



Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Sociaal Plan FrieslandCampina

Looptijd: 01-01-2016 tot en met 31-12-2018



Inhoudsopgave

1. Algemene bepalingen	7
1.1 Overeenkomst tussen partijen	7
1.2 Looptijd	7
1.3 Werkingssfeer	7
1.4 Doel van het Sociaal Plan	8
2. Definities	9
2.1 Werkgever	9
2.2 Werknemer	9
2.3 Vakorganisatie	9
2.4 COR	9
2.5 (Lokale) Medezeggenschap	9
2.6 Mobiliteitscentrum	9
2.7 Maandsalaris	9
2.8 Maandinkomen	10
2.9 Dienstjaren	10
2.10 Passende functie	10
2.11 Beschikbare functie	11
2.12 Stuurgroep, CBC en LBC	11
2.13 Handboek Arbeidsvoorwaarden & regelingen Nederland	11
2.14 Herplaatsingskandidaat	11
2.15 Boventallige werknemer	12
2.16 Gewijzigde functie	12
2.17 Deskundigencommissie	12
2.18 Wijziging van standplaats	12
3. Overlegprocedure	13
3.1 Aankondiging voornemen	13
3.2 Eisen aan de adviesaanvraag	13
3.3 Besluit	13
3.4 Wet Melding Collectief Ontslag	13
4. Fasen in de uitvoering van het Sociaal Plan	14
4.1 Aankondiging	14
4.2 Matching	14
4.3 Herplaatsingstermijn	14
4.4 Fase van boventalligheid	16
4.5 Arbeidsongeschiktheid	16
5. Interne herplaatsing: voorwaarden en voorzieningen	17
5.1 Bepaling reistijd	17
5.2 Solliciteren op een passende functie	17

5.3	Uitgangspunten bij het aanbieden van een functie	17
5.4	Accepteren of niet accepteren van een aangeboden functie	17
5.5	Accepteren functie: overgang van cao voor de zuivelindustrie naar cao partikulier kaaspakhuisbedrijf	18
5.6	Accepteren functie en effect op inkomen	19
5.7	Recht op verhuiskostenvergoeding	20
5.8	Vervallen recht op verhuiskostenvergoeding	20
5.9	Verhuisstimuleringspremie	20
5.10	Vergoeding pensionkosten	20
5.11	Recht op reiskostenvergoeding	21
5.12	Bepaling reistijd en reisafstand	21
5.13	Duur van de reiskostenvergoeding	21
5.14	Recht op Openbaar Vervoer (OV)-vergoeding	21
5.15	Reiskostenvergoeding tijdens herplaatsingsactiviteiten	22
5.16	Tijdelijk werken gedurende de herplaatsingstermijn of in de fase van boventalligheid	22
6.	Boventalligheid: rechten en plichten	23
6.2	Keuzemogelijkheden in de fase van boventalligheid	23
6.3	Solliciteren naar een interne of externe functie vanuit een dienstverband bij FrieslandCampina (keuze A)	23
6.4	Direct beëindiging arbeidsovereenkomst bij start van de fase van boventalligheid (keuze B)	24
6.5	Aanvullende bepalingen	25
6.6	De hoogte van de schadeloosstelling	26
6.7	Schadeloosstelling bij boventalligheid in de herplaatsingstermijn	27
6.8	Uitkering schadeloosstelling	27
6.9	Plaatsmakersregeling	28
7.	Het Mobiliteitscentrum	29
7.1	Doelstelling	29
7.2	Samenstelling	29
7.3	Taken, verantwoordelijkheden en werkwijze Mobiliteitscentrum	29
7.4	Verplichtingen van de werknemer	30
8.	Her-, om- en bijscholing	32
9.	Afspiegeling	33
9.1	Afspiegeling bij vermindering formatieplaatsen	33
10.	Overige algemene bepalingen	34
10.1	Wijziging/opzegging van het Sociaal Plan	34
10.2	Geschillen tussen werkgevers en vakorganisaties	34
10.3	Verplichtingen	34

10.4 Wettelijke inhoudingen op vergoedingen en tegemoetkomingen	35
10.5 Overgang van (een onderdeel van) de onderneming	35
10.6 Hardheidsclausule	35
Ondertekening	36
Bijlage 1. Stroomschema's	37
1. Fasering Sociaal Plan	37
2. Toekenning status herplaatsingskandidaat	37
3. Activiteiten vanaf moment aankondiging tot einde herplaatsingstermijn	38
4. Bepalen passende functie	38
5. Wel/Niet aanvaarden passende functie	39
6. Boventallig na 12 maanden herplaatsing	39
7. Mobiliteitscentrum	39
Bijlage 2. Begeleidingscommissies (Stuurgroep, CBC en LBC)	40
1.1 Algemeen	40
1.2 Stuurgroep	40
1.3 Lokale Begeleidingscommissie (LBC)	40
1.4 Centrale Begeleidingscommissie (CBC)	42
1.5 Geheimhouding	43
1.6 Externe deskundigheid	43
1.7 Kosten	43
Bijlage 3. Verhuiskostenvergoeding FrieslandCampina	44
1. Toepassing	44
2. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd	44
3. Nieuwe werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd	45
Bijlage 4. Conversietabel	46



6

Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Sociaal Plan FrieslandCampina

1. Algemene bepalingen

1.1 Overeenkomst tussen partijen

Koninklijke FrieslandCampina N.V. gevestigd te Amersfoort, uitsluitend voor de aan FrieslandCampina gelieerde ondernemingen, FrieslandCampina Nederland B.V., FrieslandCampina Kievit B.V., FrieslandCampina Riedel B.V., Den Hollander Food B.V. en Zijerveld en Veldhuyzen B.V. , verder te noemen 'werkgever', enerzijds,

En anderzijds de vakorganisaties:

- FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
- CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg

Samen te noemen: 'partijen'

1.2 Looptijd

FNV, CNV en werkgever hebben op 29 september 2008 overeenstemming bereikt over de inhoud van deze CAO, zijnde het Sociaal Plan FrieslandCampina, met als ingangsdatum 1 januari 2009, hierna te noemen: 'Sociaal Plan'. Dit Sociaal Plan (looptijd 01-01-2009 tot en met 31-12-2013) is verlengd tot en met 31-12-2015. Partijen hebben vervolgens afgesproken dit Sociaal Plan te verlengen met een aantal wijzigingen/aanvullingen tot en met 31-12-2018. Deze wijzigingen/aanvullingen zijn in de tekst verwerkt. Deze wijzigingen/aanvullingen treden in werking vanaf 1 januari 2016. Eventuele andersluidende afspraken uit eerdere Sociaal Plannen komen te vervallen vanaf 1 januari 2016.

1.3 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd in dienst bij een van de ondernemingen van werkgever in Nederland, die schriftelijk de mededeling heeft ontvangen dat hij zijn functie verliest als gevolg van sluiting, vermindering van formatieplaatsen (zie artikel 9.1), verval van functie of wijziging van functie inhoud ('gewijzigde' functie).



1.4

Doel van het Sociaal Plan

8

Het Sociaal Plan maakt integraal onderdeel uit van het personeelsbeleid in Nederland. In dit plan zijn de sociale, financiële en organisatorische maatregelen opgenomen die de nadelige gevolgen opvangen voor de werknemers voortvloeiend uit aanpassingen van de organisatie van FrieslandCampina.

Dit Sociaal Plan heeft tot doel actief te bemiddelen naar een nieuwe functie, bij voorkeur binnen de organisatie. Indien deze mogelijkheid niet aanwezig is – ook niet binnen afzienbare termijn – wordt ook actief bemiddeld naar een nieuwe functie buiten FrieslandCampina. Partijen beschouwen het als hun collectieve verantwoordelijkheid om te streven naar behoud van werkgelegenheid van de betrokken werknemers. Partijen gaan hierbij uit van het uitgangspunt 'Van werk naar werk'. Hiertoe richt de werkgever een Mobiliteitscentrum in. Bij herplaatsing dan wel bij uitdiensttreding is in het Sociaal Plan opgenomen hoe de feitelijke materiële schade wordt gecompenseerd.

Daarnaast regelt het Sociaal Plan de procedures inzake de besluitvorming die leiden tot sluiting en / of reorganisatie van bedrijfsonderdelen, de informatie aan de vakorganisaties en de participatie van de (C)OR-en, wat betreft advisering en besluitvorming. Bovendien is in het Sociaal Plan geregeld dat de werknemer een beroep kan doen op de geschillenregeling.

Het Sociaal Plan is niet bedoeld om de gevolgen van het onvoldoende functioneren van de werknemer op te vangen.

N.B. Waar in dit Sociaal Plan de mannelijke vorm wordt gebruikt is ook de vrouwelijke vorm bedoeld.

2. Definities

In het kader van dit Sociaal Plan zijn de volgende definities van toepassing.

- 2.1 Werkgever** Koninklijke FrieslandCampina N.V., statutair gevestigd te Amersfoort, of één van de navolgende gelieerde ondernemingen in Nederland, die optreedt namens FrieslandCampina, te weten:
- FrieslandCampina Nederland B.V;
 - FrieslandCampina Riedel B.V.;
 - FrieslandCampina Kievit B.V.;
 - Den Hollander Food B.V;
 - Zijerveld en Veldhuyzen B.V.
- 2.2 Werknemer** Degene die op basis van een Nederlandse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij werkgever en waarbij in de arbeidsovereenkomst één van de navolgende CAO's van toepassing is verklaard:
- CAO voor de Zuivelindustrie;
 - CAO voor het Hoger Personeel in de Zuivelindustrie;
 - CAO voor het Particulier Kaaspakhuisbedrijf;
- 2.3 Vakorganisatie** Vakorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan.
- 2.4 COR** De Centrale Ondernemingsraad van FrieslandCampina, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- 2.5 (Lokale) Medezeggenschap** De (Lokale) Medezeggenschap van één van de onderdelen van FrieslandCampina, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- 2.6 Mobiliteitscentrum** De door de werkgever ingerichte organisatie, die de werkgever ondersteunt bij herplaatsing van werknemers.
- 2.7 Maandsalaris** Het bruto maandsalaris bestaat uit:
- A: het **vaste** bruto maandsalaris conform de van toepassing zijnde CAO, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen.
- Tot het vaste bruto maandsalaris behoort niet: (bodemgarantie) STIP, uitgekeerde bonussen en gratificaties.

B: het **variabel** bruto maandsalaris conform de in de van toepassing zijnde CAO genoemde variabele inkomensbestanddelen in de vorm van toeslag voor onaangename- en weekenduren, feestdagtoeslag, volcontinutoeslag, EHBO- en BHV toeslag, individuele roostertoeslag 2006, IT '87, toeslag Permanent Behoud, vergoeding voor consignatie en extra opkomst of tijdloon (exclusief overuren).
Tot het variabel bruto maandsalaris behoort niet overwerk en overwerktoeslag.

