

Sociaal Plan

WK Koek Bakkerij B.V. en
WK Koek Beheer B.V.

INHOUDSOPGAVE

<u>Onderwerp:</u>	<u>Pagina:</u>
0. Inleiding	3
1. Algemene bepalingen	4
2. Definities	6
3. Begeleidingscommissie	7
4. Procedures	8
5. Aanvullende bepalingen	11
6. Overige bepalingen	14
7. Verhuiskostenregeling bij overplaatsing naar Enkhuizen/Geldrop	15
8. Overige financiële voorzieningen	17
9. Algemene bepalingen bij de financiële voorzieningen	18
10. Slotbepalingen	19

0. INLEIDING

De afgelopen jaren is er een verschuiving ontstaan op de markt voor kruid- en ontbijtkoek. Door deze verschuiving in de markt is de vraag naar onze 'Zero'-plain ontbijtkoek en onze 'Nâkd/Trek/Bear' producten significant toegenomen in de afgelopen jaren. Dit heeft helaas geresulteerd in een afnemende vraag naar producten die in Sintjohannesga worden geproduceerd. Daarnaast blijken de producten vanuit de productie locatie Sintjohannesga onvoldoende concurrerend te zijn op het gebied van kostprijs.

Om te kunnen inspelen op deze ontwikkelingen en de toekomst en concurrentiepositie van de locatie Sintjohannesga veilig te kunnen stellen, ziet de Directie zich genoodzaakt om diverse organisatorische wijzigingen door te voeren. Na een zorgvuldige afweging heeft de Directie het voornemen om haar productieapparaat en processen verder te automatiseren, te verbeteren en efficiënter in te richten om zo op kostprijs concurrerend te kunnen blijven. Alleen op deze manier kunnen wij de locatie Sintjohannesga toekomstbestendig ontwikkelen, de beste prijs- en kwaliteitsverhouding bieden én de lekkerste kruid- en ontbijtkoek blijven produceren in een hoogwaardige en veilige productieomgeving.

Voorname automatiseringsinvesteringen en de verbetertrajecten (TPM 2.0) zullen gefaseerd worden uitgevoerd en in 2018 worden afgerond en tot gevolg hebben dat de organisatie op de afdelingen Inpak en Bakkerij op de locatie Sintjohannesga anders moet worden ingericht en Medewerkers boventallig zullen worden (de "Reorganisatie").

Dit sociaal plan (hierna te noemen "SOPLA") is na overleg met Ondernemingsraad en de Vakbonden FNV, CNV en de Unie overeengekomen en heeft als doel om de negatieve sociale en financiële gevolgen van de Reorganisatie voor medewerkers van WK Koekbakkerij BV en WK Koek Beheer BV (hierna 'Koninklijke Peijnenburg' genoemd) te beperken. Een belangrijk onderdeel van het SOPLA is het begeleiden en ondersteunen van de boventallige medewerkers bij het vinden van ander werk, waarbij gebruik zal worden gemaakt van de diensten van een externe partij.

De Directie betreurt het dat met de organisatorische wijzigingen arbeidsplaatsen in Sintjohannesga verloren gaan maar is ervan overtuigd dat deze beslissing de juiste is voor de toekomst voor de locatie Sintjohannesga en haar medewerkers.

Waar in dit SOPLA sprake is van "hij" dient ook "zij" te worden gelezen.

1. ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Werkings sfeer

Dit SOPLA is opgesteld in het kader van de automatiserings- en verbeterplannen van de productielocatie Sintjohannesga en de daarmee samenhangende organisatie- en functiewijzigingen voor de afdelingen Bakkerij en Inpak, met inachtneming van de adviesaanvraag. Het SOPLA is van toepassing op alle medewerkers, met een dienstverband voor onbepaalde tijd, van wie de functie als gevolg van de Reorganisatie komt te vervallen en die eventueel boventallig worden. De voorzieningen in dit SOPLA zijn van toepassing op de medewerker vanaf het moment dat de werkgever (schriftelijk) aan de medewerker de mededeling heeft gedaan dat zijn arbeidsplaats vervalt en dit SOPLA op hem van toepassing is.

Niet onder de werking van het SOPLA vallen:

- medewerkers met een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd;
- medewerkers van wie om andere reden dan de Reorganisatie het dienstverband wordt beëindigd zoals vanwege: een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst, twee jaar arbeidsongeschiktheid, disfunctioneren, dringende reden;
- medewerkers van wie het dienstverband eindigt vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd;
- medewerkers die reeds de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt op het moment van boventalligheid;
- inleenkrachten, gedetacheerden, zzp'ers, consultants, freelancers of enige andere persoon die enige andere vorm van diensten verleent of werkzaamheden verricht voor de werkgever;
- medewerkers die vrijwillig hun arbeidsovereenkomst beëindigen.

