

SOCIAAL PLAN PRIMARK ALKMAAR

verband houdende met

de sluiting van de Primark vestiging in Alkmaar

Tussen

Primark Netherlands B.V.

en

AVV, De Unie en RMU Werknemers

d.d. *22 april 2021*

A handwritten signature or mark, possibly initials, located in the bottom right corner of the page.

Inhoudsopgave

Artikel	Pagina
1 Definities en uitleg	4
2 Looptijd en reikwijdte Sociaal Plan	5
3 Boventalligheid en herplaatsing in een geschikte functie	5
4 Outplacement en opleiding	6
5 Juridisch advies	7
6 Beëindigingsovereenkomst	7
7 Periode tot en met de Beëindigingsdatum	8
8 Beëindigingsvergoeding	8
9 Pensioen	8
10 Collectieve verzekering	9
11 Eindafrekening	9
12 Getuigschrift en referenties	9
13 Wederindiensttredingsmogelijkheid	9
14 Hardheidsclausule	9
15 Aanvullende bepalingen	9
16 Bezwaarcommissie	10

Bijlage 1: outplacementprogramma's

Bijlage 2: reglement Bezwaarcommissie



SOCIAAL PLAN PRIMARK ALKMAAR

DIT SOCIAAL PLAN IS OVEREENGESKOMEN OP 22 APRIL 2021 TUSSEN:

Primark Netherlands B.V., een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, statutair gevestigd te Amsterdam ("**Primark**"), in dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door K.A. Tulip en P.B. Prior;

en

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

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

ACHTERGROND:

- (A) Primark is voornemens de vestiging in Alkmaar te sluiten. Als de vestiging in Alkmaar sluit, zullen alle arbeidsplaatsen in Alkmaar vervallen en raken alle werknemers in Alkmaar (53) boventallig.
- (B) De reorganisatie in Alkmaar ("**Project A**") is onderwerp van een adviestraject met de ondernemingsraad van Primark in de zin van artikel 25 Wet op de ondernemingsraden, welk adviestraject gestart is met een informatieve bijeenkomst op 25 februari 2021. Op 10 maart 2021 heeft Primark de formele adviesaanvraag met betrekking tot Project A bij de ondernemingsraad ingediend.
- (C) Gelet hierop hebben de Partijen overeenstemming bereikt over een sociaal plan om de verwachte (sociale) gevolgen (tot een minimum) te beperken. Dit plan (het "**Sociaal plan**") is het eindresultaat en legt de gedetailleerde overeenstemming vast die tussen de Partijen bereikt is.

DE PARTIJEN KOMEN HET NAVOLGENDE OVEREEN:

1 Definities en uitleg

1.1 In dit Sociaal plan worden de volgende definities gebruikt:

Bedrijfsvestiging	De winkel van Primark Alkmaar die wordt beschouwd als een aparte bedrijfsvestiging van Primark.
Beëindigingsdatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst van Werknemers met wederzijds goedvinden eindigt en die op individuele basis wordt bevestigd in de Beëindigingsovereenkomst.
Beëindigingsovereenkomst	De overeenkomst waarin de Werkgever en Werknemer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer vastleggen.
Bruto Maandsalaris	Het Bruto Salaris dat is omgerekend naar een bruto maandsalaris als volgt: $((\text{Bruto Salaris} / 4) * 52) / 12$, en dat als basis dient voor de berekening van de Beëindigingsovereenkomst in de zin van art. 8 van dit Sociaal Plan.
Bruto Salaris	Ten behoeve van de berekening van de ontslagvergoeding zijn afwijkende afspraken gemaakt over de vaststelling van het gemiddelde variabel salaris.
Diensttijd	De aaneensluitende periode, of het geheel van perioden voor zover deze perioden niet langer dan zes maanden onderbroken zijn, in dienst 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 7:668a lid 2 BW.
Primark / Werkgever	Primark Netherlands B.V.
Werknemers	Werknemers van Primark werkzaam in de (zelfstandige) bedrijfsvestiging van Primark in Alkmaar met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een einddatum gelegen ná 1 juli 2021.

- 1.2 Waar de context dit toestaat, omvat elke verwijzing naar een geslacht alle geslachten.

