

**SOCIAAL PLAN
VAN DER MEULEN HALLUM B.V.**

Februari 2022

TUSSEN:

VAN DER MEULEN HALLUM B.V.

EN

VAKVERENIGINGEN:

**FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING (FNV), gevestigd te Utrecht
CNV VAKMENSEN.NL, gevestigd te Utrecht**

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 Contractspartijen, overwegingen en werkingssfeer	3
HOOFDSTUK 2 Algemene bepalingen, definities en begrippen, hardheidsclausule	6
HOOFDSTUK 3 Procedure van herplaatsing of boventalligverklaring tot het einde dienstverband	12
HOOFDSTUK 4 Voorzieningen	18
BIJLAGE 1	
BIJLAGE 2	
BIJLAGE 3	

HOOFDSTUK 1 Contractspartijen, overwegingen en werkingsfeer

Contractspartijen:

De partijen bij dit Sociaal Plan zijn enerzijds:

Van der Meulen Hallum B.V., statutair gevestigd te (9074 CK) Hallum aan het adres Mounebuorren 24.

en anderzijds de Vakverenigingen:

FNV, statutair gevestigd te (9543 AS) Utrecht, aan het adres Hertogswetering 159;
CNV Vakmensen.nl, statutair gevestigd te (3561 GG) Utrecht, aan het adres Tiberdreef 4.

Overwegingen:

Van der Meulen Hallum B.V. is een industriële bakkerij die opgericht is in 1910. Aanvankelijk werd alleen beschuit geproduceerd. Eerst in Ferwerd, daarna in een grotere bakkerij in Hallum. In 1972 is Van der Meulen B.V. gestart met de productie en verkoop van Melba toast, dat vandaag de dag het merendeel van de omzet en marge binnenbrengt. In 1985 is de roggebroodfabriek aan het bedrijf toegevoegd. Melba toast, en in mindere mate beschuit en roggebrood, worden vanaf de jaren '80 met succes in toenemende mate geëxporteerd, hetgeen heeft geleid tot een exportaandeel van ruim 50%. Onder eigen merk, fabrikantenmerken en supermarktmerken wordt in Nederland, de EU en over de hele wereld vooral Melba toast vermarkt.

De verschillende producten wordt in 3 verschillende vestigingen geproduceerd: Beschuit aan de Mounebuorren 24-32 (9074 CK) te Hallum, alwaar ook het hoofdkantoor is gevestigd;

Melba toast en paneer vanuit de locatie Doniaweg 43a en 43b (9074 AG) te Hallum en roggebrood vanuit de locatie aan de Haadwei 48 (9108 MB) te Broeksterwoude. Bij Van der

Meulen Hallum B.V. werken circa 120 FTE in vaste dienst, waarvan het merendeel op de productieafdelingen werkzaam is.

Als **Bijlage 1** is aan dit Sociaal Plan het Strategieplan 2022 - 2024 van Van der Meulen Hallum B.V. gehecht. Daarin staan de omstandigheden en oorzaken genoemd waardoor Van der Meulen Hallum B.V. thans genoodzaakt is haar organisatie te herstructureren/reorganiseren. Kort gezegd komt het er op neer dat de productgroepen beschuit en rogge in toenemende mate het totaalresultaat van Van der Meulen Hallum B.V. negatief beïnvloeden en daarmee verslechteren. Pogingen om de omzet en marges in die productgroepen te verhogen hebben niet geleid tot het gewenste effect, evenals de kostenbesparende maatregelen die reeds werden genomen.

Genoodzaakt door de diverse omstandigheden, heeft Van der Meulen Hallum B.V. besloten om de productie en verkoop van beschuit en roggebrood op bedrijfseconomische gronden te stoppen en te schrappen uit de organisatie. Dit heeft onder meer tot gevolg dat er functies en arbeidsplaatsen van een deel van de werknemers komen te vervallen. In de nieuwe situatie blijft er een organisatie over die Melba toast en paneermeel produceert en verkoopt. Ook de verkoop van rijsttoast wordt voortgezet. De organisatie die overblijft biedt een positief perspectief op de toekomst: deze is winstgevend, met positieve groeicijfers, en biedt voldoende groeikansen voor de nabije toekomst in binnen- en buitenland.

Met het oog op het voorgaande achten partijen het wenselijk dat de betrokken werknemers van Van der Meulen Hallum B.V. die aldus direct worden geraakt door deze reorganisatie adequaat en zo snel mogelijk worden ondersteund bij het zoeken naar een alternatieve werkkring binnen danwel buiten Van der Meulen Hallum B.V.. Partijen hechten er daarbij belang aan dat de betrokken werknemers waar mogelijk worden begeleid van werk naar werk. Ofwel door herplaatsing binnen danwel buiten de onderneming van Van der Meulen Hallum B.V., ofwel door werknemers bij het vinden van ander werk te faciliteren door middel van een outplacementtraject.