Zoals uit de adviesaanvraag blijkt is uitgangspunt van het beleid, neergelegd in dit SOPLA, dat de inspanningen van de werkgever samen met de medewerker gericht zullen zijn op het behoud van werkgelegenheid, door middel van herplaatsing in een passende functie in Sintjohannesga.

Dit SOPLA omvat richtlijnen over de procedurele en arbeidsvoorwaardelijke aspecten van herplaatsingen. Daarin wordt tevens aandacht besteed aan bijscholing. Voor de medewerkers voor wie geen herplaatsing mogelijk is, wordt de bijbehorende vergoeding en het begeleidingstraject in de zoektocht naar ander werk, nader toegelicht.

1.2 Werkingsduur

Dit SOPLA treedt in werking zodra het adviestraject met de Ondernemingsraad en het overleg met de Vakbonden is afgerond. Dit SOPLA heeft een looptijd gedurende de Reorganisatie en uiterlijk tot en met 31 maart 2018.

Indien van overheidswege (fiscale) wijzigingen optreden die direct van invloed zijn op de regelingen in dit SOPLA, dan zullen partijen over de consequenties hiervan overleg voeren.

1.3 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van dit SOPLA leidt tot een individueel onredelijke situatie kan de werkgever ten gunste van de medewerker van de inhoud van dit SOPLA afwijken. Toetsing zal plaatsvinden door de Begeleidingscommissie bestaande uit de Directeur Finance & HR, de Ondervoorzitter van de Ondernemingsraad en een derde persoon, door hen gezamenlijk te benoemen.

In die gevallen waarin dit SOPLA niet voorziet, kan de werkgever op advies van de Begeleidingscommissie ten gunste van de medewerker afwijken van het SOPLA.

Een dergelijke situatie kan door de betreffende medewerker of door de Begeleidingscommissie, zoals hierna aangeduid, bij de werkgever schriftelijk aan de orde worden gesteld. De werkgever zal niet eerder beslissen dan na verkregen schriftelijk advies van de Begeleidingscommissie.

2. DEFINITIES

Werkgever: WK Koekbakkerij BV en WK Koek Beheer BV, locatie Sintjohannesga hierna te noemen “Koninklijke Peijnenburg”

Medewerker: degene met wie de Werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft.

Bruto maandsalaris: het geldende bruto salaris per maand, voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, te vermeerderen met eventuele ploegentoeslag of/en persoonlijke toeslagen, vakantiegeld (8%) en novemberuitkering (5%).

De CAO: collectieve arbeidsovereenkomst voor de zoetwaren-industrie zoals die van tijd tot tijd geldt, hierna te noemen de “CAO”.

Afspiegelingsbeginsel: het beginsel ex artikel 7:669 lid 5 BW jo. artikel 11 van de Ontslagregeling dat de ontslagvolgorde per categorie uitwisselbare functies bepaald.

Uitwisselbare functies: functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voorzover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning.

Passende functie: een functie die aansluit bij de opleiding, kennis, ervaring en capaciteiten van de Medewerker (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn (is gelijk aan de duur van de geldende opzegtermijn) met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn).

Bij het bepalen of een functie passend is, wordt eveneens rekening gehouden met de volgende elementen:

- * vereiste opleiding, kennis, competenties en ervaring;
- * opleidingsmogelijkheden kandidaat;
- * sociaal en/of medisch erkende beperkingen;
- * toekomstige functie-eisen.

In geval van onenigheid over de vraag of een functie passend is, wordt het meningsverschil door de Werkgever schriftelijk voorgelegd aan de Begeleidingscommissie.

Peildatum: de datum waarop de afspiegelingsberekening wordt gemaakt zodat de Boventallige Medewerkers kunnen worden aangewezen, in dit geval 1 april 2017.

Boventallige Medewerker: een Medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd van wie de functie als gevolg van de Reorganisatie komt te vervallen en voor wie geen (passend) alternatieve functie beschikbaar is en derhalve niet kan worden herplaatst. Op hem is het SOPLA van toepassing.

Outplacementbureau: bureau dat, op kosten van de Werkgever, Medewerkers van wie de functie komt te vervallen en voor wie geen (passend) alternatieve functie voorhanden is, ondersteunt bij het zoeken van alternatief werk bij een andere werkgever.

Opzegtermijn: de tussen de Werkgever en de Medewerker contractueel overeengekomen opzegtermijn, rekening houdend met hetgeen is bepaald in BW 7: 672.

