

SOCIAAL PLAN
Struik Foods B.V.

Voorthuizen

Three blue ink signatures are written in a cursive style. The first signature is on the left, the second is in the middle and is the largest, and the third is on the right and includes the letters 'Petr'.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Definities	4
3.	Algemeen	6
3.1.	Werkingsduur / looptijd	6
3.2.	Werkingssfeer	6
3.3.	Wijziging	6
3.4.	Informatievoorziening	6
3.5.	Fiscale afwikkeling	6
3.6.	Hardheidclausule / Begeleidingscommissie	7
4.	Herplaatsing	8
4.1.	Herplaatsing binnen Zwanenberg Food Group is mogelijk	8
4.2.	Herplaatsing binnen Zwanenberg Food Group is niet mogelijk	8
5.	Voorzieningen bij herplaatsing	9
5.1.	Anciënniteit	9
5.2.	Arbeidsvoorwaarden	9
5.3.	Vergoeding Reiskosten woon-werkverkeer na herplaatsing	10
5.4.	Overgangspremie	10
5.5.	Verhuiskostenregeling	10
5.6.	Renteloos lenen	11
5.7.	Carpoolen	11
5.8.	Spijtoptantenregeling	11
6.	Beëindiging arbeidsovereenkomst	12
6.1.	De vaststellingsovereenkomst	12
6.2.	Jubileum	12
6.3.	Beëindigen van de arbeidsovereenkomst na een procedure bij UWV	12



Paraaf Werkgever:



Paraaf Vakbonden:

1. Inleiding

Voor de gefaseerde sluiting van Struik Voorthuizen wordt de huidige planning zoals opgenomen in de adviesaanvraag van 1 januari 2023 – 1 april 2023 gehanteerd. Om de personele gevolgen hiervan op te vangen, is er een Sociaal Plan.

Als herplaatsing binnen Zwanenberg Food Group niet mogelijk is, is in dit Sociaal Plan voorzien in een beëindigingsregeling.



Paraaf Werkgever:



Paraaf Vakbonden:

2. Definities

Werkgever

Struik Foods B.V.

Zwanenberg Food Group

Alle vennootschappen die tot de Zwanenberg Food Group behoren.

Werknemer

De persoon die in dienst is van de Werkgever en niet wordt uitgesloten door de werkingssfeer van artikel 3.2.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad van Werkgever.

Sluiting

Het moment waarop de Werkgever haar bedrijfsactiviteiten van de afdeling waarop de Werknemer werkzaam is staakt.

Begeleidingscommissie

De commissie als bedoeld in artikel 3.6.

De Boventallig Werknemer

De Werknemer is boventallig vanaf het moment dat schriftelijk aan hem is bevestigd dat zijn arbeidsplaats als gevolg van de Sluiting komt te vervallen.

Herplaatste Werknemer

Voor de Boventallige Werknemer die is herplaatst binnen Zwanenberg Food Group, gelden de voorzieningen van Hoofdstuk 5.

Passende functie

Van een Passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer. Aspecten die in acht worden genomen zijn:

- de aard van het werk moet zoveel mogelijk aansluiten bij de opleiding en ervaring van betrokkene;
- aan de functie-eisen moet door de Werknemer kunnen worden voldaan, eventueel binnen een periode van 6 maanden;
- het Bruto Salaris zal maximaal 5% afwijken ten opzichte van de vervallen functie;
- grotendeels gelijke arbeidsduur;
- daar waar mogelijk wordt rekening gehouden met eventuele privéomstandigheden (daarbij moet worden gedacht aan flexibele werktijden waardoor zorgtaken en eventuele privéverplichtingen mogelijk blijven voor de Werknemer).

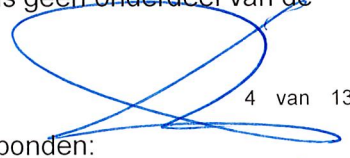
Reiskosten

Voor het bepalen van de hoogte van de Reiskosten wordt bij de vaststelling van de afstand woon-werk gebruik gemaakt van Google Maps, met dien verstande dat wordt uitgegaan van de snelste route met de auto of indien de Werknemer daarvan geen gebruik kan maken per openbaar vervoer, van postcode van het huisadres naar postcode van het nieuwe werkadres (woon-werkverkeer).