Tevens achten partijen het wenselijk dat wordt voorzien in een (financiële) regeling ter compensatie van het mogelijk te lijden nadeel van de werknemers ten gevolge van de reorganisatie wanneer het niet lukt om een alternatieve werkkring te vinden.

zijn overeengekomen:

- a) Dat het onderhavige Sociaal Plan geldig is gedurende de tijd die nodig is om de herstructurering/reorganisatie van Van der Meulen Hallum B.V. zoals hierboven en in Bijlage I omschreven, te realiseren;
- b) Dat partijen in beginsel geen afwijkingen van de inhoud van dit Sociaal Plan zullen voorstellen of gedogen bij het concreet uitvoeren van de maatregelen die nodig zijn om de herstructurering/reorganisatie van Van der Meulen Hallum B.V. te realiseren anders dan in het onderhavig Sociaal Plan is aangegeven. Veranderende regelgeving kan echter aanleiding vormen tot herziening van het Sociaal Plan, één en ander na overleg met de vakverenigingen.

Werkingsfeer:

Dit Sociaal Plan regelt de sociale gevolgen die voortvloeien uit het voorgenomen besluit om Van der Meulen Hallum B.V. te herstructureren/reorganiseren, waarover op 21 januari 2022 advies is gevraagd aan de Ondernemingsraad en loopt op uiterlijk 31 december 2022 van rechtswege af.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers die worden genoemd in de als **Bijlage 2** bij dit Sociaal Plan gevoegde lijst.

Dit Sociaal Plan is uitdrukkelijk niet van toepassing op werknemers met een contract voor bepaalde tijd dat afloopt binnen de looptijd van dit Sociaal Plan of op werknemers waarvan om een andere reden ontslag wordt aangevraagd c.q. om een andere reden een einde (op welke wijze dan ook) komt aan de arbeidsovereenkomst.

Alle in Bijlage 2 genoemde werknemers zijn in dienst van Van der Meulen Hallum B.V. Omwille van de leesbaarheid wordt Van der Meulen Hallum B.V. in de rest van het document aangeduid als “Van der Meulen” en/of als “werkgever”. Daar waar hij/hem staat vermeld, wordt ook zij/haar bedoeld.

HOOFDSTUK 2 Algemene bepalingen, definities en begrippen, hardheidsclausule

Artikel 2.1 Algemene bepalingen

a) Toepassing

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers die in verband met de huidige reorganisatie staan vermeld op de als Bijlage 2 bij dit Sociaal Plan gevoegde lijst, tenzij zich voor de beoogde datum van beëindiging van het dienstverband een mogelijkheid voordoet waardoor een werknemer die in de bijlage wordt genoemd toch binnen de organisatie van werkgever werkzaam kan blijven.

In het geval een in de bijlage 2 genoemde werknemer zelf ontslag neemt voor de door werkgever aangezegde beëindigingsdatum, heeft hij qua voorzieningen (zie hieronder hoofdstuk 4) enkel recht op de helft van de daarin genoemde Ontslagvergoeding en op de volledige tekenvergoeding (mits hij de vaststellingsovereenkomst binnen de daarvoor gestelde termijn heeft ondertekend en deze niet binnen 14 dagen heeft ontbonden).

Als een werknemer op het moment dat hij zelf opzegt reeds kosten in het kader van outplacement/bijscholing en/of juridisch- en/of financieel advies heeft gemaakt, dan worden deze kosten vergoed tot het moment van opzegging, mits aan de voorwaarden zoals gesteld in hoofdstuk 4.2 is voldaan. De voorzieningen komen voor het overige te vervallen na de opzegging.

b) Begeleidingscommissie

Er zal een Begeleidingscommissie worden aangesteld. De samenstelling van deze commissie zal in samenspraak met de vakverenigingen en de directie van Van der Meulen worden vastgesteld. Daar waar nodig kan zowel de werknemer als de werkgever een beroep doen op de Begeleidingscommissie, overeenkomstig de bepalingen van **Bijlage 3**. De taken van de Begeleidingscommissie zijn ook in deze bijlage benoemd.

c) Opzegtermijn

Door werkgever dient in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de boventallige werknemer de wettelijke of contractuele opzegtermijn in acht genomen te worden. Van deze termijn wordt de duur van de behandeling van de (eventueel) bij UWV te volgen ontslagprocedure, afgetrokken. De periode van de behandeling gaat in op de datum waarop UWV een complete ontslagaanvraag ontvangt en eindigt op de datum waarop de ontslagvergunning is afgegeven.

De arbeidsovereenkomsten met de boventallige werknemers zoals genoemd op bijlage 2, zullen in beginsel op uiterlijk 1 juni 2022 worden beëindigd. Voor indirecte werknemers kan sprake zijn van een latere uitdiensttredingsdatum. In het geval daarmee de voor de werkgever geldende opzegtermijn niet volledig in acht genomen is, dan zal werkgever zorgdragen voor affinanciering van deze opzegtermijn conform het bepaalde onder j) in artikel 2.2.

Werkgever houdt de werknemer die valt onder het Sociaal Plan, niet aan zijn opzegtermijn.

