

Sociaal plan Wehkamp

Verhuizing van de logistieke locatie te 's-Heerenberg
juli 2023
-CONCEPT-

Preambule

In de tweede helft van 2022 en tot op heden in 2023 heeft de Retail een gedeeltelijke verschuiving gezien van consumentenbestedingen van online winkelen naar weer meer het bezoeken en besteden in fysieke winkels nu de corona pandemie definitief voorbij is. Daarnaast is het consumentenvertrouwen laag heeft de economische recessie ook impact op het bestedingspatroon van consumenten. Voor een gevestigd bedrijf als Wehkamp is het altijd noodzakelijk geweest veranderingen in het consumentengedrag binnen Retail te voorspellen, te evalueren en aan te passen echter deze veranderingen in combinatie met de weersinvloeden hebben een dusdanig impact op de resultaten dat nu handelen om tot een betere efficiency en betere kostenstructuur te komen noodzakelijk is voor Wehkamp om naar de toekomst toe stand kunnen houden. Mede in het belang van haar werknemers en overige belanghebbenden.

Hiertoe is het besluit genomen tot verhuizing van de logistieke activiteiten te 's-Heerenberg naar Zwolle, waardoor de locatie te 's-Heerenberg zal ophouden te bestaan. Als gevolg van dit besluit zullen medewerkers in de logistieke operatie boventallig worden. Dit Sociaal Plan omvat een integraal geheel van maatregelen gericht op het (gedeeltelijk) opvangen van de financiële gevolgen van boventalligheid én het ondersteunen van (toekomstig) boventallige medewerkers bij het vinden van nieuw werk buiten de organisatie.

Dit Sociaal Plan treedt in werking op **DATUM** 2023.

Aldus overeengekomen te Zwolle op **DATUM** 2023:

De werkgever
Wehkamp B.V.

G. Harris
CEO

De werknemersorganisaties

De Unie

AVV

Victor Kloos

René Koorn

Inhoudsopgave

Preambule

1. Algemeen
 - 1.1 Werkingssfeer
 - 1.2 Doelgroepafbakening
 - 1.3 Looptijd

2. Uitgangspunten
 - 2.1 Boventaligheid
 - 2.2 Benadering impact op arbeidsplaatsen

3. Regeling voor medewerkers zonder herplaatsingsmogelijkheden
 - 3.1 Vaststellingsovereenkomst
 - 3.2 Voortzetting van werk
 - 3.3 Loondoorbetaling
 - 3.4 Bedrijfseigendommen
 - 3.5 Ontslagvergoeding
 - 3.6 Outplacement en/of scholingsbudget
 - 3.7 Bijdrage kosten juridisch of financieel advies
 - 3.8 Vakbondscontributie
 - 3.9 Sollicitatiefaciliteiten
 - 3.10 Referenties en getuigschrift
 - 3.11 Verkorten of vervallen van de opzegtermijn
 - 3.12 Afwikkeling regeling indien voortijdig een andere baan
 - 3.13 Bemiddeling via bestaande partner Timing en/of Tempo Team

4. Regeling voor medewerkers met herplaatsingsmogelijkheden
 - 4.1 Voorrangpositie bij interne vacatures
 - 4.2 Reistijd/reiskosten regeling
 - 4.3 Afbouwregeling bij lager ingedeelde functie

5. Slotbepalingen
 - 5.1 Begeleiding van en door leidinggevenden
 - 5.2 Beroepscommissie Personeel
 - 5.3 Hardheidsclausule

Begrippenlijst

Bijlage: Plaatsingsprocedure

1. Algemeen

1.1 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is opgesteld om op een zorgvuldige manier om te gaan met de gevolgen van het vervallen van arbeidsplaatsen voortvloeiend uit de verhuizing van de bedrijfsactiviteiten van 's-Heerenberg naar het logistiek service centrum Zwolle, waardoor de locatie in 's-Heerenberg binnen Wehkamp zal ophouden te bestaan.

1.2 Doelgroepafbakening

Het Sociaal Plan Wehkamp is van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van wie de arbeidsplaats vervalt als gevolg van de organisatorische wijzigingen, daaronder begrepen verplaatsing (bedrijfsverhuizing) van de arbeidsplaats naar een andere locatie met voor de medewerker een te grote reisafstand, en daarmee boventallig zijn.

Het Sociaal Plan is **niet** van toepassing op medewerkers die wegens dringende redenen en/of onvoldoende functioneren dan wel wegens een andere (niet-organisatorische) reden voor ontslag in aanmerking komen. Het Sociaal Plan is evenmin van toepassing op medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of na de AOW-leeftijd.

