



Sociaal Plan

Duyvis Production B.V.

1 maart 2015 tot en met 30 juni 2015



Inhoud

Inleiding	4
Artikel 1 Begripsbepalingen algemeen	5
Artikel 2 Begripsbepalingen die verband houden met functies	8
Artikel 3 Werkings sfeer en werkingsduur	10
Werkings sfeer	10
Looptijd, juridische status en karakter;	10
Aanpassing / overlegverplichting	10
Artikel 4 Algemene bepalingen	11
Doel	11
Beschikbaarstelling Sociaal Plan	11
Informatieverstrekking door Duvvis	11
Informatieverstrekking door de medewerker	11
Fiscale afwikkeling	11
Mogelijkheid tot bezwaar	11
Hardheidsclausule	12
Artikel 5 Boventalligheid en herplaatsing	13
Vaststelling van Boventalligheid	13
Aankondiging van boventalligheid	14
Voorrangstatus boventallige medewerkers	14
Actieve houding	14
Passende functie	15
Gevolgen weigering van een aanbod voor een passende functie	15
Alternatieve functie	16
Gevolgen weigering alternatieve functie	16
Arbeidsvoorwaarden na herplaatsing binnen Duvvis	16
Arbeidsvoorwaarden na herplaatsing binnen PepsiCo	17
Door Duvvis in acht te nemen (fictieve) opzegtermijn	17
Opzegtermijn voor de medewerker	17
Artikel 6 Beëindiging arbeidsovereenkomst	18
Procedure	18
Beëindigingsregeling; 2 keuzemogelijkheden	18
Artikel 7 Plaatsmakersregeling	21
Artikel 8 Overige regelingen	22
Afwikkeling terugbetalingsverplichtingen	22
Pensioenverzekering, collectieve regelingen en -verzekeringen	22
Referenties en getuigschrift	22
Inleveren bedrijfseigendommen	22
Beperkende bedingen	22
Vakantie en vrijaf voor sollicitaties	22
Jubileumuitkering	22
Bijdrage kosten juridische bijstand	23
Eindafrekening	23



Artikel 9	Bezwarencommissie	    
Bijlage 1	Stroomschema	26
Ondertekeningsblad	27

Inleiding

Als gevolg van veranderingen in de markt staan de resultaten van Duyvis Production B.V., hierna kortweg "Duyvis" genoemd, al enige tijd fors onder druk. Dit dwingt Duyvis om keuzes te maken aangaande de inrichting van de organisatie. Duyvis heeft hiervoor op 19 januari 2015 advies gevraagd aan de Ondernemingsraad en deze heeft op 26 februari 2015 positief geadviseerd, waarna Duyvis het definitieve reorganisatiebesluit heeft genomen. Een reorganisatie is onontkoombaar. Deze reorganisatie heeft personele gevolgen. Er zullen medewerkers zijn die hun baan kwijtraken, andere medewerkers zullen herplaatst worden.

Om de gevolgen op te vangen, heeft Duyvis in overleg met FNV Bondgenoten een Sociaal Plan gemaakt, rekening houdend met de maatschappelijke opvattingen die begeleiding van werk naar werk voorop stellen met individuele keuzevrijheid voor het individu.

Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over "hij", "medewerker" en "zijn" dient vanzelfsprekend ook "zij", "medewerkster" en "haar" te worden gelezen.

Artikel 1 Begripsbepalingen algemeen

Aankondiging van boventalligheid	De schriftelijke bevestiging aan de medewerker dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen en per wanneer.
Bedrijfsvestiging	Dit betreft de bedrijfsvestiging conform het Ontslagbesluit van UWV, zijnde in dit geval Duyvis Production B.V., gevestigd te (1509 BR) Zaandam aan de Diederik Sonoyweg 17.
Bezwarencommissie	De bezwarencommissie als bedoeld in artikel 8 van dit Sociaal Plan die toeziet op een goede uitvoering van dit Sociaal Plan.
Boventallige medewerker	Een medewerker die de aankondiging van boventalligheid heeft ontvangen en wiens arbeidsplaats vervalt.
Boventalligheidsdatum	De ingangsdatum van boventalligheid zoals vermeld in de aankondiging.
Cao	De cao van Duyvis Production B.V.
Diensttijd	De periode dat de medewerker ononderbroken bij Duyvis en haar eventuele rechtsvoorganger in dienst is. Een eventueel hieraan voorafgaande detachings- of uitzendperiode telt hierbij niet mee.
Einddatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt.
HR	De afdeling Human Resources Management binnen Duyvis.
Medewerker	De persoon die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Duyvis is aangegaan.

Outplacement

Begeleiding van de boventallige medewerker naar een andere baan/andere werkzaamheden buiten Duyvis door een extern bureau, te weten Randstad HR Solutions.

**Ondernemingsraad**

De Ondernemingsraad die binnen Duyvis is ingesteld (hierna ook wel te noemen "OR").

Partijen

Duyvis en FNV Bondgenoten gezamenlijk, zijnde de ondertekenaars van dit Sociaal Plan.

Plaats van tewerkstelling

De vestigingsplaats van Duyvis te (1509 BR) Zaandam aan de Diederik Sonoyweg 17.

Reorganisatie

De belangrijke wijziging in de organisatie van Duyvis waarvoor op 19 januari 2015 een adviesaanvraag bij de OR is ingediend.

Salaris

Met salaris wordt, tenzij in een bepaling uitdrukkelijk anders is aangegeven, bedoeld het tussen Duyvis en de medewerker overeengekomen bruto schaalsalaris per kalendermaand, vermeerderd met de 13e maand en de vakantietoeslag en – voor zover aan de orde - de persoonlijke toeslag, de vaste ploegentoeslag en de vaste consignatietoeslag.

Selectiegesprek

Het gesprek dat Duyvis met de medewerker voert als onderdeel van de totale beoordeling of een functie passend kan worden geacht voor deze medewerker.

Vaststellingsovereenkomst

Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. BW, gesloten tussen Duyvis en de medewerker waarbij is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt en waarin de gemaakte afspraken m.b.t. de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zijn vastgelegd.

Werkgever

Duyvis Production B.V., statutair gevestigd te
(1509 BR) Zaandam, aan de Diederik Sonoyweg 17.



Artikel 2 Begripsbepalingen die verband houden met functies



Functiegebouw	Een overzicht van de functies bij Duyvis inclusief het niveau van deze functies.
Formatieplaatsenplan	Een overzicht van functies met de formatie per functie.
Functie	De functie van een medewerker die beschreven is in zijn functiebeschrijving in combinatie met de laatstelijk op bestendige basis uitgeoefende feitelijke werkzaamheden.
Vervallen functie	Een functie of die na de reorganisatie niet meer in het formatieplaatsenplan is opgenomen.
Nieuwe functie	Een functie die in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam en/of die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, vereiste competenties en naar functieniveau en beloning wezenlijk verschilt ten opzichte van de oude functie.
Unieke functie	Een functie die door slechts één medewerker in de organisatie wordt bekleed en die niet onderling uitwisselbaar is met een andere functie binnen de organisatie (ook wel 1:1 functie genoemd).
Uitwisselbare functie	Functies die over en weer naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

Passende functie

Een functie die qua functie-inhoud, vereiste vaardigheden, vereiste competenties, functieniveau en beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij de capaciteiten, mogelijkheden en ervaring van de medewerker en waarbij het salarisoniveau van de passende functie maximaal 1 salarisschaal* afwijkt van de functie die de medewerker vervult op het moment van de aankondiging voor de boventalligheid.

*behoudens de in dit Sociaal Plan genoemde uitzondering voor een beperkt aantal specifieke functies.

Alternatieve functie

Iedere functie die buiten het begrip “passende functie” valt en welke Duyvis en de boventallige medewerker met elkaar overeenkomen.

Peildatum

De datum waarop de personeels- en ontslaglijst is vastgesteld (waar relevant met toepassing van het afspiegelingsbeginsel), zoals bedoeld in het Ontslagbesluit van UWV. Deze datum is bepaald op 19 januari 2015, zijnde de datum waarop de adviesaanvraag bij de OR is ingediend.

Afspiegelingsbeginsel

De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV bij functies die krimpen. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om onderling uitwisselbare functies gaat, wordt per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de medewerker met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel is niet aan de orde indien een unieke functie komt te vervallen of indien een categorie uitwisselbare functies geheel komt te vervallen.

Artikel 3 Werkingssfeer en werkingsduur

Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de organisatie wijziging waarvoor op 19 januari 2015 een adviesaanvraag is ingediend bij de Ondernemingsraad van Duyvis.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Duyvis hebben, en van wie de functie komt te vervallen als gevolg van de hierboven genoemde organisatie wijziging.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing indien om andere redenen dan als gevolg van een organisatie wijziging de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (bijvoorbeeld bij tekortkoming in de nakoming van verplichtingen, een verstoorde arbeidsrelatie, wegens een dringende reden, wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of (vervroegde) pensionering.

Rechten en plichten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere Sociale Plannen komen met de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan te vervallen. In plaats daarvan gelden uitsluitend de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van dit Sociaal Plan.

Looptijd, juridische status en karakter;

Het Sociaal Plan geldt met ingang van 1 maart 2015 en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging of enige andere beëindigingshandeling is vereist, op 30 juni 2015.

Het Sociaal Plan zal op grond van artikel 4 van de Wet op de Loonvorming als cao worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Dit Sociaal Plan werkt niet na en heeft een standaardkarakter. Dat wil zeggen dat afwijking ten voordele of ten nadele van de werknemer niet is toegestaan, behoudens op grond van de hardheidsclausule.

Aanpassing / overlegverplichting

Indien tijdens de looptijd van dit Sociaal plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing onder de nieuwe wetgeving. De partij die hiertoe aanleiding ziet zal de andere partijen voor overleg uitnodigen.

Artikel 4 Algemene bepalingen

Doel

Het Sociaal Plan heeft ten doel de negatieve sociale en financiële gevolgen van de reorganisatie voor de boventallige medewerkers zo veel mogelijk op te vangen. Waar mogelijk (doch de mogelijkheden zijn beperkt) zullen de boventallige medewerkers intern worden herplaatst. Indien herplaatsing niet mogelijk is, zal de arbeidsovereenkomst van de boventallige medewerker worden beëindigd. Het streven van Duyvis is de arbeidsovereenkomsten van de niet herplaatsbare medewerkers te beëindigen per 30 juni 2015.

Beschikbaarstelling Sociaal Plan

Duyvis zorgt er voor dat voor elke medewerker een exemplaar van dit Sociaal Plan beschikbaar is, zodra dit door de partijen definitief is overeengekomen en ondertekend.

Informatieverstrekking door Duyvis

Beslissingen die de individuele werknemer aangaan zullen schriftelijk worden vastgelegd. Zij zullen zodanig aan de medewerker ter kennis worden gebracht dat de ontvangstdatum objectief vaststaat (bijvoorbeeld kennisgeving van ontvangst, ontvangstbevestiging of e-mail).

De werknemers en de OR zullen periodiek worden geïnformeerd over de voortgang van de reorganisatie.

Informatieverstrekking door de medewerker

De medewerker, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, verplicht zich de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid aan Duyvis te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en het oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, kan uitsluiting van verdere toepassing van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van hetgeen inmiddels in het kader van dit Sociaal Plan is uitbetaald.

Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld. Duyvis zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen.

Mogelijkheid tot bezwaar

De medewerker die van mening is dat dit Sociaal Plan voor wat betreft de (her)plaatsings- en selectieprocedure op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, treedt hierover uiterlijk op de vijfde werkdag na ontvangst van de desbetreffende beslissing in overleg met HR.

De uitkomst van het overleg wordt door Duyvis schriftelijk vastgelegd. Indien dit overleg met Duyvis niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de medewerker schriftelijk een bezwaar indienen bij de bezwarencommissie (zie artikel 8).

Dit bezwaar moet worden ingediend uiterlijk op de vijfde werkdag nadat de medewerker schriftelijke vastlegging van het overleg met Duyvis heeft ontvangen.



De vaststelling van boventalligheid en de aanwijzing als (toekomstig) boventallige kunnen niet aan de bezwarencommissie worden voorgelegd. De bevoegdheid van de bezwarencommissie beperkt zich tot toepassing van het Sociaal Plan voor wat betreft de (her)plaatsings en selectieprocedure.

Hardheidsclausule

Indien toepassing van het Sociaal Plan voor een individuele medewerker zou leiden tot een apert onbillijke situatie, kan Duyvis van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker. De eventuele afwijking kan hooguit betrekking hebben op aanvullende voorzieningen in het kader van de begeleiding van werk naar werk/versterking van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. De eventuele afwijking zal geen betrekking hebben op andere aspecten, zoals de hoogte van de beëindigingsvergoeding. Anderen dan de betreffende medewerker kunnen aan die afwijking geen rechten ontleen. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal Duyvis handelen in de geest van het Sociaal Plan.

Artikel 5 Boventalligheid en herplaatsing

Duyvis streeft er naar het aantal gedwongen ontslagen zo veel mogelijk te beperken. Om die reden zal, voor er in een functiegroep ontslagen vallen, binnen dezelfde functiegroep eerst afscheid genomen worden van tijdelijke medewerkers.

Vaststelling van Boventalligheid

Vervallen functies

Indien een unieke functie of een gehele categorie uitwisselbare functies vervalt, zijn de medewerkers werkzaam in deze functies boventallig met ingang van de datum waarop de functie vervalt zoals vermeld in de aankondiging.

Nieuwe functie

Het kan voorkomen dat een unieke functie of een gehele categorie uitwisselbare functies vervalt en dat er in de nieuwe organisatie sprake is van een nieuwe functie.

Wanneer sprake is van een nieuwe functie die onderling uitwisselbaar wordt geacht met een oude functie, dan geldt het principe: 'werknemer volgt werk'. Indien echter het aantal arbeidsplaatsen in de nieuwe functie geringer is dan in de oude functie, dan wordt boventalligheid vastgesteld op grond van het afspiegelingsbeginsel.

Wanneer sprake is van een nieuwe functie die niet onderling uitwisselbaar wordt geacht met een oude functie, dan kan eventueel sprake zijn van een passende functie.

Ten aanzien van de medewerkers die in de fabriek de functie van Warehouse medewerker, Operator Verpakking, Bereiding en Supply vervullen, welke functies komen te vervallen, geldt dat de nieuwe functies van Allround Proces Operator en Allround Packaging & Warehouse Operator mogelijk passend kunnen zijn. Dit geldt bij uitzondering ook wanneer er sprake is van een verschil van 2 salarisschalen. Deze uitzondering geldt niet voor andere functies.

Plaatsingsdossier

Of een functie passend is, hangt af onder meer af van de persoonlijke kwaliteiten van de boventallige medewerker. Een passende functie wordt aangeboden aan een boventallige medewerker die op basis van een beoordeling op zo objectief mogelijk criteria het meest geschikt is.

Duyvis zet om dit te bepalen een selectieprocedure op waarvan een assessment en test door een onafhankelijk, extern bureau deel uit maken. Het externe bureau geeft aan advies aan Duyvis over de geschiktheid van de medewerker voor de functie. Daarnaast zal door Duyvis met de medewerker een selectiegesprek worden gevoerd.



De uitkomst van dit gesprek en het advies van het externe bureau vormen samen met de plaatsingsdossier op grond waarvan door Duyvis een beslissing wordt genomen over doen van een functieaanbod aan de medewerker. Bij gelijke geschiktheid en wanneer er meer geschikte kandidaten zijn dan plaatsen wordt de medewerker met het langste dienstverband het eerst geplaatst. Op het moment van plaatsing verliest de geplaatste medewerker de status van boventallige.

Indien er geen geschikte kandidaat op de lijst van boventallige medewerkers staat, wordt het reguliere werving- en selectieproces van Duyvis gevolgd.

Vermindering aantal arbeidsplaatsen binnen de categorie uitwisselbare functies

Bij functies waar sprake is van vermindering (krimp) van het aantal arbeidsplaatsen binnen onderling uitwisselbare functies wordt boventalligheid vastgesteld op grond van het afspiegelingsbeginsel.

Aankondiging van boventalligheid

Indien vaststaat dat een medewerker boventallig wordt, zal de medewerker dit in een persoonlijk gesprek medegedeeld krijgen door een medewerker van HR en een lid van het managementteam. Duyvis zal de mededeling en het besprokene uiterlijk twee werkdagen na het gesprek schriftelijk aan de medewerker bevestigen. Indien een passende of alternatieve functie kan worden aangeboden of deelgenomen aan een selectietraject, zal dit zo spoedig mogelijk aan de medewerker worden bevestigd.

Voorrangstatus boventallige medewerkers

In het geval van een interne vacature beoordeelt HR steeds eerst of de vacante functie passend is voor een of meer boventallige medewerkers. Indien dit niet het geval is, bekijkt HR of de vacature voor een of meer boventallige medewerkers als alternatieve functie is aan te merken. Boventallige medewerkers hebben bij de selectie voorrang op niet-boventallige medewerkers en derden.

Actieve houding

Van zowel Duyvis als van de medewerker wordt nadrukkelijk een actieve houding en optimale inspanning verwacht bij het zoeken, vinden, aanbieden en aanvaarden van een nieuw werk binnen dan wel buiten Duyvis. Duyvis zal in dit kader alle inspanningen en ondersteuning leveren die de medewerker uit hoofde van goed werkgeverschap en de afspraken in het Sociaal Plan mag verwachten. Er wordt uitdrukkelijk ook een inspanning, eigen initiatief en flexibele inzet van de medewerker verwacht, mede uit hoofde van goed werknemerschap.

Passende functie

Indien een passende functie binnen de organisatie beschikbaar is, zal Duyvis de boventallige medewerker een schriftelijk aanbod doen voor de betreffende functie. In dit aanbod worden de functieomschrijving en functie-eisen, de ingangsdatum en de geldende arbeidsvoorwaarden vermeld. De medewerker dient binnen vijf werkdagen na het schriftelijk aanbod Duyvis schriftelijk te informeren of hij de aangeboden functie accepteert.

Het uitgangspunt is dat de boventallig verklaarde medewerker die een passende functie aangeboden krijgt, deze functie aanvaardt.

Indien Duyvis en de boventallige medewerker overeenstemming bereiken over het functieaanbod ontvangt de medewerker een schriftelijke bevestiging alsmede een nieuwe arbeidsovereenkomst. De medewerker verliest dan de status van boventallige medewerker.

Indien de medewerker niet akkoord gaat met het aanbod van een passende functie, treedt hij binnen vijf werkdagen na ontvangst van het aanbod in overleg met HR. De medewerker moet in dat geval uiterlijk bij aanvang van het overleg, schriftelijk en gemotiveerd, aan HR aangeven waarom hij het aanbod niet wil aanvaarden. De uitkomst van het overleg wordt door Duyvis schriftelijk vastgelegd.

Indien Duyvis het eerdere aanbod voor een passende functie intrekt, herleeft de situatie alsof de betreffende functie niet is aangeboden.

In geval de medewerker volhardt in zijn weigering, zal Duyvis aan de bezwarencommissie vragen een uitspraak te doen over de vraag of de medewerker een redelijke grond heeft voor de weigering.

Indien voor de weigering naar het oordeel van de bezwarencommissie van Duyvis geen redelijke grond aanwezig is, verliest de medewerker de status van boventallige medewerker en wordt hij uitgesloten van de verdere toepassing van het Sociaal Plan en verliest de medewerker dus het recht op de voorzieningen die in het Sociaal Plan zijn opgenomen, waaronder de beëindigingsvergoeding. Duyvis zal dan een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst opstarten.

Gevolgen weigering van een aanbod voor een passende functie

Indien de medewerker een passende functie weigert die hem door Duyvis intern wordt aangeboden, zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd door Duyvis. De medewerker verliest dan zijn recht op de beëindigingsvergoeding en de overige voorzieningen uit dit Sociaal Plan. De beëindiging kan in dit geval negatieve gevolgen hebben voor het recht op een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering). Duyvis zal deze gevolgen niet compenseren.



Alternatieve functie

Indien er geen passende functie binnen de organisatie beschikbaar is, zal Duyvis nagaan of er voor de boventallige medewerker een alternatieve functie voorhanden is. Indien dit het geval is zal Duyvis de betreffende medewerker een schriftelijk aanbod doen voor de betreffende functie. In dit aanbod worden de functieomschrijving en functie-eisen, de ingangsdatum en de geldende arbeidsvoorwaarden vermeld. De medewerker dient binnen vijf werkdagen na het schriftelijk aanbod Duyvis schriftelijk te informeren of hij de aangeboden functie accepteert.

Indien Duyvis en de boventallige medewerker overeenstemming bereiken over het functieaanbod ontvangt de medewerker een schriftelijke bevestiging alsmede een nieuwe arbeidsovereenkomst. De medewerker verliest dan de status van boventallige medewerker.

Gevolgen weigering alternatieve functie

Indien de medewerker de aangeboden, alternatieve functie weigert, behoudt hij de status van boventallige medewerker. Het Sociaal Plan blijft op de werknemer van toepassing en dus recht op de voorzieningen die in het Sociaal Plan zijn opgenomen, waaronder de beëindigingsvergoeding. Duyvis zal dan de arbeidsovereenkomst van de medewerker beëindigen met wederzijds goedvinden dan wel een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst opstarten bij UWV of de kantonrechter.

Arbidsvoorwaarden na herplaatsing binnen Duyvis

Bij herplaatsing in een functie op een hoger niveau, ontvangt de werknemer op voorwaarde dat hij vanaf het moment van plaatsing direct op het juiste niveau inzetbaar is, het schaalsalaris en de overige emolumenten zoals die bij de nieuwe functie horen. Indien de hogere functie voor de medewerker passend wordt geacht, met dien verstande dat de medewerker nog een bepaalde ontwikkeling moet doormaken voor hij op het juiste niveau inzetbaar is, behoudt hij vanaf het moment van plaatsing zijn huidige salaris en overige emolumenten conform artikel 17 lid 2.2, 2.4 en 2.5 van de cao.

De benodigde ontwikkeling wordt vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkel Plan (PoP). De medewerker zal op grond van dit PoP binnen 6 maanden aan de functie-eisen dienen te voldoen. Deze periode kan eenmaal voor ten hoogste 3 maanden worden verlengd. Indien de werknemer dan buiten zijn schuld nog steeds niet aan de functie-eisen voldoet, kan de werknemer terugvallen op de regelingen uit dit sociaal plan onder aftrek van de door Duyvis gemaakte kosten op grond van het PoP.

Bij herplaatsing in een functie op hetzelfde niveau, geldt vanaf het moment van plaatsing dat de werknemer zijn schaalsalaris en de overige emolumenten behoudt, met dien verstande dat eventuele toeslagen die functie-gebonden zijn, komen te vervallen indien deze niet behoren bij de nieuwe functie. Dergelijke toeslagen worden omgezet in een persoonlijke toeslag, welke overeenkomstig artikel 27 lid 2.4 van de cao wordt afgebouwd.



Bij herplaatsing in een functie op een lager niveau, geldt hetgeen bepaald is in artikel 17 lid 2.3 van de cao en artikel 27 lid 2 van de cao.

Arbeidsvoorwaarden na herplaatsing binnen PepsiCo
Medewerkers, die na een succesvol sollicitatietraject, geplaatst worden in een functie bij een ander onderdeel van PepsiCo Nederland zullen overgaan op basis van de daar geldende arbeidsvoorwaarden m.u.v. de Duyvis pensioenregeling.

Door Duyvis in acht te nemen (fictieve) opzegtermijn

De (fictieve) opzegtermijn die Duyvis in acht zal nemen, is met inachtneming van artikel 7:672 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek in het kader van dit Sociaal Plan verkort tot 2 maanden.

Opzegtermijn voor de medewerker

Duyvis zal de boventallige medewerker die een functie buiten Duyvis kan aanvaarden, op zijn verzoek, niet aan de voor hem geldende opzegtermijn houden. In onderling overleg zal dan worden vastgesteld wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt.

Artikel 6 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Procedure

Duyvis zal na de datum van aankondiging (schriftelijke bevestiging van de boventalligheid) een beëindiging van het dienstverband in gang zetten hetzij door middel van het doen van een voorstel voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst.

De vaststellingsovereenkomst wordt zo mogelijk al bij de aankondiging aan de medewerker in tweevoud verstrekt. Indien dit nog niet mogelijk is, bijvoorbeeld omdat er nog herplaatsingsmogelijkheden te onderzoeken zijn, wordt de vaststellingsovereenkomst zo spoedig mogelijk daarna verstrekt.

Duyvis streeft er naar om de arbeidsovereenkomst te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. In de vaststellingsovereenkomst zal dit Sociaal Plan van toepassing worden verklaard. Indien de medewerker niet mee wil werken aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, dan zal Duyvis toestemming aan UWV vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen of de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Beëindigingsregeling; 2 keuzemogelijkheden

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan de boventallige medewerker éénmalig kiezen uit een van de volgende twee regelingen, waarbij iedere regeling bestaat uit een pakket van voorzieningen. Bij de keuze voor een regeling, doet de werknemer automatisch afstand van eventuele aanspraken op de andere regeling. Uitruil van onderdelen is niet mogelijk.

Regeling 1:

- a) De medewerker blijft voor Duyvis werkzaamheden verrichten tot en met 30 juni 2015.
- b) De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst op 30 juni 2015.
- c) De medewerker ontvangt bij de eindafrekening een éénmalige beëindigingsvergoeding. Deze beëindigingsvergoeding wordt berekend per 30 juni 2015 aan de hand van de kantonrechtersformule met correctiefactor $C=1$, zoals vastgelegd in de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters (zie bijlage I) geldend vanaf 1 januari 2009, met dien verstande dat de vergoeding nooit hoger zal zijn dan € 125.000,-- bruto. Voor de berekening van de A factor wordt gekeken naar het begrip diensttijd per 30 juni 2015 in de definities in dit Sociaal Plan. Voor de B factor wordt gekeken naar het salaris per 30 juni 2015 volgens de definitie in dit Sociaal Plan

- d) De medewerker volgt een intakegesprek bij Randstad HR Solutions. Tijdens dit gesprek zal in onderling overleg met de medewerker de inhoud van een door de medewerker te volgen outplacementtraject worden vastgesteld. Dit outplacementtraject heeft een duur van gemiddeld 6 maanden. Voor het outplacementtraject is een bedrag van € 3.500,-- exclusief BTW beschikbaar.
- e) De medewerker kan tevens gebruik maken van een budget voor scholing en een traject voor bijvoorbeeld Erkenning van Verworven Competenties (EVC) tot een maximum totaalbedrag van € 3.000,-- exclusief BTW. De invulling zal bepaald worden door het outplacementbureau in overleg met de medewerker. Het budget mag alleen aangewend worden voor scholing die de kans van de medewerker op de arbeidsmarkt vergroot;
- f) De medewerker die de door Duyvis aan hem op grond van regeling 1 verstrekte vaststellingsovereenkomst onvoorwaardelijk voor akkoord ondertekent binnen tien kalenderdagen gerekend vanaf de dag dat Duyvis hem de overeenkomst heeft verstrekt, ontvangt een éénmalige tekenbonus ter grootte van 2 bruto maandsalarissen. Dit bedrag wordt uitbetaald bij de eindafrekening.

Indien de medewerker wil afzien van afzien van de onderdelen d en e van regeling 1, die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, dan heeft hij recht op een éénmalig 'opt out' bedrag ter grootte van € 2.500,-- bruto op voorwaarde dat hij een afstandsverklaring tekent. Het 'opt out' bedrag wordt uitbetaald bij de eindafrekening. Voor die medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst onverhoopt eindigt op of na 1 juli 2015 (ook wanneer – voor zover aan de orde - de vaststellingsovereenkomst is getekend voor 1 juli 2015 of de procedure bij UWV of de kantonrechter is aangevangen voor 1 juli 2015) geldt dat de wettelijke transitievergoeding wordt geacht volledig te zijn verdisconteerd in de beëindigingsvergoeding.

Hierbij geldt wel dat wanneer de uitkomst van de berekening van de kantonrechtersformule inclusief het genoemde maximum lager mocht zijn dan het bedrag van de transitievergoeding, de beëindigingsvergoeding zal worden aangevuld tot het niveau van de transitievergoeding. Er is sprake van anti-cumulatie, dus de medewerker ontvangt nooit zowel de beëindigingsvergoeding als de transitievergoeding.

Regeling 2:

- a) De medewerker blijft voor Duyvis werkzaamheden verrichten tot en met 30 juni 2015.
- b) De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst op 30 juni 2015.
- c) De medewerker treedt per 1 juli 2015 voor de duur van 9 maanden in dienst van Randstad HR Solutions.
- d) Gedurende het jaar dat de medewerker in dienst is van Randstad HR Solutions, is de ABU cao van toepassing;

- e) De medewerker behoudt gedurende zijn contract een garantiesalaris dat 75% van zijn huidige bruto schaalsalaris bedraagt. In het garantiesalaris worden niet betrokken een eventuele persoonlijke toeslag, inconveniëntentoeslagen of overige rechten op vergoedingen of betalingen die de medewerker bij Duyvis had. Het garantiesalaris bedraagt dan ook 75% van het kale bruto maandsalaris op basis van de huidige overeengekomen arbeidsduur.
- f) Op het garantiesalaris zijn, conform de ABU-cao, salarisverhogingen en/of periodieken van toepassing.
- g) Indien de medewerker via Randstad HR Solutions gedurende het contract elders tewerk wordt gesteld, ontvangt de medewerker salaris conform de beloningsregeling van de betreffende inlener, maar minimaal het garantiesalaris, aangevuld met een bonus van 33% van het garantiesalaris.
- h) Indien de inlener geen reiskostenvergoeding kent, geldt voor de medewerker de reiskostenregeling van Randstad HR Solutions;
- i) De medewerker bouwt gedurende het contract pensioen op conform de ABU-cao.
- j) In geval van ziekte ontvangt de medewerker 100% van het garantiesalaris zonder wachtdagen.
- k) De medewerker heeft gedurende het contract recht op 18 vakantiedagen bij een fulltime dienstverband.
- l) De medewerker volgt een intakegesprek over een outplacementtraject bij Randstad Uitzendbureau. Tijdens dit gesprek zal in onderling overleg met de medewerker de inhoud van een door de medewerker te volgen outplacementtraject worden vastgesteld. Voor het outplacementtraject is een bedrag van € 5.000,-- exclusief BTW beschikbaar.
- m) De medewerker is verplicht om gedurende zijn dienstverband met Randstad HR Solutions geschikt werk te aanvaarden. Hierbij geldt een maximale reistijd van 1 uur enkele reis per openbaar vervoer, vast te stellen op basis van de www.ov9292.nl op basis van de postcode van het woonadres en de postcode van de werklocatie
- n) De medewerker moet zich inspannen om geschikt werk te vinden en is gehouden minimaal 4 weken aaneengesloten te werken. Geschikt werk is werk dat past bij de capaciteiten, opleiding en ervaring van de medewerker en dat maximaal 2 functies onder zijn huidige niveau (conform ABU-cao) ligt.
- o) Bij deze regeling is er behoudens hetgeen sub p is bepaald, geen sprake van een beëindigingsvergoeding omdat Duyvis instaat voor het garantiesalaris als genoemd onder c en de kosten van het outplacementtraject en het garantiesalaris (en de eventuele bonus bij werken) draagt.
- p) Aan de medewerker die aansluitend aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Duyvis per 1 juli 2015 in dienst van Randstad Solutions treedt, zal door Duyvis een eenmalige bruto uitkering ter grootte van 9 maal de maandelijkse bruto ploegentoeslag van juni 2015 worden uitbetaald.

Artikel 7 Plaatsmakersregeling

De medewerker die niet Boventallig is, maar het dienstverband met Duvvis wil beëindigen met als gevolg dat een boventallige medewerker zijn baan kan behouden, kan bij Duvvis een verzoek indienen de status te krijgen van “plaatsmaker” in de zin van dit Sociaal Plan.

Uitsluitend Duvvis bepaalt of een verzoek kan worden gehonoreerd en onder welke voorwaarden. Duvvis kan de betreffende medewerker/plaatsmaker dan een voorstel doen dat uitsluitend is gebaseerd op de beëindigingsvergoeding van regeling 1 sub c voor de betreffende boventallige medewerker voor wie plaats wordt gemaakt.

Indien Duvvis het verzoek honoreert, wordt de arbeidsovereenkomst van de medewerker/plaatsmaker beëindigd met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst. De voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd worden uitgewerkt in de vaststellingsovereenkomst. De beslissing op het verzoek of het voorstel kunnen niet aan de bezwarencommissie worden voorgelegd.

Artikel 8 Overige regelingen

Afwikkeling terugbetalingsverplichtingen

De eventuele terugbetalingsverplichtingen ten gevolge van een studieovereenkomst komen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vervallen.

Pensioenverzekering, collectieve regelingen en -verzekeringen

De deelneming via werkgever in de voor de betreffende medewerker geldende pensioenvoorziening/-fonds en eventuele overige collectieve regelingen en verzekeringen eindigt formeel op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal Duyvis referenties verstrekken over het functioneren van de medewerker. Op verzoek ontvangt de medewerker een positief geredigeerd getuigschrift van Duyvis.

Inleveren bedrijfseigendommen

Medewerkers die zaken van Duyvis in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van Duyvis, zoals kleding, gereedschappen, pasjes, sleutels, laptops, mobiele telefoons, (lease-)auto's, etc., dienen deze uiterlijk op de laatste feitelijke werkdag schoon, in goede staat en voorzien van alle bijbehorende documenten en toebehoren (bijv. oplader) in te leveren.

Beperkende bedingen

Ingeval de medewerker met Duyvis een concurrentiebeding is overeengekomen, geldt dat dit beding per de einddatum komt te vervallen. Dat geldt niet voor een overeengekomen relatiebeding, anti-wervingsbeding, geheimhoudingsbeding of daarmee vergelijkbare bedingen; die blijven na de einddatum gewoon van kracht evenals – voor zover daarvan sprake is – het daaraan gekoppelde boetebeding.

Vakantie en vrijaf voor sollicitaties

Indien de medewerker voor de einddatum van het dienstverband nog vakantie wil opnemen, gelden de daarvoor binnen Duyvis gebruikelijke regels.

De boventallige medewerker kan, in overleg met zijn direct leidinggevende, met behoud van salaris, vrijaf krijgen voor sollicitatieactiviteiten.

Jubileumuitkering

Indien de medewerker binnen een half jaar na de schriftelijke bevestiging van de boventalligheid in aanmerking zou komen voor een jubileumuitkering, ontvangt hij dit bedrag bij zijn eindafrekening.



Bijdrage kosten juridische bijstand

De medewerker kan, mits hij geen gebruik kan maken van juridische advisering door zijn vakbond of rechtsbijstandsverzekeraar, op declaratiebasis aanspraak maken op een vergoeding voor de kosten die hij maakt voor juridische bijstand tot een maximumbedrag van € 500,-- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW.

De factuur van de juridisch adviseur dient op naam van de medewerker te worden gesteld en kan tot en met een half jaar na de dag van de schriftelijke aankondiging van de boventalligheid bij HR worden ingediend. Facturen die te laat worden ingediend, komen niet voor vergoeding in aanmerking. Eventuele meerkosten komen altijd voor rekening van de medewerker.

Eindafrekening

Per de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, zal Duyvis een eindafrekening van het dienstverband opmaken, waarbij binnen een maand na de Einddatum in ieder geval de pro rata vakantietoelage en pro rata 13^e maand aan de medewerker worden uitbetaald. Daarnaast zal het eventuele tegoed aan niet genoten vakantiedagen worden uitbetaald met de eindafrekening. Niet genoten ADV-dagen in 2015, worden naar rato tot 1 juli 2015 uitbetaald. Over 2015 wordt er geen bonus meer opgebouwd en dus ook geen uitbetaling gedaan.

De uitbetaling van de eindafrekening wordt gedaan op het bij Duyvis bekende bankrekeningnummer van de medewerker. De medewerker ontvangt hiervan een bruto-/netto-specificatie.

In de eindafrekening zullen worden betrokken bedragen waarop de medewerker uit hoofde van de arbeidsovereenkomst en/of de beëindiging nog recht heeft en tevens bedragen waarop Duyvis ten opzichte van de medewerker nog recht heeft. Bij dit laatste kan bijvoorbeeld gedacht worden aan verrekening van openstaande verkeersboetes, terugbetaling van een verleend voorschot of verrekening van een negatief vakantiedagen saldo.

Artikel 9 Bezwarencommissie

Er is een Bezwarencommissie die op verzoek van Duyvis of de medewerker toetst of de (her)plaatsings- en selectieprocedure op grond van het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

1. De samenstelling van de Bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - Op voordracht van Duyvis neemt zitting in de Bezwarencommissie Jan ten Have, Plantmanager worden;
 - Op voordracht van de OR neemt zitting in de Bezwarencommissie, Vincent den Engelsman, Voorzitter van de OR;
 - een lid, tevens voorzitter, neemt zitting in de Bezwarencommissie op voordracht van PepsiCo, te weten Ineke Jeuster, HRBP Supply Chain NL/C&B Manager NL.

Bij verhindering van een lid wordt hij vervangen door een plaatsvervangend lid. De formele benoeming van dat plaatsvervangende lid vindt plaats door de directie van Duyvis.

2. Het secretariaat van de Bezwarencommissie wordt gevoerd door het HR secretariaat van Duyvis.
3. De medewerker dient zich, binnen 10 werkdagen nadat het besluit bekend is gemaakt, schriftelijk en gemotiveerd tot de bezwarencommissie te wenden met zijn bezwaren betreffende de toepassing van het Sociaal Plan in zijn individuele geval.
4. De bezwarencommissie kan besluiten om een bezwaar schriftelijk af te handelen dan wel een mondelinge behandeling van het bezwaar te houden.
5. De medewerker en Duyvis zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
6. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het ingediende bezwaar.
7. De uitspraak heeft het karakter van een zwaarwegend advies. Duyvis kan alleen van de uitspraak afwijken, als hij daarvoor naar zijn oordeel zwaarwegende argumenten heeft. Als Duyvis van de uitspraak afwijkt, brengt hij dat schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de medewerker en de commissie.



8. De medewerker die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar voor de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt. Indien na de indiening van het bezwaar Dreyfus en/of de medewerker het bezwaar aanhangig maakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
9. De leden van de bezwarencommissie zijn tot geheimhouding verplicht.
10. De medewerker en Dreyfus dragen ieder de kosten van de eigen raadsman. Indien de medewerker in het gelijk wordt gesteld, kan de bezwarencommissie oordelen dat Dreyfus de kosten van de raadsman van de medewerker vergoedt.
11. Buiten het in dit artikel bepaalde regelt de bezwarencommissie zijn eigen werkwijze.

Bijlage 1 Stroomschema



Ondertekeningsblad

Aldus overeengekomen op ... maart 2015 te Zaandam.

Duyvis Production B.V.

J. ten Have

FNV

M. Klunder