Solidariteitsbonus

Is een bonus waarmee de Werkgever de Werknemer stimuleert om actief zijn werkzaamheden te blijven verrichten tot de Sluiting van € 2.000,-- bruto. De Solidariteitsbonus wordt in de maand na de Sluiting uitgekeerd aan de Werknemer. De Solidariteitsbonus is geen onderdeel van de (berekening van de) Transitievergoeding.


Paraaf Werkgever:


Paraaf Vakbonden:

Overgangspremie

Is een premie waarmee de Werknemer wordt gestimuleerd om actief zijn werkzaamheden te verrichten gedurende het eerste half jaar na herplaatsing binnen Zwanenberg Food Group . De overgangspremie bedraagt 25% van het Bruto Salaris dat de Werknemer verdient over daadwerkelijk gewerkte dagen in de periode van een half jaar na herplaatsing. De Overgangspremie wordt in de maand na het verstrijken van voornoemde periode uitgekeerd aan de Werknemer.

Bruto Salaris

Onder Bruto Salaris wordt verstaan het (schaal)salaris inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, ploegentoeslag en eventuele vaste (persoonlijke) toeslagen voor zover van toepassing. Onkostenvergoeding zoals reiskosten, representatiekosten etc. en de bonusuitkering ziekteverzuim vallen niet onder de definitie van Bruto Salaris.

Peildatum

De peildatum is vastgesteld op 2 januari 2023.

Transitievergoeding

De bruto vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, zoals dit artikel vanaf 1 januari 2020 luidt (de zogenaamde transitievergoeding WAB) maal factor 1.7 met het in 2023 geldende wettelijke maximum of een jaarsalaris als dit hoger is dan het wettelijke maximum, waarbij voor de berekening als datum uit dienst de Peildatum wordt gehanteerd. De berekening van de transitievergoeding is gebaseerd op het maandsalaris. Het Bruto Salaris zal dan ook worden ongerekend naar een maandsalaris. Indien de verwachte inkomstenderving tot aan de datum waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt lager is dan de uitkomst van de berekening, dan wordt de Transitievergoeding beperkt tot het gederfde inkomen.

Voor Werknemers met een korter dienstverband van twee jaar wordt bij de berekening van het aantal dienstjaren uitgegaan van twee jaar .

Daar waar in de tekst van het Sociaal Plan 'hij' staat, kan ook 'zij' gelezen worden en waar 'zijn' staat, kan ook 'haar' gelezen worden.



Paraaf Werkgever:



Paraaf Vakbonden:

3. Algemeen

3.1. Werkingsduur / looptijd

Dit Sociaal Plan geldt vanaf de datum van ondertekening ervan en eindigt op 1 juni 2023, zonder dat voorafgaande opzegging noodzakelijk is. Rechten en verplichtingen toegekend tot 1 juni 2023 blijven behouden, daarna kan een Werknemer geen rechten en verplichtingen meer ontleen aan het Sociaal Plan. Indien blijkt dat de gefaseerde sluiting langer duurt, wordt de looptijd met dezelfde duur verlengd.

Hierbij geldt dat Werkgever verwacht dat de arbeidsovereenkomst met de Werknemer eindigt conform onderstaande fasering:

1 januari 2023: beëindiging activiteiten Hotdog

1 maart 2023: beëindiging activiteiten Rotary

1 april 2023: beëindiging overige activiteiten

Rekening houdende met een fictieve opzegtermijn van maximaal 4 maanden, zullen de eerste aanzeggesprekken met de Werknemers in augustus 2022 plaatsvinden.

In overleg tussen Werkgever en Werknemer kan Werknemer op vrijwillige basis langer blijven. Werknemer behoudt dan alle rechten die in dit Sociaal Plan staan vermeld.