2.8 Maandinkomen

Het bruto maandsalaris zoals bedoeld in 2.7 verhoogd met vakantietoeslag en eventuele eindejaarsuitkering.

2.9 Dienstjaren

- Het aantal ononderbroken dienstjaren doorgebracht bij de werkgever, dat de werknemer heeft bereikt voorafgaand aan de dag van de start van de herplaatsingstermijn, waarbij minder dan 6 maanden als geen en 6 of meer dan 6 maanden als een volledig jaar wordt beschouwd. Onderbrekingen in het dienstverband van minder dan 3 maanden worden niet als onderbreking beschouwd.
- Tot de dienstjaren worden gerekend de dienstjaren die zijn opgebouwd bij de rechtsvoorgangers van de werkgever (b.v. als gevolg van overname en fusie).
- Dienstjaren uit dienstverbanden die niet van rechtswege zijn overgegaan worden niet meegenomen.
- Indien het dienstverband bij de werkgever is begonnen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan zal deze periode worden betrokken bij de bepaling van het aantal dienstjaren. Bij deze periode worden niet betrokken de perioden die de werknemer doorbracht bij de werkgever als uitzendkracht.

2.10 Passende functie

Een passende functie is een functie die aansluit bij de functie-inhoud, het (salaris)niveau en de arbeidsomstandigheden van de oude functie en waarvan de functiegroep hetzelfde is of maximaal 1 functiegroep lager is dan de oude functie:

- Een functie met een gewijzigde standplaats is in beginsel passend, als de gemiddelde reistijd van het woon-werkverkeer naar de nieuwe standplaats:
 - niet meer dan 1,5 uur enkele reis woon-werkverkeer bedraagt.

- of ongewijzigd blijft of minder wordt in vergelijking tot de gemiddelde reistijd van de desbetreffende werknemer naar de oorspronkelijke standplaats.

Van het aanbieden van een passende functie aan een werknemer in ploegendienst op meer dan 1 uur enkele reistijd kan pas sprake zijn wanneer aantoonbaar is vastgesteld dat binnen 1 uur enkele reistijd geen (passende) functie aangeboden kan worden.

Bij het aanbieden van een passende functie wordt rekening gehouden met persoonlijke en sociale omstandigheden.

2.11 Beschikbare functie

Een bij de werkgever beschikbare functie is een vacature voor een structurele functie, dan wel een structurele functie die bezet wordt door:

- een werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkt;
- een uitzendkracht of een andere extern ingeleende kracht;
- een werknemer die binnen 2 jaar de (pre) pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
- een werknemer die binnen 1 jaar deze functie verlaat als gevolg van redelijkerwijs aantoonbaar te verwachten natuurlijk verloop.

2.12 Stuurgroep, CBC en LBC

De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de Stuurgroep zijn vastgelegd in bijlage 2. CBC staat voor Centrale Begeleidingscommissie, waarbij de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in bijlage 2. LBC staat voor Lokale Begeleidingscommissie waarbij de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in bijlage 2.

2.13 Handboek Arbeids- voorwaarden & regelingen Nederland

Het Handboek van FrieslandCampina.

2.14 Herplaatsings- kandidaat

De werknemer is herplaatsingskandidaat als hij zijn functie verliest als gevolg van sluiting, vermindering van formatieplaatsen (zie artikel 9.1), verval van functie of wijziging van functie inhoud ('gewijzigde'functie) en als de werkgever hem schriftelijk heeft laten weten dat hij de status van herplaatsingskandidaat heeft.

De status van herplaatsingskandidaat eindigt bij acceptatie van een interne of externe functie of bij ontvangst van de schriftelijke verklaring van boventalligheid. De status van herplaatsingskandidaat eindigt in ieder geval na 12 maanden.

2.15 **Boventallige** **werknemer**

De werknemer voor wie is vastgesteld dat voor hem nu en in de nabije toekomst geen interne passende functie beschikbaar is of komt bij de werkgever en die hiervan met een verklaring van boventalligheid schriftelijk op de hoogte is gesteld.

2.16 **Gewijzigde functie**

Gewijzigde functies zijn functies waarvan de inhoud (feitelijke werkzaamheden en op te leveren resultaten), de vereisten (kennis en competenties), de context en/of de verantwoordelijkheden wezenlijk wijzigen ten opzichte van de oude functie.

2.17 **Deskundigen-** **commissie**

De deskundigencommissie toetst voor de indiening van de adviesaanvraag of er sprake is van een gewijzigde functie. Deze commissie bestaat uit een onafhankelijk functiewaarderingsdeskundige, een vertegenwoordiger namens de COR en een compensation & benefits specialist.

De deskundigencommissie beoordeelt de vraag of een functie gewijzigd is aan de hand van de vergelijking van de oude functie met de nieuwe functie op basis van een functievergelijkingsformulier. Hierbij wordt onder meer getoetst aan de volgende aspecten:

- Het verschil in kerntaken;
- Het verschil in de vereiste opleiding (niveau);
- Het verschil in de vereiste kennis (niveau);
- Het verschil in vereist(e) competenties/competentieniveau;
- Het verschil in functiegroep;
- Het verschil in de context waarbinnen de functie wordt uitgevoerd;

2.18 **Wijziging van** **standplaats**

Als de standplaats wijzigt behoudt de werknemer het recht op zijn functie, tenzij de functie niet meer passend is op grond van artikel 2.10.

De werknemer heeft recht op de voorwaarden en voorzieningen van hoofdstuk 5.

3. Overlegprocedure

3.1

Aankondiging voornemen

Indien de werkgever het voornemen heeft over te gaan tot een sluiting of belangrijke reorganisatie, met als gevolg dat een werknemer zijn functie verliest (zie artikel 1.3 of 2.14), dan zal hij, onverlet het bepaalde in artikel 35 lid 1a van de CAO voor de Zuivelindustrie, respectievelijk artikel 24 lid 1a van de CAO voor het Hoger Personeel in de Zuivelindustrie en met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, vakorganisaties vroegtijdig informeren over de achtergronden van het voornemen en de gevolgen voor de kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheid, waarna partijen nader overleg zullen voeren over de uitvoering van het voornemen.

3.2

Eisen aan de adviesaanvraag

In de adviesaanvraag betreffende een sluiting of belangrijke reorganisatie worden naast de wettelijke vereisten de navolgende elementen opgenomen:

- Tijdsplanning van de verschillende stappen van de sluiting / reorganisatie
- De procedure om te komen tot aanwijzing van de werknemers die hun functie verliezen;
- De vermoedelijke datum/data van het verlies van de functie;
- De planning van de communicatie aan de betreffende werknemers;
- Het inzicht geven in de gewijzigde functies.
- Of het matchingsproces van toepassing is (zie artikel 4.2).

3.3

Besluit

Na het advies van de betrokken (Lokale) Medezeggenschap neemt de werkgever een definitief besluit inzake de sluiting of reorganisatie.

3.4

Wet Melding Collectief Ontslag

Partijen hebben kennis genomen van de wijzigingen van de Wet Melding Collectief ontslag (WMCO) per 1 maart 2012. Zij verklaren in het licht daarvan dat dit Sociaal Plan tot het einde van de looptijd voor alle reorganisaties en sluitingen geldt. Partijen zijn het er daarom over eens dat tot het einde van het Sociaal Plan alle daaruit mogelijk voortvloeiende ontslagen gemeld zijn op de wijze zoals voorgeschreven in de WMCO, terwijl overigens ook voldaan is aan artikel 5a lid 1 WMCO. De vakorganisaties zijn over die ontslagen voldoende geraadpleegd omdat de werkgever hen hierover ook op grond van artikel 3.1 van het Sociaal Plan vroegtijdig informeert.

4. Fasen in de uitvoering van het Sociaal Plan

Na het definitieve besluit van de werkgever zal het navolgende traject worden doorlopen, waarbij centraal staat dat in het kader van het uitgangspunt 'Van werk naar werk' alles in het werk wordt gesteld een passende functie bij de werkgever te vinden (Zie stroomschema's in bijlage 1).

4.1

Aankondiging

- Na het definitieve besluit van de werkgever wordt elke betrokken werknemer schriftelijk geïnformeerd, inclusief de vermoedelijke datum van het daadwerkelijk verlies van de functie.
- De werkgever verstrekt aan de werknemer zo spoedig mogelijk na de aankondiging een exemplaar van het Sociaal Plan.
- Het Mobiliteitscentrum stelt in samenspraak met de werknemer vroegtijdig een individueel opleidings- en/of begeleidingstraject vast.
- De werknemer zet de uitoefening van zijn functie of een tijdelijke andere functie voort.

4.2

Matching

Matching is een methode om de interne herplaatsing te optimaliseren. In de adviesaanvraag geeft de werkgever aan of zij gaat matchen (zie artikel 3.2).

Het matchingsproces is als volgt.

De werkgever publiceert beschikbare vacatures;

De werkgever houdt individuele gesprekken waarbij de belangstelling voor een functie en de geschiktheid voor een functie in kaart wordt gebracht;

De werkgever matcht;

De matchingsresultaten worden getoetst door de LBC;

Bij acceptatie van de match door de werknemer ontvangt de werknemer een benoemingsbrief. Op deze benoeming is hoofdstuk 5 van toepassing.

4.3

Herplaatsings-termijn

- De werkgever informeert de werknemer minimaal 2 maanden voor de start van de termijn van herplaatsing schriftelijk over de formele status van herplaatsingskandidaat.
- De herplaatsingstermijn is 12 maanden.
- De start van de herplaatsingstermijn is 12 maanden voor de vermoedelijke datum van het verlies van de functie door sluiting of reorganisatie; Indien de werknemer zijn functie binnen 12 maanden na de aankondiging verliest, dan gaat de herplaatsingstermijn - na overleg met de stuurgroep - in vanaf het moment van aankondiging.