2 Looptijd en reikwijdte Sociaal Plan

- 2.1 Dit Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening en heeft een looptijd tot en met 31 december 2021.
- 2.2 Dit Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers van wie de functie vervalt door de sluiting van de Primark vestiging in Alkmaar.

3 Boventalligheid en herplaatsing in een geschikte functie

- 3.1 Als gevolg van de sluiting van de bedrijfsvestiging in Alkmaar per 1 juni 2021, komen alle functies in Alkmaar te vervallen en raken alle Werknemers per 1 juni 2021 boventallig.
- 3.2 Een functie is geschikt als deze na boventalligheid in het kader van herplaatsing aansluit bij de opleiding, ervaring en vaardigheden van de Werknemer, zulks met inachtneming van de volgende criteria:
- het Bruto Salaris van de functie bedraagt minimaal 87,5% van het huidige salaris van de Werknemer;
 - de arbeidsomvang van de functie is gelijk of nagenoeg gelijk ten opzichte van de huidige arbeidsomvang van de Werknemer;
 - de Werknemer is bereid om de werktijden horende bij de functie te accepteren;
 - er is zicht op dat de Werknemer tijdens de voor Primark geldende wettelijke opzegtermijn geschikt is of wordt voor de functie, eventueel door middel van een extra opleidingsinspanning.
- 3.3 Primark biedt aan de Werknemers een geschikte functie aan binnen de Nederlandse Primark vestigingen, voor zover een dergelijke functie beschikbaar is.
- 3.4 Primark zal bij het aanbieden van een geschikte functie proberen rekening te houden met de wensen van de Werknemer ten aanzien van werkdagen, werkuren en vestiging.
- 3.5 Bij indeling in een lagere salarisgroep, zal de indeling plaatsvinden conform de daarvoor geldende cao-regeling (artikel 6.2 van de CAO Retail Non-food 2021-2022).
- 3.6 De Werknemer die een geschikte functie accepteert waarmee de huidige arbeidstijd structureel met ten minste 20% wordt verminderd, heeft aanspraak op



een pro-rata Beëindigingsvergoeding. Een functie met een dergelijke arbeidsurenvermindering wordt niet als geschikte functie gekwalificeerd zonder instemming van de betreffende Werknemer.

- 3.7** De Werknemer die een geschikte functie accepteert, waardoor de afstand woon-werkverkeer > 10 kilometer voor een enkele reis wordt en de reistijd die daarmee gemoeid is van 'deur-tot-deur' maximaal 1 uur bedraagt, ontvangt gedurende de plaatsing in die positie, doch maximaal gedurende twee jaar, een reiskostenvergoeding voor de extra reiskosten die de Werknemer moet maken. Dit betekent dat de (eventuele) reiskosten die de Werknemer reeds maakte voor de werkzaamheden in Alkmaar, op de reiskostenvergoeding in mindering worden gebracht. De hoogte van de reiskostenvergoeding komt overeen met de reiskosten Openbaar Vervoer klasse II, zoals deze door OV9292 worden verstrekt aan de salarisadministratie. Bij reizen per auto wordt uitsluitend een kilometervergoeding verstrekt als dit voordeliger is dan de reiskosten Openbaar Vervoer klasse II. Werknemer ontvangt in dat geval een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer op basis van de reisafstand van deur tot deur via de snelste route volgens ANWB routeplanner, met een maximum van hetgeen op basis van de geldende fiscale wetgeving zonder inhoudingen door Primark kan worden uitgekeerd.

4 Outplacement en opleiding

- 4.1** Indien binnen de vestigingen van Primark in Noord-Holland geen alternatieve geschikte functie voor de Werknemer kan worden gevonden, kan de Werknemer een outplacementprogramma van maximaal zes maanden volgen. Werknemer heeft daarvoor de keuze tussen NextJob of Welke Professionals. De outplacementprogramma's van NextJob en Welke Professionals worden bijgevoegd als **Bijlage 1** bij dit Sociaal Plan. De Werkgever vergoedt de kosten van een outplacementprogramma bij het geselecteerde outplacementbureau.
- 4.2** NextJob biedt de Werknemer financieel advies aan als onderdeel van het outplacementprogramma. Indien een Werknemer in het geheel geen gebruik wenst te maken van een outplacementprogramma, maar wel financieel advies wenst te verkrijgen, kan de Werknemer ervoor kiezen om alleen financieel advies te verkrijgen via NextJob.
- 4.3** Primark stelt de Werknemer die niet herplaatst kan worden een budget van EUR 1.500 exclusief btw ter beschikking voor een opleiding naar keuze. Dat opleidingsbudget wordt beheerd door het door de Werknemer geselecteerde outplacementbureau. Het budget zal binnen zes maanden na de Beëindigingsdatum moeten worden gefactureerd.