3.2. Werkingssfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke Werknemer die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met de Werkgever en die de schriftelijke op naam gestelde aanzegbrief heeft ontvangen dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen door de Sluiting, met uitzondering van de in lid 2 genoemde werknemers.
2. Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de Werknemer:
 - van wie de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:677 BW of 7:678 BW wordt beëindigd;
 - die voor de Sluiting de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - van wie de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid voor de Sluiting wordt beëindigd;
 - die aan de Werkgever schriftelijk kenbaar maakt uiterlijk per de Sluiting gebruik te willen maken van de RVU-Regeling als bedoeld in Bijlage I van de Struik Foods cao en voldoet aan de daarin gestelde voorwaarden.

3.3. Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan, zullen de partijen bij dit Sociaal Plan tijdig in overleg treden over wijziging van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor partijen aanvaardbare oplossing.

3.4. Informatievoorziening

De Werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich om de Werkgever alle ter zake doende inlichtingen die voor een juiste toepassing noodzakelijk zijn, tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het niet verstrekken van inlichtingen, het bewust geven van onjuiste of onvolledige informatie, kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van dit Sociaal Plan voor de Werknemer als gevolg hebben. De Werknemer kan dit oordeel voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

3.5. Fiscale afwikkeling

Waar sprake is van bedragen / betalingen in dit Sociaal Plan, gaat het – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – om bruto bedragen.


Paraaf Werkgever:


Paraaf Verbonden:

3.6. *Hardheidclausule / Begeleidingscommissie*

In de gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een individueel onbillijke situatie, kan de Werknemer zich wenden tot de Plantmanager of HR. De Werkgever kan dan van het Sociaal Plan afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin.

De Werknemer heeft ook de mogelijkheid om zich te wenden tot de Begeleidingscommissie. De Begeleidingscommissie is een commissie die bevoegd is de Werkgever te adviseren over de toepassing van het Sociaal Plan. Als de Werknemer zich wendt tot de Begeleidingscommissie, dan wordt de Werkgever door de Begeleidingscommissie in de gelegenheid gesteld te reageren op het standpunt van de Werknemer. De Begeleidingscommissie brengt binnen één week daarna advies uit aan de Werkgever. Vervolgens neemt de Werkgever een schriftelijk gemotiveerd besluit.

Bezetting Begeleidingscommissie: een door de Ondernemingsraad en vakbonden aangewezen lid en een door de Werkgever aangewezen lid. De twee leden gezamenlijk kiezen een onafhankelijke voorzitter (het derde lid).



Paraaf Werkgever:



Paraaf Vakbonden:

4. Herplaatsing

4.1. *Herplaatsing binnen Zwanenberg Food Group is mogelijk*

Nadat dit Sociaal Plan is ondertekend, kunnen Werkgever én Werknemer tot uiterlijk 15 augustus 2022 samen op zoek gaan naar een herplaatsingsmogelijkheid in een Passende functie bij de Zwanenberg Food Group. Als herplaatsing mogelijk is, gelden de uitgangspunten, voorwaarden en faciliteiten bij herplaatsing zoals die zijn beschreven in hoofdstuk 5. Conform het gestelde in dat hoofdstuk wordt aan de Werknemer door de nieuwe werkgever schriftelijk bevestigd dat hij is herplaatst in zijn nieuwe (passende) functie, per wanneer dat is, welke arbeidsvoorwaarden daarbij horen en op welke overige mobiliteiten hij aanspraak kan maken.

Werknemer zal nooit verplicht worden om te worden herplaatst binnen Zwanenberg Food Group (zie Hoofdstuk 4.2). Werknemer geeft op vrijwillige basis aan dat hij in aanmerking wil komen voor herplaatsing.

Bij een herplaatsing behoudt Werknemer wel de solidariteitsbonus en vervalt het recht op de transitievergoeding en is Hoofdstuk 6 in dit Sociaal Plan dan ook niet van toepassing.

