wegens arbeidsongeschiktheid en die naar het oordeel van de bedrijfsarts benutbare mogelijkheden heeft, zal eveneens worden Aangezegd en binnen dezelfde termijnen als van toepassing is op andere Aangezegde Werknemers opgave moeten doen van de opties en keuzes bedoeld in artikel 4.5 onder ii. – vi. van het Sociaal Plan. Deze arbeidsongeschikte Werknemer kan uiteraard tijdens arbeidsongeschiktheid niet kiezen voor een Beëindigingsovereenkomst en zal ook later in het proces zoals is beschreven in het Sociaal Plan niet een Beëindigingsovereenkomst van Primark aangeboden krijgen zolang de betreffende Werknemer arbeidsongeschikt is.
- 4.5** De Werknemer die of op het moment van ondertekening van het Sociaal Plan niet werkzaam is binnen Primark vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof of van wie bekend is dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof nog in 2022 zal starten geldt dat zij zal worden Aangezegd en binnen dezelfde termijnen als van toepassing is op andere Aangezegde Werknemers opgave zal moeten doen van de opties en keuzes bedoeld in artikel 4.5 onder ii. – vi. van het Sociaal Plan. Deze Aangezegde Werknemer kan uiteraard tijdens en zes weken na afloop van het betreffende verlof niet kiezen voor een Beëindigingsovereenkomst en zal deze ook niet van Primark aangeboden krijgen in deze periode.

Opgave binnen tien dagen na Aanzegging

- 4.6** Deze Aangezegde Werknemer dient in ieder geval **binnen tien dagen** kenbaar te maken of men kiest voor:
- i. De Beëindigingsovereenkomst;
 - ii. Herplaatsing in de functie van Department Manager;
 - iii. Sollicitatie naar de functie van Team Manager;

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

- iv. Sollicitatie naar de functie van Visual Merchandising Manager;
- v. Sollicitatie naar een andere eventueel Geschikte Functie zoals Cash Office Operative, Visual Merchandiser of andere hier niet met naam genoemde eventueel Geschikte Functies;
- vi. Herplaatsing in de functie van Retail Assistant.

Primark benadrukt dat het niet alleen mogelijk is om meerdere opties te kiezen maar dat dit ook wordt aangemoedigd. Reden daarvoor is dat vanaf het moment van Aanzegging alle vacatures binnen Primark die vanwege de Reorganisatie waren aangehouden voor de Aangezegde Werknemers worden opengesteld en worden aangehouden wanneer het sollicitatie- of plaatsingsproces binnen tien dagen na Aanzegging door de Aangezegde Werknemer in werking is gezet.

Herplaatsing in de functie van Department Manager

- 4.7** Er is een aantal vacatures voor de functie van Department Manager ("**DM**") die eerst beschikbaar worden gesteld aan de Aangezegde Senior Department Managers ("**SDM**"). De SDM-er die voor deze functie in aanmerking wil komen moet binnen tien dagen na Aanzegging een uitputtende opgave doen van alle winkels waarin men zou willen worden herplaatst alsmede de volgorde van voorkeur. Het is niet mogelijk om deze opgave later te wijzigen of aan te vullen omdat Primark op dezelfde dag aan de hand van alle opgaves bepaalt wie in welke winkel wordt herplaatst.
- 4.8** Primark stelt vervolgens per winkel via omgekeerd afspiegelen (zie Bijlage 4 waarin een voorbeeld van omgekeerd afspiegelen is beschreven) vast welke SDM-er in de functie van DM is herplaatst. De SDM-er die heeft opgegeven te willen worden herplaatst als DM-er accepteert de herplaatsing in een van de winkels die zijn opgegeven.
- 4.9** Wanneer niet alle SDM-ers die zich hiervoor hadden opgegeven kunnen worden herplaatst in de winkel naar keuze, zal worden bekeken of er vacatures voor de functie van DM in een andere winkel beschikbaar zijn. Deze vacatures worden aan de betreffende SDM-ers aangeboden zonder dat hierbij de verplichting is om hierop in te gaan.
- 4.10** Zodra de uitkomst van het omgekeerd afspiegelen bekend is ontvangen alle geplaatste Werknemers een schriftelijke bevestiging van de uitkomst. Zij ontvangen ook een gewijzigde arbeidsovereenkomst met daarin de datum waarop de plaatsing ingaat, behoud van het huidige hogere Bruto Salaris (zie voor verdere uitleg artikel 4.29), en de winkel waarin men is geplaatst. Vanaf het moment van plaatsing voert de Werknemer de Nieuwe Functie uit. Eventueel

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

andere sollicitaties waar de SDM-er zich binnen tien dagen na Aanzegging voor had opgegeven worden beëindigd per de datum van plaatsing in de functie van DM-er. De Werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van deze beëindiging.