3. BEGELEIDINGSCOMMISSIE

In het kader van de uitvoering van dit SOPLA wordt een Begeleidingscommissie in het leven worden geroepen.

3.1 Samenstelling Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie bestaat in totaal uit drie leden; R. Mijs (de ondervoorzitter van de Ondernemingsraad), A. Santens (Directeur Finance & HR) en een derde persoon, door hen gezamenlijk te benoemen.

3.2 Taak en werkwijze

De Begeleidingscommissie adviseert de Werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het SOPLA. De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Medewerker dan wel de Werkgever een schriftelijk en onderbouwd verzoek heeft gedaan om een uitspraak.

De Begeleidingscommissie krijgt de beschikking over alle relevante gegevens om haar taken uit te voeren en van haar bevoegdheden gebruik te maken.

Uiterlijk zeven (7) dagen na de ontvangst van het verzoek, brengt de Begeleidingscommissie haar advies gelijktijdig schriftelijk uit aan partijen.

3.3 Advies Outplacementbureau

Het outplacementbureau heeft de leidende rol om een advies uit te brengen voor een opleiding voor een Boventallige Medewerker, wanneer deze opleiding de kans op het vinden van een alternatieve baan buiten Koninklijke Peijnenburg, vergroot. Bij een verschil van inzicht tussen de Werkgever en de Medewerker over het advies van het outplacementbureau, zal de Begeleidingscommissie het advies van het outplacementbureau beoordelen aan de hand van redelijkheid en aan de hand van het effect op de kans op het vinden van een alternatieve baan. Bij positief advies van de Begeleidingscommissie zal de Werkgever de opleiding goedkeuren en geheel of gedeeltelijk vergoeden.

3.4 Geheimhouding

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen, voor zover redelijkerwijs aan te nemen is dat bekendmaking van deze gegevens partijen nadeel kan berokkenen.

4. PROCEDURES

4.1 Algemeen

Selectie en afspiegelingsbeginsel

Bij het selecteren van de Boventallige Medewerkers, zal de Werkgever alle (wettelijke) regels in acht nemen die van toepassing zijn in het geval van een reorganisatie, waaronder het afspiegelingsbeginsel.

Informeren Medewerker

Na afronding van het adviestraject met de Ondernemingsraad, zal de Werkgever de Medewerker in geval van boventaligheid van zijn functie zo spoedig mogelijk in een gesprek en (schriftelijk) mededelen dat zijn functie boventalig zal worden, per welke datum deze feitelijk boventalig is en welke van de onderstaande situaties op de Medewerker van toepassing is.

Boventaligheid

Als de positie van de Medewerker boventalig is geworden en de Werkgever niet in staat is de Medewerker ander werk te bieden, zijn de bepalingen met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband, zoals geformuleerd in dit SOPLA, van toepassing op deze Boventallige Medewerker.

Herplaatsing in Passende functie

Als de functie van de Medewerker boventalig wordt, maar er een Passende functie aanwezig is bij Werkgever op de locatie te Sintjohannesga zal de Medewerker worden herplaatst in deze Passende functie.

Als de functie voor meerdere Medewerkers passend is, zullen de desbetreffende Medewerkers moeten solliciteren naar de Passende functie.

De Medewerker krijgt zeven (7) dagen bedenktijd om de Passende functie te accepteren of te weigeren. Indien de Medewerker een aanbod voor een Passende functie weigert zonder dat daarvoor naar het oordeel van de Werkgever een redelijke grond aanwezig is, zal de betreffende Medewerker er binnen vier (4) kalenderdagen schriftelijk op worden gewezen dat hij zijn bezwaar gemotiveerd binnen de zeven (7) kalenderdagen na de datum van de brief, aan de Werkgever dient voor te leggen. Alvorens de Werkgever overgaat tot uitsluiting van het SOPLA, zal binnen vier (4) kalenderdagen na de datum van het schriftelijke bezwaar van de Medewerker een gesprek worden georganiseerd tussen Medewerker en Werkgever waarin het verschil van inzicht zal worden besproken.

Indien een Medewerker van mening blijft dat een aangeboden functie niet gezien kan worden als Passend in de zin van dit SOPLA, kan hij binnen zeven (7) kalenderdagen na het gesprek met de Werkgever een uitspraak vragen over de passendheid van de aangeboden functie aan de Begeleidingscommissie.

Indien na dit gesprek en de eventuele uitspraak van de Begeleidingscommissie waarin is bevestigd dat het om een Passende functie gaat, de Medewerker blijft weigeren de Passende functie te accepteren, zal hij worden uitgesloten van de financiële en overige voorzieningen van dit SOPLA en zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd zonder toekenning van enige compensatie.