- De status van herplaatsingskandidaat heeft geen arbeidsvoorwaardelijke consequenties.
- Als de werknemer gedurende de herplaatsingstermijn wordt herplaatst zijn de bepalingen in hoofdstuk 5 (voorzieningen) van toepassing.
- De werkgever maakt met de werknemer individuele afspraken om te komen tot het vinden van en/of geschikt maken voor passend werk binnen en buiten de organisatie en/of acceptatie van een gewijzigde standplaats.
- Bij het opstellen en uitwerken van de afspraken wordt gebruik gemaakt van het Mobiliteitscentrum.
- De afspraken worden opgenomen in een schriftelijk Plan van Aanpak.
- Het Plan van Aanpak bevat de navolgende elementen:
 - Relevante persoonlijke gegevens;
 - Opleidingsniveau al dan niet vast te stellen door middel van assessment of EVC-procedure;
 - Scholingsbereidheid van de werknemer en het aanbieden van noodzakelijke scholingsfaciliteiten door de werkgever;
 - Inzet van begeleidings- en scholingsactiviteiten, w.o. sollicitatietraining;
 - Inzicht in en toetsing van beschikbare interne passende functies wat betreft functie-inhoud en reistijd, nu en in de nabije toekomst;
 - Het in kaart brengen van toekomstperspectieven op de externe arbeidsmarkt;
 - Persoonlijke omstandigheden en wensen die van invloed kunnen zijn op herplaatsbaarheid, waar onder verhuishwensen en -mogelijkheden;
 - Evaluatie van de sollicitatie-inspanningen;
 - Vastlegging van verrichte activiteiten in het kader van herplaatsing;
- Het geheel van afspraken dient ter borging van een zorgvuldig traject van herplaatsing.
- De werknemer zet de uitoefening van zijn functie voort tot het moment van het verlies van zijn functie, of vervult een andere tijdelijke functie.
- De werkgever en de werknemer kunnen alleen in gezamenlijk overleg besluiten tot onmiddellijke verklaring van boventalligheid. Dit besluit wordt schriftelijk vastgelegd. Als de werkgever vaststelt dat er passend werk is of komt, dan kan er nimmer sprake zijn van boventalligheid in de herplaatsingstermijn.

- De werknemer die een aanbod heeft voor een externe functie in de herplaatsingstermijn, kan de werkgever verzoeken boventallig verklaard te worden. Mocht werkgever de boventalligheidsverklaring weigeren, omdat er intern plaatsingsmogelijkheden zijn, dan dient de werkgever binnen de herplaatsingstermijn een passende functie aan te bieden of aansluitend op zijn huidige functie een passende functie in het vooruitzicht te stellen. Dit wordt schriftelijk vastgelegd door de werkgever. Het Mobiliteitscentrum wordt hierover geïnformeerd.

4.4 Fase van boventalligheid

- De werkgever informeert de werknemer 2 maanden voor het einde van de herplaatsingstermijn schriftelijk over de startdatum van de fase van boventalligheid.
- De werkgever onderbouwt de boventalligheid door overlegging van een verklaring van het Mobiliteitscentrum aan de hand van het gemaakte Plan van Aanpak en de daarin vastgelegde activiteiten en de verrichte inspanningen.
- De werkgever stelt gelijktijdig de LBC op de hoogte van de verklaring van boventalligheid van de betrokken werknemer.
- Bij verschil van inzicht tussen werkgever en werknemer omtrent de verklaring van boventalligheid, vindt toetsing plaats van de mate van zorgvuldigheid van het herplaatsingstraject door de CBC.

4.5 Arbeidsongeschiktheid

Op de werknemer die arbeidsongeschikt dan wel met zwangerschapsverlof of bevallingsverlof is op de datum van de aankondiging (zie artikel 4.1) tijdens de herplaatsingstermijn of boventalligheidsfase is het Sociaal Plan onverkort van toepassing.

De arbeidsongeschiktheid dan wel zwangerschapsverlof of bevallingsverlof is geen reden om de herplaatsingstermijn of boventalligheidsfase op te schorten of te verlengen. Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op loondoorbetaling volgens de van toepassing zijnde cao.

Als de werkgever na 2 jaar de arbeidsovereenkomst beëindigt vanwege arbeidsongeschiktheid, bestaat er geen recht de schadeloosstelling conform het Sociaal Plan.

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid worden de loondoorbetalingen niet in mindering gebracht op de schadeloosstelling. Zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen worden niet in mindering gebracht op de schadeloosstelling.

5. Interne herplaatsing: voorwaarden en voorzieningen

5.1

Bepaling reistijd

De reistijd wordt bepaald op basis van de snelste route van huisadres tot nieuwe standplaats met de meest actuele ANWB-routeplanner (www.route.anwb.nl) met gebruikmaking van de standaardinstellingen.

5.2

Solliciteren op een passende functie

- Het Mobiliteitscentrum wijst de herplaatsingskandidaat op voor hem passende interne functies.
- De herplaatsingskandidaat heeft voorrang bij de vervulling van interne beschikbare functies. Hierbij geldt dat de werknemer geschikt of geschikt te maken is voor de passende functie wat betreft functie-inhoud.
- De interne vacatures voor structurele vaste functies worden conform de daarvoor geldende procedure op de interne (digitale) publicatieborden gepubliceerd.
- Het Mobiliteitscentrum heeft de beschikking over alle relevante interne beschikbare functies.

5.3

Uitgangspunten bij het aanbieden van een functie

- De werkgever zal de herplaatsingskandidaat een passende functie aanbieden voor zover deze beschikbaar is.
- Bij het aanbieden van een functie heeft de werkgever de verplichting om aanbieding(en) te doen van een passende functie, waarbij sprake is van:
 - gelijkblijvende reistijd
 - minder reistijd
 - Indien de mogelijkheden hiertoe niet voorhanden zijn, zal de werkgever voor zover mogelijk een aanbieding doen die passend is wat betreft functie-inhoud, maar een reistijd heeft van meer dan 1,5 uur enkele reis.
- Bij meerdere geschikte kandidaten voor één vacature geldt het anciënniteitsbeginsel (de werknemer met de meeste dienstjaren heeft voorrang).
- De herplaatsingskandidaat die het niet eens is met de uitkomst van een benoemingsprocedure, kan na tussenkomst van de LBC in beroep gaan bij de CBC (zie bijlage 2).

5.4

Accepteren of niet accepteren van een aangeboden functie

Na de aanbieding van de werkgever van een passende functie wat betreft functie-inhoud is er een tweetal mogelijkheden:

- de functie is passend wat betreft reistijd
- de functie is niet passend wat betreft reistijd

5.4.1

De werknemer die de aangeboden functie die passend is wat betreft functie-inhoud en wat betreft reistijd accepteert, maakt aanspraak op de voorzieningen zoals opgenomen in dit hoofdstuk.

5.4.2

De werknemer kan een aangeboden functie weigeren die passend is wat betreft functie-inhoud en reistijd. Het besluit van de werknemer om de passende functie niet te accepteren is voor de werkgever aanleiding om stappen te ondernemen om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De rechten en vergoedingen geregeld in dit Sociaal Plan zijn dan niet meer van toepassing.

5.4.3

De werknemer die de aangeboden functie accepteert, die passend is wat betreft functie-inhoud, maar waarbij de reistijd meer bedraagt dan 1,5 uur, maakt aanspraak op de voorzieningen zoals opgenomen in dit hoofdstuk. Bij acceptatie is een verhuisverplichting van toepassing conform artikel 5.8.

5.4.4

De werknemer die de aangeboden functie weigert, die passend is wat betreft functie-inhoud, maar waarbij de reistijd meer bedraagt dan 1,5 uur, blijft gedurende de herplaatsingstermijn herplaatsingskandidaat. In deze situatie behoudt de werknemer de rechten van het Sociaal Plan.

5.5 Acceperen functie: overgang van cao voor de zuivelindustrie naar cao partikulier kaaspakhuisbedrijf

Als de werkgever de werknemer een functie aanbiedt met als gevolg dat de werknemer hierdoor overgaat naar de cao partikulier kaaspakhuisbedrijf, dan geldt het volgende. De werknemer mag deze functie weigeren. Er is geen sprake van een passende functie in de zin van artikel 5.4 of 5.5. Een weigering leidt dus niet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Als de werknemer de functie accepteert, dan gelden de rechten en vergoedingen uit het Sociaal Plan.

Voor de bepaling van de functiegroep zoals bedoeld in artikel 5.6 is als bijlage bij dit Sociaal Plan een conversietabel opgenomen.

Voor het overige geldt vanaf het moment van benoeming de cao partikulier kaaspakhuisbedrijf. Echter de werknemer behoudt het recht op de premie over verstreken dienstjaren voor 1 januari 2006 ('de voorwaardelijke aanspraak') zoals vastgelegd in sub B ad 4, sub C ad 3 en sub D ad 3 van bijlage 1-overgangsbepalingen behorend bij de pensioenregeling 2006 als bedoeld in artikel 2 van de cao inzake pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie.

5.6 Accepteren functie en effect op inkomen

- Bij herplaatsing in een lagere functie kent de werkgever een nieuw bruto maandsalaris toe op basis van de bij die functie horende salarisschaal.
- Onder oorspronkelijk bruto maandsalaris wordt verstaan het oorspronkelijk vaste maandsalaris voorafgaand aan de dag van herplaatsing vermeerderd met het oorspronkelijke variabele maandsalaris dat wordt berekend op basis van het gemiddelde variabele maandsalaris over 12 maanden voorafgaand aan de datum van herplaatsing.
- Het verschil tussen oorspronkelijke vaste en het nieuwe vaste maandsalaris wordt, voor zover het maximum van het schaaalsalaris of 100% RSP is bereikt, omgezet in een nominale Persoonlijke Toeslag voor zover er sprake is van één functiegroep lager. Indien sprake is van meer dan één functiegroep lager, dan wordt het verschil tussen het oorspronkelijk vaste bruto maandsalaris en het nieuwe vaste bruto maandsalaris inclusief persoonlijke toeslag, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering over een periode van 3 jaar als een bedrag ineens uitbetaald.
- Bij herplaatsing in een passende functie wordt het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe variabele maandsalaris (zie artikel 2.7 sub B) afgebouwd. Met de afbouw van het variabele salarisdeel wordt begonnen op het moment dat de betrokkene definitief is herplaatst. De afbouw is:
 - 4 maanden: 80% van het verschil;
 - 4 maanden: 60% van het verschil;
 - 3 maanden: 40% van het verschil;
 - 3 maanden: 20% van het verschil.
- Het verschil wordt niet toegekend op het moment dat op basis van het nieuwe rooster het variabele maandsalaris gelijk of hoger wordt dan het oorspronkelijke rooster.

5.7 Recht op verhuiskosten- vergoeding

- De werknemer, die als gevolg van een sluiting of reorganisatie wordt herplaatst naar een andere vestiging van werkgever, komt in aanmerking voor de verhuiskostenvergoeding van FrieslandCampina, zoals opgenomen in het Handboek Personeelsregelingen (zie bijlage 3 van dit Sociaal Plan, verhuiskostenregeling).
- Voorwaarde is dat de werknemer door de herplaatsing een nieuwe reistijd heeft langer dan 45 minuten of een reisafstand van meer dan 60 kilometer (beide enkele reis). Uitzondering hierop is de situatie indien de actuele reistijd al langer is dan 45 minuten, dan wel als de actuele reisafstand al meer dan 60 kilometer bedraagt. In dat geval geldt de oorspronkelijke reistijd als grens.
- Daarbij moet of de nieuwe woning liggen binnen een straal van 30 km van de nieuwe standplaats of de werknemer verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn nieuwe standplaats tenminste 60% minder wordt. De straal van 30 kilometer wordt berekend aan de hand van de actuele ANWB routeplanner (snelste route).