Sollicitatie naar de functie van Team Manager

- 4.11** De Aangezegde Werknemer die solliciteert naar de functie van Team Manager doet binnen tien dagen na Aanzegging opgave van ten minste twee en maximaal drie winkels (mits de winkels binnen een straal van maximaal 25 km enkele reis (ov9292/ANWB) liggen) waarin men wil werken, alsmede van de volgorde van voorkeur. Ook dient te worden aangegeven of men solliciteert op de fulltime of op de parttimefunctie als onderdeel van een duobaan. De Aangezegde Werknemer mag ook winkels buiten de straal van 25 km opgeven maar heeft bij plaatsing geen aanspraak op een reiskostenvergoeding.
- 4.12** Voor de parttimefunctie van Team Manager geldt het volgende. Primark plaatst alleen Werknemers op een parttime duobaan als er twee Werknemers zijn die samen deze functie in dezelfde winkel kunnen uitvoeren en wiens werkdagen op elkaar aansluiten. De parttimefunctie kent een vast aantal uren per week van 21 uur die worden verdeeld over drie dagen van zeven uur. Eén van deze drie dagen valt in het weekend en wordt via het rooster aan de Werknemer kenbaar gemaakt. Dit betekent dat de Werknemer beschikbaar dient te zijn afwisselend op zaterdag en op zondag. De Werknemer dient ook beschikbaar te zijn op de door Primark aan te geven werktijden. Deze worden niet tevoren vastgelegd.
- 4.13** Primark gaat ervan uit dat de SDM-er die opteert voor de Nieuwe Functie van Team Manager en die het reguliere sollicitatieproces daarvoor dient te doorlopen, kan aangeven met welke motivatie men in plaats van een senior management rol bereid is een junior management rol inclusief het daarbij behorende salaris te bekleden.

Plaatsing in de functie van Team Manager

- 4.14** Na een succesvolle sollicitatie naar en plaatsing in de functie van Team Manager ontvangt de Aangezegde Werknemer een gewijzigde arbeidsovereenkomst met daarin onder andere de datum van plaatsing, het salaris van Team Manager (€ 2.955,84 bruto per 4-wekelijkse periode op basis van een fulltime dienstverband) en de winkel waarin men is geplaatst. Vanaf de datum van plaatsing voert men de functie van Team Manager uit.
- 4.15** Primark plaatst de Werknemer na een succesvolle sollicitatie in de functie van Team Manager in één van de door Werknemer opgegeven winkels. Bij meer

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

kandidaten per winkel zal op basis van geschiktheid worden geplaatst en bij gelijke geschiktheid via omgekeerd afspiegelen.

- 4.16** De Werknemer die niet kan worden geplaatst op een winkel naar keuze krijgt, indien deze functie beschikbaar is, de functie in een alternatieve winkel aangeboden maar mag dit aanbod weigeren als de winkel verder is dan 25 km enkele reis van het woonadres van Werknemer (ov9292/ANWB).

Sollicitatie naar de functie van Visual Merchandising Manager en plaatsing

- 4.17** De Aangezegde Werknemer die solliciteert naar de functie van Visual Merchandising Manager doet binnen tien dagen na Aanzegging opgave van de winkels waarin men zou willen worden geplaatst.

- 4.18** Primark plaatst de Werknemer na een succesvolle sollicitatie in een van de door Werknemer opgegeven winkels. Bij meer kandidaten per winkel zal op basis van geschiktheid worden geplaatst en bij gelijke geschiktheid via omgekeerd afspiegelen. Na een succesvolle sollicitatie en plaatsing ontvangt de Aangezegde Werknemer een gewijzigde arbeidsovereenkomst met daarin onder andere de datum van plaatsing, het salaris van Visual Merchandising Manager (€ 2.984,33 bruto per 4-wekelijkse periode op basis van een fulltime dienstverband) en de winkel waarin men is geplaatst. Vanaf de datum van plaatsing voert men de functie van Visual Merchandising Manager uit.