5 Juridisch advies

Primark zal de kosten voor juridisch advies vergoeden aan de Werknemer tot een bedrag van maximaal EUR 750 exclusief btw, tenzij de Werknemer een rechtsbijstandverzekering heeft afgesloten en de kosten door de verzekeraar worden vergoed. De juridische kosten worden vergoed nadat Primark een factuur heeft ontvangen van de door de Werknemer ingeschakelde juridisch adviseur binnen een maand na de Beëindigingsdatum.

6 Beëindigingsovereenkomst

- 6.1 Primark doet de Werknemer uiterlijk een week nadat definitief tot sluiting van de vestiging in Alkmaar is besloten een schriftelijk voorstel voor een Beëindigingsovereenkomst in lijn met dit Sociaal Plan. Uit een dergelijke Beëindigingsovereenkomst zal duidelijk blijken dat de Werkgever de gesprekken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft geïnitieerd, dat zij samenhangt met de beëindiging als gevolg van boventalligheid en dat de Werknemer hieromtrent geen verwijt kan worden gemaakt.
- 6.2 De geldende opzegtermijn zal in acht worden genomen bij het bepalen van de Beëindigingsdatum.
- 6.3 De Werknemer die uiterlijk op vrijdag 30 april 2021 zijn volledige medewerking verleent aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden door de Beëindigingsovereenkomst tijdig te ondertekenen en te retourneren aan P&C – en niet binnen 14 dagen na ondertekening de Beëindigingsovereenkomst op de in de wet voorgeschreven wijze heeft ontbonden - ontvangt bij de eindafrekening een additionele tekenbonus van EUR 2.000 bruto op fulltime basis ("**Tekenbonus**"). De Tekenbonus wordt pro-rata berekend voor Werknemers met een parttime dienstverband.
- 6.4 Indien een Werknemer de Beëindigingsovereenkomst niet accepteert en ondertekent, zal de Werkgever ofwel een aanvraag indienen voor een ontslagvergunning om de arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen ("**UWV**"), ofwel – voor zover van toepassing – een ontbindingsverzoek bij de bevoegde kantonrechter indienen.
- 6.5 Indien de Werknemer voor de Beëindigingsdatum een baan bij een andere werkgever accepteert en/of inkomsten uit een andere werkkring geniet, eindigt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per de datum indiensttreding bij de nieuwe baan of per de datum waarop de Werknemer inkomsten uit een andere werkkring geniet ("**Eerdere Beëindigingsdatum**"). Werknemer is verplicht om Werkgever zo snel mogelijk te informeren over een eventuele Eerdere Beëindigingsdatum. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt op een Eerdere Beëindigingsdatum, behoudt de Werknemer aanspraak op de

Beëindigingsvergoeding. De helft (50 %) van het bruto basissalaris, vermeerderd met vakantiebijslag over de resterende opzegtermijn (de periode tussen de oorspronkelijke Beëindigingsdatum en de Eerdere Beëindigingsdatum) wordt door Primark uitbetaald als extra vergoeding bovenop de Beëindigingsvergoeding.

7 Periode tot en met de Beëindigingsdatum

- 7.1** De Werknemer zal aanspraak blijven houden op het Bruto Salaris tot de Beëindigingsdatum. 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.
- 7.2** Werknemers die in de maand juni 2021 nog in dienst zijn, zullen – zoveel mogelijk tijdens de gebruikelijke werktijden - gedurende de eerste twee weken na de winkelsluiting assisteren bij het leeg opleveren van het winkelpand in Alkmaar. De betreffende Werknemers worden daarna vrijgesteld van de verplichting om werkzaamheden te verrichten ("**Vrijstellingsperiode**"). Tijdens deze Vrijstellingsperiode behoudt de Werknemer zijn recht op het Bruto Salaris.