4.2. *Herplaatsing binnen Zwanenberg Food Group is niet van toepassing*

Als op 15 augustus 2022 blijkt dat herplaatsing binnen Zwanenberg Food Group niet mogelijk is, wordt aan de Werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is een voorstel tot beëindiging van het dienstverband gedaan in de vorm van een vaststellingsovereenkomst conform hoofdstuk 6. Voor de beëindigingsdatum wordt aangesloten bij de Sluiting. De Werknemer heeft 10 werkdagen om de aangeboden vaststellingsovereenkomst te accepteren. Als de Werknemer werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en herplaatsing is niet mogelijk, dan wordt het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aangezegd.

Voor het bovenstaande is niet relevant of de Werknemer aansluitend op de Sluiting een externe herplaatsingsmogelijkheid heeft. Wel is het uitgangspunt bij de vaststellingsovereenkomst en de aanzegging dat de Werknemer wordt gestimuleerd om daadwerkelijk zijn werkzaamheden te verrichten tot de Sluiting om zodoende in aanmerking te komen voor de transitievergoeding en de overige vergoedingen als vermeld in Hoofdstuk 6. Indien een medewerker eerder vertrekt dan de sluiting kan hij geen enkele aanspraak maken op de vergoedingen als vermeld in Hoofdstuk 6.



Paraaf Werkgever:



Paraaf Vakbonden:

5. Voorzieningen bij herplaatsing

5.1. Anciënniteit

Bij herplaatsing binnen de Zwanenberg Food Group, behoudt de Werknemer zijn anciënniteit (= bij de Werkgever opgebouwd arbeidsverleden).

5.2. Arbeidsvoorwaarden

Bij herplaatsing geldt dat de Werknemer de bij de functie horende arbeidsvoorwaarden accepteert en dat de CAO voor de Vleeswarenindustrie en een andere pensioenregeling (Vleeswaren Pensioenfonds [VLEP]) van toepassing zullen zijn.

Indien het huidige salaris hoger ligt dan het maximum van de salarisschaal horend bij de functie waarin de Werknemer wordt herplaatst, dan wordt het salaris van de Werknemer verlaagd tot het maximum van deze nieuwe schaal. Ruimte voor verhogingen in relatie tot de jaarlijkse beoordeling is er dan niet meer, eventuele algemene CAO-verhogingen worden wel toegepast. Het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris wordt omgezet in een Persoonlijke Toeslag (PT) die welvaartsvast is (stijgt mee met toekomstige loonsverhogingen, CAO geïndexeerd). Deze PT is pensioen dragend, er wordt vakantietoeslag over betaald en de toeslag telt in voorkomende gevallen ook mee voor de berekening van de bonus e.d.

Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt conform de CAO voor Vleeswarenindustrie 36 uur per week. Het periodesalaris zal hierop worden aangepast (verlaagd). Over het algemeen zal er in een ploegendienst worden gewerkt en kunnen er ATV dagen worden opgebouwd. De ATV-regeling is per productielocatie geregeld.

Persoonlijke toeslag

Naast dat de welvaartsvaste PT gebaseerd is op de bovenvermelde salarisaanpassing, wordt de PT aangepast (in euro's) op basis van de onderstaande variabelen:

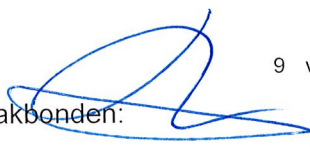
- Eindejaarsuitkering:
Vleeswaren 3% (vermoedelijk 3,25%) - Struik 2,75%. Verschil is (vermoedelijk) 0,5% (negatief) wordt aangepast.
- Vakantie:
Vleeswaren 24 dagen (172,8) - Struik 25 dagen (200 uren). Verschil waarde van 1 dag (7,2 uur) wordt aangepast.
- Ploegentoeslag:
Vleeswaren 2-ploegen 14% en 3-ploegen 20% - Struik 2-ploegen 12,8%, 3-ploegen 21,4%, 4-ploegen 26% en 5-ploegen 29%. Verschil in ploegendiensttoeslag wordt aangepast.
- Pensioen:
Werknemersbijdrage Vleeswaren 5,89% - Struik 4,13% (voor 1 januari 2006 in dienst) en 4.5% (na 1 januari 2006 in dienst) o.b.v. huidige salaris minus de franchise. Verschil in werknemersbijdrage wordt aangepast.