- 4.19** De Werknemer die niet kan worden geplaatst in een winkel naar keuze krijgt, indien deze functie beschikbaar is, de functie in een alternatieve winkel aangeboden maar mag dit aanbod weigeren als de winkel verder is dan 25 km enkele reis van het woonadres van Werknemer (ov9292/ANWB).

Proefplaatsing in functie Team Manager en Visual Merchandising Manager

- 4.20** Voor de Aangezegde Werknemer die Supervisor was geldt na plaatsing in de functie van Team Manager een periode van proefplaatsing van (maximaal) zes maanden vanaf de datum van plaatsing. Binnen deze periode kan Primark de Werknemer gemotiveerd en schriftelijk informeren dat, waarom en per wanneer de proefplaatsing wordt ingetrokken. Deze Werknemer wordt vervolgens teruggeplaatst in de functie van Supervisor en Boventallig verklaard. Na terugplaatsing in de functie van Supervisor ontvangt de Werknemer vanaf de eerstvolgende payroll periode het salaris van Supervisor.

- 4.21** Voor de Aangezegde Werknemer die Supervisor of SDM-er was geldt na plaatsing in de functie van Visual Merchandising Manager een periode van proefplaatsing van (maximaal) zes maanden vanaf de datum van plaatsing. Binnen deze periode kan Primark de Werknemer gemotiveerd en schriftelijk

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

informereren dat, waarom en per wanneer de proefplaatsing wordt ingetrokken. Deze Werknemer wordt vervolgens teruggeplaatst in de functie van Supervisor of SDM en wordt Boventallig verklaard. Na terugplaatsing in de functie van Supervisor of SDM ontvangt de Werknemer vanaf de eerstvolgende payroll periode het bij deze functie behorende salaris.

Boventalligverklaring

- 4.22** De Aangezegde Werknemer wordt Boventallig verklaard wanneer:
- 4.22.1** Men heeft gekozen voor de Beëindigingsovereenkomst;
 - 4.22.2** Geen enkele sollicitatie die binnen tien dagen na Aanzegging in werking is gezet naar een eventueel Geschikte Functie succesvol was;
 - 4.22.3** Primark de periode van proefplaatsing voortijdig of na afloop beëindigt en Werknemer wordt teruggeplaatst in de Aangezegde functie.

Boventalligheid

- 4.23** Als sprake is van Boventalligheid vanwege een van de redenen beschreven in artikel 4.22 van dit Sociaal Plan, dan ontvangt de Werknemer tijdens een persoonlijk gesprek een schriftelijke bevestiging van de Boventalligheid, een Beëindigingsovereenkomst en de berekening van de Beëindigingsvergoeding.
- 4.24** De Werknemer die een Beëindigingsovereenkomst ontvangt, dient deze binnen zeven dagen na ontvangst te ondertekenen om aanspraak te kunnen blijven maken op alle financiële voorzieningen uit het Sociaal Plan. Werkgever zal de Boventallige Werknemer uitdrukkelijk wijzen op de mogelijkheid om juridisch advies in te winnen.
- 4.25** De Werknemer die Boventallig is mag, binnen de hiervoor genoemde zeven dagen, solliciteren naar een eventueel Geschikte Functie met uitzondering van de functies waar men reeds in het kader van de Reorganisatie zonder succes op heeft gesolliciteerd of waar de proefperiode (voortijdig) van is beëindigd. Solliciteren naar een eventueel Geschikte Functie schort de termijn van ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst niet op. Als na een succesvolle sollicitatie of na verzoek van herplaatsing als RA, de Boventallige Werknemer wordt geplaatst op een Nieuwe Functie, dan wordt de Beëindigingsovereenkomst ingetrokken en bevestigen Primark en de Werknemer schriftelijk dat aan de Beëindigingsovereenkomst geen uitvoering meer zal worden gegeven.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

Nieuwe Functie: Passend of Geschikt

- 4.26** Een Nieuwe Functie is Passend als deze aansluit bij de (management)ervaring binnen Primark, functieniveau en vaardigheden van de Werknemer, het Bruto Salaris niet meer dan 8% afwijkt van het Bruto Salaris van de Werknemer, de arbeidsomvang gelijk of nagenoeg gelijk is ten opzichte van de laatste functie van de Werknemer en men al dan niet met behulp van scholing tijdens de voor Primark geldende wettelijke opzegtermijn geschikt is of wordt voor de Nieuwe Functie, eventueel door middel van een extra opleidingsinspanning.
- 4.27** Een Geschikte Functie is een Nieuwe Functie die niet een Passende Functie is en die de Aangezegde Werknemer bereid is te aanvaarden al dan niet na sollicitatie, op basis van de toepasselijke arbeidsomvang en tegen de voor de Nieuwe Functie geldende arbeidsvoorwaarden.

