

REGELING
VOORGENOMEN VERHUIZING UPFIELD NAAR
WAGENINGEN EN AMSTERDAM

22 juli 2020

Contents

1.	Voorwoord	3
2.	Definities en interpretatie	4
3.	Inleiding	5
3.1	Doelstelling	5
3.2	Toepasselijkheid	6
4.	Reiskosten	6
4.1	Toepassing	6
4.2	Algemeen	6
4.3	Mobiliteitsbudget	7
4.4	De reisopties	7
4.4.1	Reiskostenvergoeding eigen vervoer	7
4.4.2	Reiskostenvergoeding openbaar vervoer	7
5.	Verhuiskosten	8
5.1	Toepassing	8
5.2	Voorwaarden	8
5.3	Vergoedingen	9
5.4	Verhuisverlof	10
5.5	Bonus	10
6.	Flexibel werken	10
6.1	Fulltime Werknemers	10
6.2	Parttime Werknemers	10
7.	Regeling van werk naar werk	10
7.1	Uitgangspunt	10
7.2	Uitzondering	10
7.2.1	Regeling werknemers met een reistijd van gemiddeld meer dan 90 minuten	11
7.2.2	Regeling werknemers die niet zijn in staat zijn om te reizen o.b.v. aantoonbare verplichtingen	11
7.2.3	Duur traject en kosten	12
7.2.4	Aanmelding traject	12
7.2.5	Uitkomsten	13
8.	Datum overeenkomst en ondertekening	13
	Bijlage 1: Sociale Begeleidingscommissie (SBC)	14

1. Voorwoord

Dit document (deze '**Regeling**') bevat de afspraken die zijn gemaakt tussen Upfield en de Vakbonden met betrekking tot de voorgenomen verhuizing van de Nederlandse kantoren van Upfield naar Amsterdam en Wageningen ten behoeve van de werknemers die op 11 juni 2020 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hadden met Upfield, dan wel vóór 11 juni 2020 een arbeidsvoorwaardelijk voorstel voor een contract voor onbepaalde tijd van Upfield hebben geaccepteerd. Deze Regeling is alleen van toepassing op (toekomstige) Werknemers ingedeeld in Work Level 1 en Work Level 2 op peildatum 11 juni 2020.

2. Definities en interpretatie

Naast de elders in deze Regeling vermelde definities, hebben de volgende met een hoofdletter geschreven termen die in deze Regeling gebruikt worden, de volgende betekenis.

BW:	het Burgerlijk Wetboek
Upfield:	Alle in NL gevestigde Upfield bedrijfsonderdelen met uitzondering van de Sourcing Unit NL
Werknemer:	iedere persoon die werkzaam is voor Upfield op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die op 11 juni 2020 reeds bestond, alsmede iedere persoon die vóór 11 juni 2020 een arbeidsvoorwaardelijk voorstel voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van Upfield heeft geaccepteerd met uitzondering van de Werknemers werkzaam binnen of voor de fabriek Nassaukade in Rotterdam
Worklevel	Deze afspraken zijn alleen van van toepassing op Werknemers ingedeeld in Work Level 1 en Work Level 2, peildatum 11 juni 2020
Vakbonden:	FNV, CNV Vakmensen en De Unie
Peildatum	De peildatum is vastgesteld op 11 juni 2020
Voorgenomen Verhuizing:	het voorgenomen besluit van Upfield om de R&D-afdeling en de Supply Chain functies die nauw verbonden zijn aan innovatie, te verhuizen naar het Upfield Food Science Center in Wageningen en de overige afdelingen te verhuizen naar The Valley in Amsterdam, met uitzondering van die Werknemers die werkzaam zijn in of voor de fabriek aan de Nassaukade in Rotterdam
Ondernemingsraad:	de ondernemingsraad van Upfield

Sociale Begeleidingscommissie: Commissie ingesteld in het kader van de beoordeling van een beroep op de afspraken zoals deze zijn vastgelegd in deze Regeling. Deze commissie bestaat uit een onafhankelijke externe Voorzitter (nog nader in overleg te bepalen), een manager van Upfield, een HR business partner van Upfield, een lid van de Ondernemingsraad en een vertegenwoordiger van de Vakbonden.