Artikel 2.2 Definities en begrippen

In dit Sociaal Plan gelden de volgende definities/begrippen:

a) Herstructurering/reorganisatie

De in hoofdstuk 1 van dit Sociaal Plan (en in Bijlage I) beschreven herstructurering/reorganisatie van Van der Meulen als gevolg waarvan de arbeidsplaatsen van een deel van de werknemers die in dienst zijn van Van der Meulen komen te vervallen.

b) Werknemer

De werknemer van Van der Meulen wiens naam staat vermeld in de als Bijlage 2 bij dit Sociaal Plan gevoegde lijst.

Dit Sociaal Plan is uitdrukkelijk niet van toepassing op werknemers met een contract voor bepaalde tijd dat afloopt binnen de looptijd van dit Sociaal Plan of op werknemers waarvan om een andere reden ontslag wordt aangevraagd c.q. om een andere reden een einde komt aan de arbeidsovereenkomst.

In het geval een in de bijlage 2 genoemde werknemer zelf ontslag neemt voor de door werkgever aangezegde beëindigingsdatum, heeft hij qua voorzieningen (zie hieronder hoofdstuk 4) enkel recht op de helft van de daarin genoemde Ontslagvergoeding en op de tekenvergoeding.

Als een werknemer op het moment dat hij zelf opzegt reeds kosten in het kader van outplacement/bijscholing en/of juridisch- en/of financieel advies heeft gemaakt, dan worden deze kosten vergoed tot het moment van opzegging, mits aan de voorwaarden zoals gesteld in hoofdstuk 4.2 is voldaan. De overige voorzieningen komen voor het overige te vervallen na de opzegging.

c) Werkgever

De besloten vennootschap Van der Meulen Hallum B.V., statutair gevestigd aan de Mounebuorren 24-32 te Hallum, nevenvestiging houdende aan de Doniaweg 43a en 43b te Hallum en aan de Haadwei 48 te Broeksterwoude.

d) Vakverenigingen

FNV

CNV Vakmensen.nl

e) Afspiegelingsbeginsel

De selectiemethode om de ontslagvolgorde te bepalen zoals beschreven in de regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling).

f) Herplaatsingsbesluit

Het besluit tot het toewijzen aan een werknemer van dezelfde of een andere passende functie op een van de bedrijfslocaties van werkgever.

g) Boventalligverklaring

Het besluit van werkgever om een werknemer boventallig te verklaren nadat is vastgesteld dat werknemer niet voor plaatsing in een functie op dezelfde of een andere bedrijfslocatie van werkgever in aanmerking komt als omschreven in hoofdstuk 3 van dit Sociaal Plan.

h) *Passende functie*

Onder passende functie wordt verstaan een functie, die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden, competenties en plaats in de organisatie, voldoende verwant is aan de huidige functie van de werknemer.

Voor wat betreft het salarisniveau geldt dat een functie passend is, als de bij de functie behorende salarisschaal maximaal een schaal lager is dan de schaal die behoort bij de huidige functie van de werknemer of maximaal een schaal hoger dan de schaal die behoort bij de huidige functie van de werknemer. In dat laatste geval geldt als voorwaarde dat de werknemer de functie naar verwachting binnen een half jaar volledig en goed kan uitvoeren.

Werknemers kunnen vrijwillig een formeel niet passende functie aanvaarden indien die hen door werkgever wordt aangeboden.

i) *Peildatum*

Als peildatum voor de huidige reorganisatie geldt de datum van indiening van de ontslagaanvraag bij UWV.

j) *Affinanciering opzegtermijn*

Zoals hiervoor in artikel 2.2 benoemd, zullen de arbeidsovereenkomsten met boventallige werknemers op basis van de herstructurering/reorganisatie worden beëindigd op uiterlijk 1 juni 2022, tenzij een andere datum is aangegeven in de aanzeggingsbrief. In het geval de voor de werkgever geldende opzegtermijn niet volledig verstreken is bij het einde van het dienstverband, dan draagt werkgever zorg voor affinanciering van deze opzegtermijn. Dit houdt in dat ter compensatie van het deel van de opzegtermijn dat door voortijdige beëindiging van het dienstverband niet in acht genomen is een bedrag ineens aan de werknemer wordt voldaan. Ook de vakantiedagen die gedurende die periode zouden zijn opgebouwd indien werknemer nog in dienst zou zijn geweest, worden vergoed.

Voor de berekening van de affinanciering wordt uitgegaan van het (bruto) maandsalaris van de werknemer dat de basis vormt voor de berekening van de transitievergoeding overeenkomstig het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur vermeerderd met het aantal maanden van opzegtermijn dat gelegen is na de uitdiensttredingsdatum.

k) *Tekenvergoeding*

Een vergoeding ter hoogte van € 1.500,- bruto wanneer de werknemer de vaststellingsovereenkomst binnen 10 werkdagen na het aanbieden ondertekent en deze nadien evenmin binnen de termijn van 14 dagen ontbindt.

l) *Ontslagvergoeding*

De vergoeding die werknemer bij het einde van het dienstverband ontvangt zoals genoemd in hoofdstuk 4.2 van dit Sociaal Plan.