Bruto Salaris na plaatsing in Nieuwe Functie

- 4.28** De SDM-er die succesvol solliciteert op de functie van Team Manager ontvangt vanaf de eerste payroll-periode na de ingangsdatum van de plaatsing gedurende zes payroll periodes het oude hogere Bruto Salaris. Daarna ontvangt de Werknemer het salaris van deze Nieuwe Functie.
- 4.29** De Aangezegde Werknemer uit artikel 4.3 van het Sociaal Plan die:
- (i) werkzaam is als SDM-er en wordt geplaatst in een Nieuwe Functie van DM-er; of
 - (ii) werkzaam is als Supervisor en geplaatst wordt in een Nieuwe Functie van Retail Assistant; of
 - (iii) werkzaam is als Supervisor en geplaatst wordt in een Nieuwe Functie van Cash Office Operative,

behoudt aanspraak op het oude hogere Bruto Salaris. Dit Bruto Salaris wordt in de Nieuwe Functie voor deze Werknemer bevroren. Dat betekent dat deze Werknemer geen aanspraak heeft op verhogingen en indexaties totdat de andere werknemers op wie het Sociaal Plan niet van toepassing is en die werkzaam zijn in dezelfde functie (respectievelijk DM / Retail Assistant / Cash Office Operative), ook het hogere salarisniveau van deze betreffende Werknemer hebben bereikt.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

5 Outplacement

- 5.1** Indien binnen Primark geen Nieuwe Functie voor de Werknemer beschikbaar is en de Boventallige Werknemer heeft de Beëindigingsovereenkomst tijdig ondertekend, dan kan de Werknemer via Primark begeleiding krijgen bij het vinden van een baan buiten Primark. Deze begeleiding wordt georganiseerd door NextJob en duurt maximaal zes maanden. Deze begeleiding eindigt in ieder geval vanaf de indiensttreding bij een werkgever buiten Primark. Onder deze begeleiding kan ook een opleiding vallen van maximaal € 1.500, indien dit volgens NextJob nodig is voor het (vergroten van de kans op het) vinden van een baan buiten Primark.

6 Juridisch advies

- 6.1** Primark zal aan de Werknemer die de Beëindigingsovereenkomst tijdig heeft ondertekend een bedrag betalen van maximaal EUR 750 bruto ter dekking van juridische kosten, tenzij de Werknemer een rechtsbijstandverzekering heeft afgesloten en de kosten door de verzekeraar worden vergoed. Deze tegemoetkoming wordt vergoed nadat de Boventallige Werknemer heeft aangetoond juridisch advies ingewonnen te hebben. Primark zal dit bedrag aan de Werknemer met het loon betalen in de eerstvolgende payroll periode nadat de bedenktijd verstrijkt.

7 Beëindigingsovereenkomst, UWV/kantonrechter en Eerdere Beëindiging

- 7.1** De geldende opzegtermijn zal in acht worden genomen bij het bepalen van de Beëindigingsdatum mits de Beëindigingsovereenkomst binnen de door Primark gestelde termijn door de Boventallige Werknemer is getekend.

UWV/kantonrechter

- 7.2** Indien de Boventallige Werknemer de Beëindigingsovereenkomst niet accepteert noch ondertekent binnen de gestelde termijn dan zal Primark een (verdere) aanvraag indienen voor een ontslagvergunning bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen ("**UWV**") om de arbeidsovereenkomst op te kunnen zeggen. Als er een opzegverbod geldt om redenen anders dan arbeidsongeschiktheid/zwangerschap, dan zal Primark de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.
- 7.3** Wanneer het UWV aan Primark toestemming geeft om de arbeidsovereenkomst van de Werknemer op te zeggen, dan zal Primark bij het bepalen van de einddatum in beginsel uitgaan van de in de VSO opgenomen einddatum. Dit uitgangspunt geldt tevens bij een procedure via de kantonrechter.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