Functie-gebonden arbeidsvoorwaarden die aan de vervallen functie wel en aan de functie waarin herplaatsing mogelijk is niet behoren, worden gestopt. Hierbij valt te denken aan een leaseauto, een mobiele telefoon, functie-gebonden onkostenvergoeding, een bonusregeling etc.

Verlofsaldo

De Herplaatste Werknemer kan maximaal 150 verlofuren meenemen bij herplaatsing binnen Zwanenberg Food Group. Indien het saldo hoger is, zal dit aan de Werknemer worden uitbetaald.


Paraaf Werkgever:


Paraaf Vakbonden:

5.3. Vergoeding Reiskosten woon-werkverkeer na herplaatsing

Voor de Herplaatste Werknemer die gebruik maakt van eigen vervoer nadat de Werknemer feitelijk begint met de uitvoering van de functie waarin hij is herplaatst, een tegemoetkoming in de Reiskosten voor de extra kilometers tot 100 kilometer enkele reis woon-werkverkeer toegekend ter hoogte van (netto) 19 cent per kilometer, gebaseerd op de snelste route van postcode van het huisadres van de Werknemer naar postcode van de nieuwe standplaats. De berekening hiervan is als volgt:

$2 \times \dots \text{extra kilometers} \times \text{€ } 0,19 \times \text{het aantal gewerkte dagen in die periode.}$

Het dag-maximum van de reiskostenregeling bij de (nieuwe) Werkgever voor de extra kilometers geldt nadat de Werknemer feitelijk begint met de uitvoering van de functie waarin hij is herplaatst. In de situatie dat de Werknemer door de herplaatsing minder kilometers aan woon-werkverkeer hoeft te maken dan voordat hij herplaatst werd, blijft de reguliere reiskostenregeling van toepassing.

Voor de Herplaatste Werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer geldt dat als met openbaar vervoer wordt gereisd naar de nieuwe standplaats, de werkelijk gemaakte kosten volledig worden vergoed op basis van het goedkoopste tarief van het openbaar vervoer tweede klas nadat de Werknemer feitelijk begint met de uitvoering van de functie waarin hij is herplaatst.

5.4. Overgangspremie

De Werkgever realiseert zich dat de Herplaatste Werknemer te maken kan krijgen met extra reistijd. Om de Werknemer desondanks voor de Zwanenberg Food Group te behouden, kan hij aanspraak maken op een Overgangspremie.

5.5. Verhuiskostenregeling

Indien de Herplaatste Werknemer wil verhuizen naar de directe omgeving van de nieuwe standplaats, dan komt hij in aanmerking voor een onbelaste verhuis- en inrichtingskostenvergoeding. De Werknemer dient dan te voldoen aan de volgende twee voorwaarden:

- de Werknemer verhuist binnen één jaar nadat hij feitelijk begint met de uitvoering van de functie waarin hij is herplaatst; en
- de Werknemer was voordat hij werd herplaatst op minder dan 25 kilometer van de Werkgever woonachtig en verhuist naar een woning waardoor de (nieuwe) afstand woon-werk met tenminste 60% wordt verkleind.

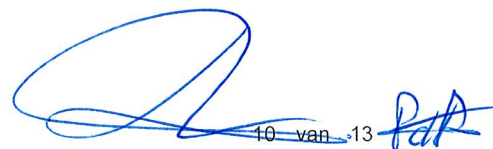
Werkelijk gemaakte verhuiskosten worden vergoed tot een maximum van drie periodesalarissen, maar nooit meer dan het in dat jaar geldende fiscale maximum (€ 7.750,- in 2022). Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient de Werknemer een factuur van een erkend verhuisbedrijf of leverancier van inrichtingsmaterialen op zijn naam aan de (nieuwe) Werkgever te overleggen.

Indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de Werknemer binnen drie jaar na de verhuizing eindigt of de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd door de nieuwe Werkgever vanwege een dringende zoals bedoeld in artikel 7:677 BW, dient de Werknemer de onbelaste verhuis- en inrichtingskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk terug te betalen volgens onderstaande tabel:

Vertrek binnen	1 jaar	2 jaar	3 jaar
Percentage terugbetaling	100%	50%	25%



Paraaf Werkgever:



Paraaf Vakbonden:

5.6. *Renteloos lenen*

De Herplaatste Werknemer die na herplaatsing genoodzaakt is om met een auto naar het werk te gaan terwijl dat voorheen niet nodig was en/of genoodzaakt is een rijbewijs te gaan halen, kan na goedkeuring van de Werkgever (en indien van toepassing de nieuwe werkgever) een renteloze lening krijgen voor een auto en/of een rijbewijs. Het te lenen bedrag is afhankelijk van het bruto periodesalaris. Er kan maximaal € 5.000,-- worden geleend. Dit bedrag moet worden terugbetaald (in gelijke delen) in een periode van 36 maanden. Indien de Werknemer voor het einde van de looptijd (bij de nieuwe werkgever) uit dienst treedt, zal het bedrag in één keer moeten worden afgelost. Hierover worden dan tussen de Werkgever en de Werknemer schriftelijke afspraken gemaakt. De Werknemer mag deze faciliteit ook inzetten voor een elektrische fiets voor woon/werkverkeer.

5.7. *Carpoolen*

Bij het opstellen van roosters zijn de bepalingen in de toepasselijke CAO / Bedrijfsregeling vanzelfsprekend leidend. Indien de Herplaatste Werknemer voor woon-werkverkeer carpoolt met collega's, zal de (nieuwe) Werkgever – voor zover de bedrijfsvoering dit toestaat – hier rekening mee houden bij afspraken over werktijden of werkroosters.

Carpoolen heeft geen effect op het toekennen van reiskostenvergoeding.

5.8. *Spijtoptantenregeling*

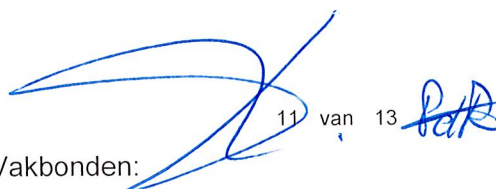
Indien de Herplaatste Werknemer na de start van zijn werkzaamheden op de herplaatsing wil terugkomen omdat hij ervaart dat zijn reistijd zijn werk of welbevinden negatief beïnvloedt, kan hij bij zijn nieuwe werkgever binnen Zwanenberg Food Group een schriftelijk beroep doen op deze Spijtoptantenregeling. Werknemer kan dit op ieder moment maar tot uiterlijk negen maanden na herplaatsing doen. De Herplaatste Werknemer maakt dan slechts aanspraak op de fictieve opzegtermijn en de bruto vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, zoals dit artikel vanaf 1 januari 2020 luidt (de zogenaamde transitievergoeding WAB) met een maximum van € 86.000,-- bruto of een jaarsalaris als dat hoger is, zonder factor. In dat geval zal zijn (nieuwe) werkgever een voorstel tot beëindiging van het dienstverband doen in de vorm van een vaststellingsovereenkomst. Het aanbod zoals verwoord in de vaststellingsovereenkomst wordt gedaan onder de voorwaarde dat de Herplaatste Werknemer (op een goede manier) blijft doorwerken tot einde dienstverband.

Het risico dat een Herplaatste Werknemer in deze situatie geen (volledige) WW-uitkering ontvangt na einde dienstverband komt voor rekening van de Herplaatste Werknemer.

Indien de Herplaatste Werknemer de vaststellingsovereenkomst niet binnen tien werkdagen heeft geaccepteerd, vervalt het voorstel tot beëindiging van het dienstverband.