Hardheidsclausule Indien toepassing van deze regeling in een individueel geval zou leiden tot een evident schrijnende situatie, kan Upfield op verzoek van de betreffende Werknemer, van deze regeling afwijken ten gunste van de Werknemer. Het moet dan gaan om een uitzonderlijke persoonlijke situatie die maakt dat onverkorte toepassing van deze regeling onredelijk en of onbillijk is. Anderen dan de betreffende Werknemer kunnen aan een dergelijke afwijking geen rechten ontlenen. De medewerker kan beroep doen op de SBC op het moment dat hij van mening is dat de hardheidsclausule niet correct wordt toegepast door Upfield.

Waar in deze Regeling wordt verwezen naar "hij" of "zijn", wordt tevens bedoeld "zij" of "haar".

3. Inleiding

3.1 Doelstelling

De achtergrond van de Voorgenomen Verhuizing is tweeledig. Upfield is van mening dat de verhuizing naar Wageningen aansluit bij haar doelstelling om leidend te zijn in de plantaardige voedingsindustrie, met een sterke focus op innovatie. Upfield ziet de integratie in de Wageningse Food Valley als een belangrijke stap in het kader van haar groeistrategie en innovatieagenda. Daarnaast is Upfield ervan overtuigd dat de verhuizing naar Amsterdam een oplossing biedt voor het geconstateerde ruimtegebrek in de Mondriaan-toren en aan de Nassaukade en dat de nieuwe locatie een modernere werkomgeving biedt, die aansluit bij de identiteit en cultuur van Upfield.

Upfield heeft op 11 juni 2020 twee separate adviesaanvragen ingediend bij de Ondernemingsraad. Eén van deze adviesaanvragen heeft betrekking op de Voorgenomen Verhuizing naar Wageningen en de andere adviesaanvraag heeft betrekking op de Voorgenomen Verhuizing naar Amsterdam.

Deze Regeling bevat de afspraken die Upfield met de Vakbonden heeft gemaakt in het kader van de Voorgenomen Verhuizing met het oog op het creëren van werkbare oplossingen voor de Werknemers, waarbij de principes wederkerigheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen leidend zijn geweest.

Het uitgangspunt van deze Regeling is dat Werknemers van werk naar werk gaan en dat alle Werknemers het werk volgen naar de nieuwe locatie in Wageningen of Amsterdam. Het betreft een eenzijdige wijziging van de standplaats van de Werknemers. Upfield meent dat deze standplaatswijziging, mede met het oog op de in deze Regeling getroffen voorzieningen, redelijkerwijs van de Werknemers kan worden gevergd.

3.2 Toepasselijkheid

Deze Regeling geldt voor Werknemers ingedeeld in Work Level 1 en Work Level 2 die op peildatum (11 juni 2020) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hadden met Upfield, alswel voor personen die vóór de peildatum een arbeidsvoorwaardelijk voorstel voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van Upfield hebben geaccepteerd (voor een positie op Work Level 1 of Work Level 2 niveau).

Derhalve, en voor de volledigheid, geldt deze Regeling **niet** voor:

- werknemers die na 11 juni 2020 in dienst zijn getreden;
- werknemers in dienst van Upfield op 11 juni 2020 met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- personen die na 11 juni 2020 een arbeidsvoorwaardelijk voorstel van Upfield hebben geaccepteerd;
- personen die werkzaam zijn voor Upfield op basis van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, zoals een overeenkomst van opdracht, een detacheringsovereenkomst of een uitzendovereenkomst.