Eerder vertrekken bij Primark

- 7.4** Als de Boventallige Werknemer die de Beëindigingsovereenkomst tijdig heeft ondertekend en niet heeft ingetrokken voor de Beëindigingsdatum een baan bij een andere werkgever vindt en daar wil starten, informeert de Werknemer Primark hier ten minste één week tevoren over. De arbeidsovereenkomst met Primark van deze Werknemer eindigt per de startdatum bij de nieuwe werkgever. De Boventallige Werknemer houdt aanspraak op de Beëindigingsvergoeding uit de Beëindigingsovereenkomst en op het openstaande vakantiedagen saldo per de feitelijke uitdiensttredingsdatum.

8 Periode tot en met de Beëindigingsdatum

- 8.1** De Werknemer zal aanspraak blijven houden op het Bruto Salaris tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Arbeidsvoorwaardenregelingen die tussen de Werknemer en de Werkgever gelden, zullen conform de voorwaarden van de betreffende regeling worden afgewikkeld, tenzij in dit Sociaal Plan anders wordt bepaald.
- 8.2** Verlof kan worden opgenomen voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst tenzij dit naar het oordeel van Primark de bezetting in de winkel te veel onder druk zou zetten.
- 8.3** Primark houdt zoveel als mogelijk rekening met sollicitaties die de Boventallige Werknemer heeft om een baan buiten Primark te kunnen vinden.

9 Periode tijdens sollicitatieprocedure of tot plaatsing in Nieuwe Functie

- 9.1** De Werknemer die solliciteert op een Nieuwe Functie dan wel wacht op plaatsing in een Nieuwe Functie wordt geacht de reguliere werkzaamheden in de Aangezegde Functie uit te blijven voeren totdat Primark schriftelijk plaatsing in een Nieuwe Functie en de datum van plaatsing heeft bevestigd.

10 Beëindigingsvergoeding

- 10.1** De Beëindigingsvergoeding die de Boventallige Werknemer ontvangt die de Beëindigingsovereenkomst binnen de door Primark gestelde termijn heeft ondertekend en niet binnen de bedenktijd heeft ingetrokken is gelijk aan de Transitievergoeding berekend met inachtneming van de in de Beëindigingsovereenkomst opgenomen einddatum maal factor 1,6.
- 10.2** Voor de berekening van de Transitievergoeding zal het Bruto Salaris worden

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

omgerekend naar een bruto maandsalaris als volgt: $((\text{Bruto Salaris} / 4) * 52) / 12$.

10.3 Voor de berekening van de gemiddelde variabele toeslagen in het kader de Transitievergoeding zal worden uitgegaan van de toeslagen die de Boventallige Werknemer in 2022 heeft ontvangen ("**referentiejaar**").

10.4 De Boventallige Werknemer wiens Beëindigingsvergoeding in 2022 wordt uitbetaald, kan schriftelijk aan Primark verzoeken om de helft van deze aanspraak in januari 2023 uit te keren. De betreffende Werknemer doet dit binnen twee weken na ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst.

11 Pensioen

Op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de Boventallige Werknemer zullen de pensioenaanspraken worden afgewikkeld in lijn met de relevante voorschriften van de pensioenregeling waaraan deze Werknemer deelneemt.

12 Collectieve verzekering

De deelname van Boventallige Werknemer aan alle bedrijfsregelingen en collectieve verzekeringen zal met ingang van de Beëindigingsdatum eindigen. De Boventallige Werknemer dient deze mutatie zelf in de betreffende systemen bij de betreffende uitvoerende partijen door te voeren, hetgeen in de Beëindigingsovereenkomst zal worden verwoord.

13 Eindafrekening

Uiterlijk in de maand volgende op de Beëindigingsdatum zal de Boventallige Werknemer een eindafrekening ontvangen inclusief het laatste nog niet betaalde Bruto Salaris, de pro rata opgebouwde vakantiebijslag en opgebouwde doch niet genoten vakantiedagen per de feitelijke einddatum. De vergoeding voor juridische kosten zal worden bepaald en betaald zoals beschreven in artikel 6 van het Sociaal Plan. De Beëindigingsvergoeding zal worden betaald in de eerstvolgende payroll periode na de Eindafrekening tenzij is gekozen voor de optie beschreven in artikel 10.4 van dit Sociaal Plan.