Arbeidsvoorwaarden

Indien de Medewerker wordt aangesteld in de Passende functie, zal de Medewerker tenminste het recht behouden op zijn huidige arbeidsvoorwaarden, waarbij tevens de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 16 van de CAO in acht worden genomen.

Opleidingsplan

Indien de Medewerker wordt aangesteld in een Passende functie zal op individueel niveau worden gekeken naar de behoefte van opleidingen. Dit om er voor te zorgen dat de Medewerker zijn Passende functie binnen een periode van zes (6) maanden na aanstelling kan uitvoeren op het gewenste niveau. Hiervoor zal de competentiematrix als basis dienen. In eerste instantie zal er worden gekeken naar het opleiden intern door middel van interne coaching en ondersteuning vanuit ARV. Indien noodzakelijk zal er op individueel niveau ook passende externe opleidingen worden ingezet.

Indien de Medewerker na een periode van zes (6) maanden volgens de Werkgever niet voldoet aan de gewenste functie vereisten van de Passende functie, waardoor het dienstverband als nog moet worden beëindigd aangezien er ook geen andere alternatieve passende functies voorhanden zijn, kan de Medewerker in overleg met de Werkgever alsnog aanspraak maken op de regelingen in dit SOPLA.

Geen plaatsing in Passende functie

In het geval dat de Medewerker niet in de Passende functie herplaatst wordt, zal de Medewerker alsnog boventallig zijn en valt hij derhalve onder dit SOPLA, tenzij hij alsnog vrijwillig succesvol solliciteert op een andere alternatieve functie.

Interne herplaatsing binnen de Werkgever

Als de functie van de Medewerker boventallig zal worden, maar er een mogelijke (niet passende, maar wel vacante) alternatieve functie beschikbaar is bij de Werkgever, kan de Medewerker vrijwillig beslissen om al dan niet te solliciteren naar deze functie.

Indien de Medewerker besluit om te solliciteren naar de functie en indien de Medewerker herplaatst wordt in deze functie, dan geldt de regeling opgenomen in artikel 16 van de CAO en kan de Medewerker geen aanspraak maken op de voorzieningen opgenomen in dit SOPLA, met uitzondering van de verhuiskostenregeling opgenomen in hoofdstuk 7 van het SOPLA.

Hoewel functies in Enkhuizen en Geldrop formeel niet als passend alternatief worden gezien op basis van het afstandcriterium, worden Medewerkers die boventallig worden verklaard de kans geboden om, indien er een vacature aanwezig is op deze locaties, te solliciteren op deze vacature. Wanneer een Medewerker in een functie in Enkhuizen of Geldrop wordt herplaatst kan de Medewerker geen aanspraak maken op de voorzieningen opgenomen in dit SOPLA, met uitzondering van de verhuiskostenregeling opgenomen in hoofdstuk 7 van het SOPLA.

In het geval dat de Medewerker niet intern herplaatst wordt binnen de Werkgever, dan zal de Medewerker alsnog boventallig zijn en valt hij derhalve onder dit Sociaal Plan.

Beëindiging en Outplacement

In het geval dat de Medewerker boventallig is geworden, er geen Passende functie beschikbaar is en de Medewerker ook niet zal solliciteren of geplaatst wordt op een andere vacante functie bij de Werkgever, zal aan de Medewerker een vaststellingsovereenkomst zoals opgenomen in artikel 7:900 Burgerlijk Wetboek ter ondertekening worden aangeboden.

Tevens zullen deze Medewerkers worden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek met het Outplacementbureau. Het Outplacementbureau zal de Medewerker actief ondersteunen bij het zoeken naar een alternatieve baan buiten Koninklijke Peijnenburg. Alle Medewerkers krijgen vanaf het eerste gesprek met het Outplacementbureau een schriftelijke bevestiging van de inhoud de gesprekken met het Outplacementbureau.

Een Medewerker die een vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend mag tot de officiële beëindigingsdatum (vrijwillig) blijven solliciteren naar andere functies binnen de Werkgever. Indien een dergelijke sollicitatie succesvol is en de Medewerker herplaatst wordt in de nieuwe functie, zal aan de vaststellingsovereenkomst geen uitvoering worden gegeven en wordt deze geacht nooit te zijn gesloten. De Medewerker zal in dat geval een bevestiging daarvan ondertekenen.