Artikel 2.3 Hardheidsclausule

In die individuele gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan niet voorziet of zou leiden tot een situatie die niet redelijk of billijk is in vergelijking met andere gevallen waarin het Sociaal Plan toegepast wordt, zal werkgever in het geval de Begeleidingscommissie met meerderheid van stemmen adviseert ten gunste van de werknemer van de bepalingen van het Sociaal Plan afwijken.

HOOFDSTUK 3 Procedure van herplaatsing of boventalligverklaring tot het einde dienstverband

Artikel 3.1 Procedure Algemeen

Nadat een advies van de Ondernemingsraad van Van der Meulen is verkregen en het daaropvolgende definitieve besluit van de werkgever tot herstructurering/reorganisatie is genomen, zal de werknemer een brief ontvangen waarin voor hem de gevolgen van de herstructurering/reorganisatie worden beschreven. De herstructurering/reorganisatie brengt mee dat een deel van de functies binnen Van der Meulen komt te vervallen. Voorzover mogelijk, namelijk in geval zeker is dat de werknemer kan worden herplaatst, bevat de voornoemde brief tevens reeds een herplaatsingsbesluit. Als de verwachting is dat werknemer niet kan worden herplaatst, gaat de werkgever over tot boventalligverklaring van de werknemer. Aan de werknemer wordt de informatie beschikbaar gesteld die nodig is om te kunnen vaststellen of het afspiegelingsbeginsel correct toegepast is.

De voornoemde brief bevat ten minste:

1. Ingeval de werknemer herplaatst wordt: de datum van herplaatsing in een passende functie en de gevolgen daarvan;
2. Ingeval de werknemer boventallig wordt verklaard: de datum van boventalligheid, de mededeling dat de arbeidsovereenkomst beëindigd zal worden tenzij werknemer er alsnog kan worden herplaatst en een concept vaststellingsovereenkomst.

Werkgever spant zich zo veel mogelijk in om werknemers te plaatsen in dezelfde functie dan wel een andere passende functie op één van de bedrijfslocaties van Van der Meulen.

Artikel 3.2 Herplaatsing

Herplaatsing van een werknemer zal plaatsvinden conform het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van het UWV. In artikel 7:669 BW is geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie bij de werkgever binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De redelijke termijn is gelijk aan de opzegtermijn, bedoeld in artikel 7:672 lid 2 BW.

Onder een passende functie wordt verstaan een functie, die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden, competenties en plaats in de organisatie, voldoende verwant is aan de huidige functie van de werknemer. Voor wat betreft het salarisniveau geldt dat een functie passend is als de bij de functie behorende salarisschaal maximaal een schaal lager is dan de schaal die behoort bij de huidige functie van de werknemer of maximaal een schaal hoger dan de schaal die behoort bij de huidige functie van de werknemer. In dat laatste geval geldt als voorwaarde dat de werknemer de functie naar verwachting binnen een half jaar volledig en goed kan uitvoeren.

Bij de beoordeling of binnen de onderneming van de werkgever een passende functie beschikbaar is voor een werknemer die voor ontslag in aanmerking komt, worden arbeidsplaatsen betrokken:

- a. waarvoor een vacature bestaat, of waarvoor binnen de redelijke termijn een vacature zal ontstaan;
- b. waarop werknemers of personen, die geen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten gedurende ten hoogste 26 weken, werkzaam zijn:
 - 1° op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst die binnen de redelijke termijn eindigt;
 - 2° op basis van een uitzendovereenkomst;

Van een passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). In de regel zal het hierbij gaan om functies die aansluiten bij het niveau van de werkzaamheden die een werknemer verricht.

Werkgever meldt de openstaande vacatures/herplaatsingsmogelijkheden zelfstandig en op eigen initiatief aan de betrokken werknemer en gaat met werknemer in overleg. Het is uiteindelijk aan de werkgever om te beoordelen welke werknemer het meest geschikt is voor het vervullen van een eventuele vacature. Uit de Ontslagregeling volgt dat de werkgever in beginsel vrij is te bepalen aan welke boventallige werknemer een herplaatsingsmogelijkheid als eerste wordt aangeboden. Daarbij mag de werkgever de werknemer selecteren die het meest geschikt is. Dat betekent dat als meerdere werknemers herplaatst kunnen worden op meerdere vacatures, het aan de werkgever is om te bepalen welke werknemer het meest geschikt is voor welke vacature.

Werkgever onderzoekt of herplaatsing in een passende functie mogelijk is en neemt daarop een besluit. Werkgever meldt het herplaatsingsbesluit zo snel mogelijk schriftelijk aan de betrokken werknemer. Werknemer dient binnen 14 dagen na ontvangst van het schriftelijke herplaatsingsbesluit (waarbij de dagtekening van dat besluit als eerste dag telt) schriftelijk aan werkgever te berichten of hij akkoord gaat met de herplaatsing. Bij afwijzing van de aangeboden functie, dient werknemer de redenen daarvoor te vermelden. In geval van afwijzing door de werknemer zal werkgever vervolgens zo snel mogelijk overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer (tenzij er nog andere mogelijkheden zijn tot herplaatsing). Werknemer zal in geval van een weigering zijnerzijds om te worden herplaatst in een passende functie, geen aanspraak kunnen maken op de voorzieningen (waaronder de ontslagvergoeding) uit dit Sociaal Plan.