De verhuiskostenvergoeding is bruto, tenzij de vigerende fiscale regelgeving een netto vergoeding mogelijk maakt. Het recht op verhuiskostenvergoeding ontstaat na de daadwerkelijke verhuizing.

5.8 Vervallen recht op verhuiskosten- vergoeding

Het recht op toepassing van de verhuiskostenvergoeding in het kader van dit Sociaal Plan vervalt na 24 maanden na de aanvangsdatum van de nieuwe functie.

5.9 Verhuisstimu- leringspremie

De werknemer die binnen 1 jaar na de aanvang van zijn werk in zijn nieuwe functie verhuist, ontvangt - naast de vergoedingen uit de verhuiskostenvergoeding - een bedrag van € 2.500,- netto.

5.10 Vergoeding pensionkosten

De werknemer die het voornemen heeft om na de datum van het aanvaarden van zijn nieuwe functie te verhuizen, kan tijdelijk gebruik maken van een pension. Hierbij geldt een termijn van maximaal 2 jaar. Om aanspraak te kunnen maken op deze kostenvergoeding is vooraf overleg met de HR manager noodzakelijk. De volgende vergoedingen worden toegekend indien daadwerkelijk kosten worden gemaakt:

- vergoeding van de weekendreiskosten en maximaal één extra reis woon-werkverkeer v.v. gedurende de werkweek langs de snelste route op basis van de netto fiscale norm van 19 eurocent netto per km (zie ook artikel 5.11); bij wijziging van deze netto fiscale norm wordt de km-vergoeding aangepast;
- vergoeding van de noodzakelijke pensionkosten.

5.11 Recht op reiskosten- vergoeding

De werknemer die als gevolg van de reorganisatie wordt herplaatst en die verder moet reizen dan vóór zijn herplaatsing komt voor de navolgende reiskostenvergoeding in aanmerking:

- Bij een enkele reisafstand woon-werkverkeer van 0 tot en met 30 kilometer per dag: de FrieslandCampina reiskostenvergoeding volgens de reiskostenregeling woon-werkverkeer, zoals opgenomen in het Handboek Personeelsregelingen.
- Bij een nieuwe reisafstand woon-werkverkeer van meer dan 30 kilometer per dag: voor alle kilometers 19 eurocent per kilometer. Het recht op reiskostenvergoeding is alleen van toepassing als er daadwerkelijk wordt gereisd.

5.12 Bepaling reistijd en reisafstand

Reistijd en reisafstand worden bepaald op basis van de snelste route van huisadres naar nieuwe standplaats op basis van de meest actuele ANWB-routeplanner (www.route.anwb.nl) met gebruikmaking van de standaardinstellingen.

5.13 Duur van de reiskosten- vergoeding

De reiskostenvergoeding voor meer dan 30 kilometer enkele reis wordt maximaal 3 jaar betaald.

5.14 Recht op Openbaar Vervoer (OV)- vergoeding

De werknemer die als gevolg van het aanvaarden van de nieuwe functie verder moet reizen dan vóór zijn herplaatsing, en gebruik wil maken van het Openbaar Vervoer, kan afzien van artikel 5.11 en verzoeken om het vergoeden van de werkelijke kosten, uitgaande van het goedkoopste Openbaar Vervoer (OV) abonnement. De werkgever kan zorgdragen voor de aanschaf van het abonnement. De Openbaar Vervoer-vergoeding is niet gebonden aan een termijn.

5.15 Reiskosten- vergoeding tijdens herplaatsings- activiteiten

De herplaatsingskandidaat die reiskosten moet maken ten behoeve van het uitoefenen van activiteiten in het kader van zijn herplaatsing, zoals coaching, opleiding en training en sollicitatiebezoek, heeft recht op de FrieslandCampina Handboek regeling 'Vergoeding zakelijke kilometers'.

5.16 Tijdelijk werken gedurende de herplaatsings- termijn of in de fase van boventalligheid

Zolang de functie nog niet vervallen is, behoudt de werknemer zijn eigen werk en de daarbij behorende rechtspositie. Indien de eigen functie niet meer kan worden uitgevoerd, wordt de werknemer zo mogelijk ingezet op tijdelijk ander werk. Mocht tijdelijke werk niet voorhanden zijn, dan kan de werknemer door de werkgever boventallig worden verklaard, indien de werknemer het daarmee eens is (zie artikel 4.3).

Intern tijdelijk werk dient te voldoen aan de volgende criteria:

- een werkperiode van minimaal 3 weken aaneengesloten;
- een reistijd van maximaal 1,5 uur enkele reis;
- een indelingsniveau van maximaal 1 salarisgroep lager dan de huidige functie.

Inkomensgevolgen als gevolg van tijdelijk ander werk:

- De werknemer wordt beloond conform wat geldt bij de tijdelijke functie. Indien het nieuwe maandinkomen lager is dan het oorspronkelijke maandinkomen, wordt het maandinkomen behorende bij de tijdelijke functie aangevuld tot het oorspronkelijke maandinkomen.
- Indien een werknemer tijdelijk wordt geplaatst in een functie waarbij in een rooster wordt gewerkt dat leidt tot het toekennen van hogere toeslagen dan in de oorspronkelijke situatie, worden deze hogere toeslagen uitbetaald in plaats van de gegarandeerde toeslagen gebaseerd op het gemiddelde van de 12 voorliggende maanden.
- Indien een werknemer tijdelijk wordt geplaatst in een functie in een lagere salarisgroep, waarbij in een rooster wordt gewerkt dat leidt tot het toekennen van hogere toeslagen dan in de oorspronkelijke situatie, worden deze hogere toeslagen uitbetaald over het (hogere) maandinkomen, behorend bij de oorspronkelijke functie.
- Een werknemer die langer dan 1 jaar tijdelijk werk verricht in dezelfde functie, wordt beschouwd als definitief te zijn herplaatst in die functie, met uitzondering van het uitvoeren van een functie binnen een vooraf gedefinieerd project of op basis van een tijdelijke vervanging.

6. Boventalligheid: rechten en plichten

6.1

Overleg over fase van boventalligheid

- De werkgever heeft zo spoedig mogelijk na het informeren over de verklaring van boventalligheid overleg met de werknemer en zijn eventuele vakorganisatie, teneinde af te spreken op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd.
- Het overeen te komen tijdstip van beëindiging is van invloed op de te effectueren schadeloosstelling.
- Indien de werknemer weigert om aan het hier bedoelde overleg mee te werken, is de werkgever bevoegd na de herplaatsingstermijn met onmiddellijke ingang stappen te ondernemen om te komen tot beëindiging van het dienstverband. In deze situatie maakt de werknemer aanspraak op de schadeloosstelling als bedoeld in 6.6.

6.2

Keuzemogelijkheden in de fase van boventalligheid

De werknemer krijgt in de fase van boventalligheid de keuze om:

- A. Te solliciteren naar een alsnog vrijkomende passende interne of externe functie vanuit een dienstverband bij FrieslandCampina. Het dienstverband bij de werkgever wordt verlengd door de schadeloosstelling hiervoor in te zetten.
- B. Direct over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

6.3

Solliciteren naar een interne of externe functie vanuit een dienstverband bij FrieslandCampina (keuze A)

6.3.1 Intern en extern solliciteren

- De boventallige werknemer kan intern en extern solliciteren.
- Het Mobiliteitscentrum begeleidt de boventallige werknemer.
- Voor interne sollicitatie geldt: de boventallige werknemer heeft, net als de herplaatsingskandidaat, voorrang bij de vervulling van interne vacatures.
- Indien er alsnog een interne succesvolle herplaatsing plaatsvindt, kan de werknemer aanspraak maken op de vergoedingen zoals genoemd in hoofdstuk 5. Uitkering van de schadeloosstelling is niet meer van toepassing.

6.3.2 Afbouw schadeloosstelling

De boventallige werknemer maakt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, aanspraak op een schadeloosstelling. De hoogte van de schadeloosstelling wordt vastgesteld op basis van artikel 6.6.

Op de schadeloosstelling worden in mindering gebracht de maandinkomens die de werknemer heeft ontvangen gedurende de periode dat er door hem geen werkzaamheden zijn verricht tijdens de fase van boventalligheid. Ook worden op de schadeloosstelling in mindering gebracht de loonsuppleties die aan de werknemer zijn betaald gedurende de fase van boventalligheid.

Voor de werknemer die tijdens de herplaatsingstermijn zijn eigen functie vervult, dan wel tijdelijk werk verricht (al dan niet extern), geldt dat er geen korting zal worden toegepast op de schadeloosstelling.

6.3.3 Duur van de fase van boventalligheid

- De maximale duur van de fase van boventalligheid wordt bepaald door de berekende schadeloosstelling op basis van artikel 6.6 gedeeld door het bruto maandinkomen dan wel het bruto maandinkomen conform artikel 6.5 2e bullet.
- De maximale duur wordt uitgedrukt in hele maanden.
- Op verzoek van de werknemer kan de arbeidsovereenkomst in de fase van boventalligheid worden beëindigd.

6.3.4 De wijze en tijdstip van beëindiging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, op de laatste dag van de boventalligheidsfase of zoveel eerder als de werknemer hierom verzoekt. Er wordt bij de aanvang van de boventalligheidsfase een vaststellingsovereenkomst overeengekomen.

6.4 Direct beëindiging arbeidsovereenkomst bij start van de fase van boventalligheid (keuze B)

6.4.1 Voorwaarden aan keuze directe beëindiging

De werknemer die kiest om de arbeidsovereenkomst direct te beëindigen dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- De werkgever heeft na de herplaatsingstermijn van 12 maanden de werknemer een verklaring gegeven van boventalligheid;
- Er dient voldoende perspectief te zijn op de externe arbeidsmarkt;
- Het toekomstperspectief is besproken met het Mobiliteitscentrum en wordt door deze onderschreven;
- Of in samenspraak met de vakorganisatie is overeenstemming dat deze keuze de beste optie is voor betrokkene.

6.4.2 De wijze van beëindiging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden op de laatste dag van de herplaatsingstermijn door middel van een vaststellingsovereenkomst.

6.4.3 Schadeloosstelling en directe beëindiging

De werknemer die kiest voor directe beëindiging bij de start van de fase van boventalligheid maakt aanspraak op de volledige schadeloosstelling zoals die is gedefinieerd in artikel 6.6.