14 Getuigschrift en referenties

De Boventallige Werknemer zal een getuigschrift ontvangen en desgewenst referenties verschaffen.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

15 Hardheidsclausule

- 15.1** Indien de implementatie van het Sociaal Plan naar het oordeel van Werkgever leidt tot een evident onredelijke situatie voor een Werknemer, zal Werkgever afwijken van het Sociaal Plan ten voordele van de individuele Werknemer. Als zich een dergelijke situatie voordoet, zal Primark in overleg treden met de betreffende Werknemer, om te streven naar een oplossing die zoveel mogelijk aansluit bij de letter en de geest van dit Sociaal Plan. Als dit overleg niet tot een oplossing leidt, kan de kwestie aan de Bezwaarcommissie worden voorgelegd.
- 15.2** In het geval van omstandigheden waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zal de Werkgever in de geest van dit Sociaal Plan handelen.

16 Aanvullende bepalingen

- 16.1** Per de Beëindigingsdatum is de Werknemer niet langer gebonden aan enig non-concurrentiebeding. Het geheimhoudingsbeding zal van toepassing blijven na de Beëindigingsdatum onder de voorwaarden zoals die volgen uit de arbeidsovereenkomst van de Werknemer.
- 16.2** Op dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing.

17 Bezwaarcommissie

- 17.1** Er wordt een Bezwaarcommissie ingesteld voor geschillen die ontstaan in de toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan. De samenstelling, taken, werkwijze en bevoegdheden zijn in het reglement in Bijlage 1 opgenomen.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

BIJLAGE 1 REGLEMENT BEZWAARCOMMISSIE

Na ondertekening van het Sociaal Plan wordt een Bezwaarcommissie ingericht.

1 Taak

De Bezwaarcommissie heeft tot taken:

- (a) Advisering in die gevallen waarin uitvoering van het Sociaal Plan tot een voor de individuele Werknemer onredelijke uitkomst zal leiden;
- (b) Uitspraak doen bij geschillen over de toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan tussen Werkgever en Werknemer. Deze uitspraak geldt zowel voor Werkgever als voor Werknemer als een zwaarwegend advies.

Tot de taken van de Bezwaarcommissie behoren niet:

- (c) Bezwaren waarvan tijdens de behandeling blijkt dat deze bij de rechter aanhangig zijn gemaakt;
- (d) Bezwaren van Werknemers over de uitkomst van een sollicitatie naar of plaatsing in Nieuwe Functie binnen Primark.

2 Samenstelling

De Bezwaarcommissie bestaat uit drie leden:

- (a) Een afgevaardigde van de ondernemingsraad
- (b) Een afgevaardigde van Werkgever, tevens voorzitter
- (c) Een afgevaardigde van de Vakbonden

Voor ieder van de leden wordt op voorhand een vervanger benoemd die de eerst benoemde vervangt in geval van ziekte, afwezigheid om andere reden of in geval van een tegenstrijdig belang zoals benoemd in artikel 3 onder e.

3 Bevoegdheden

- (a) De Bezwaarcommissie adviseert desgevraagd de Werknemer(s) en de Werkgever ten aanzien van onderwerpen die begrepen zijn onder de in punt 1 weergegeven taken.
- (b) De betrokken Werknemer(s) en Werkgever worden desgewenst gehoord door de Bezwaarcommissie in een voorkomend geval.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

- (c) De Bezwaarcommissie oefent haar taak zelfstandig uit.
- (d) De Bezwaarcommissie is niet bevoegd te adviseren indien een verschil van mening betrekking heeft op onderwerpen die niet onder de taakstelling vallen.
- (e) De leden van de Bezwaarcommissie zijn niet bevoegd om op enigerlei wijze betrokken te zijn bij aan de Bezwaarcommissie voorgelegde zaken indien sprake is van een tegenstrijdig belang, hetgeen in ieder geval aan de orde is als de zaak een familielid of directe collega betreft.

4 Uitspraken

De Bezwaarcommissie doet zo mogelijk binnen zeven werkdagen na ontvangst van een aanvraag of bezwaar, na inhoudelijke behandeling, uitspraak in de vorm van een zwaarwegend advies over het al dan niet gegrond zijn van het door de Werknemer ingediende bezwaar of naar aanleiding van de door de Werkgever voorgelegde vraag. Het advies wordt schriftelijk aan de Werknemer en Werkgever medegedeeld. Het is Werkgever toegestaan af te wijken van het advies van de Bezwaarcommissie, mits dat gemotiveerd gebeurt.

5 Geheimhouding

De leden van de Bezwaarcommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens, die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen en waarvan zij kunnen begrijpen dat bekendmaking nadeel kan berokkenen aan de Werknemer(s) of aan de Werkgever.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

BIJLAGE 2 HERPLAATSINGSBELEID

Vacatures

1. Bij de beoordeling of binnen Primark een eventueel Geschikte Functie beschikbaar is voor de Aangezegde Werknemer worden arbeidsplaatsen betrokken waarvoor een vacature bestaat of binnen de wettelijke redelijke termijn een vacature zal ontstaan.
2. Primark zal vacatures op de mededelingenborden hangen in de winkels waarbij per winkel het aantal vacatures per Nieuwe Functie alsmede het aantal parttimefuncties (inclusief arbeidsomvang) is beschreven. Functiebeschrijvingen en andere informatie over de vacatures die niet al is gedeeld in het kader van de Aanzegging is op te vragen via P&C.
3. De Boventallige Werknemer ontvangt desgevraagd gedurende 26 weken na uitdiensttreding nog informatie over vacatures binnen Primark.

Sollicitatieproces Nieuwe Functie van Team Manager

4. Vanwege het grote aantal vacatures voor de Nieuwe Functie van Team Manager, de tijd gemoeid met het sollicitatieproces en het gegeven dat Primark zoveel als mogelijk op een vast moment de nieuwe organisatie wil kunnen implementeren, is besloten om in verband met de Reorganisatie en daarmee tijdelijk, een nieuw sollicitatieproces te organiseren. Dit sollicitatieproces zal in belangrijke mate worden begeleid en uitgevoerd door een externe partij hetgeen ook de objectiviteit van het proces zal bevorderen. Dit proces is als Bijlage 5 ter informatie aangehecht.

Functie van Team Manager: parttime mogelijk onder voorwaarden

5. De Functie van Team Manager is in beginsel een fulltime Functie net als dat geldt voor alle andere management Functies binnen Primark. Primark is bereid om vanwege de Reorganisatie bij wijze van uitzondering een bepaald aantal van de vacatures voor de Functie van Team Manager per winkel als parttimefunctie als duobaan open te stellen. Primark doet dit zodat meer Aangezegde Werknemers de gelegenheid krijgen om in aanmerking te komen voor deze Nieuwe Functie. Er is geen sprake van nieuw beleid rond managementfuncties en parttime werken binnen Primark. Deze tijdelijke maatregel is alleen bedoeld voor Aangezegde Werknemers.
6. De Functie van Team Manager is geen weekend-functie, ook niet wanneer deze parttime wordt uitgevoerd. De parttimefunctie kent een vast aantal uren per week

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

van 21 uur die worden verdeeld over drie dagen van zeven uur. Eén van deze drie dagen valt in het weekend en wordt via het rooster aan de Werknemer kenbaar gemaakt. Dit betekent dat de Werknemer beschikbaar dient te zijn afwisselend op zaterdag en op zondag. De Werknemer dient ook beschikbaar te zijn op de door Primark aan te geven werktijden. Deze worden niet tevoren vastgelegd. Mocht Primark geen duobanen kunnen vormen op basis van de opgegeven voorkeuren van Werknemers die succesvol hebben gesolliciteerd en mochten er wel Aangezegde Werknemers zijn die de betreffende Functie van Team Manager fulltime kunnen en willen uitvoeren, dan zal de voorkeur uitgaan naar de fulltime Werknemer.

7. Indien bijvoorbeeld door het verloop van tijd geen parttime invulling (meer) wordt gegeven aan de functie van Team Manager dan kan Primark deze functie besluiten om deze functie als fulltime vacature openstellen.
8. Primark zal de parttime invulling van de functie van Team Manager van tijd tot tijd evalueren en kan bijvoorbeeld besluiten om de betreffende werknemers op een andere afdeling te plaatsen of een andere combinatie van werknemers te maken als dat bevorderlijk is voor de uitvoering van de functie.