Paraaf Werkgever:



Paraaf Vakbonden:

6. Beëindiging arbeidsovereenkomst

6.1. De vaststellingsovereenkomst

De Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangt minimaal één maand voor aanvang van de voor hem geldende fictieve opzegtermijn een vaststellingsovereenkomst. De Werknemer heeft 10 werkdagen de tijd om deze te accepteren.

De vaststellingsovereenkomst zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

- bij het bepalen van de einddatum zal minimaal rekening worden gehouden met de opzegtermijn die voor de Werkgever geldt en wordt aangesloten op de Sluiting;
- de Solidariteitsbonus van € 2.000,-- bruto;
- de Transitievergoeding;
- de keuzemogelijkheid om een deel van de bruto Transitievergoeding aan te wenden voor outplacement met een maximum van € 3.500,-- bruto (op declaratiebasis);
- een tekenbonus van € 500,-- bruto die alleen van toepassing is als de Werknemer de aangeboden vaststellingsovereenkomst binnen de door Werkgever gestelde termijn van 10 werkdagen accepteert;
- positief getuigschrift en positieve referenties;
- verval van eventueel overeengekomen concurrentie-/relatiebeding;
- verval van eventuele terugbetalingsverplichting vanwege opleiding(en) (studiekostenbeding);
- een eindafrekening waaronder uitbetaling vakantietoeslag en niet-genoten vakantiedagen; en
- op declaratiebasis een vergoeding voor daadwerkelijk gemaakte kosten juridische bijstand en/of financieel advies van maximaal € 450,-- inclusief kantoorkosten en BTW. Ook daadwerkelijk gemaakte kosten rechtsbijstand van Vakbonden komen tot voornoemd bedrag voor deze vergoeding in aanmerking, mits de Werknemer een declaratie kan overleggen.

Acceptatie van de vaststellingsovereenkomst gebeurt door een ondertekende versie tijdig in te leveren bij de Werkgever.

Indien de Werknemer voor de beëindiging van het dienstverband door de Werkgever een periode vrijgesteld wordt van werkzaamheden, dan zal deze periode ten laste komen van de Werkgever en niet tot een verrekening van vakantiedagen of overuren leiden.

6.2. Jubileum

De Werknemer die in het kalenderjaar 2023 een dienstjubileum heeft van 12,5 jaar, 25 jaar of 40 jaar ontvangt, conform fiscale richtlijnen, de betreffende jubileumuitkering bruto uitgekeerd bij de eindafrekening.

6.3. Beëindigen van de arbeidsovereenkomst na een procedure bij UWV

Indien de Werknemer aan wie een vaststellingsovereenkomst is aangeboden, deze niet (tijdig) heeft geaccepteerd, kan de Werkgever een ontslagaanvraag indienen bij UWV. De Werknemer maakt in dat geval slechts aanspraak op de wettelijke transitievergoeding (zonder factor) en heeft geen recht op de elementen van de vaststellingsovereenkomst zoals benoemd in artikel 6.1.

Paraaf Werkgever:

Paraaf Vakbonden:

Ondertekening

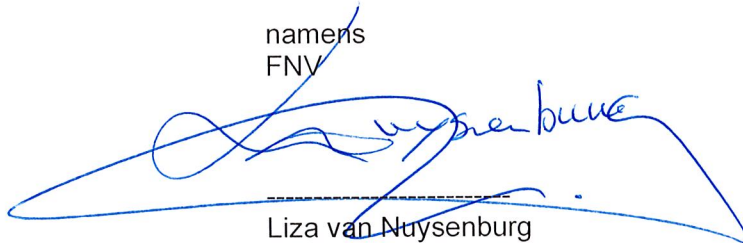
Aldus overeengekomen te Voorthuizen op 23 mei 2022,

namens
Struik Foods B.V.



Maarten Elsinga
CEO Zwanenberg Food Group

namens
FNV



Liza van Nuysenburg

CNV Vakmensen



Peter de Ridder