Indien de betrokken werknemer het niet eens is met het herplaatsingsbesluit dat door de werkgever is genomen omdat hij vindt dat de functie waarin de werkgever hem herplaatst niet passend is, dan kan de werknemer daarover een klacht indienen bij de Begeleidingscommissie, die vervolgens een bindend advies uitbrengt.

Indien deze procedure ertoe leidt dat de werkgever blijft bij het herplaatsingsbesluit, dan zullen de gevolgen van de weigering om de functie te vervullen met de betrokken werknemer besproken worden. Deze gevolgen zijn onder meer dat de werknemer geen aanspraak kan maken op de voorzieningen (waaronder de ontslagvergoeding) uit dit Sociaal Plan. Tevens is het mogelijk dat het UWV geen WW-uitkering toekent. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan zal werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 3.3 Salaris bij herplaatsing

Indien de werknemer als gevolg van de herstructurering/reorganisatie wordt geplaatst in een andere, lager ingeschaalde functie binnen het bedrijf van de werkgever, dan behoudt de werknemer zijn oude salaris waaronder niet vallen zijn secundaire arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld onkostenvergoedingen en dergelijke.

In het geval het salaris in de nieuwe functie lager is dan het salaris in de oude functie, dan wordt werknemer geplaatst in het nieuwe functiesalaris, maar blijft het salaris van de oude functie gehandhaafd. Dit geschiedt in de vorm van een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag vormt onderdeel van de basis op grond waarvan vakantietoeslag, pensioen, enz. worden berekend. Over de persoonlijke toeslag zullen alle verhogingen in het kader van algemene CAO-loonrondes worden toegekend. Indien een werknemer promotie maakt, dan zal de persoonlijke toeslag afgebouwd worden met het bedrag dat het salaris van de werknemer toeneemt.

In het geval de nieuwe functie in een hogere salarisschaal is ingedeeld, wordt de werknemer met behoud van het salaris op het moment van herplaatsing, geplaatst in die nieuwe salarisschaal (horizontale verplaatsing).

Artikel 3.4 Vaststellingsovereenkomst

Als ten aanzien van de werknemer geen herplaatsingsbesluit genomen is, dan wordt de werknemer boventallig verklaard en treedt de volgende procedure in werking.

De werknemer ontvangt naast de schriftelijke bevestiging van zijn boventalligheid een kopie van dit Sociaal Plan (zonder persoonsgegevens) en een concept vaststellingsovereenkomst strekkende tot beëindiging van het dienstverband.

Aansluitend wordt de werknemer gedurende 10 werkdagen in de gelegenheid gesteld om de vaststellingsovereenkomst ondertekend te retourneren. Indien de werknemer de vaststellingsovereenkomst niet binnen de hierboven genoemde 10 werkdagen ondertekend retourneert dan zal werkgever aan het UWV verzoeken om toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen met toepassing van het Sociaal Plan.

Het dienstverband van de werknemer eindigt op de datum zoals genoemd in de aanzeggingsbrief. Indien daarmee niet de volledige opzegtermijn door werkgever in acht genomen is, dan vindt affinanciering van de opzegtermijn plaats zoals beschreven in artikel 2.2 onder j). De betreffende affinancieringsvergoeding wordt voldaan binnen een maand na het einde van het dienstverband.

Artikel 3.5 Voorrangsrecht oud-werknemers

De boventallige werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is en die een baan aanvaardt bij een andere werkgever dan Van der Meulen, kan voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt schriftelijk aan de afdeling HR van werkgever kenbaar maken dat hij op de hoogte gehouden wil worden van de vacatures binnen Van der Meulen. Werkgever zal vacatures aan de oud-werknemer kenbaar maken, voordat deze vacatures extern gepubliceerd worden. Indien de oud-werknemer in aanmerking wenst te komen voor een beschikbare functie, dan dient hij dit schriftelijk of mondeling bij de afdeling HR kenbaar te maken. De termijn waarbinnen gereageerd dient te worden zal in de vacaturetekst opgenomen worden.

Bij de boordeling of de oud-werknemer de functie kan worden aangeboden zullen de volgende criteria een rol spelen: (1) de functie-eisen; (2) geschiktheid; (3) competenties.

Indien de werkgever een oud-werknemer voor de functie afwijst zal hij dit schriftelijk motiveren. Bij gelijke geschiktheid (qua criteria 1, 2 en 3), krijgt de oud-werknemer voorrang boven externen. Indien meerdere oud-werknemers in aanmerking wensen te komen voor dezelfde vacature en zij bovendien even geschikt zijn voor de functie, dan zal de functie worden aangeboden aan de werknemer die aan de hand van omgekeerde afspiegeling het eerst in aanmerking komt.