6.5

Aanvullende bepalingen

- Er wordt geen extra vergoeding gegeven voor een eventuele fictieve opzegtermijn. Deze wordt geacht te zijn inbegrepen in de schadeloosstelling.
- De boventallige werknemer kan verzoeken om minder dan 100% van het geldende bruto maandinkomen door te betalen, echter niet minder dan 70% en minimaal het wettelijke minimumloon. In dit geval worden arbeidsvoorwaarden die van het oorspronkelijke maandinkomen worden afgeleid (zoals pensioenopbouw, 3,25% regeling e.d.) naar evenredigheid aangepast.
- De boventallige werknemer kan vanuit het Mobiliteitscentrum tijdelijk worden ingezet op beschikbare arbeid. In dat geval wordt het maandsalaris behorende bij de tijdelijke functie betaald en aangevuld tot het oorspronkelijke bruto maandsalaris. Het verschil in maandinkomen tussen de oude functie en de tijdelijke functie wordt in mindering gebracht op de hoogte van de schadeloosstelling. Voor de voorwaarden voor tijdelijk ander werk, zie artikel 5.16.
- Tijdens de fase van boventalligheid wordt het bruto maandsalaris van de boventallige werknemer - al dan niet in de vorm van suppletie op het maandsalaris bij tijdelijk werk - doorbetaald en behoudt hij recht op zijn overige arbeidsvoorwaarden. Uitzondering hierop is het gebruik van de door de werkgever aan de boventallige werknemer ter beschikking gestelde mobiele telefoon en/of laptop en/of leaseauto.
- Deze dienen per datum besluit van boventalligheid te worden ingeleverd, tenzij dit voor uitoefening van een tijdelijke functie functioneel is.
- Een boventallige werknemer die niet werkt, bouwt geen vakantiedagen meer op en heeft geen recht op STIP.

6.6 De hoogte van de schadeloosstelling

Peildatum voor de berekening van de schadeloosstelling is de datum van de start van de herplaatsingstermijn. Er wordt gerekend met het dan geldende vaste maandinkomen en aantal dienstjaren. Het variabele maandsalaris wordt berekend op basis van het gemiddelde van de 12 volle maanden voorafgaand aan de datum van de start van de herplaatsingstermijn.

Bij de berekening van de hoogte van de schadeloosstelling wordt onderscheid gemaakt tussen

- de werknemer die op fulltime basis een bruto maandinkomen heeft van € 6250,-- of minder;
- de werknemer die op fulltime basis een bruto maandinkomen heeft van meer dan € 6250,-- .

6.6.1 Berekening schadeloosstelling bij een bruto maandinkomen gelijk of minder dan € 6250,--

- Dienstjaren tot en met de leeftijd van 40 jaar: 1 maand-inkomen per dienstjaar
- Dienstjaren boven de leeftijd van 40 jaar: 1,5 maandinkomen per dienstjaar.

6.6.2 Berekening schadeloosstelling bij een bruto maandinkomen van meer dan € 6250,--

- 1 maandinkomen per dienstjaar met een maximum van 12 maandinkomens bij 12 of meer dienstjaren.

De schadeloosstelling kan nooit leiden tot een situatie waarin de boventallige werknemer meer aan schadeloosstelling ontvangt, dan hij verdiend zou hebben met werken bij de werkgever tot het bereiken van de 62 jarige leeftijd plus het aantal maanden dat in het betreffende geval de AOW leeftijd verschuift, gerekend vanaf 65 jaar.

Mocht blijken dat in bovengenoemd geval de boventallige werknemer geen prepensioenaanspraak heeft opgebouwd van minimaal 73.1%, dan geldt dat de werkgever het verschil tussen de daadwerkelijke aanspraak en de 73.1% compenseert.

De wettelijke transitievergoeding wordt geacht volledig te zijn verdisconteerd in de schadeloosstelling. Hierbij geldt wel dat wanneer het bedrag van de schadeloosstelling conform artikel 6.6.1 of 6.6.2 lager mocht zijn dan het bedrag van de wettelijke transitievergoeding, de schadeloosstelling zal worden aangevuld tot het niveau van de transitievergoeding. Er is

sprake van anti-cumulatie, dus de werknemer ontvangt nooit zowel de schadeloosstelling als de transitievergoeding.

6.6.3 Overige bepalingen

- Bij de start van de fase van boventalligheid wordt de schadeloosstelling opgehoogd met het bedrag dat gelijk is aan het aantal maanden van de wettelijke opzegtermijn vermenigvuldigd met het maandinkomen.

6.7

Schadeloosstelling bij boventalligheid in de herplaatsingstermijn

- De werkgever en de werknemer kunnen in de herplaatsingstermijn uitsluitend en alleen in gezamenlijk overleg besluiten tot onmiddellijke verklaring van boventalligheid. Als de werkgever vaststelt dat er passend werk is - nu of in de toekomst - dan kan er nimmer sprake zijn van boventalligheid in de herplaatsingstermijn (zie artikel 4.3) en zal de werkgever niet tot een verklaring van boventalligheid overgaan.
- De werknemer die - na gezamenlijk overleg - in de herplaatsingstermijn boventallig is verklaard door de werkgever, kan de werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst in de herplaatsingstermijn te beëindigen, omdat er sprake is van een externe functie (al dan niet als zelfstandige). De werknemer zal in dat geval niet gehouden worden aan de voor hem geldende opzegtermijn.
- De werknemer maakt aanspraak op de volgende schadeloosstelling:
 - 1 maandinkomen per dienstjaar met een maximum van 12 maandinkomens bij 12 of meer dienstjaren en gemaximeerd op € 76.000 bruto (op basis van een fulltime dienstverband).
- De schadeloosstelling kan nooit leiden tot een situatie waarin de boventallige werknemer meer aan schadeloosstelling ontvangt, dan hij verdient zou hebben met werken bij de werkgever tot het bereiken van de 62 jarige leeftijd plus het aantal maanden dat in het betreffende geval de AOW leeftijd verschuift.

6.8

Uitkering schadeloosstelling

De schadeloosstelling zoals genoemd bij 6.6 of 6.7 wordt - onder aftrek van de eventuele afbouw van schadeloosstelling zoals genoemd bij artikel 6.3.2 - uitgekeerd nadat het dienstverband is beëindigd. Uitkering zal geschieden binnen een maand na het einde van het dienstverband en zal

6.9 Plaatsmakers- regeling

samenvallen met de reguliere betalingstijdstippen van de salarissen bij werkgever.

Een werknemer kan een verzoek indienen voor de plaatsmakersregeling. De werkgever bepaalt in alle omstandigheden wanneer de plaatsmakersregeling toegepast wordt. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- De plaatsmakersregeling kan alleen van toepassing zijn, als één van de twee werknemers herplaatser is of boventallig is verklaard.
- De voormalige herplaatser of boventallige werknemer die de functie inneemt van de plaatsmaker, dient geschikt te zijn.
- De arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker eindigt met een vaststellingsovereenkomst en de plaatsmaker ontvangt de schadeloosstelling van artikel 6.7

7. Het Mobiliteitscentrum

7.1

Doelstelling

De werkgever richt een Mobiliteitscentrum in. Doel van het Mobiliteitscentrum is de werknemer in het kader “Van Werk naar Werk” actief te bemiddelen naar een nieuwe functie binnen de onderneming. Indien herplaatsing binnen de onderneming niet mogelijk blijkt, ondersteunt het Mobiliteitscentrum de werknemer bij de oriëntatie op de externe arbeidsmarkt. Gedurende de herplaatsingstermijn of de fase van boventalligheid wordt de werknemer door het Mobiliteitscentrum begeleid. De kosten van het Mobiliteitscentrum komen voor rekening van de werkgever. De Stuurgroep wordt op reguliere basis geïnformeerd over de werkzaamheden en resultaten van het Mobiliteitscentrum.

7.2

Samenstelling

De werkgever bepaalt wie vanuit haar interne organisatie werkzaamheden verricht voor het Mobiliteitscentrum. Voor een goede uitvoering van taken worden externe partijen gecontracteerd voor de uitvoering van een aantal activiteiten van het Mobiliteitscentrum. Alvorens tot een contract met een externe partij wordt overgegaan, wordt de Stuurgroep geïnformeerd.

7.3

Taken, verantwoordelijkheden en werkwijze Mobiliteitscentrum

- Het bijstaan van de werkgever bij de uitvoering van de afspraken gemaakt in het Sociaal Plan.
- Het bemiddelen van de werknemer die door sluiting en/of reorganisatie van bedrijfsonderdelen herplaatsingskandidaat is geworden naar een nieuwe functie binnen FrieslandCampina.
- In afstemming met de werkgever het opstellen van een schriftelijk Plan van Aanpak met daarin vastgelegd de afspraken die met de individuele werknemer zijn gemaakt in het kader van zijn herplaatsing. Dit nadat de werkgever de status herplaatsingskandidaat heeft vastgesteld en de betrokken werknemer hier schriftelijk over is geïnformeerd door de werkgever.
- Opstellen van een individueel opleidingplan. Waar nodig wordt hierbij gebruik gemaakt van een assessment of een EVC procedure om het huidige opleidingsniveau vast te stellen. Hierbij kan gekeken worden naar competenties, scholing en professionele ondersteuning. Dit kan op onderdelen eveneens met inzet van instrumenten van buiten de eigen organisatie en Mobiliteitscentrum dit ter beoordeling van de werkgever.

- Het in- en extern begeleiden, opleiden en coachen van de werknemers, ten behoeve van het beter kunnen verwerven van functies. Hiertoe worden instrumenten ingezet, zoals persoonlijkheidsscan, belangstellingsscan, arbeidsmarktanalyse en sollicitatievaardigheden, waardoor de werknemer in een zo vroeg mogelijk stadium in staat is zijn positie op de in- en externe arbeidsmarkt te bepalen. Deze instrumenten worden tevens ingezet ter bepaling en objectivering van de geschiktheid van de werknemer bij het interne herplaatsingsproces.
- De kosten van de inzet van instrumenten en voorzieningen door het Mobiliteitscentrum komen voor rekening van de werkgever.
- Het kunnen beschikken over alle beschikbare functies.
- De herplaatsingskandidaat en de boventallige werknemer wijzen op de voor hen passende interne functies en hen voorrang geven ten opzichte van externen en FrieslandCampina werknemers die geen herplaatsings- of boventalligheidsstatus hebben bij de invulling van vacatures.
- De werkgever stelt de boventalligheid vast en informeert het Mobiliteitscentrum.
- De keuze van de werknemer, die direct na vaststelling van boventalligheid kiest voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bespreken met de werknemer om vast te stellen of er voor hem voldoende toekomst perspectief aanwezig is.
- In overleg de herplaatsingskandidaat of de boventallige werknemer vanuit het Mobiliteitscentrum tijdelijk inzetten op beschikbare arbeid.
- Managementinformatie verstrekken aan de Stuurgroep.
- Periodiek operationele informatie verstrekken aan de LBC's met betrekking tot de beschikbare herplaatsingsscenario's, het verloop van de uitvoering van de herplaatsingsovereenkomsten, de beschikbare functies en het proces van boventallig verklaren.