In de situatie dat de functie van de Boventallige Medewerker komt te vervallen en de Werkgever geen tijdelijke alternatieve functie of tijdelijke werkzaamheden voor de Boventallige Medewerker heeft, kan de Werkgever de Boventallige Medewerker vrijstellen van het verrichten van werkzaamheden, zulks met behoud van salaris. De Boventallige Medewerker dient bij eerste oproep van de Werkgever beschikbaar te zijn indien werkzaamheden voor hem voorhanden zijn dan wel een alternatieve functie.

In geval de Medewerker niet bereid is de hem aangeboden vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van zijn dienstverband te tekenen, zal Koninklijke Peijnenburg genoodzaakt zijn om een ontslagvergunning bij het UWV aan te vragen. De beëindigingsvergoeding, zoals hierna gedefinieerd, zal in dat geval verminderd worden met het salaris (inclusief emolumenten) over de periode die ligt tussen het moment van het aanvragen van de ontslagvergunning en verkrijgen van de ontslagvergunning, waarbij de Medewerker altijd minimaal recht zal houden op de wettelijke transitievergoeding.

5. AANVULLENDE BEPALINGEN

5.1 Bijscholing voor passend alternatieve functie

Indien een Medewerker een Passende functie accepteert, dan zal, indien nodig, tijdig bijscholing plaatsvinden. De hiermee gemoede kosten en tijd, voorzover aan de orde, komen ten laste van de Werkgever. Van de Medewerker wordt volledige medewerking verwacht aan de scholingsactiviteiten.

5.3 Vergoeding bij beëindiging dienstverband

De arbeidsovereenkomst van de Bovenallige Medewerker, van wie de functie als gevolg van de Reorganisatie is komen te vervallen en voor wie geen (Passende) alternatieve functie voorhanden is en die, ook niet in een andere alternatieve functie kan worden herplaatst en daarmee onder de reikwijdte van dit SOPLA valt, wordt met wederzijds goedvinden beëindigd door ondertekening van een vaststellingsovereenkomst waarin hem de hieronder beschreven beëindigingsvergoeding zal worden toegekend (hierna de "Beëindigingsvergoeding").

Uitbetaling van de Beëindigingsvergoeding zal (onder de voorgeschreven inhoudingen) plaatsvinden binnen één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst op het rekeningnummer waarop de Medewerker gebruikelijk zijn salaris ontvangt. Indien de Medewerker deze vergoeding wenst aan te wenden als een vrijwillige bijdrage in de pensioenregeling zoals deze tot het einde van de arbeidsovereenkomst van toepassing is, bestaat hier vanuit de zijde van de Werkgever geen bezwaar tegen indien en voor zover hij hierdoor niet voor extra kosten wordt geplaatst en een en ander fiscaal en pensioenrechtelijk toelaatbaar is. De Medewerker dient hiervoor rechtstreeks contact op te nemen met de pensioenuitvoerder. De Medewerker dient de Werkgever uiterlijk twee (2) weken voor het einde van de arbeidsovereenkomst aan te geven of hij van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken. Uitbetaling van (een deel van) deze vergoeding als vrijwillige pensioenbijdrage vindt rechtstreeks plaats aan de pensioenuitvoerder nadat de Werkgever de benodigde documentatie heeft ontvangen van de pensioenuitvoerder.

Indien de Medewerker daaraan behoefte heeft, zal de Werkgever de kosten van pensioenrechtelijke, **juridische** en fiscale bijstand van de Medewerker in het kader van de uitbetaling van de Beëindigingsvergoeding tot een bedrag van maximaal € 1.000 (inclusief verschotten, inclusief BTW) voor zijn rekening nemen en rechtstreeks aan de betreffende adviseur van de Medewerker voldoen, na ontvangst van een daartoe strekkende, op naam van de Werknemer gestelde, declaratie. De eventuele declaratie dient uiterlijk op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst aan de Werkgever te worden verstrekt en betaling zal uiterlijk geschieden tegelijkertijd met de eindafrekening. Declaraties ontvangen na de laatste dag van de arbeidsovereenkomst komen niet voor vergoeding in aanmerking.

5.4 De Beëindigingsvergoeding

De Beëindigingsvergoeding bedraagt een bruto bedrag, gebaseerd op de Kantonrechttersformule, zoals deze tot 1 juli 2015 gold, onder toepassing van de correctiefactor 1,0 en met in achtname van de maximeringen zoals hieronder beschreven.

Dit komt neer op:

$$\underline{\text{Aantal gewogen dienstjaren}} \times \underline{\text{Beloning}} \times \underline{\text{Correctiefactor}} \quad (A \times B \times C)$$

Voor de berekening van A worden de dienstjaren afgerond op hele jaren. Vervolgens worden de dienstjaren op de volgende wijze gewogen:

- Dienstjaren vóór de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- Dienstjaren tussen de leeftijd van 35 en 45 jaar tellen voor 1,0;
- Dienstjaren tussen 45 en 55 jaar tellen voor 1,5;
- Dienstjaren na 55 jaar tellen voor 2,0.

Voor de berekening van B geldt het Bruto maandsalaris, zoals in artikel 2 van dit SOPLA is gedefinieerd.

Voorbeeld

Medewerker X is geboren op 1 februari 1954, in dienst getreden op 1 april 1991 en treedt uit dienst per 1 juli 2013. Het bruto maandsalaris bedraagt € 2.500,-.

Berekening van factor A (gewogen dienstjaren):

- Leeftijd bij indiensttreding 37 jaar en 2 maanden
- Leeftijd bij uitdiensttreding 59 jaar en 5 maanden
- Het aantal dienstjaren bedraagt 22 jaar en 3 maanden (afgerond 22 dienstjaren)

Leeftijd klassen	Dienstjaren	Afronding	Vermenigvuldigen	Gewogen dienstjaren
<35	0	0	0,5	0
35 – 45	7 jaar, 10 mnd	8	1	8
45 – 55	10 jaar	10	1,5	15
>55	4 jaar, 5 mnd	4	2	8
		22		31

Bij een bruto maandsalaris van € 2.500,- en een correctiefactor 1,0 komt $A \times B \times C$ neer op $31 \times 2.500,- \times 1,0 = \text{€ } 77.500,-$ bruto.

Het bruto maandsalaris wordt afgeleid van het bruto jaarsalaris.

Bruto jaarsalaris: 12 maal het overeengekomen bruto maandsalaris (= schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag/ inschalingtoeslag + eventuele ploegentoeslag) vermeerderd met de 8% vakantietoeslag en de 5% novemberuitkering.

Bruto maandsalaris: 1/12 maal het Bruto jaarsalaris.

Maximering Beëindigingsvergoeding

De Beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan **€95.000 bruto en tevens** nooit meer zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de (redelijkerwijs te verwachten) AOW gerechtigde leeftijd van de Medewerker.

De Beëindigingsvergoeding zal daarom nooit hoger zijn dan het Bruto salaris dat de Medewerker zou hebben verdiend tot aan zijn (redelijkerwijs te verwachten) AOW gerechtigde leeftijd indien zijn dienstverband niet was beëindigd, minus het bedrag van eventuele uitkeringen waar de Medewerker recht op heeft op basis van sociaal verzekeringsrechtelijke wetgeving, waaronder, maar niet beperkt tot, een eventuele WW-uitkeringen en IOAW-uitkering.

De Beëindigingsvergoeding zal echter nooit lager zijn dan de wettelijke transitievergoeding waarop de betreffende Medewerker aanspraak zou hebben gemaakt. De Medewerker heeft naast de Beëindigingsvergoeding vanzelfsprekend geen recht meer op enige andere (transitie, billijke, beëindigings)vergoeding na einde dienstverband.

Vaststellingsovereenkomst versus aanvraag ontslagvergunning

In geval de Medewerker niet bereid is de hem aangeboden vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van zijn dienstverband te tekenen, zal Koninklijke Peijnenburg genooddacht zijn om een ontslagvergunning bij het UWV aan te vragen. De Beëindigingsvergoeding zal in dat geval verminderd worden met het salaris (inclusief emolumenten) over de periode die ligt tussen het moment van het aanvragen van de ontslagvergunning en verkrijgen van de ontslagvergunning, waarbij de Medewerker altijd minimaal recht zal houden op de wettelijke transitievergoeding.

5.5 Sollicitatieverlof en -kosten

Zolang de arbeidsovereenkomst met de Boventallige Medewerker nog niet is geëindigd, gelden de volgende regels ten aanzien van sollicitatieverlof en -kosten. De Medewerker zal binnen redelijke grenzen en na verkregen toestemming van de Werkgever extra vrijaf krijgen voor sollicitatiebezoeken, conform CAO artikel 38 lid k.

De Werkgever vergoedt de reiskosten binnen redelijke grenzen reis- en verblijfkosten voor sollicitatiebezoeken binnen Nederland. De reiskosten worden onbelast vergoed tot een bedrag van €0,19 per kilometer. De kosten voor reizen met openbaar vervoer kunnen volledig onbelast worden vergoed, op basis van kosten openbaar vervoer 2e klasse, mits de Medewerker de vervoersbewijzen kan voorleggen aan de Werkgever. De Werkgever zal desgevraagd zo positief mogelijke referenties verstrekken over het functioneren van de Medewerker.