Als een medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen ziek is, wordt gehandeld conform de wet en de Uitvoeringsregels van het UWV. Dit houdt – kort samengevat – onder meer in dat als de medewerker naar verwachting niet zal herstellen van de ziekte binnen vier weken na het moment waarop een UWV-ontslagvergunning wordt verstrekt, de UWV-ontslagprocedure niet doorlopen zal worden en het Sociaal Plan niet van toepassing is, maar Wehkamp in lijn met de bepalingen uit de Wet Poortwachter intensief begeleiding zal bieden in het re-integratietraject en vinden van een passende werkomgeving binnen of buiten de organisatie.

1.3 Looptijd

Het Sociaal Plan heeft een looptijd die gelijk is aan het proces van de organisatorische wijzigingen voortvloeiend uit de in de Werkingsfeer genoemde adviesaanvragen, doch zal op 30 juni 2024 eindigen. Indien de organisatorische wijzigingen voortvloeiend uit de in de Werkingsfeer genoemde adviesaanvragen onverhoopt niet zijn afgerond voor 30 juni 2024 dan zal de looptijd van het Sociaal plan worden verlengd tot het moment dat de wijzigingen volledig zijn afgerond.

2. Uitgangspunten

2.1 Boventalligheid

Als gevolg van de organisatiewijzigingen met betrekking tot de verhuizing van de logistieke locatie in 's-Heerenberg zullen individuele medewerkers boventallig worden.

2.2 Benadering impact op arbeidsplaatsen

Bij het vervallen van arbeidsplaatsen binnen Wehkamp wordt er vanzelfsprekend eerst gekeken naar arbeidsplaatsen waar gebruik wordt gemaakt van een flexibele schil (inhuurkrachten en uitzendkrachten) en het laten vervallen van openstaande en/of beoogde nieuwe vacatures. Als de reductie op basis van deze 2 mogelijkheden niet voldoende is, wordt er gekeken naar het niet verlengen van aflopende tijdelijke contracten (contracten voor bepaalde tijd) van medewerkers, e.e.a. volgens de regelgeving van het UWV. Pas als laatste stap wordt er naar medewerkers gekeken met een onbepaalde tijd contract. Bij het bepalen van de ontslagvolgorde zal het afspiegelingsbeginsel worden toegepast.

Omdat de werkingssfeer van dit Sociaal Plan de bedrijfsverhuizing van de logistieke locatie in 's-Heerenberg betreft, is er voor veel collega's in beginsel plek in Zwolle maar door de reisafstand in combinatie met de contracturen, is de verwachting dat toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet of beperkt aan de orde zal zijn. Benadrukt wordt dat de beschikbare functies in Zwolle niet worden gezien als 'passende functies' voor medewerkers in het primaire logistieke proces, omdat de reisafstand in combinatie met (o.a.) de gemiddelde contracturen van de medewerkers niet door Wehkamp van de medewerkers kan en zal worden geveerd. Het staat medewerkers wel helemaal vrij om, gelet op hun individuele situaties, toch te kiezen voor een functie en werkplek in Zwolle. Die (in beginsel niet-passende) functie en werkplek is voor hen beschikbaar.

Bij het vervallen van een arbeidsplaats van een medewerker voor wie geen andere passende functie beschikbaar is (hoofdstuk 4), gaan we met de individuele medewerker in gesprek om te komen tot een regeling (hoofdstuk 3), waarbij we de in dit Sociaal plan opgenomen uitgangspunten zullen uitvoeren.

3. Regeling voor medewerkers zonder herplaatsingsmogelijkheden

3.1 Vaststellingsovereenkomst

Aan de medewerker van wie de arbeidsplaats vervalt en voor wie er geen herplaatsingsmogelijkheid is (hoofdstuk 4), zal een regeling gericht op uitdiensttreding worden voorgelegd waarbij de bepalingen in dit hoofdstuk gelden, tenzij dat hieronder anders is aangegeven. Deze regeling wordt uitgewerkt in een zogenoemde vaststellingsovereenkomst.