7.4 Verplichtingen van de werknemer

Van de betrokken werknemer wordt de volledige medewerking verwacht inzake de uitvoering van het Plan van Aanpak als bedoeld onder 7.3, de ingezette instrumenten en ondersteunende activiteiten. Bij passiviteit van de werknemer kan besloten worden de activiteiten van het Mobiliteitscentrum te staken. De werkgever kan vervolgens stappen ondernemen om over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zonder

dat aanspraak gemaakt kan worden op welke vorm van vergoeding dan ook. De rechten op het Sociaal Plan zijn dan niet meer van toepassing.

8. Her-, om- en bijscholing

Voor zover vereist en noodzakelijk wordt bij herplaatsing in een andere functie op kosten van de werkgever de werknemer omgeschoold, herschoold of bijgeschoold. Hierbij geldt het volgende:

- Scholing in het kader van het Sociaal Plan wordt ingezet na de aankondiging van sluiting of reorganisatie.
- De doelstelling van het opleidingsplan is gericht op het zo snel mogelijk verwerven van kennis en vaardigheden voor een nieuwe interne of externe functie.
- De werkgever stelt met de betrokken werknemer een inventarisatie van de individuele opleidingsbehoefte vast. Bij deze inventarisatie voor het bepalen van de opleidingsbehoefte kan het instrument niveaubepalende/ontwikkelings assessment worden ingezet. Vervolgens wordt vastgesteld welke methodieken en opleidingen noodzakelijk zijn. Hierbij kan ook gedacht worden aan EVC-trajecten (erkenning verworven competenties) en training on the job;
- De uitkomst van deze inventarisatie leidt tot een individueel opleidingsplan, dat wordt besproken en vervolgens uitmondt in een studieovereenkomst tussen werkgever en werknemer. In de studieovereenkomst staan de wederzijdse inspanningsverplichtingen benoemd.
- De out of pocket kosten van te volgen opleidingen zijn voor rekening van de werkgever. Bij een werknemer die aantoonbaar niet voldoet aan de bepalingen in de studieovereenkomst, zal een verrekening plaatsvinden van de out- of- pocketkosten met de eventuele schadeloosstelling.
- De door de werknemer te investeren tijd in de opleiding is afhankelijk van de functiegroep:

Tijd te investeren door werknemer	Functiegroep
Opleidingstijd zo veel mogelijk in bedrijfstijd. Opleidingstijd buiten het rooster worden vergoed op basis van 100% uren en kan niet leiden tot toeslagen.	CAO1 Zuivel: groep 1 tot en met 6 CAO KPH: groep A tot en met D
Opleidingstijd gedurende het rooster wordt geacht bedrijfstijd te zijn en wordt doorbetaald. Opleidingstijd buiten het rooster wordt niet vergoed.	CAO 1 Zuivel: groep 7 tot en met 8 CAO KPH: groep E tot en met G
Opleidingstijd vindt uitsluitend plaats in eigen tijd, tenzij de opleiding alleen gedurende werktijd gevolgd kan worden.	CAO Hoger Personeel CAO KPH: hoger dan groep G

- Indien de werknemer in ploegendienst werkt, wordt rekening gehouden met een zorgvuldige afgewogen balans tussen werken en scholen.

9. Afspiegeling

9.1

Afspiegeling bij vermindering formatieplaatsen

Indien meerdere werknemers in een uitwisselbare functie werkzaam zijn en het aantal formatieplaatsen vermindert, dan geldt het volgende.

- De werknemer kan op vrijwillige basis aangeven dat hij herplaatsingskandidaat wordt. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst met een vaststellingsovereenkomst en ontvangt de werknemer de schadeloosstelling van artikel 6.7.
- Zijn er geen of te weinig vrijwilligers, dan geldt het afspiegelingsbeginsel, zoals bedoeld in de Ontslagregeling. Dit houdt in dat binnen een categorie uitwisselbare functies het personeelsbestand in vijf leeftijdscategorieën wordt verdeeld. Per leeftijdscategorie wordt (naar evenredigheid) vervolgens de werknemer met het kortste dienstverband aangewezen als herplaatsingskandidaat.

10. Overige algemene bepalingen

10.1 Wijziging/opzegging van het Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan geldt van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2018. Eventuele overheidsmaatregelen, dan wel veranderende maatschappelijke normen en afspraken over beëindigingsvergoedingen / ontslagvergoedingen (w.o.transitievergoeding), dan wel akkoorden/convenanten tussen Sociale Partners met betrekking tot dit onderwerp die consequenties hebben voor dit Sociaal Plan en/ of de uitvoering daarvan, zijn aanleiding voor tussentijds overleg tussen betrokken partijen. Dit overleg kan ertoe leiden dat ook tijdens de duur van dit Sociaal Plan, wijzigingen kunnen worden overeengekomen.

Behoudens opzegging tenminste twaalf maanden voor het einde van de overeenkomst wordt deze overeenkomst geacht telkens met vierentwintig maanden te zijn verlengd. Bij wijziging van dit Sociaal Plan zullen partijen betrokken bij dit Sociaal Plan vooraf overleg plegen met de COR van de werkgever. Wijziging van dit Sociaal Plan zal gekoppeld zijn aan voorafgaande instemming van de COR.

Gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet zullen tussen partijen betrokken bij dit Sociaal Plan worden besproken. Over dit overleg zal de COR vooraf worden geïnformeerd.

10.2 Geschillen tussen werkgevers en vakorganisaties

Indien tussen de werkgever en de vakorganisaties verschil van mening ontstaat over de toepassing van het Sociaal Plan, dan zullen partijen het uiterste doen om het geschil op te lossen. Mocht dit onmogelijk blijken, dan zal het geschil aanhangig gemaakt worden bij de burgerlijke rechter.

10.3 Verplichtingen

De betrokken werknemer is verplicht om mee te werken aan de toepassing van de regelingen zoals opgenomen in dit Sociaal Plan. Hiertoe behoren ook de afspraken in het schriftelijke Plan van Aanpak (zie 4.2). De (inspannings-) verplichtingen van de werkgever geldt zolang de werknemer voldoet aan zijn verplichtingen. Als de werknemer niet voldoet aan zijn verplichtingen, dan kan zijn arbeidsovereenkomst eenzijdig worden beëindigd door de werkgever. Het Sociaal Plan is dan niet meer van toepassing op deze werknemer.

De werknemer, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, dient aan de afdeling HR van FrieslandCampina de noodzakelijke inlichtingen en gegevens te verstrekken teneinde een zorgvuldig traject van herplaatsing te waarborgen.

10.4 Wettelijke inhoudingen op vergoedingen en tegemoetkomingen

De in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen en tegemoetkomingen worden, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven, beschouwd als inkomen en zijn diensgevolge onderhevig aan de wettelijke inhoudingen.

10.5 Overgang van (een onderdeel van) de onderneming

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemer die als gevolg van eventuele overdracht van activiteiten van rechtswege mee over gaat naar een nieuwe organisatie. Hiervan is sprake als de overdracht moet worden aangemerkt als overgang van (een onderdeel van) de onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek. In voorkomende gevallen treden partijen in overleg over eventuele (nadere) voorzieningen, die voor de betrokken groep werknemers getroffen worden.

10.6 Hardheidsclausule

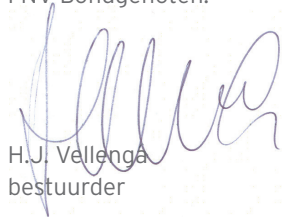
In die gevallen, waarin het Sociaal Plan niet voorziet, dan wel de toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties, kan een van de betrokken partijen (COR, vakorganisaties, werknemer) schriftelijk verzoeken aan de werkgever om in positieve zin voor betrokken werknemer van dit Sociaal Plan af te wijken. Een dergelijk verzoek zal voor advies worden voorgelegd aan de CBC.

Ondertekening

Aldus opgemaakt en ondertekend d.d. 1 januari 2016 te Amersfoort,

Voor de vakorganisaties:

FNV Bondgenoten:



H.J. Vellenga
bestuurder

Voor de werkgever:

Koninklijke FrieslandCampina N.V.:



S.M. Zweers
Directeur HR Nederland

CNV Vakmensen:



S. Swart
bestuurder

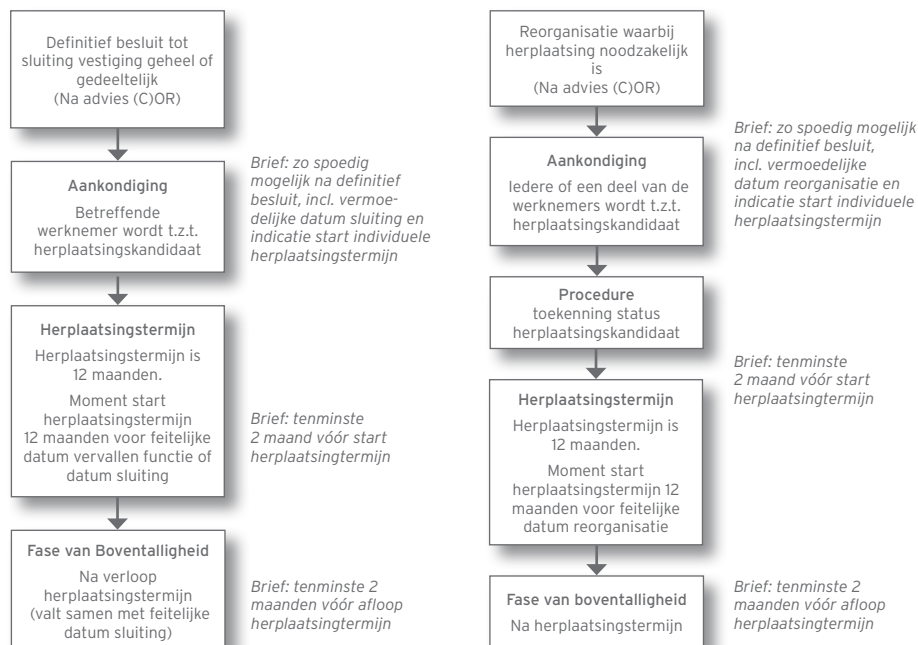
De Unie



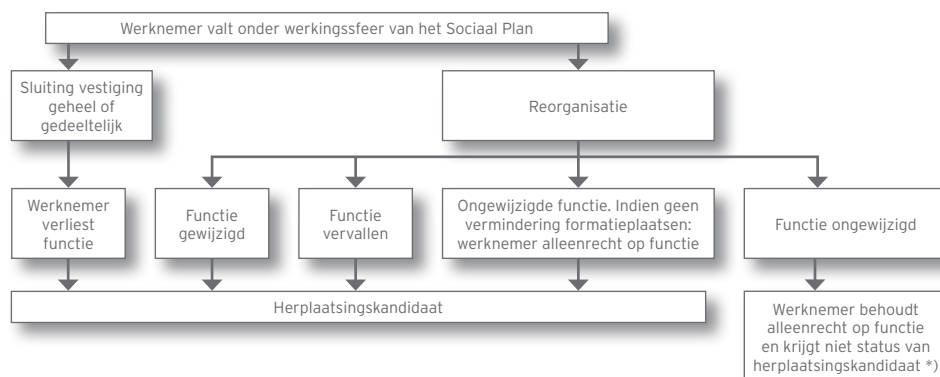
J. Kaptein
bestuurder

Bijlage 1. Stroomschema's

1. Fasering Sociaal Plan



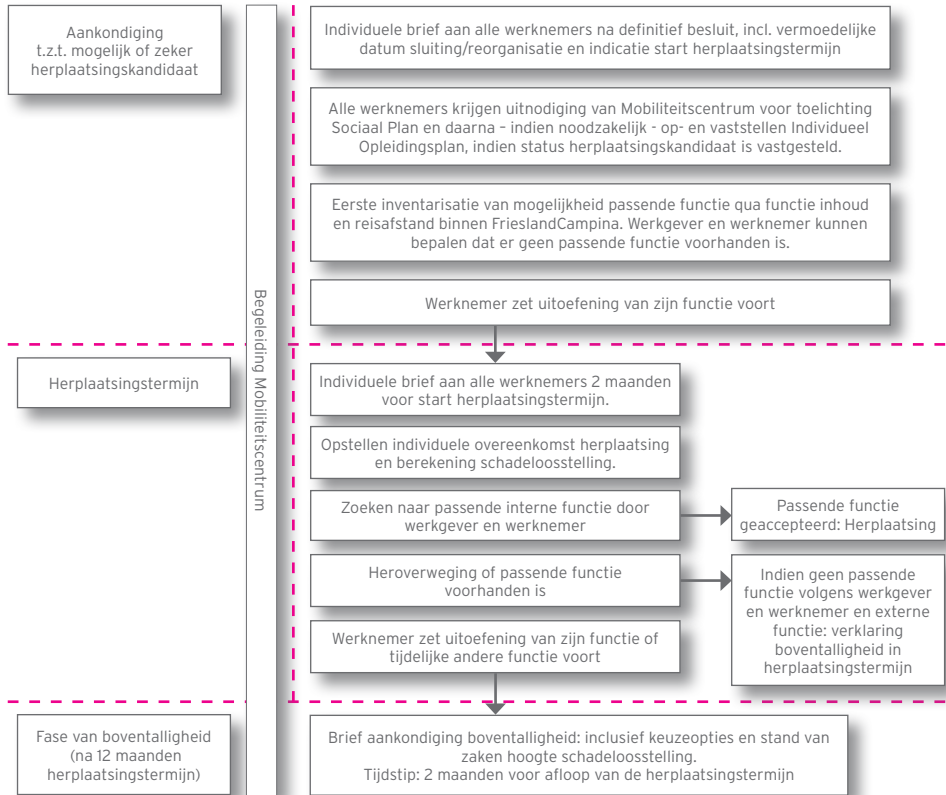
2. Toekenning status herplaatsingskandidaat



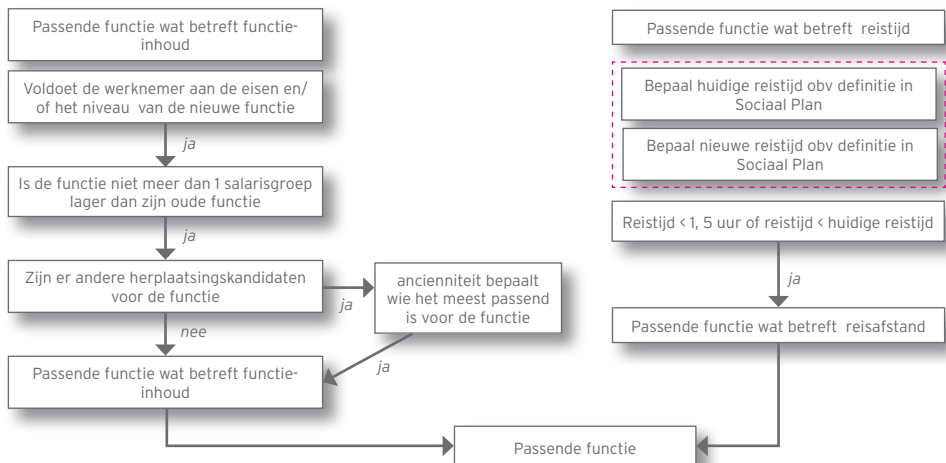
*) Bij vermindering aantal werknemers met uitwisselbare functie:

1. herplaatsingskandidaat op vrijwillige basis
2. bij afwezigheid vrijwilligers, herplaatsingskandidaat op basis van afspiegelingsbeginsel

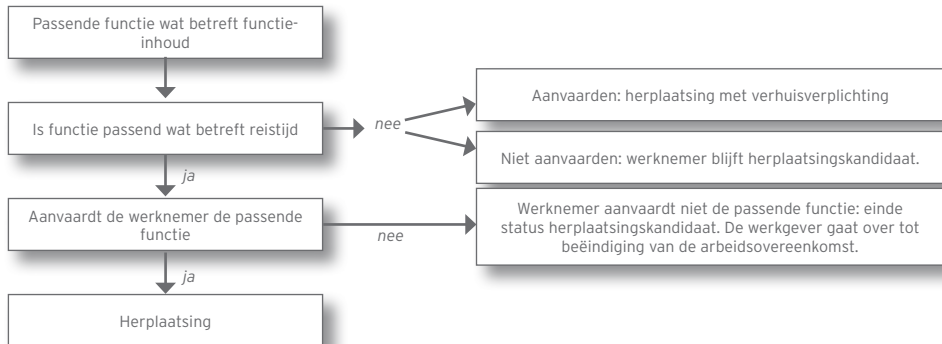
3. Activiteiten vanaf moment aankondiging tot einde herplaatsingstermijn



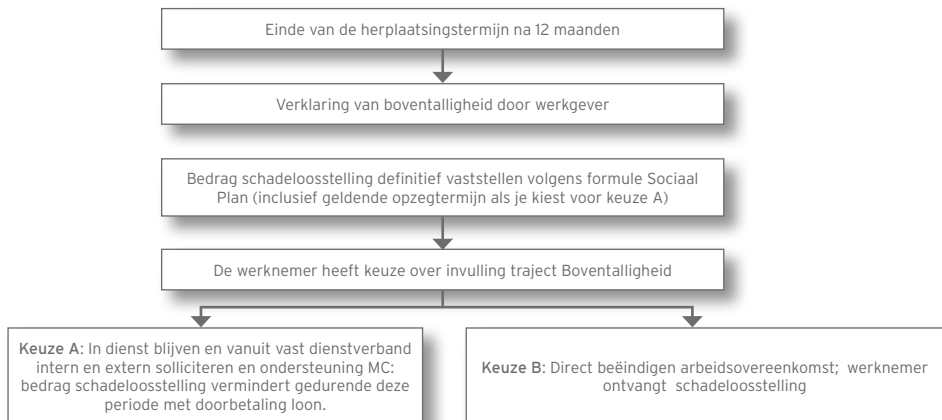
4. Bepalen passende functie



5. Wel/Niet aanvaarden passende functie

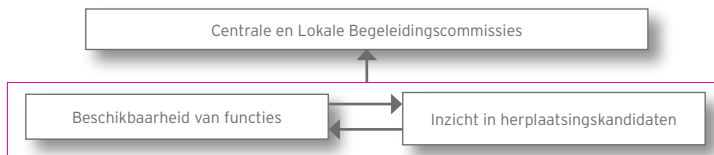


6. Bovenmatig na 12 maanden herplaatsing



Als werknemer tijdelijk werk verricht: verschil in maandinkomen wordt in mindering gebracht op afbouw van de schadeloosstelling.

7. Mobiliteitscentrum



- Activiteiten**
- Bijstaan werkgever bij uitvoeren Sociaal Plan
 - Begeleiding werknemers
 - Op- en vaststellen opleidingsplan in samenspraak met werknemer
 - Opstellen individuele overeenkomst voor herplaatsingstraject
 - Aanbieden of faciliteren bij noodzakelijke trainingen
 - Begeleiden bij vinden interne herplaatsingsmogelijkheden
 - Inzicht verkrijgen in beschikbare functies
 - Informeren LBC en CBC

Bijlage 2. Begeleidingscommissies (Stuurgroep, CBC en LBC)

1.1 Algemeen

Er wordt een permanente Stuurgroep ingesteld. Deze Stuurgroep ziet toe op een redelijke en billijke uitvoering van het Sociaal Plan.

Er wordt een permanente Centrale Begeleidings Commissie (CBC) ingesteld. De CBC fungeert als beroepsorgaan inzake de uitleg en redelijke en billijke toepassing van dit Sociaal Plan. Ter begeleiding van de sluiting of reorganisatie wordt een Lokale Begeleidings Commissie (LBC) ingesteld. De LBC heeft tot doel de kwaliteit van de uitvoering bij sluiting of reorganisatie te begeleiden en toe te zien op de juiste toepassing van dit Sociaal Plan.

1.2 Stuurgroep

- In het kader van dit Sociaal Plan is een stuurgroep geformeerd bestaande uit 6 leden:
 - 2 leden benoemd door vakorganisaties;
 - 2 leden benoemd door de COR;
 - 2 leden benoemd door de werkgever.
- Bij besluitvorming binnen de Stuurgroep zal het navolgende gelden:
 - de leden benoemd door de vakorganisaties en COR: ieder 1 stem
 - de leden benoemd door de werkgever: ieder 2 stemmen.
- De Stuurgroep ziet toe op een redelijke en billijke uitvoering van het sociaal Plan.
- De Stuurgroep krijgt regelmatig inzicht in de beschikbare functies en wordt op de hoogte gehouden van de werkzaamheden en resultaten van het Mobiliteitscentrum.
- De betrokken HR Director is verantwoordelijk voor bovengenoemde informatievoorziening aan de Stuurgroep.

1.3 Lokale Begeleidings- commissie (LBC)

1.3.1 Instelling LBC

Indien op een locatie het Sociaal Plan van toepassing is, wordt ter begeleiding een LBC ingesteld. De uitvoering van het Sociaal Plan is echter een verantwoordelijkheid van het management van FrieslandCampina.

1.3.2 Samenstelling LBC

De LBC wordt paritair samengesteld en bestaat uit 4 leden, te weten:

- 2 leden medezeggenschap locatie;
- Een lokale Human Resource manager;

- De locatiemanager of de hoogst leidinggevende van de betreffende werkmaatschappij.

Het voorzitterschap berust bij de locatiemanager of de hoogst leidinggevende.

1.3.3 Taken LBC

De taken van de LBC luiden als volgt:

- Overleg voeren over de voortgang van het herplaatsingsproces. Hiertoe verplicht FrieslandCampina zich aan de LBC fasegewijs informatie te verstrekken over de beschikbare herplaatsingsscenario's, het proces van boventallig verklaren van werknemers en het verloop van de uitvoering van de herplaatsingsovereenkomsten met de werknemers.
- Te toetsen of de belangen van de werknemers en de werkgever zo goed mogelijk worden behartigd waartoe FrieslandCampina in de uitvoering van de sluiting of reorganisatie fasegewijs de nodige informatie aan de LBC zal verstrekken ter zake van herplaatsingen; FrieslandCampina verplicht zich om de LBC te informeren over de beschikbare functies;
- Op verzoek van de werknemer kunnen de LBC leden die benoemd zijn vanuit de medezeggenschap begeleiding verlenen bij de individuele gesprekken met het locatiemanagement of de lokale Human Resource manager;
- Overleg voeren met het management indien werknemers bij de LBC hebben aangegeven het niet eens te zijn met de toepassing van het Sociaal Plan;
- Erop toezien dat in de schriftelijke mededelingen, die aan de werknemers worden gedaan over besluiten ten aanzien van de toepassing van het Sociaal Plan, de opvatting van de LBC wordt opgenomen;
- Het opmaken van een evaluatierapport ten behoeve van de CBC.

1.3.4 Geschillen LBC

Indien er geschillen zijn over de toepassing van het Sociaal Plan wordt hierover met het lokale management overlegd. De werkgever kiest - om te komen tot een oplossing van dit geschil - voor een positieve insteek en zal zich tot het uiterste inspannen om dit geschil op te lossen. Indien dit niet leidt tot overeenstemming zal de LBC het geschil voorleggen aan de CBC.

1.4 Centrale Begeleidings- commissie (CBC)

1.4.1 Instelling CBC

Op ondernemingsniveau wordt bij de start van het Sociaal Plan een permanente CBC ingesteld.

1.4.2 Samenstelling CBC

De CBC is als volgt samengesteld:

- 2 leden aangewezen door de werkgever;
- 2 leden aangewezen door de vakorganisaties en de COR.
- 1 onafhankelijk voorzitter met stemrecht, benoemd door partijen betrokken bij dit Sociaal Plan.

De leden van de CBC kunnen niet tevens lid zijn van de LBC. Aan de CBC kan door partijen een ambtelijk secretaris zonder stemrecht worden toegevoegd.

1.4.3 Taken CBC

De taken van de CBC luiden als volgt:

- Fungeren als instantie tot wie de individuele werknemer en/of de LBC zich schriftelijk kan richten, als deze het niet eens is met de uitvoering of toepassing van het Sociaal Plan.
- Het besluiten over aangeboden geschillen
- De bewaking van de uitvoering van het Sociaal Plan in algemene zin;
- Partijen te adviseren in gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet.

1.4.4 Geschillen tussen werknemer en werkgever

- Alvorens de werknemer zich wendt tot de CBC dient deze het geschil tussen werknemer en werkgever eerst te hebben gemeld bij de LBC. Indien er geen LBC actief is, kan het geschil direct worden voorgelegd aan de CBC.
- De werknemer is verplicht zijn bezwaren binnen veertien dagen nadat een schriftelijk besluit van de LBC over de toepassing van het Sociaal Plan aan hem is medegedeeld schriftelijk te melden bij de CBC. De werknemer is verplicht te omschrijven wat zijn bezwaren zijn en deze te motiveren.
- Alvorens terzake een uitspraak te doen, kan de LBC en de betreffende werknemer door de CBC worden gehoord. De CBC krijgt de beschikking over de relevante documentatie van het Mobiliteitscentrum en de relevante documentatie van de LBC.
- De besluitvorming binnen de CBC vindt plaats op basis van meerderheid van stemmen.

- De CBC besluit binnen één maand nadat de werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt en de werkgever deelt dit besluit schriftelijk mede aan:
 - de werknemer die het bezwaar heeft ingediend;
 - de LBC.
- Tegen een besluit van de CBC is geen beroep mogelijk, behoudens de wettelijke mogelijkheid de zaak aanhangig te maken bij de burgerlijke rechter.

1.5 Geheimhouding

De leden van de Stuurgroep, LBC en CBC zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die aan hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen.

1.6 Externe deskundigheid

De CBC kan zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen.

1.7 Kosten

Alle kosten die verband houden met de uitvoering van de Stuurgroep en begeleidingscommissies zijn voor rekening van de werkgever.

Bijlage 3. Verhuiskostenvergoeding FrieslandCampina

1. Toepassing

Iedere werknemer die ten behoeve van het belang van de onderneming in het kader van een overeengekomen management development / personeelsontwikkelings-traject of herplaatsingstraject in opdracht van de onderneming binnen de Nederlandse grenzen verhuist, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de verhuis- en/of verblijfkosten.

2. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd

Vergoedingen/tegemoetkomingen/faciliteiten:

- a. Volledige vergoeding van transportkosten; dit zijn de kosten gemaakt door het verhuisbedrijf dan wel de reëel gemaakte kosten indien de uitvoering van de verhuizing zelf ter hand wordt genomen, tegen overlegging van betalingsbewijzen.
- b. Een bedrag ten behoeve van de herinrichting ter grootte van 12% van het bruto jaarinkomen, maar niet meer dan het bedrag dat maximaal fiscaal onbelast mag worden vergoed. De hoogte van dit bedrag is tenminste 2 maandsalarissen in salarisschaal VIII met 18 functie jaren (CAO voor de zuivelindustrie). Dit bedrag wordt verstrekt in de vorm van een voorschotlening. Bij vrijwillige uitdiensttreding of ontslag op staande voet binnen 3 jaar na het verstrekken van de lening, wordt het naar rato resterende deel terug gevorderd. De herinrichtingskosten voor werknemers die parttime werken zijn gelijk aan die van werknemers die fulltime werken. Voor een parttimer wordt gerekend met een fictief fulltime jaarinkomen.
- c. Aansluitkosten van gas, elektriciteit, water, telefoon en kabel, voor zover aanwezig in de vorige woning.
- d. Huursuppletie:
eerste jaar 100% van het verschil in 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.
- e. Zowel bij een koopwoning als bij een huurwoning, wordt deze suppletie alleen verstrekt op basis van gelijkwaardigheid. Het verschil in huurwaarde wordt bepaald door een beëdigd makelaar.
- f. Indien er sprake is van de aankoop van een ongeveer gelijke of gelijkwaardige woning in de nieuwe vestigingsplaats worden de volgende kosten samenhangende met de aankoop van de nieuwe woning netto vergoed, rekening houdend met de fiscale aftrekbaarheid: makelaarskosten,

kosten notaris/transportakte, overdrachtsbelasting, rente van overbruggingskrediet (maximaal over 2 maanden), taxatiekosten, kosten hypotheek-akte, afsluitkosten hypotheek en verschil huurwaarde forfait over 3 jaar. De kostenvergoeding wordt verstrekt in de vorm van een voorschotlening. Bij vrijwillige uitdiensttreding of ontslag op staande voet binnen 3 jaar na het verstrekken van de lening, wordt het naar rato resterende deel terug gevorderd.

- g. In geval van dubbele woonlasten wordt als compensatie gedurende maximaal twee maanden de hoogste huur vergoed. Deze compensatie wordt ook verstrekt indien er sprake is van een koopwoning, op basis van gelijkwaardigheid (i.c. rente over het overbruggingskrediet).
- h. Verhuisverlof van twee dagen met behoud van salaris.
- i. Indien het betrekken van een woning van tijdelijke aard is, omdat de definitieve woning nog niet kan worden betrokken (bijvoorbeeld nog niet gereed, of nog bewoond), worden tevens de transportkosten van de tweede verhuizing vergoed.

3. Nieuwe werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd

Voor nieuwe werknemers zijn de vergoedingen/ tegemoetkomingen/faciliteiten zoals opgenomen in artikel 2 de leden a en b van kracht. Voorts wordt gedurende de tijd dat de betrokkene nog niet is verhuisd een reële vergoeding van de pensionkosten verstrekt. Dit ter beoordeling van de afdeling HR.

N.B. Bij de toepassing van artikel 2 lid a en lid b van deze regeling worden de fiscale normen gehanteerd. Dit betekent concreet (januari 2016):

- De werknemer verhuist binnen 2 jaar na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking of overplaatsing:
- De werknemer woont meer dan 25 kilometer van het werk en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk tenminste 60% minder wordt.

Bijlage 4. Conversietabel

Onderwerp A: Toepassing Sociaal Plan (1)	Zuivel	KPH	Sociaal Plan	Toelichting
Functieniveau Groep I II III IV V VI VII VIII	Orba- punten 0 - 39,5 40 - 59,5 60 - 79,5 80 - 99,5 100 - 119,5 120 - 139,5 140 - 159,5 160 - 179,5	Orba- punten A 0 - 44,5 B 44 - 69,5 C 70 - 94,5 D 95 - 119,5 E 120 - 144,5 F 145 - 169,5 Z 170 - 179,5	1 functiegroep verschil is passend en toekenning nominale persoonlijke toeslag (PT). Bij meer dan 1 functiegroep lager: verschil van de meerdere salarisgroep over 3 jaar als bedrag ineens uitbetalen. Bij minimaal gelijkblijvend functieniveau negatief salarisverschil omzetten in PT. Zie interne overplaatsing 5.6, 3e bullet. Toekomstige salarisverhogingen volgende CAO KPH. PT blijft nominaal,.	Afspraak Stuurgroep: Zuivel Groep 1, 2 en 3 is altijd passend*, waar je ook in de KPH naar toe gaat. Verder is passend*: Van 4 naar B en hoger Van 5 naar C en hoger Van 6 naar C en hoger Van 7 naar D en hoger Van 8 naar E en hoger, Passend betekent hier dat iemand bij overvang een nominale PT krijgt.
		* De keuze om van (CAO) Zuivel naar (CAO) Kaaspakhuis over te gaan is vrijwillig. Dit houdt in dat een 'aanbieding' in de zin van het Sociaal Plan art. 5.4 en 5.5 niet van toepassing is; (5.4) is geen toepassing anciënniteitsbeginsel bij selectie en (5.5.) is geen stappen tot beëindiging van het dienstverband bij niet accepteren.		