De Werkgever verstrekt een getuigschrift, in lijn met de verplichtingen, opgenomen in de wet, na verzoek van de Medewerker.

6. OVERIGE BEPALINGEN

- a. Indien het dienstverband met een Medewerker wordt beëindigd conform dit SOPLA:
 - vervalt een eventueel concurrentie- en/of relatiebeding, maar
 - blijven de geheimhoudingsverplichtingen onverkort van kracht.
- b. De parttime werkende Medewerker zal in aanmerking komen voor de pro rata financiële voorzieningen in dit SOPLA. De vergoedingen volgens de hoofdstukken 7 en 8 van de SOPLA kunnen volledig van toepassing zijn.
- c. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte Medewerker zal op gelijkwaardige basis als een volledig arbeidsgeschikte parttime Medewerker, in aanmerking komen voor de (pro rata) financiële voorzieningen van dit SOPLA.
- d. Medewerker met wie het dienstverband wordt beëindigd zal door de Werkgever maximaal in de gelegenheid worden gesteld zijn tegoed aan vakantie-uren in overleg op te nemen. Per datum einde dienstverband zal een afrekening plaatsvinden van het saldo van niet genoten vakantie-uren.
- e. Tenzij anders is vermeld, zijn alle bedragen/vergoedingen genoemd in dit SOPLA bruto. Er zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met eventuele vrijstellingen voor belastingen en/of sociale verzekeringspremies.

7. VERHUISKOSTENREGELING BIJ OVERPLAATSING NAAR ENKHUIZEN/GELDROP

7.1. Verhuizing

Voor Boventallige Medewerkers die op vrijwillige basis worden herplaatst in een in Enkhuzen/Geldrop vacante positie, geldt een verhuiskostenregeling. Deze regeling geldt per huishouden en wordt slechts eenmaal toegekend.

De verhuizing moet plaatsvinden uiterlijk 31 maart 2018 naar een locatie welke is gelegen binnen een straal van maximaal 35 kilometer ten opzichte van de vestiging van Koninklijke Peijnenburg in Enkhuzen/Geldrop. Indien de afstand tussen woon-werkverkeer met 60% of meer wordt verkleind en de afstand voor verhuizing 35 km of meer zal bedragen zal e.e.a door Werkgever ter beoordeling worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie. Wordt aan bovenstaande niet voldaan, dan wordt de vergoeding niet uitgekeerd.

7.1.1. Herinrichtings- en transportkosten

De Medewerker ontvangt een vergoeding voor herinrichtingskosten van €7.750 netto voor zover dit mogelijk is onder de geldende fiscale regelgeving.

Ook de transportkosten (inclusief inpakken) worden door de Werkgever betaald indien gebruik gemaakt wordt van een erkend verhuisbedrijf en de Werkgever en de Medewerker voorafgaand en in onderling overleg hebben afgesproken welk verhuisbedrijf wordt ingeschakeld. De nota voor de verhuiskosten dient op naam van de Werkgever te worden gesteld.

7.1.2. Compensatie extra kosten

Hieronder (punten 7.1.2.1, 7.1.2.2 en 7.1.2.3) gedefinieerde extra kosten die verband houden met de verhuizing komen voor vergoeding in aanmerking tot in totaal een bedrag van maximaal € 10.000 bruto.

Bij de toepassing van bovenstaande regelingen wordt rekening gehouden met mogelijk bestaande fiscale bepalingen. Voorts zal de Werkgever alleen vergoeden op vertoon van officiële facturen.

7.1.2.1 Verhuizing van huurwoning naar huurwoning

Indien de huur van de nieuwe woning (die qua type woning globaal vergelijkbaar is met de oude huurwoning, zulks ter beoordeling van de Werkgever) hoger is dan de huur van de oude woning, wordt het verschil in huur vergoed voor de duur van een periode van vijf jaar op basis van 100, 80, 60, 40 en 20% per jaar van het verschil tussen de nieuwe huur en de oude huur, waarbij het verschil in huurbedragen maximaal 20% bedraagt en met inachtneming van het gestelde in punt 7.1.2. van het SOPLA. Onder huur wordt verstaan de kale huur, dus de huur exclusief servicekosten, elektra en water.

Medewerkers die in aanmerking wensen te komen voor vergoeding van het huurverschil, moeten gegevens overleggen over de huursamenstelling van zowel de oude als de nieuwe woning. De bruto vergoeding wordt per maand achteraf betaald.