4. Reiskosten

4.1 Toepassing

Artikel 4 (*Reiskosten*) van deze Regeling is van toepassing op Werknemers met standplaats Rotterdam, met uitzondering van Werknemers met een leaseauto of car allowance.

4.2 Algemeen

Werknemers als bedoeld in artikel 4.1 van deze Regeling kunnen een keuze maken uit een van de twee reisopties zoals genoemd in artikel 4.4, waarvoor afzonderlijke vergoedingen of voorzieningen gelden. In beide gevallen is de looptijd van de reiskostenvergoeding vier jaar, te rekenen vanaf de datum van wijziging van de standplaats. Werknemers kunnen tussentijds, indien de gekozen reisoptie niet bevalt, overstappen naar de andere reisoptie.

Een dergelijke overstap kan maximaal één maal per jaar gedaan worden, rekening houdend met de duur van het lopende abonnement ingeval van de reiskostenvergoeding openbaar vervoer.

4.3 Mobiliteitsbudget

Upfield streeft ernaar een efficiënte invulling te geven aan de reiskostenvergoeding op basis van een zogenaamd mobiliteitsbudget. Dit wordt momenteel uitgewerkt op global niveau. Indien het mobiliteitsbudget lager uitvalt dan de in dit Artikel beschreven regeling, geldt de in dit Artikel beschreven regeling.

4.4 De reisopties

4.4.1 Reiskostenvergoeding eigen vervoer

- a) De Werknemer die reist op basis van eigen vervoer, ontvangt een reiskostenvergoeding van 18 cent (netto) per daadwerkelijk gereden kilometer voor de gehele nieuwe reisafstand (op basis van snelste route ANWB-routeplanner). Na afloop van de hiervoor genoemde periode van vier jaar, ontvangt de Werknemer de op dat moment geldende standaardreiskostenvergoeding. De vergoeding geldt enkel voor dagen waarop de Werknemer op de nieuwe locatie werkzaam is. Voor dagen waarop de Werknemer vanuit huis of niet werkzaam is, wordt geen reiskostenvergoeding betaald.
- b) De in dit artikel 4 bedoelde vergoeding is ook van toepassing als de Werknemer in de periode van (maximaal) twaalf maanden voorafgaand aan de verwachte wijziging van de standplaats, verhuist naar Wageningen of Amsterdam en hij daardoor tijdelijk van Wageningen of Amsterdam naar zijn werk in Rotterdam moet reizen. Deze vergoeding wordt twaalf maanden na de wijziging van de standplaats beëindigd. Vanaf dat moment krijgt de Werknemer de dan geldende standaard reiskostenregeling toegekend.

4.4.2 Reiskostenvergoeding openbaar vervoer

- a) De Werknemer die reist op basis van openbaar vervoer, ontvangt een volledige vergoeding voor de duur van vier jaar, te rekenen vanaf de datum van wijziging van de standplaats, van de trajectkosten (op basis van OV 2e klasse voor treintraject, inclusief Intercity Direct). Op het moment dat de kosten van de volledige treintrajectkaart hoger zijn dan een zogenaamde 'OV vrij 2e klasse kaart', zal voor de Werknemer de OV vrij 2e klasse kaart worden vergoed.
- b) De in dit artikel bedoelde vergoeding is ook van toepassing als de Werknemer in de periode van (maximaal) twaalf maanden voorafgaand aan de verwachte wijziging van de standplaats, verhuist naar Wageningen of Amsterdam en hij daardoor tijdelijk van Wageningen of Amsterdam naar zijn werk in Rotterdam moet reizen. Deze vergoeding wordt twaalf maanden na de wijziging van de standplaats beëindigd. Vanaf dat moment krijgt de Werknemer de dan geldende standaard reiskostenregeling toegekend.

Overnachtingen

In overleg met de OR zullen afspraken vastgelegd worden over het vergoeden van incidentele overnachtingen in Wageningen/Amsterdam.