Uitgangspunt is om met de betreffende medewerkers in onderling overleg tot een regeling over de uitdiensttreding te komen via een vaststellingsovereenkomst. Voor de medewerkers die niet binnen twee weken na ontvangst de vaststellingsovereenkomst ondertekend hebben geretourneerd bij de betrokken HR business partner, komt het aanbod tot een beëindiging met wederzijds goedvinden te vervallen en kan hierop geen beroep meer worden gedaan. Wehkamp zal in die gevallen via een verkregen ontslagvergunning van het UWV de arbeidsovereenkomst met de betreffende medewerker(s) opzeggen met inachtneming van de (na aftrek van de proceduretijd bij UWV) resterende opzegtermijn. In dat geval hebben de medewerkers (enkel) recht op de Ontslagvergoeding zoals opgenomen in artikel 3.5 en het budget voor Outplacement en/of scholingsbudget conform artikel 3.6 van dit Sociaal Plan.

3.2 Voortzetting van werk

Als er een regeling met een medewerker is overeengekomen, dan worden in de regeling de afspraken vastgelegd over de uitvoering van de werkzaamheden voor de resterende periode vanaf het moment van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst tot de einddatum van het contract. Indien er als gevolg van de verhuizing van de bedrijfsactiviteiten geen werkzaamheden op de locatie 's-Heerenberg beschikbaar zijn gedurende de resterende periode van het dienstverband dan zal een medewerker worden vrijgesteld van werk tot de einddatum van het contract.

3.3 Loondoorbetaling

Wehkamp betaalt gedurende de opzegtermijn de arbeidsvoorwaarden (voor zover van toepassing en binnen de wettelijke en fiscale kaders) door. De vaststellingsovereenkomst zal dus niet in de weg staan aan een (eventuele) WW-uitkering per de datum van uitdiensttreding. Er is voor de medewerkers dus geen sprake van een wachttijd voor de WW na uitdiensttreding.

Als een ontslagvergunning van het UWV is verkregen en de arbeidsovereenkomst bij gebreke van een regeling opgezegd wordt, zal Wehkamp toepassing geven aan de verkorting van de duur van de opzegtermijn (artikel 7:672 lid 4 BW). De verkorting is gelijk aan de proceduretijd bij het UWV, waarbij een minimale opzegtermijn van een maand resteert.

3.4 Bedrijfseigendommen

Onder bedrijfseigendommen verstaan we de Bring Your Own Phone (BYOP)-regeling met 3 opties (2 opties met een vergoeding of telefoon en nummer van de zaak), een eventuele laptop van de zaak. Ten aanzien van de deze bedrijfseigendommen geldt het volgende:

- De gekozen BYOP-arbeidsvoorwaarde wordt vergoed tot de einddatum. Het is niet mogelijk om van optie nog te veranderen tot de einddatum.
- De laptop wordt ingeleverd als medewerker de laatste werkzaamheden heeft afgerond.

3.5 Ontslagvergoeding

Het uitgangspunt voor de berekening van de ontslagvergoeding is de wettelijke transitievergoeding (in de zin van artikel 7:673 BW), zoals die per 2023 berekend dient te worden.

Bovenop de transitievergoeding ontvangt de medewerker een dienstjarenvergoeding naar rato van de deeltijdfactor. Dit is een bruto bedrag per volledig dienstjaar (berekend per de einddatum van de arbeidsovereenkomst) vermenigvuldigd met de deeltijdfactor volgens de volgende staffel:

- voor de eerste 15 dienstjaren € 1.000 bruto per dienstjaar
- voor het 16e tot en met 30e dienstjaar € 1.500 bruto per dienstjaar
- voor alle dienstjaren vanaf 31^e dienstjaar € 2.000 bruto per dienstjaar

Bijvoorbeeld:

Een medewerker met een dienstverband van 20 jaar die 20 uur per week werkt ontvangt (bovenop de transitievergoeding) als dienstjarenvergoeding € 11.250 bruto, namelijk:

- $15 \times € 1.000 \times 0,5 = €7.500$ bruto
- $5 \times € 1.500 \times 0,5 = €3.750$ bruto

Ten aanzien van de dienstjarenvergoeding geldt dat als een medewerker eerder bij Wehkamp (of diens rechtsvoorganger kleertjes.com) werkzaam is geweest als uitzendkracht (in de zin van artikel 7:691 BW) en er sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:673, lid 4 onder b BW, de dienstjaren als uitzendkracht ook meetellen voor de dienstjarenvergoeding.

Voor medewerkers met een oproepcontract wordt de deeltijdfactor gebaseerd op het gemiddelde van de door de medewerker gewerkte uren in de periode 1 mei 2022 tot 1 mei 2023.

Naast de ontslagvergoeding (ten bedrage van de transitievergoeding en de dienstjarenvergoeding) uit dit Sociaal plan bestaat voor de werknemer geen aanspraak meer op de transitievergoeding (als bedoeld in artikel 7:673 BW).

3.6 Outplacement en/of scholingsbudget

Wehkamp biedt in de vaststellingsovereenkomst de mogelijkheid een outplacementtraject te volgen bij een outplacementbureau naar keuze danwel (een deel van) het budget te gebruiken voor scholing met het oog op het verwerven van inkomen. Hiervoor wordt het volgende budget beschikbaar gesteld, gebaseerd op de anciënniteit van de medewerker:

- 0-5 dienstjaren: € 1.500,- exclusief btw
- 5-10 dienstjaren: € 3.500,- exclusief btw
- 10+ dienstjaren: € 7.000,- exclusief btw

Voornoemd budget kan niet op een andere manier worden uitgekeerd of gebruikt. Facturatie vindt plaats aan Wehkamp op de voor Wehkamp gebruikelijke manier en derhalve middels een op naam van Wehkamp gestelde factuur; Wehkamp is de opdrachtgever van het outplacementbureau. Het outplacementtraject en/of de scholing kan doorlopen worden tot na de einddatum van de arbeidsovereenkomst, zolang de start en de facturatie maar vóór de einddatum valt.

Indien (een deel van) het budget wordt gebruikt voor scholing en de gewenste training/opleiding (aantoonbaar) niet aangeboden wordt vóór de einddatum van de arbeidsovereenkomst, dan zal het scholingsgebruik worden verlengd tot de eerstvolgende startdatum van de training/opleiding onder de voorwaarde dat de facturatie voor het einde van de arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden.

3.7 Bijdrage kosten juridisch en financieel advies

De medewerker kan aanspraak maken op een bijdrage van € 750 incl. kantoorkosten en excl. BTW voor kosten voor een juridische toets van de concept-vaststellingsovereenkomst.

Indien medewerker geen juridische kosten hoeft te maken voor advies op de concept-vaststellingsovereenkomst, bijvoorbeeld omdat de medewerker een rechtsbijstandverzekering heeft, dan kan de medewerker deze vergoeding (zonder BTW) inzetten als extra bruto vergoeding.

De medewerker kan tevens aanspraak maken op een bijdrage voor financieel advies van EUR 750,- incl. kantoorkosten en excl. BTW. De vergoeding kan bij Wehkamp in rekening gebracht worden vanaf het moment dat medewerker is geïnformeerd over de boventalligheid tot en met de einddatum.

3.8 Vakbondscontributie

Voor een medewerker die op het moment van tekenen van de vaststellingsovereenkomst lid is van een van de vakbonden die partij is bij dit Sociaal plan (zie de Preambule), wordt de vakbondscontributie door Wehkamp betaald tot een maximum van twee lidmaatschapsjaren voorafgaand aan het jaar waarin de medewerker een beroep doet op dit Sociaal plan. Betaling vindt plaats via een factuur van de betreffende vakbond rechtstreeks aan Wehkamp.

3.9 Sollicitatiefaciliteiten

De medewerker kan in afstemming met de leidinggevende bijzonder verlof aanvragen voor externe sollicitatiegesprekken indien deze niet buiten de werktijden is te plannen en de werkzaamheden dit toelaten.

3.10 Referenties en getuigschrift

Op verzoek van de medewerker verstrekt Wehkamp (naar waarheid) positieve referenties en een getuigschrift aan de medewerker.

3.11 Verkorten of vervallen van de opzegtermijn

Als een medewerker een dienstverband buiten Wehkamp aan kan gaan, maar hierbij wordt belemmerd door de bij Wehkamp geldende opzegtermijn, dan kan een verzoek tot verkorting of het laten vervallen van de opzegtermijn worden ingediend. Het verzoek wordt beoordeeld door de HR Business partner in overleg met de manager van de betreffende afdeling en het verzoek wordt gehonoreerd mits er een goede overdracht van de werktaken plaatsvindt en onder de voorwaarde dat bedrijfsbelangen van Wehkamp of daaruit afgeleide belangen, zoals de inzetbaarheid en belastbaarheid van collega's, zich hiertegen niet verzetten.

3.12 Afwikkeling regeling indien voortijdig een andere baan

Als een medewerker – met toestemming van Wehkamp – eerder dan de overeengekomen einddatum elders betaalde werkzaamheden heeft gevonden (in loondienst of als opdrachtnemer), dan wordt de einddatum vervroegd per de ingangsdatum van die eerdere arbeids- of opdrachtsovereenkomst. De medewerker ontvangt dan de ontslagvergoeding zoals bedoeld in artikel 3.5 van dit Sociaal plan vermeerderd met 50% van het salaris over resterende periode tot de einddatum. Onder salaris wordt hier begrepen: het brutoloon vermeerderd met vakantietoeslag en exclusief overige emolumenten.