Waar mogelijk zal de Medewerker een aanvraag voor wettelijke huursubsidie indienen. Deze subsidie zal op de vergoeding van het huurverschil in mindering worden gebracht. Ingeval van een dubbele huur bij het betrekken van de nieuwe woning, zal de Werkgever de huur van de nieuwe woning voor maximaal een maand vergoeden.

7.1.2.2 Verhuizing van koopwoning naar koopwoning

Indien een Medewerker een koopwoning verlaat en een andere koopwoning betreft, heeft hij recht op een vergoeding van 50% van de aan- en verkoopkosten van de woning. Bij verkoop van de oude woning betreft de vergoeding de eventuele kosten zoals:

- Makelaarskosten en
- Het royement van de hypotheek

Bij de aankoop van de nieuwe woning betreft de vergoeding de eventuele kosten voor o.a.:

- het afsluiten van de koopakte en
- het afsluiten van de hypotheekakte
- makelaarskosten
- overdrachtsbelasting

7.1.2.3 Verhuizing van koopwoning naar huurwoning of van huurwoning naar koopwoning

Bij verhuizing van koopwoning naar huurwoning of van huurwoning naar koopwoning komen de daarmee samenhangende extra kosten zoals genoemd in 7.1.2.1 en 7.1.2.2 voor vergoeding in aanmerking, met dien verstande dat er een vergelijking gemaakt zal worden tussen de genormaliseerde hypotheeklast en de huur.

7.1.3 Verhuizing na 31 maart 2018

Bij verhuizing na 31 maart 2018 zal de dan geldende algemene verhuiskostenregeling van Koninklijke Peijnenburg van toepassing zijn. Momenteel vergoedt deze regeling de transportkosten en de herinrichtingskosten ad 12% van 12 maal het bruto maandsalaris tot maximaal het fiscaal vrijgestelde bedrag ad € 7.750.

7.1.4 Uitdiensttreding binnen drie (3) jaar nadat de verhuiskosten zijn toegekend

Indien een Medewerker na ontvangst van de vergoeding voor verhuizing en inrichting de organisatie verlaat geldt een restitutieplicht. Indien de arbeidsovereenkomst van de Medewerker binnen één jaar na ontvangst van de vergoeding wordt beëindigd, geldt dat de Medewerker 100% van de toekenning moet terugbetalen, binnen twee jaar einde dienstverband 50% restitutie, binnen drie jaar einde dienstverband 25% restitutie. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na drie jaar na ontvangst van de vergoeding geldt geen restitutieplicht meer. De Medewerker moet de toekenning terugbetalen binnen twee (2) maanden nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

8. OVERIGE (FINANCIËLE) VOORZIENINGEN EN REGELINGEN

Slechts voor zover met een Boventallige Medewerker het dienstverband conform dit SOPLA wordt beëindigd geldt het navolgende.

8.1 Voorschotten, leningen en studiekosten

De afwikkeling van eventuele voorschotten en leningen zal op zodanige wijze geschieden dat de Boventallige Medewerker niet in betalingsmoeilijkheden komt te verkeren. Zonodig zal hierover ten laste van de Boventallige Medewerker belastingheffing plaatsvinden.

Indien de Boventallige Medewerker bij beëindiging van het dienstverband een studie of opleiding volgt, waarop de studiekostenregeling van Koninklijke Peijnenburg van toepassing is, zal de Boventallige Medewerker in de gelegenheid worden gesteld om deze af te maken. Een eventuele studieschuld zal in dat geval worden kwijtgescholden.

8.2 Jubileumuitkering/overlijdensuitkering

De Boventallige Medewerker die bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst binnen één (1) jaar in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumuitkering ontvangt deze uitkering bruto op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst. Mocht een Boventallige Medewerker binnen één (1) jaar na uitdiensttreding komen te overlijden, dan zal de overlijdensuitkering conform de CAO alsnog aan de nabestaanden worden uitbetaald.

9. ALGEMENE BEPALINGEN BIJ DE FINANCIËLE VOORZIENINGEN

9.1 Verstrekken van inlichtingen

De Medewerker die een beroep doet op een van de financiële voorzieningen opgenomen in dit SOPLA, verplicht zich aan de Werkgever de noodzakelijke inlichtingen en (financiële) gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik van de geboden voorziening kan uitsluiting van dit SOPLA tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

10. SLOTBEPALINGEN

Geschillen, direct of indirect voortvloeiend uit deze SOPLA, worden uitsluitend voorgelegd aan een Nederlandse rechter, welke bindend beslist naar Nederlands recht.

Aldus overeengekomen en getekend opte Sintjohannesga.

René Groen

FNV - Eric Brouwer

WK Koek Bakkerij B.V.

WK Koek Beheer B.V.

CNV - Bernard Zijlstra