Indien de oud-werknemer voor de betreffende functie wordt aangenomen, zal een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand worden gebracht. Aan de oud-werknemer zal een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden aangeboden, indien het dezelfde functie betreft die de oud-werknemer ten tijde van de reorganisatie bij werkgever bekleedde.

Indien sprake is van een andere functie, dan zal werkgever aan de oud-werknemer in beginsel een contract voor bepaalde tijd aanbieden. De bij de betreffende functie behorende arbeidsvoorwaarden zullen van toepassing zijn. De dienstjaren die zijn opgebouwd bij werkgever voorafgaand aan het ontslag zullen bij de wederindiensttreding worden betrokken in de bepaling van de anciënniteit minus de periode dat de oud-werknemer tussentijds uit dienst was (sinds de reorganisatie).

De ontvangen Ontslagvergoeding (zie hieronder artikel 4.2), dient door de oud-werknemer voor aanvang van het (nieuwe) dienstverband geheel en al te worden terugbetaald. Indien de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgt aangeboden die door werkgever na het einde van dat contract niet wordt gevolgd door een contract voor onbepaalde tijd, dan ontvangt deze werknemer na afloop van het contract voor bepaalde tijd alsnog de Ontslagvergoeding zoals genoemd in artikel 4.2 van dit Sociaal Plan. Het recht op de overige voorzieningen vervalt dan.

Deze regeling is gedurende een jaar van kracht vanaf de datum van ondertekening van dit Sociaal Plan door partijen.

HOOFDSTUK 4 Voorzieningen

Artikel 4.1 Algemene bepalingen

Indien het dienstverband tussen werkgever en werknemer eindigt, ontvangt de werknemer een Ontslagvergoeding ter compensatie van te derven inkomsten. Daarnaast wordt aan werknemer een aantal andere faciliteiten beschikbaar gesteld die worden benoemd in artikel 4.2. Sommige zijn afhankelijk gesteld van ondertekening door werknemer van de vaststellingsovereenkomst (vergoeding juridisch/financieel advies en tekenvergoeding), andere niet (Ontslagvergoeding, outplacement-/scholingsvergoeding en vrijstelling).

Op de in artikel 4.2 benoemde (financiële) voorzieningen bestaat alleen aanspraak indien de werknemer boventallig verklaard is omdat ten aanzien van de werknemer geen herplaatsingsbesluit genomen is en er voor de werknemer geen passende functie beschikbaar is binnen Van der Meulen. Indien werknemer zelf voor de door werkgever beoogde beëindigingsdatum ontslag neemt, heeft hij qua voorzieningen enkel recht op de helft van de Ontslagvergoeding zoals in artikel 4.2 genoemd, de tekenvergoeding en de gemaakte kosten zoals vermeld in 2.2 b hierboven.

Artikel 4.2 Voorzieningen bij beëindiging dienstverband

In het geval geen herplaatsingsbesluit genomen is en het dienstverband van de werknemer op grond van zijn boventalligheid beëindigd wordt, heeft de werknemer aanspraak op de volgende financiële voorzieningen.

Ontslagvergoeding

Werkgever zal aan de werknemer bij het einde van het dienstverband een eenmalige Ontslagvergoeding verstrekken ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, berekend conform het bepaalde in dat artikel (met inachtneming van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur), vermenigvuldigd met een factor 1,55. De transitievergoeding wordt geacht in de Ontslagvergoeding te zijn inbegrepen. Werknemer heeft naast de Ontslagvergoeding geen recht op een andere vergoeding, hoe ook genaamd (zoals bijvoorbeeld de billijke vergoeding).

De hoogte van de bruto Ontslagvergoeding is gemaximeerd op € 133.300,- bruto (1,55 x 86.000 euro) of 1,55 x het jaarinkomen, indien het jaarinkomen hoger is dan € 86.000,-. Daarnaast geldt dat de Ontslagvergoeding nooit meer zal bedragen dan het inkomen dat de medewerker verdiend zou hebben als hij tot de voor hem geldende AOW-leeftijd was blijven werken (uitgaande van het laatst verdiende bruto maandsalaris).

Totaalbudget voor outplacement en/of bijscholing

Werkgever heeft onderzoek gedaan naar de mogelijkheden op het gebied van outplacement en scholing voor de werknemers die als gevolg van de herstructurering/reorganisatie hun baan bij werkgever verliezen. Werkgever meent dat MobiliteitsNetwerk Noord Nederland (MOBNN) hierin een goede partner kan zijn. MOBNN is een niet-commercieel werkgeversnetwerk van bedrijven dat werkt aan betere afstemming van regionaal beschikbare arbeid en het uitwisselen van medewerkers, kennis en informatie. MOBNN biedt diverse mogelijkheden om werknemers van “werk naar werk” te helpen en/of loopbaanadvies en/of scholing via haar partners, één en ander afhankelijk van de wensen en behoeftes van de betrokken werknemers. Uiteraard mogen werknemers die gebruik willen maken van een outplacementtraject en/of bijscholingstraject hiertoe ook zelf een (andere) organisatie benaderen, mits deze als zodanig staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