5. Verhuiskosten

5.1 Toepassing

Artikel 5 (*Verhuiskosten*) van deze Regeling is van toepassing op de Werknemers met standplaats Rotterdam.

5.2 Voorwaarden

De reeds bestaande verhuiskostenregeling van Upfield is van toepassing met dien verstande dat in afwijking daarvan – conform de huidige fiscale regelgeving – de volgende voorwaarden gelden:

- 1) De verhuizing moet plaatsvinden binnen het tijdvak dat is gelegen tussen de datum waarop de Ondernemingsraad zijn advies heeft uitgebracht in antwoord op de adviesaanvragen van 11 juni 2020 in het kader van de Voorgenomen Verhuizing tot drie jaar na wijziging van de standplaats;
- 2) De Werknemer woont op de peildatum op meer dan 25 kilometer van de nieuwe standplaats (Wageningen of Amsterdam);
- 3) Het toekomstige woonadres van de Werknemer is niet verder dan op 50 kilometer reisafstand (op basis van ANWB routeplanner, snelste route) van de nieuwe werklocatie en de reisafstand dient met 50% af te nemen ten opzichte van de huidige woon-werkafstand naar de nieuwe locatie (dat wil zeggen: ten opzichte van de reisafstand van het huidige woonadres naar de nieuwe werklocatie).
- 4) De verhuiskostenvergoeding is een bruto-vergoeding, tenzij de vigerende fiscale regelgeving een netto-vergoeding mogelijk maakt. In het geval een fiscaal toegestane netto vergoeding mogelijk is, wordt deze niet overschreden. Indien de Werknemer aanspraak maakt op een verhuiskostenvergoeding die het fiscaal maximaal toegestane nettobedrag overschrijdt, zal het meerdere bruto worden uitgekeerd;
- 5) De verhuiskostenregeling geldt ook indien de Werknemer van koop naar huur gaat of van huur naar koop.
- 6) Het recht op de verhuiskostenvergoeding ontstaat pas op het moment dat de verhuizing van de Werknemer daadwerkelijk heeft plaatsgevonden;
- 7) Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door Werknemer of ontslag op staande voet binnen twee jaar na de verhuizing van de Werknemer, wordt het bedrag dat is vergoed

door Upfield inzake herinrichting en de vergoeding voor de kosten koper/VON, teruggevorderd.

5.3 Vergoedingen

- 1) Volledige netto-vergoeding van de transportkosten: dit zijn de kosten gemaakt door het verhuisbedrijf dan wel de reëel gemaakte kosten (indien de Werknemer de verhuizing zelf uitvoert), tegen overlegging van betalingsbewijzen. De vergoeding betreft alleen de verhuisactiviteiten en geen andere werkzaamheden (zoals bijvoorbeeld het in-uitpakken van de verhuisdozen en het (de) monteren van meubelen). Upfield dient op voorhand akkoord te geven op de offerte.
- 2) Vergoeding voor herinrichting: het te vergoeden bedrag is een nettobedrag ter hoogte van 1/12e van het all-in bruto jaarsalaris, inclusief vakantiegeld, exclusief bonus. De vergoeding bedraagt minimaal € 4.000 netto en maximaal € 7.750 netto. Op het moment dat het maandsalaris hoger is dan € 7.750,- bruto wordt het surplus bruto uitbetaald met een maximum van € 15.000 in totaal.
- 3) Verhuiskosten: vergoeding voor aankoop- en financieringskosten van een bestaande woning (kosten koper¹) met een maximale eenmalige vergoeding van € 20.000. Per kostenpost wordt vastgesteld of er netto of bruto kan worden uitgekeerd, gebaseerd op fiscale wetgeving. Voor de vergoeding van deze kosten wordt uitgegaan van de aankooplimiet, voor zover kosten als een percentage van het aankoopbedrag worden berekend. De aankooplimiet wordt berekend op basis van 4 x het all-in bruto jaarsalaris van de Werknemer.
- 4) Indien "vrij op naam" (v.o.n.) wordt aangekocht zal een bedrag als kosten-koper worden aangemerkt, met een totaal maximum van 9% van de aankooplimiet.
- 5) Aansluitkosten van gas, elektriciteit, water, telefoon en internet.
- 6) De Werknemer die van huurwoning naar huurwoning gaat, kan aanspraak maken op een tegemoetkoming in de huur van een woning, indien de huur van deze woning per jaar meer bedraagt dan 16% van het all-in bruto jaarsalaris. Huursuppletie (bruto): eerste jaar 100% van het verschil in de huurwaarde; tweede jaar 75% van het verschil in huurwaarde; derde jaar 50% van het verschil in huurwaarde; vierde jaar 25% van het verschil in huurwaarde. Deze suppletie wordt alleen verstrekt op basis van gelijkwaardigheid. Het verschil in huurwaarde wordt bepaald door een beëdigd makelaar.

5.4 Verhuisverlof

De Werknemer die aan de in dit Artikel genoemde voorwaarden voldoet, heeft recht op vijf dagen verhuisverlof, met doorbetaling van salaris. De Werknemer dient deze dagen op te nemen, in goed onderling overleg met zijn leidinggevende.

5.5 Bonus

Indien de Werknemer verhuist in de periode van (maximaal) twaalf voorafgaand aan de datum van de wijziging van de standplaats tot (maximaal) twaalf maanden na de datum van de wijziging van de standplaats, ontvangt hij een verhuisstimuleringsbonus van € 5.000,- bruto.

6. Flexibel werken

6.1 Fulltime Werknemers

De Werknemer met een fulltime dienstverband (dat wil zeggen 0.8 FTE of meer), werkt per week gemiddeld drie dagen op de toegewezen locatie (Amsterdam of Wageningen) en één of twee dagen plaatsonafhankelijk (waarbij het mogelijk is om daarvan één dag op een andere locatie van Upfield te werken- in Nederland zijnde Amsterdam of Wageningen), mits zijn werkzaamheden dit toelaten en hij dit afstemt met zijn manager.

6.2 Parttime Werknemers

De Werknemer met een parttime dienstverband (dat wil zeggen minder dan 0.8 FTE), werkt per week twee derde van zijn werkbare dagen op de toegewezen locatie (Amsterdam of Wageningen) en een derde plaatsonafhankelijk, (waarbij het mogelijk is om daarvan één dag op een andere locatie van Upfield te werken- in Nederland zijnde Amsterdam of Wageningen), mits zijn werkzaamheden dit toelaten en hij dit afstemt met zijn manager.

7. Regeling van werk naar werk

7.1 Uitgangspunt

Het uitgangspunt van deze Regeling is dat Werknemers van werk naar werk gaan en dat alle Werknemers het werk volgen naar de nieuwe locatie in Wageningen of Amsterdam. Het betreft een eenzijdige wijziging van de standplaats van de Werknemers. Upfield meent dat deze standplaatswijziging, mede met het oog op de in deze Regeling getroffen voorzieningen, redelijkerwijs van de Werknemers kan worden gevergd.

7.2 Uitzondering

In die gevallen waarin dit naar het oordeel van Upfield zou leiden tot een kennelijk onredelijke situatie, kan Upfield besluiten de Werknemer begeleiding aan te bieden bij het vinden van een andere baan buiten Upfield. Hier is sprake van op het moment dat:

- a) De Werknemer een gemiddelde reistijd van meer dan 90 minuten enkele reis heeft naar de nieuwe locatie²;
- b) Er sprake is van een kennelijk onredelijke situatie omdat de werknemer niet kan reizen naar de locatie op het aantal van toepassing zijnde dagen genoemd in artikel 5 door aantoonbare verplichtingen en de verandering van werklocatie in een individueel geval zou leiden tot een niet houdbare situatie van structurele aard.

Eventuele toepassing van dit artikel laat onverlet dat Upfield meent dat de verandering van de werklocatie van de Werknemer gevegd kan worden, maar betekent slechts dat in een individuele situatie een uitzondering gemaakt kan worden indien voldaan is aan de genoemde voorwaarden.

7.2.1. Regeling werknemers met een gemiddelde reistijd van meer dan 90 minuten

Werknemers met een gemiddelde reistijd van meer dan 90 minuten enkele reis² kunnen, indien gewenst, in aanmerking komen voor een outplacementtraject/en of opleiding. Deze begeleiding zal op individueel niveau vormgegeven worden, waarbij er tussen Upfield en de Werknemer concrete afspraken gemaakt worden voor aanvang van het traject over: de doelstelling, inhoud, duur, het bureau en de vergoeding van het traject.

Deze afspraken, alsmede de einddatum van de arbeidsovereenkomst, zullen worden vastgelegd in een Vaststellingsovereenkomst (VSO) tussen Upfield en de Werknemer.

Tevens zal in de VSO de transitievergoeding 2020 in de zin van artikel 7:673 BW worden overeengekomen met een vermenigvuldigingsfactor van 1.5 en zal de Werknemer gedurende de opzegtermijn vrijgesteld worden van werk met een maximale duur van 2 maanden.

7.2.2 Regeling Werknemers die niet in staat zijn te reizen op basis van aantoonbare verplichting(en)

De Werknemer die meent dat de verandering van werklocatie in zijn geval zou leiden tot een kennelijk onredelijke situatie, kan dit, onder schriftelijke opgave van redenen, kenbaar maken aan zijn manager en HR business partner.

In overleg tussen Werknemer, de manager van de Werknemer en de betrokken HR BP zal in eerste instantie gekeken worden of er een oplossing mogelijk is waarbij de Werknemer wel kan

² De berekening is gedaan op basis van API koppelingen met aanbieders ANDES en TomTom. Ook de routeplanner van de ANWB maakt gebruik van deze 2 aanbieders. Het resultaat is een 100% match tussen de berekeningen. De gemiddeld vertrektijd is gebaseerd op dinsdag 12 april, dinsdag 11 oktober 2022, vertrektijd 6:00 en 8:30, en vertrektijd 16:00 en 18:00 uur en is gebaseerd op de snelste route per auto. Verkeer wordt hierin meegenomen.

gaan reizen naar de nieuwe locatie. Mocht dit op geen enkele manier mogelijk zijn voor een van de partijen, dan kan de Werknemer een beroep doen op begeleiding bij het vinden van een andere baan buiten Upfield.

Op dat moment wordt het volgende proces opgestart:

- a) De manager van de Werknemer en de HR business partner beoordelen het verzoek voor begeleiding van werk naar werk, in samenspraak met hoger leidinggevende van de manager, en zullen binnen drie weken hun oordeel kenbaar maken.
- b) Ingeval van een negatief oordeel waar de Werknemer zich niet bij kan neerleggen, kan de Werknemer zich wenden tot de Sociale Commissie. De Sociale Commissie doet binnen drie weken uitspraak. De uitspraak van de Sociale Commissie is bindend.

Indien Upfield, al dan niet na raadpleging van de Sociale Commissie, het verzoek van de Werknemer op de begeleiding van werk naar toewijst, zal Upfield de Werknemer begeleiden bij het vinden van een andere baan buiten Upfield.

Deze begeleiding zal op individueel niveau vormgegeven worden, waarbij er tussen Upfield en de Werknemer concrete afspraken gemaakt worden voor aanvang van het traject over: de doelstelling, inhoud, duur, het bureau en de vergoeding van het traject. In geval van een outplacementbureau, dient dit bureau CEDEO-gecertificeerd te zijn.

Deze afspraken, alsmede de (uiterlijke) einddatum van de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd in een Vaststellingsovereenkomst (VSO).

Tevens zal in de VSO de transitievergoeding 2020 in de zin van artikel 7:673 BW (zonder vermenigvuldigingsfactor) worden overeengekomen en zal de Werknemer gedurende de opzegtermijn vrijgesteld worden van werk met een maximale duur van 2 maanden.

7.2.3 Duur traject en kosten

Het door Upfield aangeboden opleidings- en/of outplacementtraject kent een maximale duur van zes maanden en de door Upfield te dragen kosten zijn gemaximeerd op een bedrag van 5.000 EUR inclusief btw, indien het traject zes maanden duurt. Een korter traject zal naar rato vergoed worden. Upfield zal twee bureaus selecteren waaruit de Werknemer kan kiezen.

De Werknemer kan ook zelf ook een bureau selecteren, voorwaarde die hierbij gesteld wordt is dat het bureau te allen tijde dient te beschikken over een relevant keurmerk, zoals OVAL/Blik Op Werk/CEDEO.

7.2.4 Aanmelding traject

Werknemers die gebruik willen maken van de regeling van werk naar werk dienen dit (inclusief beargumentering) kenbaar te maken voor 1 januari 2021. Indien de aanvraag wordt goedgekeurd voor het traject zal in onderling overleg met de Werknemer tevens de (uiterlijke) beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

7.2.5 Uitkomsten

- a) Indien de Werknemer gedurende de looptijd van het opleidings- en/of outplacementtraject alsnog besluit de veranderde werklocatie te accepteren, zullen de Werknemer en Upfield in goed onderling overleg afspraken maken over de voortzetting van het dienstverband van de Werknemer, waarbij als uitgangspunt geldt dat de reeds door Upfield vergoede kosten van het opleidings- en/of outplacementtraject, behoudens bijzondere omstandigheden, in elk geval gedeeltelijk door de Werknemer zullen worden terugbetaald.
- b) Verder zal de Werknemer worden vrijgesteld van werkzaamheden gedurende maximaal twee maanden van de toepasselijke opzegtermijn.

8. Datum overeenkomst van deze Regeling [datum] 2020.

Namens Upfield

Naam:

Functie:

Namens FNV

Naam:

Functie:

Namens CNV Vakmensen

Naam:

Functie:

Namens De Unie

Naam:

Functie:

BIJLAGE 1 Sociale Begeleidingscommissie (SBC)

Samenstelling

Deze commissie bestaat uit een onafhankelijke externe Voorzitter (nog nader in overleg te bepalen), een manager van Upfield, een HR business partner van Upfield, een lid van de Ondernemingsraad en een vertegenwoordiger van de Vakbonden.

Taak

De commissie adviseert in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van de regeling. De commissie behandelt eventuele klachten die door Werknemers zijn ingediend over de correcte toepassing van de regeling dan wel over de door Werknemers aangedragen casus in het licht van de hardheidsclausule. Hierbij moet worden gedacht aan uitzonderlijke persoonlijke situaties. De commissie boordeelt de klacht en doet een uitspraak.

Werkwijze

De commissie kan optreden op verzoek van betrokkene Werknemer.

Alleen schriftelijk bij de SBC ingediende verzoeken/klachten worden door de SBC in behandeling genomen.

De betrokken Werknemer kan zich in ieder geval laten bijstaan door een vertrouwenspersoon naar eigen keuze. De eventuele kosten hiervoor worden door de Werknemer zelf gedragen.

De commissie komt in beginsel binnen drie weken na de ontvangst van een schriftelijk verzoek tot een uitspraak en deelt deze schriftelijk met Upfield en de Werknemer. De commissie bepaalt verder haar eigen werkwijze.

Uitspraak

Een advies van de SBC is bindend voor Upfield en de Werknemer. Beide partijen kunnen hier niet van afwijken.

Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

Kosten

Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen – binnen redelijke grenzen – voor rekening van Upfield.