Passende Functie

9. Een functie is Passend als deze aansluit bij de (management)ervaring binnen Primark, functieniveau en vaardigheden van de Aangezegde Werknemer, het salaris niet meer dan 8% afwijkt van het salaris van de Aangezegde Werknemer, de arbeidsomvang gelijk of nagenoeg gelijk is ten opzichte van de laatste functie van de Aangezegde Werknemer en men al dan niet met behulp van scholing tijdens de voor Primark geldende wettelijke opzegtermijn geschikt is of wordt voor de functie, eventueel door middel van een extra opleidingsinspanning.
10. De functie van Team Manager is een Passende Functie voor Trainee Managers. Het Bruto Salaris van Team Manager uitgaande van een fulltime dienstverband is € 2.955,84 bruto per 4-wekelijkse periode tenzij de Trainee Manager op het moment van Aanzegging een hoger Bruto Salaris had. In dat geval houdt de Werknemer het hogere salaris.
11. In het kader van de Reorganisatie zijn er geen andere Functies die Passend zijn voor Aangezegde Werknemers. De belangrijkste reden is het verschil in Bruto Salaris van de Aangezegde Werknemer en het Bruto Salaris van de Nieuwe Functies.

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

Geschikte Functie

12. Wanneer een Aangezegde Werknemer succesvol solliciteert en/of wordt geplaatst in een Nieuwe Functie, dan is sprake van een Geschikte Functie.

Voorrang

13. Aangezegde Werknemers hebben bij sollicitatie naar een eventueel Geschikte Functie voorrang boven andere werknemers van Primark en boven externe sollicitanten gedurende de eerste maand na hun Aanzegging dan wel tot en met het moment dat het sollicitatieproces dat binnen tien dagen na Aanzegging is ingezet voor een eventueel Geschikte Functie is afgerond.
14. Primark kan, mede afhankelijk van het aantal Aangezegde Werknemers dat binnen tien dagen na Aanzegging solliciteert op de Functie van Team Manager of op andere vacatures, deze vacatures/functies vanaf twee weken na Aanzegging openstellen voor andere sollicitanten binnen Primark en voor externe sollicitanten. In de sollicitatietekst zal duidelijk worden gemaakt welke voorrangsregels bij gelijke geschiktheid worden gehanteerd.
15. Als meerdere Supervisors aangeven de Functie van Retail Assistent uit te willen voeren in een bepaalde winkel en er zijn meer Werknemers dan Functies in de betreffende winkel, dan zal via omgekeerd afspiegelen per winkel worden bepaald wie de Functie krijgt.

Stroomschema

16. Als Bijlage 3 zijn de stappen die de Aangezegde Werknemer kan doorlopen in het kader van dit Sociaal Plan aan de hand van een stroomschema schematisch weergegeven. De tekst van het Sociaal Plan prevaleert bij vragen en eventuele discussie over de afspraken en aanspraken op grond van dit Sociaal Plan.

Supervisors in proefplaatsing in maart 2022

17. Omdat Primark Boventaligheid wenst te voorkomen, heeft zij Supervisors die op 11 maart 2022 in het kader van een proefplaatsing in deze functie werk(t)en die daardoor niet definitief in deze functie waren geplaatst, geïnformeerd dat hun periode van proefplaatsing wordt verlengd tot het moment dat iedereen formeel is Aangezegd. In de betreffende brief aan deze Supervisors wordt verwezen naar het moment van Boventaligheid maar daar wordt onder de huidige versie van het Sociaal Plan moment van Aanzegging mee bedoeld. Op dat moment worden deze Werknemers teruggeplaatst in hun oorspronkelijke functie van Retail Assistent om te voorkomen dat zij boventalig worden. Deze groep werknemers

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.

heeft geen aanspraken onder dit Sociaal Plan. Zij kunnen uiteraard wel solliciteren op een Geschikte Functie zodra de vacatures door Primark worden opengezet voor werknemers en voor externe sollicitanten.

DIT SOCIAAL PLAN IS ONDERTEKEND OP DE IN DE AANHEF VAN DEZE OVEREENKOMST VERMELDE DATUM DOOR:

Primark Netherlands B.V.

Door:

Titel:

Door:

Titel:

[de Vakbonden]

Door:

Titel:

Door:

Titel:

Door:

Titel:

Door:

Titel:

De tekst van dit Sociaal Plan en Bijlagen kan nog worden aangepast om afspraken te verduidelijken zonder dat de inhoud en bedoeling zal worden gewijzigd.