Voorwaarde is dat op het moment van ondertekening van de regeling, uitgewerkt in een vaststellingsovereenkomst als bedoeld in 3.1., de medewerker nog geen zicht had op een andere dienstbetrekking.

3.13 Bemiddeling via bestaande partners Timing en/of Tempo Team

Medewerkers kunnen in contact gebracht worden met onze partners Timing en/of Tempo Team die hun reguliere bemiddeling in willen zetten voor de medewerkers bij het vinden van ander werk. Interesse hiervoor kan kenbaar gemaakt worden aan de leidinggevende of HR Business partner of medewerker kan rechtstreeks met Timing en/of Tempo Team contact opnemen.

4. Regeling voor medewerkers met herplaatsingsmogelijkheden

4.1 Voorrangpositie bij interne vacatures

De beschikbare interne vacatures worden zoals gebruikelijk centraal geregistreerd en doorlopend geactualiseerd via intranet.

Medewerkers die als gevolg van het verval van hun arbeidsplaats solliciteren op een interne vacature hebben bij geschiktheid voor de betreffende vacature voorrang boven interne medewerkers die niet boventallig zijn of eventuele externe kandidaten.

4.2 Reistijd en reiskostenregeling

Medewerkers van wie de functie nauw verbonden is met het primaire logistieke proces (hierna: logistiek medewerkers) van wie de arbeidsplaats verhuist naar een nieuwe locatie (van 's-Heerenberg naar Zwolle) mogen ervoor kiezen mee te gaan naar de nieuwe locatie maar hoeven dat niet te doen. De functie in Zwolle is gelet op de combinatie van de contracturen en de reisafstand niet als passend aan te merken (zie ook paragraaf 2.2. van dit Sociaal Plan). Als zij ervoor kiezen niet mee te gaan, geldt volledig het in hoofdstuk 3 bepaalde voor medewerkers van wie de arbeidsplaats vervalt.

Logistiek medewerkers die wel in plaats van in 's-Heerenberg in Zwolle gaan werken en van wie de reistijd daardoor langer wordt dan voornoemde 1 uur enkele reis, ontvangen de volgende compensatie:

- Gedurende 2 jaar wordt 50% van de reistijd aangemerkt als gewerkte uren. Hierbij wordt standaard reistijd aangehouden waarbij geen rekening gehouden wordt met calamiteiten of files.
- Reiskosten met auto op basis van kilometers (retour) te bepalen via Routenet tegen 0,19 eurocent netto per kilometer.
- Als medewerkers met het openbaar vervoer reizen voor het woon-werk verkeer dan krijgen de medewerkers de beschikking over een NS business card conform de geldende spelregels.

Voor medewerkers van wie de functie voornamelijk kantoorwerkzaamheden betreft (hierna: kantoormedewerkers) en van wie de voornaamste standplaats 's-Heerenberg is, geldt dat zij al één of meerdere dagen per week in (met name) het hoofdkantoor te Zwolle werken. Dit blijft in beginsel ongewijzigd. De dagen dat er voor kantoormedewerkers geen aanwezigheid in Zwolle noodzakelijk is, kunnen zij de overige dagen vanuit huis werken. Afspraken hierover zullen in onderling overleg met de kantoormedewerkers worden gemaakt op individuele basis en binnen de reeds geldende beleidskaders.

4.3 Afbouwregeling bij lager ingedeelde functie

Als een medewerker – indien en voor zover aan de orde gelet op de werkingssfeer van dit sociaal plan – herplaatst kan worden in een andere functie of zelf intern solliciteert op een lager ingeschaalde beschikbare functie, dan wordt de medewerker ingeschaald in de bij die functie behorende salarisschaal met overige arbeidsvoorwaarden. Indeling in een eventuele lagere salarisschaal vindt plaats in de schaalrede die het oude salaris het dichtst benadert, zodat de salarisdaling zoveel mogelijk beperkt wordt.