8 Beëindigingsvergoeding

- 8.1** De beëindigingsvergoeding die wordt aangeboden in een Beëindigingsovereenkomst in de zin van artikel 6 van dit Sociaal Plan is de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met 1,5 ("**Beëindigingsvergoeding**").
- 8.2** Voor de berekening van de wettelijke transitievergoeding wordt het Bruto Maandsalaris in acht genomen.
- 8.3** Voor de berekening van de gemiddelde variabele toeslagen in het kader de transitievergoeding zal worden uitgegaan van de toeslagen die de Werknemer in 2019 heeft ontvangen ("**referentiejaar**"). Indien de Werknemer niet het volledige jaar 2019 in dienst is geweest, dan zullen de in 2019 betaalde variabele toeslagen pro rata worden teruggerekend tot een maandelijks gemiddelde ten behoeve van de transitievergoedingsformule. Indien de Werknemer in 2020 in dienst is getreden, dan geldt 2020 als referentiejaar.

9 Pensioen

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

10 Collectieve verzekering

De deelname van Werknemer aan alle bedrijfsregelingen en collectieve verzekeringen zal met ingang van de Beëindigingsdatum eindigen.

11 Eindafrekening

Uiterlijk in de maand volgende op de Beëindigingsdatum zal de Werknemer een eindafrekening ontvangen inclusief het laatste nog niet betaalde Bruto Salaris, de pro rata opgebouwde vakantiebijslag en opgebouwde doch niet genoten vakantiedagen.

12 Getuigschrift en referenties

Op het verzoek van de Werknemer zal de Werkgever de Werknemer een getuigschrift en referenties verschaffen.

13 Wederindiensttreedingsmogelijkheid

Indien Werkgever binnen 26 weken na ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst een vacature openstelt voor een functie gelijk aan de functie die Werknemer bij Werkgever heeft vervuld, dan heeft de Werknemer die solliciteert een voorkeurspositie voor plaatsing in die functie. Indien de Werknemer binnen 26 weken na de Beëindigingsdatum (opnieuw) in dienst treedt bij Werkgever in een geschikte functie, dan behoudt Werknemer de opgebouwde senioriteitsrechten en dient de bruto wettelijke transitievergoeding door Werknemer aan Werkgever te worden terugbetaald. Artikel 3.7. van het Sociaal Plan is dan van overeenkomstige toepassing.

14 Hardheidsclausule

14.1 Indien de implementatie van het Sociaal Plan 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, teneinde te streven naar een oplossing die zoveel mogelijk aansluit bij de letter en de geest van dit Sociaal Plan. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, kan de kwestie aan de Bezwaarcommissie worden voorgelegd.

14.2 In het geval van omstandigheden waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zal de Werkgever in de geest van dit Sociaal Plan handelen.

15 Aanvullende bepalingen

15.1 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.

15.2 Op dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing.

16 Bezwaarcommissie

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 2** opgenomen.

BIJLAGE 2 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.

De Bezwaarcommissie neemt geen bezwaren in behandeling, waarvan voor of tijdens de behandeling blijkt dat deze bij de rechter aanhangig zijn gemaakt.

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.
- (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 tien 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.

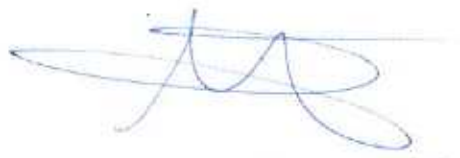
5 Geheimhouding

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.

DIT SOCIAAL PLAN IS ONDERTEKEND DOOR:



Primark Netherlands B.V.
Kevin Tulip
Director of Sales, Benelux
Datum: 23 april 2021



Michelle Stelling
P&C Business Partner, Benelux
Datum: 23 april 2021

Namens de Vakbonden:

Raja Boes
Bestuurder De Unie
Datum:



René Koorn
Bestuurder AVV
Datum: 25 april 2021

Melanie Blonk
Bestuurder RMU
Datum: