



FrieslandCampina 

# Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Sociaal Plan FrieslandCampina

Looptijd: 01-01-2009 tot en met 31-12-2013







FrieslandCampina 

# Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Sociaal Plan FrieslandCampina

Looptijd: 01-01-2009 tot en met 31-12-2013

# Inhoudsopgave CAO inzake Sociaal Plan FrieslandCampina

<b>1. Algemene bepalingen</b>	4
1.1 Overeenkomst tussen partijen	4
1.2 Werkings sfeer	4
1.3 Doel van het Sociaal Plan	4
<b>2. Definities</b>	6
2.1 Werkgever	6
2.2 Werknemer	6
2.3 Vakorganisatie	6
2.4 COR	6
2.5 (Locale) Medezeggenschap	7
2.6 Mobiliteitscentrum	7
2.7 Maandsalaris	7
2.8 Maandinkomen	7
2.9 Dienstjaren	7
2.10 Passende functie	8
2.11 Beschikbare functie	8
2.12 Stuurgroep, CBC en LBC	8
2.13 Handboek Personeelsregelingen	9
2.14 Herplaatsingskandidaat	9
2.15 Boventallige werknemer	9
<b>3. Overlegprocedure</b>	10
3.1 Aankondiging voornemen	10
3.2 Eisen aan de adviesaanvraag	10
3.3 Besluit	11
<b>4. Fasen in de uitvoering van het Sociaal Plan</b>	12
4.1 Aankondiging	12
4.2 Herplaatsingstermijn	12
4.3 Fase van boventaligheid	13
<b>5. Interne herplaatsing: voorwaarden en voorzieningen</b>	15
5.1 Definitie passende functie	15
5.2 Bepaling reistijd	15
5.3 Solliciteren op een passende functie	15
5.4 Uitgangspunten bij het aanbieden van een functie	15
5.5 Accepteren of niet accepteren van een aangeboden functie	16
5.6 Accepteren functie en effect op inkomen	16
5.7 Recht op verhuiskostenvergoeding	17
5.8 Vervallen recht op verhuiskostenvergoeding	17
5.9 Verhuisstimuleringspremie	18
5.10 Vergoeding pensioenkosten	18
5.11 Recht op reiskostenvergoeding	18
5.12 Bepaling reistijd en reisafstand	18
5.13 Duur van de reiskostenvergoeding	18
5.14 Recht op Openbaar Vervoer (OV)-vergoeding	19
5.15 Reiskostenvergoeding tijdens herplaatsingsactiviteiten	19
5.16 Tijdelijk werken gedurende de herplaatsingstermijn of in de fase van boventaligheid	19

<b>6.</b>	<b>Boventalligheid: rechten en plichten</b>	21
6.1	Overleg over fase van boventalligheid	21
6.2	Keuzemogelijkheden in de fase van boventalligheid	21
6.3	Solliciteren naar een interne of externe functie vanuit een dienstverband bij FrieslandCampina (keuze A)	21
	6.3.1 Intern en extern solliciteren	21
	6.3.2 Afbouw schadeloosstelling	21
	6.3.3 Duur van de fase van boventalligheid	22
	6.3.4 De wijze van beëindiging arbeidsovereenkomst	22
	6.3.5 Tijdstip van beëindiging arbeidsovereenkomst	22
6.4	Direct beëindiging arbeidsovereenkomst bij start van de fase van boventalligheid (keuze B)	22
	6.4.1 Voorwaarden aan keuze directe beëindiging	22
	6.4.2 De wijze van beëindiging arbeidsovereenkomst	22
	6.4.3 Schadeloosstelling en directe beëindiging	23
6.5	Aanvullende bepalingen	23
6.6	De hoogte van de schadeloosstelling	23
	6.6.1 Berekening schadeloosstelling bij een bruto maandinkomen gelijk of minder dan € 6250,-	24
	6.6.2 Berekening schadeloosstelling bij een bruto maandinkomen van meer dan € 6250,-	24
	6.6.3 Overige bepalingen	24
6.7	Schadeloosstelling bij boventalligheid in de herplaatsingstermijn	24
6.8	Uitkering schadeloosstelling	25
6.9	Plaatsmakersregeling	25
<b>7.</b>	<b>Het Mobiliteitscentrum</b>	26
7.1	Doelstelling	26
7.2	Samenstelling	26
7.3	Taken, verantwoordelijkheden en werkwijze Mobiliteitscentrum	26
7.4	Verplichtingen van de werknemer	27
<b>8.</b>	<b>Her-, om- en bijscholing</b>	28
<b>9.</b>	<b>Selectiecriteria aanwijzing herplaatsingskandidaat</b>	29
9.1	Selectiecriteria bij sluiting en reorganisatie	29
9.2	Reorganisatie en gevolgen voor individuele functies	29
9.3	Aanvullende bepalingen bij vermindering van het aantal werknemers binnen dezelfde functie	30
<b>10.</b>	<b>Overige algemene bepalingen</b>	31
10.1	Wijziging/opzegging van het Sociaal Plan	31
10.2	Geschillen tussen werkgevers en vakorganisaties	31
10.3	Verplichtingen	31
10.4	Wettelijke inhoudingen op vergoedingen en tegemoetkomingen	32
10.5	Overgang van (een onderdeel van) de onderneming	32
10.6	Hardheidsclausule	32
<b>Ondertekening</b>		33
<b>Bijlage 1</b>	<b>Stroomschema's</b>	35
<b>Bijlage 2</b>	<b>Begeleidingscommissies (Stuurgroep, CBC en LBC)</b>	45
<b>Bijlage 3</b>	<b>Verhuiskostenvergoeding FrieslandCampina</b>	51

# Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Sociaal Plan FrieslandCampina

## 1. Algemene bepalingen

FrieslandCampina, verder te noemen 'werkgever', enerzijds, en anderzijds de vakorganisaties:

- FNV Bondgenoten te Utrecht,
- CNV BedrijvenBond te Utrecht,

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 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 zijn functie of werk zal vervallen als gevolg van dubbele bezetting, sluiting/reallocatie, wijziging functie-inhoud of verandering van standplaats na de datum waarop overeenstemming is bereikt over dit Sociaal Plan (zie ook 3.1).

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

### 1.1 Overeenkomst tussen partijen

### 1.2 Werkingsfeer

### 1.3 Doel van het Sociaal Plan

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 beroep kan doen op de geschillenregeling.

Het Sociaal Plan is niet bedoeld om de gevolgen van het persoonlijk niet of 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.

FrieslandCampina, statutair gevestigd te Amersfoort, of één van de navolgende gelieerde ondernemingen in Nederland, die optreedt namens FrieslandCampina, te weten:

- FrieslandCampina Zuivel BV;
- Frico Cheese Packaging BV;
- Campina Prepack Cheese BV;
- Riedel BV;
- Kievit BV;
- Vervoers BV cq. Zutrans BV;
- Friese Ekologische Zuivel BV.

### 2.1 Werkgever

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 of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is verklaard:

- CAO voor de Zuivelindustrie;
- CAO voor het Hoger Personeel in de Zuivelindustrie;
- CAO voor het Particulier Kaaspakhuisbedrijf;
- CAO Beroepsgoederenvervoer;
- Arbeidsvoorwaardenregeling Friese Ecologische Zuivel BV.

### 2.2 Werknemer

*Overgangsbepaling in het kader van de fusie tussen Friesland Foods en Campina:*

Bij het aanbieden van een nieuwe functie bij FrieslandCampina wordt het wel of geen recht hebben op het Sociaal Plan ontleend aan de situatie van de dag voor de fusiedatum. Dit betekent dat indien de werknemer op de dag voor het aanbieden van een nieuwe functie binnen FrieslandCampina een individuele arbeidsovereenkomst heeft, waarin bepalingen zijn opgenomen over de wijze van beëindiging en waarbij één van de voorgaande CAO's niet van toepassing is verklaard, dan is het Sociaal Plan niet van toepassing.

### 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.

De (Locale) Medezeggenschap van één van de onderdelen van FrieslandCampina, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

## 2.5 (Locale) Medezeggenschap

De door de werkgever ingerichte organisatie, onder verantwoordelijkheid van de Corporate HR Director, die de werkgever ondersteunt bij herplaatsing van werknemers.

## 2.6 Mobiliteitscentrum

Het bruto maandsalaris bestaat uit de som van:

A: het vaste bruto maandsalaris conform de van toepassing zijnde CAO of salarissysteem, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen.

Tot het vaste bruto maandsalaris behoort niet: variabel inkomen voor hoger personeel, senior management en managerial management, 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, feestdagentoeslag, 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.

## 2.7 Maandsalaris

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

## 2.8 Maandinkomen

- Het aantal ononderbroken volle dienstjaren doorgebracht bij de werkgever, dat de werknemer heeft bereikt voorafgaand aan de dag van schriftelijke bevestiging van de start van de herplaatsingstermijn, waarbij minder dan 6 maanden als geen en 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 aangevangen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan zal deze periode worden betrokken bij de bepaling van

## 2.9 Dienstjaren

het aantal dienstjaren. Bij deze periode worden niet betrokken de perioden die de werknemer doorbracht bij de werkgever als uitzendkracht.

Er is sprake van een passende functie indien voldaan wordt aan beide onderstaande elementen:

- Functie die wat betreft functie-inhoud, (salaris)niveau en arbeidsomstandigheden gelijkwaardig is aan de vervallen functie. Een passende functie is maximaal één salarisgroep beneden de oorspronkelijke salarisgroep.
- 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.

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.

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 Locale Begeleidingscommissie waarbij de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in bijlage 2.

## 2.10 Passende functie

## 2.11 Beschikbare functie

## 2.12 Stuurgroep, CBC en LBC

Het Handboek Personeelsregelingen van FrieslandCampina.

De werknemer die in het kader van dit Sociaal Plan zijn functie verliest als gevolg van dubbele bezetting, sluiting/reallocatie, wijziging functie-inhoud of verandering van standplaats en die schriftelijk op de hoogte is gesteld van zijn status als herplaatsingskandidaat. De status van herplaatsingskandidaat eindigt bij acceptatie van een interne of externe functie of bij ontvangst van de schriftelijke verklaring van boventaligheid. De status van herplaatsingskandidaat eindigt in ieder geval na 12 maanden.

De werknemer waarvoor 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 boventaligheid schriftelijk op de hoogte is gesteld.

## **2.13** **Handboek Personeels-** **regelingen**

## **2.14** **Herplaatsings-** **kandidaat**

## **2.15** **Boventalige** **werknemer**

## 3. Overlegprocedure

Indien de werkgever het voornemen heeft over te gaan tot een sluiting of belangrijke reorganisatie, met als gevolg dat functies of werk komen/komt te vervallen, 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 de voornemens en de gevolgen voor de kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheid, waarna partijen nader overleg zullen voeren over de uitvoering van de voornemens.

Het vervallen van een functie of werk van een werknemer komt voor in één van de volgende vier situaties:

1. De werknemer werkt bij een onderdeel dat wordt ingekrompen of samengevoegd. Het gevolg hiervan is dat het aantal beschikbare arbeidsplaatsen in een functiecategorie binnen de nieuwe organisatie minder wordt dan het aantal daarvoor geschikte en beschikbare werknemers; (kortweg 'dubbele bezetting') of,
2. De werknemer werkt bij een onderdeel waarbij de uitgevoerde activiteiten integraal worden beëindigd. Het gevolg hiervan is dat de bij die activiteit behorende functies en arbeidsplaatsen in de nieuwe organisatie worden opgeheven (kortweg 'sluiting/reallocatie') of,
3. De inhoud van de functie van de werknemer wijzigt als gevolg van de wijziging in de organisatiestructuur. De wijziging betreft wezenlijk andere functie-eisen en/of een ander functieniveau dan voorheen (kortweg 'wijziging functie-inhoud') of,
4. De functie van de werknemer blijft ongewijzigd, maar de standplaats van de functie wijzigt naar een nieuwe vestigingsplaats, en de reistijd neemt toe (kortweg 'veranderen van standplaats').

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 van wie de functie zal vervallen;
- De vermoedelijke datum/data van het vervallen van functies of werk;
- De planning van de communicatie aan de betreffende werknemers;
- Het inzicht geven in wijzigingen van de functies in kwalitatieve zin.

### 3.1 Aankondiging voornemen

### 3.2 Eisen aan de adviesaanvraag

### 3.3 Besluit

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

## 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).

- Na het definitieve besluit van de werkgever wordt elke betrokken werknemer schriftelijk geïnformeerd, inclusief de vermoedelijke datum van het daadwerkelijk vervallen 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.


### 4.1 Aankondiging

- 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 vervallen van de functie door sluiting of reorganisatie; Indien de functie binnen 12 maanden na de aankondiging vervalt, 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

### 4.2 Herplaatsingstermijn

- 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 verhuiscriteria 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 vervallen van deze 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 boventalig verklaard te worden. Mocht werkgever de boventaligheidsverklaring 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.
- 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

### 4.3 Fase van boventalligheid



omtrent de verklaring van boventalligheid, vindt toetsing plaats van de mate van zorgvuldigheid van het herplaatsingstraject door de CBC.

- De werkgever zal zo spoedig mogelijk na het informeren over de verklaring van boventalligheid in overleg met de werknemer en zijn eventuele vakorganisatie treden, teneinde af te spreken op welke wijze en tijdstip de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd. Het overeen te komen tijdstip wordt betrokken bij de wijze waarop de schadeloosstelling (zie hoofdstuk 6) zal worden geëffectueerd.

## 5. Interne herplaatsing: voorwaarden en voorzieningen

Er is sprake van een passende functie indien voldaan wordt aan beide onderstaande elementen:

- Functie die wat betreft functie-inhoud, (salaris)niveau en arbeidsomstandigheden gelijkwaardig is aan de vervallen functie. Een passende functie is maximaal één salarisgroep beneden de oorspronkelijke salarisgroep.
- 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 ploegdienst 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.

De reistijd wordt bepaald op basis van de snelste route van huisadres tot nieuwe standplaats met de meest actuele ANWB-routepanner (<http://route.anwb.nl>) met gebruikmaking van de standaardinstellingen.

- 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.
- 
- 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

### 5.1

#### Definitie passende functie

### 5.2

#### Bepaling reistijd

### 5.3

#### Solliciteren op een passende functie

### 5.4

#### Uitgangspunten bij het aanbieden van een functie

- 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).

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

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.

De werknemer kan een aangeboden functie niet accepteren 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.

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. Binnen een termijn van 2 jaar dient de werknemer te zijn verhuisd binnen een straal van 30 km van zijn nieuwe standplaats.

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.

- Bij herplaatsing in een lagere passende functie wordt het nieuwe maandsalaris van de werknemer vastgesteld op basis van de bij de functie horende functiegroep.

## 5.5

### Accepteren of niet accepteren van een aangeboden functie

## 5.6

### Accepteren functie en effect op inkomen

- Onder oorspronkelijk bruto maandsalaris wordt verstaan het vaste maandsalaris voorafgaand aan de dag van herplaatsing vermeerderd met het variabele maandsalaris dat wordt berekend op basis van het gemiddelde variabele maandsalaris over 12 maanden voorafgaand aan de datum van herplaatsing.
- Het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe vaste maandsalaris wordt 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 van de meerdere salarisgroepen 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.
- De werknemer, die als gevolg van een 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.
- De nieuwe woning moet liggen binnen een straal van 30 km van de nieuwe standplaats. Het recht op verhuiskostenvergoeding ontstaat na de daadwerkelijke verhuizing.

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.

## 5.7 Recht op verhuiskostenvergoeding

## 5.8 Vervallen recht op verhuiskostenvergoeding

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.

## 5.9 Verhuisstimulerings- premie

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.

## 5.10 Vergoeding pensionkosten

De werknemer die als gevolg van de fusie 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. Voor 2009 wordt uitgegaan van de vigerende regeling van de oorspronkelijke onderneming.
- Bij een nieuwe reisafstand woon-werkverkeer van meer dan 30 kilometer per dag: voor alle kilometers 19 eurocent per kilometer (deze bepaling kan worden aangepast indien per 1 januari 2010 een nieuwe reiskostenregeling woon-werkverkeer voor FrieslandCampina van kracht wordt).
- Het recht op reiskostenvergoeding is alleen van toepassing als er daadwerkelijk wordt gereisd.

## 5.11 Recht op reiskostenvergoeding

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

## 5.12 Bepaling reistijd en reisafstand

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

## 5.13 Duur van de reis- kostenvergoeding

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.

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 regeling 'Vergoeding zakelijke kilometers'.

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 en gewenst ingezet op tijdelijk ander werk. Mocht tijdelijk werk niet voorhanden zijn, dan kan de werknemer door de werkgever boventalligheid worden verklaard, indien de werknemer het daarmee eens is (zie artikel 4.2).

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.

Inkomensgevolg als gevolg van tijdelijk ander werk:

- De werknemer wordt beloond conform hetgeen 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)

#### **5.14 Recht op Openbaar Vervoer (OV)- vergoeding**

#### **5.15 Reiskostenvergoeding tijdens herplaatsings- activiteiten**

#### **5.16 Tijdelijk werken gedurende de herplaatsingstermijn of in de fase van boventalligheid**



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. Boventaligheid: rechten en plichten

- De werkgever heeft, zoals geregeld in hoofdstuk 4, zo spoedig mogelijk na het informeren over de verklaring van boventaligheid overleg met de werknemer en zijn eventuele vakorganisatie, teneinde af te spreken op welke wijze en 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.

De werknemer krijgt in de fase van boventaligheid 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.

### 6.3.1 Intern en extern solliciteren

- De boventalige werknemer kan intern en extern solliciteren.
- Het Mobiliteitscentrum begeleidt de boventalige werknemer.
- Voor interne sollicitatie geldt: de boventalige 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 boventalige 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

### 6.1

**Overleg over fase van boventaligheid**

### 6.2

**Keuzemogelijkheden in de fase van boventaligheid**

### 6.3

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

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.

- 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 van beëindiging arbeidsovereenkomst

De wijze waarop de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan het einde van de fase van boventalligheid zal plaatsvinden, geschiedt in onderling overleg tussen werknemer en werkgever.

### 6.3.5 Tijdstip van beëindiging arbeidsovereenkomst

Met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn wordt de arbeidsovereenkomst uiterlijk beëindigd tegen het einde van de fase van boventalligheid, of zoveel eerder als de werknemer hierom verzoekt. De werkgever neemt hiervoor tijdig het initiatief en bespreekt dit met de werknemer.

### 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 wijze waarop de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal plaatsvinden, geschiedt in onderling overleg tussen werknemer en werkgever.

## 6.4

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

### 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.

- 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 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.

De schadeloosstelling wordt berekend op 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,- .

## 6.5 Aanvullende bepalingen

## 6.6 De hoogte van de schadeloosstelling

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

- Dienstjaren tot en met de leeftijd van 40 jaar:  
1 maandinkomen 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.

### 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.
- 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.
- 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 4.2) en zal de werkgever niet tot een verklaring van boventalligheid overgaan.
- De werknemer die - na gezamenlijke 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 € 75.000 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 verdiend zou hebben met werken bij de werkgever tot het bereiken van de 62-jarige leeftijd.

## 6.7 Schadeloosstelling bij boventalligheid in de herplaatsingstermijn

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 samenvallen met de reguliere betalingstijdstippen van de salarissen bij werkgever.

## 6.8 Uitkering schadeloosstelling

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 boventallig is verklaard.
- De voormalige boventallige werknemer die de functie inneemt van de plaatsmaker, dient geschikt te zijn.
- De werknemer die aantoonbaar de plaats inneemt van de boventallige werknemer, wordt zelf boventallig.

## 6.9 Plaatsmakersregeling

## 7. Het Mobiliteitscentrum

De werkgever richt bij het van toepassing verklaren van dit Sociaal Plan 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 boventaligheid wordt de werknemer door het Mobiliteitscentrum begeleid. De kosten van het Mobiliteitscentrum komen voor rekening van de werkgever. De Corporate HR Directeur is verantwoordelijk voor het functioneren van het Mobiliteitscentrum. De Stuurgroep wordt op reguliere basis geïnformeerd over de werkzaamheden en resultaten van het Mobiliteitscentrum.

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.

- 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 opleidingsplan. 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

### 7.1 Doelstelling

### 7.2 Samenstelling

### 7.3 Taken, verantwoordelijkheden en werkwijze Mobiliteitscentrum

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 boventaligheidsstatus hebben bij de invulling van vacatures.
- De werkgever stelt de boventaligheid vast en informeert het Mobiliteitscentrum.
- De keuze van de werknemer, die direct na vaststelling van boventaligheid 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 verstekken 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 boventalig verklaren.

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.

#### 7.4 Verplichtingen van de werknemer

## 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:

<i>Tijd te investeren door werknemer</i>	<i>Functiegroep</i>
Opleidingstijd zo veel mogelijk in bedrijfstijd. Opleidingstijd buiten het rooster worden vergoed op basis van 100% uren en kan niet leiden tot toeslagen.	<ul style="list-style-type: none"><li>• CAO1 Zuivel: groep 1 tot en met 6</li><li>• CAO KPH: groep A tot en met D</li></ul>
Opleidingstijd gedurende het rooster wordt geacht bedrijfstijd te zijn en wordt doorbetaald. Opleidingstijd buiten het rooster wordt niet vergoed.	<ul style="list-style-type: none"><li>• CAO 1 Zuivel: groep 7 tot en met 8</li><li>• CAO KPH: groep E tot en met G</li></ul>
Opleidingstijd vindt uitsluitend plaats in eigen tijd, tenzij de opleiding alleen gedurende werktijd gevolgd kan worden.	<ul style="list-style-type: none"><li>• CAO Hoger Personeel</li><li>• CAO KPH: hoger dan groep G</li></ul>

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

## 9. Selectiecriteria aanwijzing herplaatsingskandidaat

- De werknemer die zijn functie of het werk verliest door sluiting of gedeeltelijk sluiten van een locatie, bedrijfseenheid of onderdeel daarvan, wordt bij de start van de herplaatsingstermijn herplaatsingskandidaat.
- Voor de werknemer die een functie bekleedt die (deels) vervalt als gevolg van reorganisatie gelden de onderstaande selectiecriteria voor het bepalen van de status van herplaatsingskandidaat.

### 9.1 Selectiecriteria bij sluiting en reorganisatie

Er is een zestal situaties te onderscheiden.

- a. de functie is ongewijzigd gebleven of is voor minder dan één derde deel kwalitatief gewijzigd;
- b. de functie is voor meer dan één derde deel kwalitatief gewijzigd;
- c. de functie is gedeeltelijk voor minder dan één derde deel in tijd vervallen;
- d. de functie is geheel of voor meer dan één derde deel in tijd vervallen;
- e. de functie wordt verplaatst naar een andere locatie;
- f. de functie is nieuw.

### 9.2 Reorganisatie en gevolgen voor individuele functies

Indien meerdere werknemers eenzelfde functie bekleden kan ook artikel 9.3 van toepassing zijn.

- ad.a. De functie is ongewijzigd gebleven of is minder dan één derde deel kwalitatief gewijzigd: De werknemer behoudt in deze situatie het alleenrecht op zijn functie.
- ad.b. De functie is voor meer dan één derde deel kwalitatief gewijzigd: De werknemer wordt herplaatsingskandidaat.
- ad.c. De functie is gedeeltelijk voor minder dan één derde deel in tijd vervallen:  
De functie blijft in deze situatie bestaan en de werknemer behoudt het alleenrecht op zijn functie. Er wordt gestreefd naar aanvulling van de functie met andere taken binnen het nieuwe formatieplan.
- ad.d. De functie is geheel of voor meer dan één derde deel in tijd vervallen:  
De werknemer wordt herplaatsingskandidaat. Eventuele resterende taken worden in andere functies ondergebracht.
- ad.e. De functie wordt verplaatst naar een standplaats in een andere vestigingsplaats, maar blijft in dezelfde organisatorische context:  
De werknemer wordt herplaatsingskandidaat, maar behoudt het alleenrecht op zijn functie.

ad.f. De functie is nieuw:  
Op deze functie is de reguliere procedure voor vacaturevervulling van toepassing.

Indien meerdere werknemers in dezelfde functie werkzaam zijn en het aantal arbeidsplaatsen in deze functie vermindert binnen dezelfde afdeling, gelden de volgende aanvullende bepalingen op artikel 9.2 sub a, c en e.

### 9.3

#### Aanvullende bepalingen bij vermindering van het aantal werknemers binnen dezelfde functie

ad.a. De functie is ongewijzigd gebleven of is voor minder dan één derde kwalitatief gewijzigd en het aantal arbeidsplaatsen binnen dezelfde functie vermindert. Het volgende criterium voor identificatie van herplaatsingskandidaten wordt gehanteerd:

- Degene die aangeeft op vrijwillige basis herplaatsingskandidaat te willen worden.
- Zijn er geen vrijwilligers dan geldt het afspiegelingsbeginsel, zoals bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag. Dit houdt in dat per functiegroep het personeelsbestand in vijf leeftijdscategorieën wordt verdeeld. Per leeftijdscategorie kan vervolgens op basis van anciënniteit een evenredig aantal werknemers worden aangewezen.

ad.c. De functie is gedeeltelijk, voor minder dan één derde deel in tijd vervallen en het aantal arbeidsplaatsen binnen dezelfde functie vermindert. De criteria genoemd onder de aanvullende bepalingen bij ad. a, worden voor de identificatie van herplaatsingskandidaten gehanteerd.

ad.e. De functie wordt verplaatst naar een standplaats in een andere vestigingsplaats en het aantal arbeidsplaatsen binnen dezelfde functie vermindert: alle werknemers worden herplaatsingskandidaat.

N.B. Een fulltime werknemer kan niet parttime herplaatsingskandidaat worden. Partiële WAO/WIA-gerechtigden kunnen op reguliere wijze herplaatsingskandidaat worden.

## 10. Overige algemene bepalingen

Dit Sociaal Plan geldt van 'datum fusie' tot en met 31 december 2013. Eventuele overheidsmaatregelen, dan wel veranderende maatschappelijke normen en afspraken over beëindigingsvergoedingen / ontslagvergoedingen (w.o. Kantonrechtformule), 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.

Gevalen 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.

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 burgerlijk rechter.

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, waarop 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.

### 10.1 Wijziging/opzegging van het Sociaal Plan

### 10.2 Geschillen tussen werkgevers en vakorganisaties

### 10.3 Verplichtingen

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

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.

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.

#### **10.4 Wettelijke inhoudingen op vergoedingen en tegemoetkomingen**

#### **10.5 Overgang van (een onderdeel van) de onderneming**

#### **10.6 Hardheidsclausule**

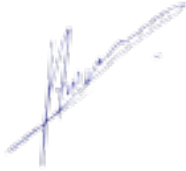
# Ondertekening

Aldus opgemaakt en ondertekend d.d. 1 januari 2009 te Amersfoort,

Voor de vakorganisaties:  
FNV Bondgenoten:



H.J. Vellenga  
bestuurder



A. in 't Veld  
bestuurder



C. 't Hart  
CEO

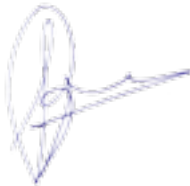


A. Ooijen  
Director HR

CNV  
BedrijvenBond:



J. Jongejan  
voorzitter



L. Bons  
vakgroepbestuurder



S. Swart  
vakgroepbestuurder

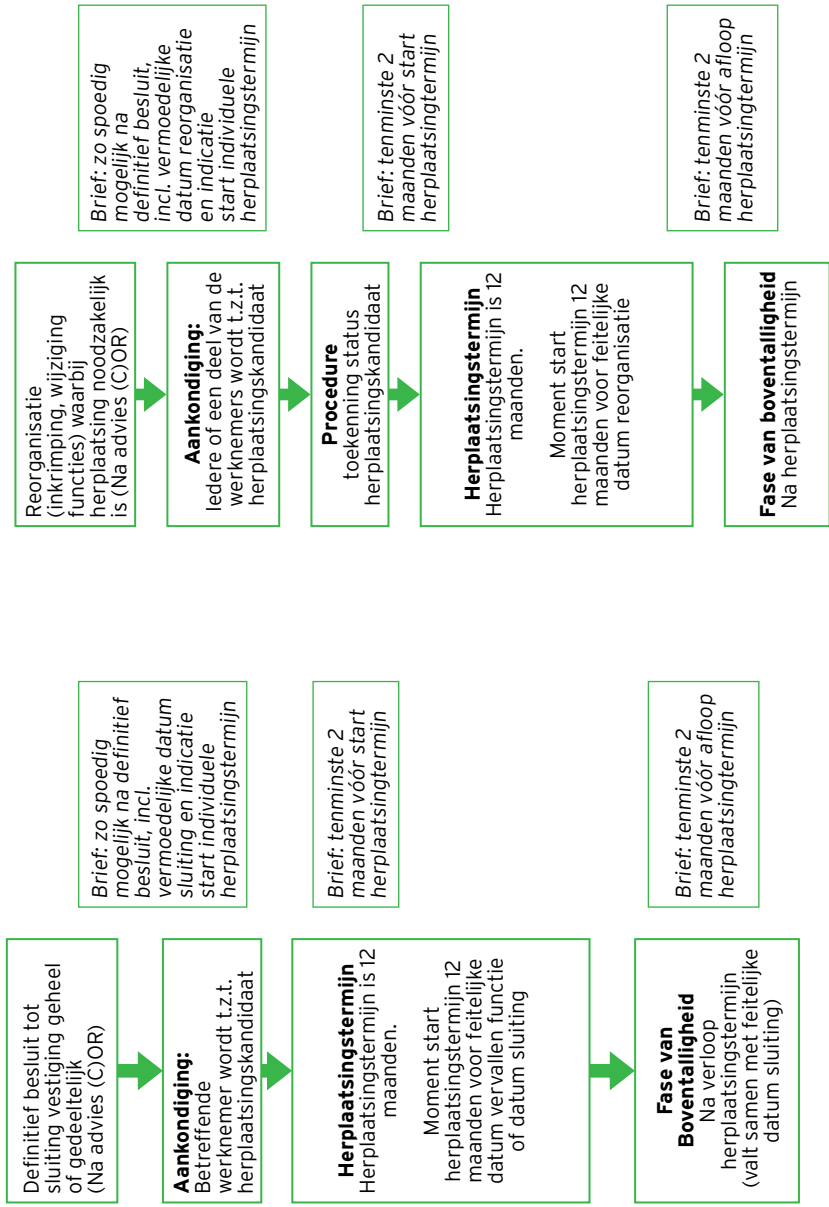


## Bijlage 1.

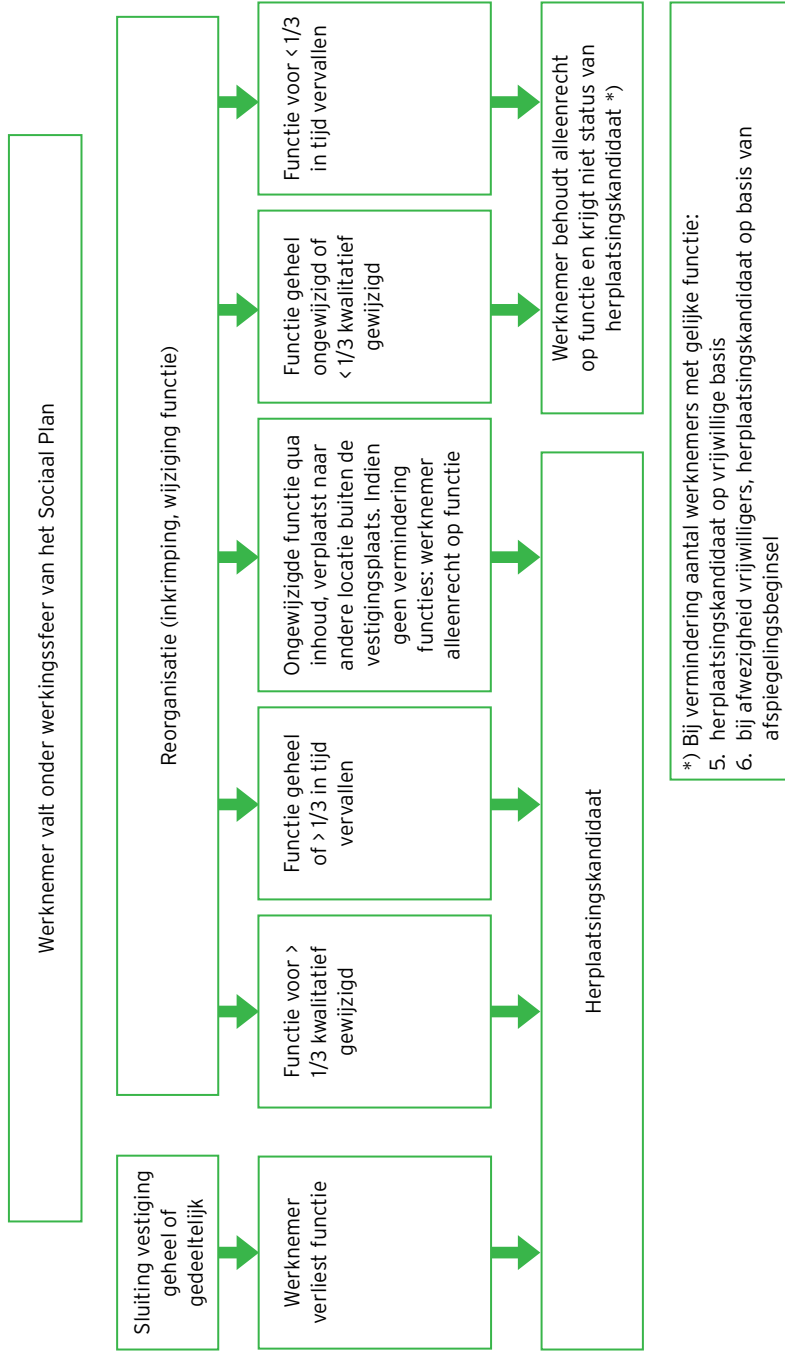
### Stroomschema's



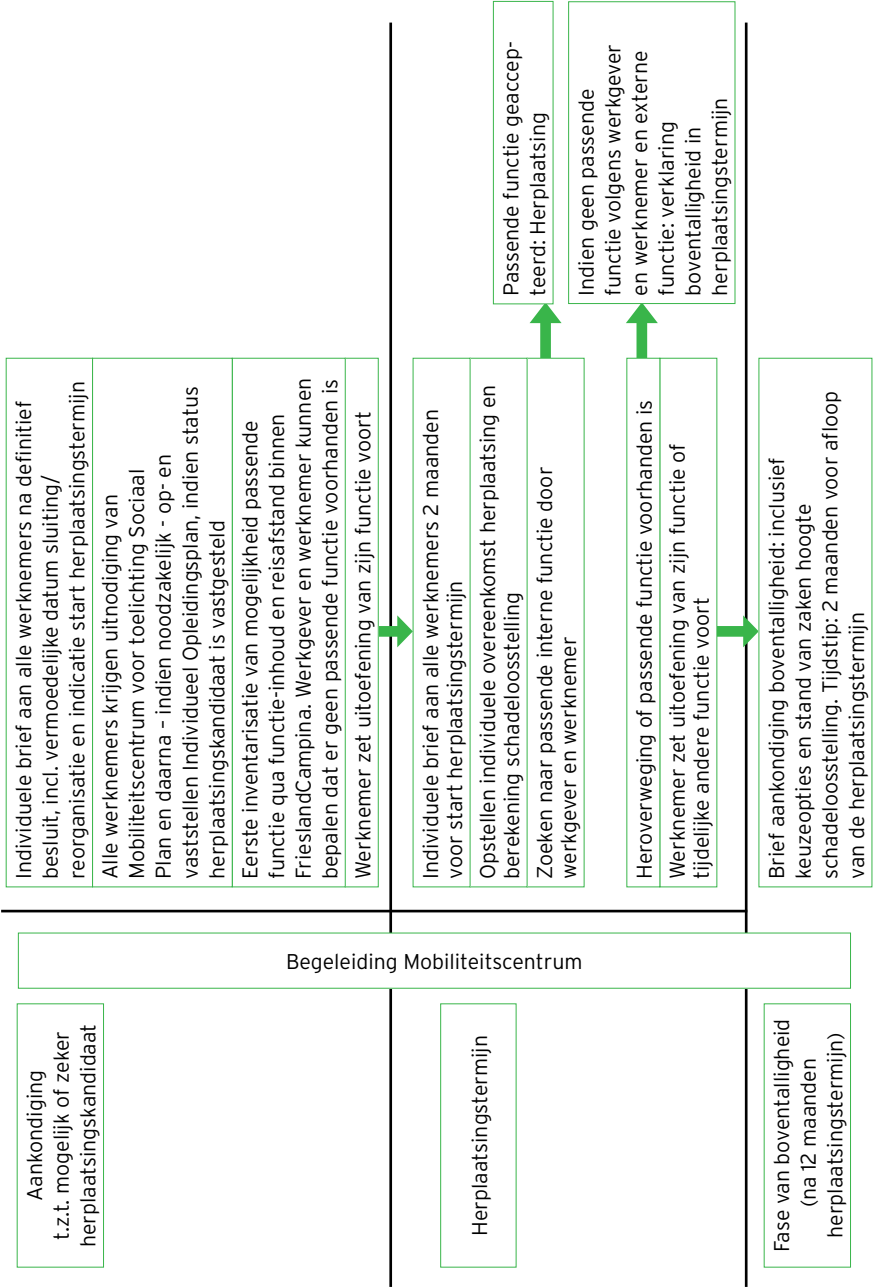
# 1. Fasering Sociaal Plan



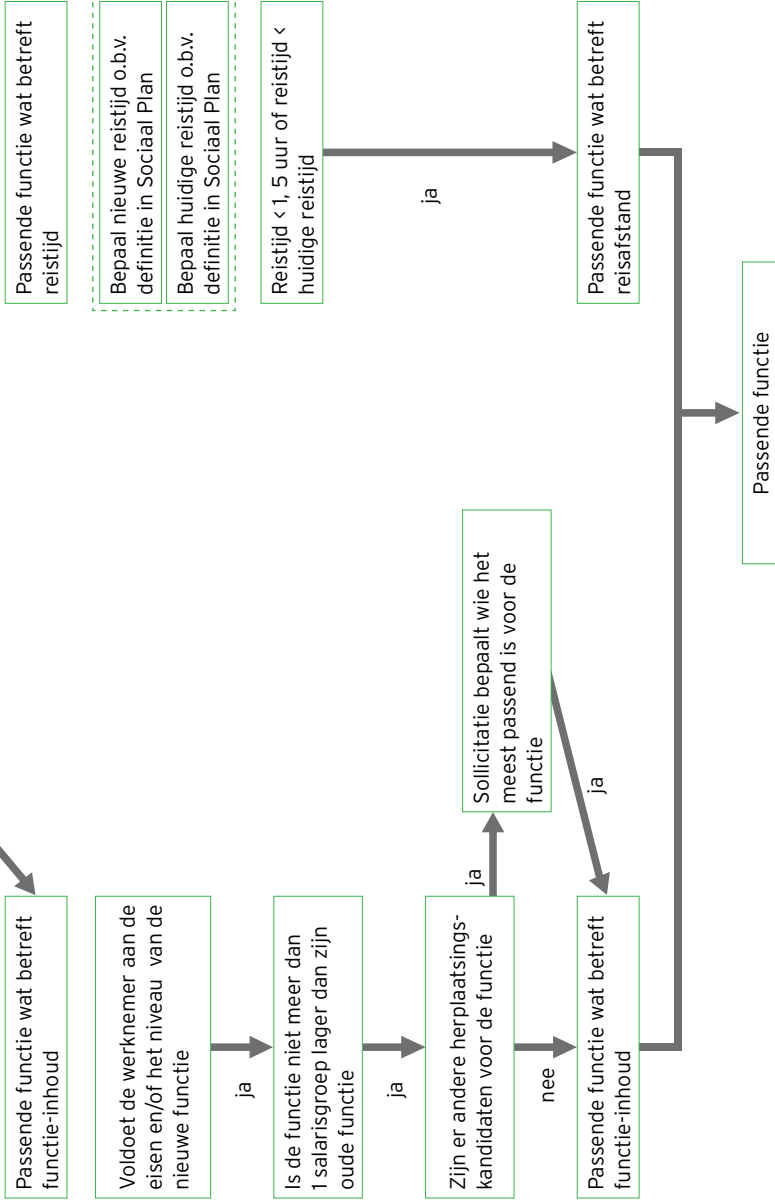
## 2. Toekenning status herplaatsingskandidaat



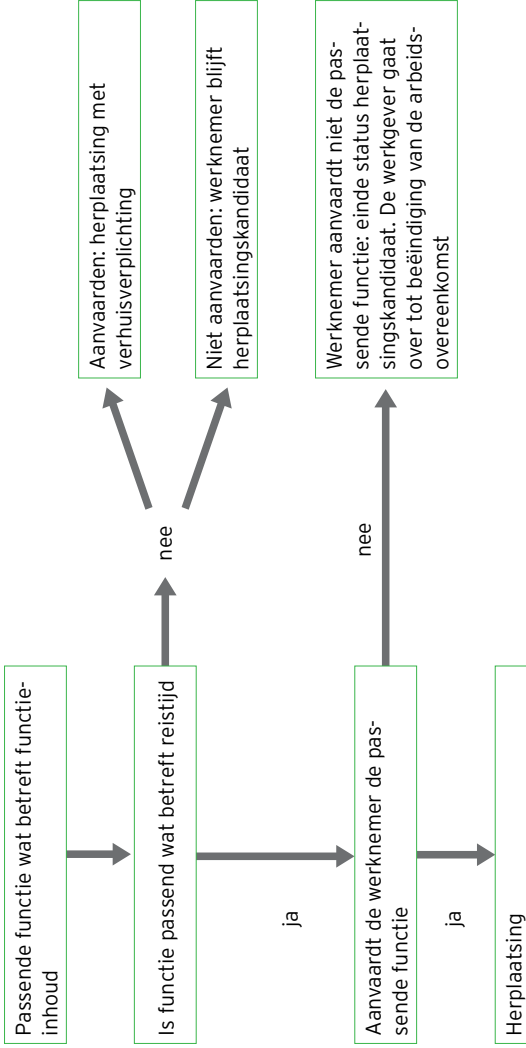
### 3. Activiteiten vanaf moment aankondiging tot einde herplaatsingstermijn



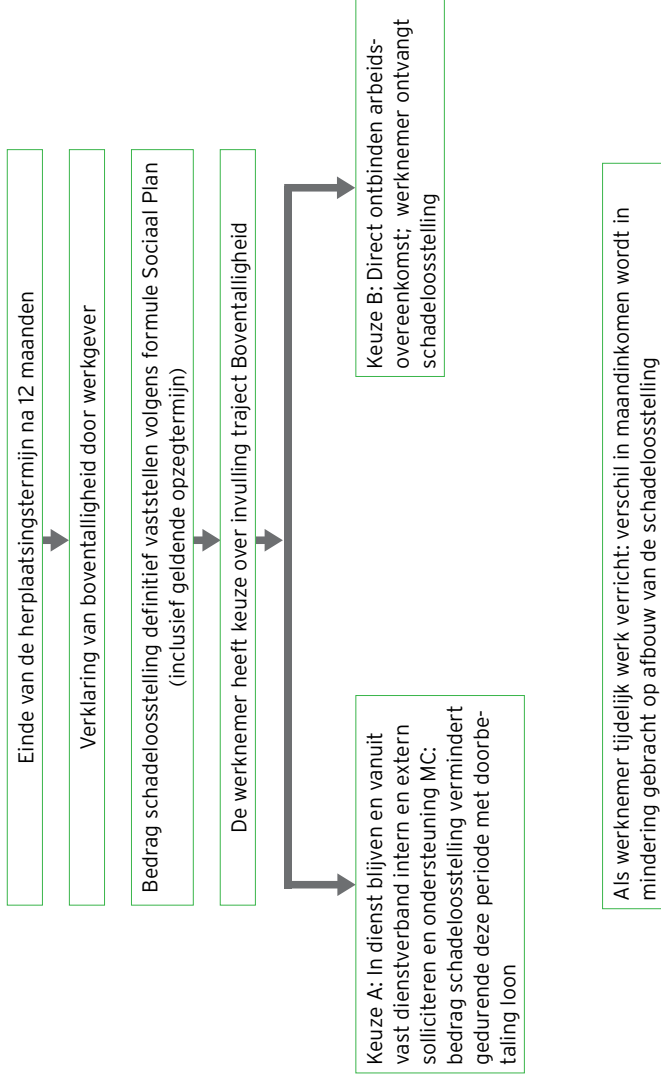
## 4. Bepalen passende functie



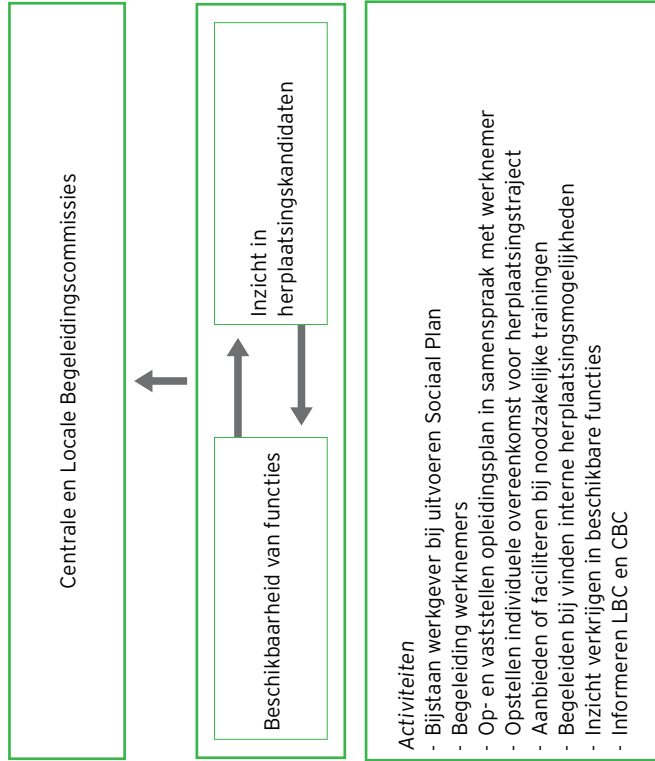
## 5. Wel/Niet aanvaarden passende functie



## 6. Boventalligheid na 12 maanden herplaatsingstermijn



## 7. Mobiliteitscentrum







## **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 Locale 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 Locale Begeleidingscommissie (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.

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.

### 1.3.1 Instelling LBC

### 1.3.2 Samenstelling LBC

### 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.

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.

### 1.3.4 Geschillen LBC

## 1.4 Centrale Begeleidingscommissie (CBC)

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

### 1.4.1 Instelling 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.

### 1.4.2 Samenstelling CBC

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.

De taken van de CBC luiden als volgt:

- Fungere 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.
- 
- 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.

### 1.4.3

#### Taken CBC

### 1.4.4

#### Geschillen tussen werknemer en werkgever

## 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 / personeelsontwikkelingstraject 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 functiejaren (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.
- 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. 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 2009):

- dat de werknemer verhuist naar een woning binnen een afstand van 10 kilometer van de nieuwe plaats van zijn dienstbetrekking, terwijl hij op een afstand groter dan 10 kilometer van deze plaats woonde; of
- dat de werknemer door verhuizing de afstand tussen zijn woning en de plaats van zijn dienstbetrekking met ten minste 50% en ten minste 10 kilometer bekort.

Hierbij geldt dat de verhuizing dient plaats te vinden binnen twee jaar na aanvaarding van de functie.











FrieslandCampina 