Het eventuele verschil tussen het nieuwe salaris en het huidige salaris zal gefaseerd worden afgebouwd in een jaar tijd vanaf de datum van functiewijziging:

- eerste 0-3 maanden 100% van het verschil wordt als toeslag boven schaal wordt uitbetaald
- 3-6 maanden 75% van het verschil wordt als toeslag boven schaal wordt uitbetaald
- 6-9 maanden 50% van het verschil wordt als toeslag boven schaal wordt uitbetaald
- 9-12 maanden 25% van het verschil wordt als toeslag boven schaal wordt uitbetaald

Na één jaar zit medewerker ingeschaald op zijn/ haar nieuwe salaris. Eventuele cao-verhogingen zullen worden doorgevoerd ten aanzien van de salarisschaal in de oude en nieuwe functie, conform het bij Wehkamp geldende beleid.

5 Slotbepalingen

5.1 Begeleiding van en door leidinggevendenden

Aangezien de begeleiding door leidinggevendenden van medewerkers van wie de arbeidsplaats vervalst van groot belang is voor een positief verloop van het gehele proces, zal er gericht aandacht en ondersteuning worden geboden aan de leidinggevendenden door de afdeling HR.

5.2 Beroepscommissie Personeel

Bij klachten of vragen van een medewerker over de toepassing van dit Sociaal Plan die niet konden worden opgelost met de leidinggevende of de afdeling HR, kan de medewerker terecht bij de Beroepscommissie Personeel. De procedure Beroepscommissie Personeel voorziet in een objectieve afweging van de situatie door een neutrale instantie die (structureel) bestaat uit een directeur, een medewerker en een georganiseerde vertegenwoordiger van de OR. De beslissing van de Beroepscommissie zal in situaties die betrekking hebben op het Sociaal plan unaniem moeten zijn. De werkwijze van de Beroepscommissie Personeel is vastgelegd in de 'Procedure voor "Beroepscommissie personeel" – oktober 2022'.

5.3 Hardheidsclausule

Wehkamp kan van het Sociaal Plan in voor de medewerker positieve zin afwijken als blijkt dat onverkorte toepassing van het Sociaal Plan voor een betreffende medewerker leidt tot een evident onbillijke situatie. Een afwijking leidt niet tot precedenten voor andere medewerkers.

Afwijkingen worden voorgelegd en besloten door een begeleidingscommissie ten behoeve van deze hardheidsclausule die zal bestaan uit het Wehkamp-team dat betrokken is geweest bij de totstandkoming van dit Sociaal plan. Dit betreft twee OR-leden, de COO en de Director HR.

Begrippenlijst

Afspiegelingsbeginsel:	Zoals uitgewerkt in (artikel 11 van) de Ontslagregeling en nader toegelicht in (paragraaf 2.5 en 2.6 van) de UWV Uitvoeringsregels ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (thans: versie april 2023)
Beroepscommissie Personeel:	De onafhankelijke commissie als bedoeld in de ‘Procedure voor “Beroepscommissie personeel” – oktober 2022
Boventallig(heid):	De situatie van de medewerker van wie als gevolg van de organisatorische wijzigingen de arbeidsplaats is vervallen, een en ander conform de regels van het UWV
Deeltijdfactor:	Het aantal contracturen gedeeld door 38 uur (fulltime werkweek). Bij een oproepovereenkomst zonder garantie-uren wordt de deeltijdfactor bepaald op basis van de gewerkte uren in de laatste 13 weken gedeeld door 38 uur (fulltime werkweek).
OR:	Ondernemingsraad
Medewerker:	De persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met Wehkamp (voor onbepaalde tijd)
Organisatorische wijzigingen:	Organisatorische wijzigingen als gevolg van de verhuizing van de logistieke locatie in 's-Heerenberg waarop dit Sociaal Plan van toepassing is
Passende functie:	Zoals uitgewerkt in (artikel 9 van) de Ontslagregeling en nader toegelicht bij artikel 9 van de Ontslagregeling in de UWV Uitvoeringsregels ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (thans: versie april 2023)
Sociaal Plan:	Dit Sociaal Plan Wehkamp voor organisatorische wijzigingen als gevolg van de verhuizing van de logistieke locatie in 's-Heerenberg.
Transitievergoeding:	De wettelijke transitievergoeding berekend op grond van artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek en aanverwante regelgeving, zoals het ‘Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding’.
Vaststellingsovereenkomst:	De overeenkomst waarin de regeling ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt opgenomen, zoals bedoeld in artikel 7:900 e.v. van het Burgerlijk Wetboek.
Vervallen van arbeidsplaatsen:	Het als gevolg van de organisatorische wijzigingen afnemen van het aantal benodigde voltijd equivalenten (fte.) voor een specifieke functie of functiegroep
Wehkamp:	Wehkamp B.V.