Werkgever stelt ten behoeve van alle werknemers die in het kader van de herstructurering/reorganisatie niet kunnen worden herplaatst in een passende functie, een totaalbudget beschikbaar voor outplacement en/of bijscholing ten bedrage van € 65.000,- inclusief BTW in totaal. Dit bedrag is tot stand gekomen door het aantal werknemers dat voor ontslag op basis van dit Sociaal Plan in aanmerking komt, te vermenigvuldigen met een bedrag van € 5.000,-. Het totaalbedrag kan derhalve variëren. Uitgangspunt hierbij is dat het de verwachting is dat niet alle werknemers van dit budget gebruik zullen/willen maken, terwijl er ook werknemers zijn voor wie een budget van € 5.000,- inclusief BTW in totaal, te weinig zal zijn. Hierbij geldt als maximum dat een werknemer nooit een budget hoger dan € 10.000,- inclusief BTW in totaal zal ontvangen.

Werknemers die gebruik willen maken van een outplacementtraject en/of bijscholingstraject kunnen dat uiterlijk binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan werkgever aangeven onder vermelding van de instantie waarbij dit traject/deze trajecten zullen worden gevolgd en de te verwachten kosten (zo concreet mogelijk). Als kosten komen enkel de facturen zoals die door de betreffende instanties worden verstuurd, voor vergoeding in aanmerking (aldus geen reis- en/of verblijfs- of andere bijkomende kosten). Hierbij geldt het principe van “wie het eerst komt, het eerst maalt”, totdat het door werkgever ter beschikking gestelde totaalbudget van € 65.000,- in totaal op is. De ontvangstdatum van de schriftelijke aanvraag door werknemer, geldt als aanvraagdatum. Zodra het totaalbudget op is, zullen er geen nieuwe aanvragen worden gehonoreerd door werkgever.

Werkgever voldoet de kosten van het traject/de trajecten na overlegging van een op naam van werkgever gestelde factuur/facturen tot maximaal €10.000,- inclusief BTW in totaal, mits dit bedrag in verband met aanvragen van andere werknemers nog beschikbaar is. Facturen dienen binnen zes maanden na het einde van het dienstverband ter beschikking van werkgever te zijn gesteld. Later ingediende facturen worden sowieso niet voldaan.

De werknemer kan er ook voor kiezen geen gebruik te maken van een outplacement- en/of bijscholingstraject. De werknemer heeft in dat geval recht op uitkering van een extra bruto vergoeding ad € 2.000,- in totaal. Dit bedrag komt rechtstreeks in mindering op het totaalbudget van € 65.000,-.

Als de werknemer een extra bruto vergoeding van € 2.000,- in plaats van een outplacement- en/of scholingstraject wenst, dan dient hij dat uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband aan werkgever kenbaar te maken en wordt tegelijk met en in aanvulling op de hiervoor bedoelde ontslagvergoeding een bedrag van € 2.000,- bruto aan de werknemer uitgekeerd. De werknemer heeft dan geen recht meer op enig outplacement/bijcholingsbudget en eventuele aanvragen daartoe zullen worden afgewezen.

Indien een werknemer, na eerst gebruik te hebben gemaakt van een deel van het totaalbudget, vervolgens een baan elders aanvaardt en die baan vervolgens om wat voor reden dan ook kwijtraakt, heeft hij tot uiterlijk 31 december 2022 de tijd om het restantbudget (tot een maximum van € 10.000 inclusief BTW in totaal aldus minus het budget dat werknemer reeds heeft verbruikt) alsnog in te zetten voor outplacement en/of bijscholing, mits dit budget zich op dat moment nog in de totaalbudget-pot bevindt. Deze optie geldt aldus uitdrukkelijk niet voor de werknemer die in eerste instantie koos voor een extra bruto vergoeding van € 2.000,-.

Indien er na 31 december 2022 nog gelden over zijn en het totaalbedrag derhalve niet geheel en al is uitgekeerd, komen deze gelden rechtstreeks ten goede aan werkgever.

Tegemoetkoming kosten juridisch en/of financieel advies

De werknemer waarvan het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst, ontvangt een financiële tegemoetkoming voor het inwinnen van juridisch en/of financieel advies in verband met de gevolgen van beëindiging van het dienstverband ter hoogte van een bedrag van maximaal € 1.500,- inclusief BTW in totaal. Werkgever vergoedt deze kosten tot het genoemde maximum aan werknemer na overlegging van op naam van werknemer gestelde factu(ur)(en). Enkel daadwerkelijk gemaakte kosten komen voor vergoeding in aanmerking.

Facturen terzake een tegemoetkoming in de kosten juridisch en/of financieel advies zoals hierboven genoemd, kunnen tot maximaal twee maanden na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst bij werkgever worden ingediend.

Werknemers die voor rechtsbijstand zijn verzekerd of die gebruik maken van juridisch advies via de vakbond op grond van hun lidmaatschap en aldus normaliter geen kosten voor juridisch advies hoeven te maken, hebben geen recht op een tegemoetkoming in de juridische kosten.

Vrijstelling van werk

De werkgever heeft tijdens het dienstverband de mogelijkheid om bij het ontbreken van werk de werknemer die boventallig is voor het einde van het dienstverband vrij te stellen van het verrichten van werkzaamheden met behoud van recht op loon en overige emolumenten. Werknemer heeft gedurende de periode van vrijstelling van werk geen recht op kostenvergoedingen en faciliteiten die gerelateerd zijn aan de uitvoering van de werkzaamheden (zoals reiskostenvergoeding).

Sollicitatiebezoek

De boventallige werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om – in het geval hij niet is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden – onder werktijd sollicitatiegesprekken te voeren. Werkgever mag verlangen dat de werknemer aantoont dat hij daadwerkelijk verzuimt ten behoeve van het voeren van een sollicitatiegesprek.

Tekenvergoeding

Werkgever biedt aan boventallige werknemers een tekenvergoeding ter hoogte van € 1.500,- bruto aan indien de vaststellingsovereenkomst binnen 10 werkdagen na ontvangst daarvan door werknemer ondertekend en geretourneerd wordt. Het recht op de tekenvergoeding vervalt indien de werknemer na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst gebruik maakt van zijn recht om deze binnen 14 dagen te ontbinden.

ONDERTEKENING

Aldus opgesteld en getekend te Hallum op 2022

.....
Van der Meulen Hallum B.V.

.....
FNV

.....
CNV

BIJLAGE 1

Strategieplan 2022 - 2024 van Van der Meulen Hallum B.V.

BIJLAGE 2

Lijst van werknemers die vallen onder dit Sociaal Plan

--	--	--

BIJLAGE 3

Begeleidingscommissie

Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld die er op toeziet dat het Sociaal Plan in individuele gevallen zowel naar de letter als naar de geest wordt toegepast.

a) Samenstelling

De Begeleidingscommissie bestaat uit drie leden. De vakverenigingen benoemen één lid. De directie van Van der Meulen benoemt evenzeer één lid. Deze twee leden benoemen tezamen een onafhankelijke deskundige persoon tot lid. Laatstgenoemde vervult de functie van Voorzitter. De commissie benoemt uit haar midden een Secretaris.

b) Taken

De Begeleidingscommissie adviseert de werkgever en/of werknemer wanneer een werknemer zich niet kan verenigen met een beslissing uit hoofde van het Sociaal Plan. Werkgever en werknemer kunnen beiden hiervoor bij de Begeleidingscommissie schriftelijk een klacht indienen, waarna de Begeleidingscommissie een bindend advies verstrekt. Deze klacht kan betrekking hebben op één van de taken die expliciet in het Sociaal Plan benoemd zijn of op een ander geschil tussen werkgever en werknemer met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan.

In het Sociaal Plan is expliciet benoemd dat de Begeleidingscommissie een taak heeft in het kader van een beroep op de hardheidsclausule, het vaststellen van de passendheid van een functie, in het geval werknemer het niet eens is met een herplaatsingsbesluit en in het geval de werknemer het niet eens is met een besluit om zijn verzoek tot uitdiensttreding in plaats van herplaatsing niet te honoreren.

c) Bevoegdheden

De Begeleidingscommissie adviseert desgevraagd de werknemer en de werkgever in situaties zoals hiervoor onder b) bedoeld. De Begeleidingscommissie heeft het recht om werknemers en het management te horen indien dit voor het verkrijgen van een juist inzicht in de motivering van besluiten noodzakelijk is. De Begeleidingscommissie is niet bevoegd om te adviseren indien een verschil van mening betrekking heeft op of voortvloeit uit één of meer bepalingen van de CAO Zoetwaren.

d) Werkwijze

De werknemer die een schriftelijke klacht indient bij de Begeleidingscommissie ontvangt per omgaande van de Begeleidingscommissie een bevestiging van de ontvangst van de klacht.

De Begeleidingscommissie geeft binnen vier weken nadat haar om een oordeel gevraagd is een advies. De Begeleidingscommissie zal deze adviezen deugdelijk onderbouwen en motiveren. De Begeleidingscommissie stelt de betrokken werknemer en werkgever in kennis van dit advies.

De Begeleidingscommissie zal, alvorens een advies kenbaar te maken, in ieder geval de betrokken werknemer en de werkgever horen. De werknemer kan zich desgewenst door een adviseur laten vergezellen.

Tot een advies wordt door de Begeleidingscommissie gekomen met meerderheid van stemmen. Indien er sprake is van unanimiteit, dan wordt dit in het advies vermeld. Het advies is bindend, zodat werkgever het advies van de Begeleidingscommissie zal overnemen.

Werkgever maakt het besluit schriftelijk aan de Begeleidingscommissie en aan de betrokken werknemer kenbaar.

e) Kosten

Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitvoering van de taken komen, binnen redelijke grenzen, voor rekening van de werkgever.

f) Geheimhouding

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke en zakelijke gegevens die hen bij het uitvoeren van hun taak ter kennis zijn gekomen.