Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Sociaal Plan FrieslandCampina

Looptijd: 01-12-2023 tot en met 31-12-2026

Inhoudsopgave CAO inzake Sociaal Plan FrieslandCampina

1. Algemene bepalingen 4
1.1 Overeenkomst tussen partijen 4
1.2 Looptijd 4
1.3 Werkingssfeer 4
1.4 Doel van het Sociaal Plan 4
2. Definities 6
2.1 Werkgever 6
2.2 Werknemer 6
2.3 Vakorganisatie 6
2.4 COR 6
2.5 (Locale) Medezeggenschap 6
2.6 Mobiliteitscentrum 6
2.7 Maandsalaris 6
2.8 Maandinkomen 6
2.9 Dienstjaren 7
2.10 Passende functie 7
2.11 Beschikbare functie 7
2.12 Stuurgroep, CBC en LBC 7
2.13 Handboek Arbeidsvoorwaarden & regelingen Nederland 7
2.14 Herplaatsingsfase 8
2.15 Herplaatsingskandidaat 8
2.16 Oriëntatiefase 8
2.17 Datum feitelijke boventalligheid 8
2.18 Boventallige werknemer 8
2.19 Gewijzigde functie 8
2.20 Deskundigencommissie 8
2.21 Wijziging van standplaats 8
2.22 Schadeloosstelling 8
2.23 Wettelijke transitievergoeding 9
2.24 Einddatum 9
2.25 Hybride werken 9
3. Overlegprocedure 10
3.1 Aankondiging voornemen 10
3.2 Eisen aan de adviesaanvraag 10
3.3 Besluit 10
3.4 Wet Melding Collectief Ontslag 10
4. Fasen in de uitvoering van het Sociaal Plan 11
4.1 Aankondiging status herplaatsingskandidaat 11
4.2 Matching 11
4.3 Herplaatsingsfase 11
4.3.1 Uitdiensttreding tijdens herplaatsingsfase 12
4.4 Oriëntatiefase 12
4.4.1 Uitdiensttreding in de oriëntatiefase 13
4.5 Arbeidsongeschiktheid 13
5. Interne herplaatsing: voorwaarden en voorzieningen 15
5.1 Bepaling reistijd 15
5.2 Solliciteren op een passende functie 15
5.3 Uitgangspunten bij het aanbieden van een functie 15
5.4 Accepteren of niet accepteren van een aangeboden functie 15

5.5 Accepteren functie: overgang van cao voor de zuivelindustrie naar cao partikulier kaaspakhuisbedrijf 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 17
5.10 Vergoeding pensionkosten 17
5.11 Recht op reiskostenvergoeding 17
5.12 Bepaling reistijd en reisafstand 18
5.13 Duur van de reiskostenvergoeding 18
5.14 Recht op Openbaar Vervoer (OV)-vergoeding 18
5.15 Reiskostenvergoeding tijdens herplaatsingsactiviteiten 18
6. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 19
6.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst 19
6.2 Vaststellingsovereenkomst 19
6.3 Opzegtermijn 19
6.4 Interne herplaatsing voor einddatum 19
6.5 De hoogte van de schadeloosstelling 19
6.5.1 Berekening schadeloosstelling bij een bruto maandinkomen =/< dan € 7.416,67 .. 19
6.5.2 Berekening schadeloosstelling bij een bruto maandinkomen > dan € 7.416,67 19
6.5.3 Overige afspraken ten aanzien van de schadeloosstelling 20
6.6 Uitkering schadeloosstelling 20
6.7 Plaatsmakersregeling 20
7. Het Mobiliteitscentrum 22
7.1 Doelstelling 22
7.2 Samenstelling 22
7.3 Taken, verantwoordelijkheden en werkwijze Mobiliteitscentrum 22
7.4 Verplichtingen van de werknemer 23
8. Her-, om- en bijscholing 24
9 Afspiegeling 25
9.1 Afspiegeling bij vermindering formatieplaatsen 25
9.2 Vrijwilligersregeling 25
10 Overige algemene bepalingen 26
10.1 Wijziging /opzegging van het Sociaal Plan 26
10.2 Geen terugbetalingsverplichting studie/cursus 26
10.3 Vervallen concurrentiebeding 26
10.4 Juridische kosten of kosten voor financieel advies 26
10.5 Geschillen tussen werkgevers en vakorganisaties 26
10.6 Verplichtingen 26
10.7 Wettelijke inhoudingen op vergoedingen en tegemoetkomingen 27
10.8 Overgang van (een onderdeel van) de onderneming 27
10.9 Hardheidsclausule 27
10.10 Slotbepaling 27
Ondertekening 28
Bijlage 1 Stroomschema's 29
Bijlage 2 Begeleidingscommissies (Stuurgroep, CBC en LBC) 31
Bijlage 3 Conversietabel 36
Bijlage 4 Voorbeeldberekening maximering tot AOW (wel pensioencompensatie) 37
Bijlage 5 Voorbeeldberekening maximering tot AOW (geen pensioencompensatie) 38

Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Sociaal Plan FrieslandCampina

1. Algemene bepalingen

1.1 Overeenkomst tussen partijen
Koninklijke FrieslandCampina N.V. gevestigd te Amersfoort, uitsluitend voor de aan FrieslandCampina gelieerde ondernemingen, FC CV, vertegenwoordigd door FrieslandCampina BV en FrieslandCampina Nederland B.V., Zijerveld en Veldhuyzen B.V. , verder te noemen ‘werkgever’, enerzijds,

En anderzijds de vakorganisaties:
- FNV, gevestigd te Utrecht,
- CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht,
- De Unie, gevestigd te Culemborg

Samen te noemen: ‘partijen’

1.2 Looptijd
Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 december 2023 tot 31 december 2026 en loopt van rechtswege af, zonder dat opzegging vereist is.

Dit Sociaal Plan vervangt alle eerdere Sociale Plannen en/of addenda op Sociale Plannen.

Dit Sociaal Plan zal worden aangemeld als cao in de zin van de wet op de collectieve arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

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

1.4 Doel van het Sociaal Plan
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 werkgever.

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 werkgever. Partijen beschouwen het als hun collectieve verantwoordelijkheid om te streven naar behoud van werkgelegenheid van de betrokken werknemers. Partijen gaan hierbij uit van het uitgangspunt ‘Van werk naar werk’. Hiertoe richt de werkgever een Mobiliteitscentrum in. Bij herplaatsing dan wel bij uitdiensttreding is in het Sociaal Plan opgenomen hoe de feitelijke materiële schade wordt gecompenseerd.

Daarnaast regelt het Sociaal Plan de procedures inzake de besluitvorming die leiden tot sluiting en / of reorganisatie van bedrijfsonderdelen, de informatie aan de vakorganisaties en

de participatie van de (C)OR-en, wat betreft advisering en besluitvorming. Bovendien is in het Sociaal Plan geregeld dat de werknemer een beroep kan doen op de geschillenregeling.

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

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

2. Definities

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

2.1 Werkgever
Koninklijke FrieslandCampina N.V., statutair gevestigd te Amersfoort, of één van de navolgende gelieerde ondernemingen in Nederland, die optreedt namens FrieslandCampina, te weten:
- FC C.V.
- FrieslandCampina Nederland B.V.
- Zijerveld en Veldhuyzen B.V

2.2 Werknemer
Degene die op basis van een Nederlandse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij werkgever en waar een van de onderstaande cao's op van toepassing is:
- Cao voor de Zuivelindustrie
- Cao voor het Hoger Personeel in de Zuivelindustrie
- Cao voor het Partikulier Kaaspakhuisbedrijf

2.3 Vakorganisatie
Vakorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan.

2.4 COR
De Centrale Ondernemingsraad van werkgever, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

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

2.6 Mobiliteitscentrum
De door de werkgever ingerichte organisatie, die de werkgever ondersteunt bij herplaatsing van werknemers.

2.7 Maandsalaris
Het bruto maandsalaris bestaat uit:
A: het vaste bruto maandsalaris conform de van toepassing zijnde CAO, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen**.**
Tot het vaste bruto maandsalaris behoort niet: STIP, uitgekeerde bonussen en gratificaties.
B: het variabel bruto maandsalaris conform de in de van toepassing zijnde CAO genoemde variabele inkomensbestanddelen in de vorm van toeslag voor onaangename- en weekenduren, feestdagentoeslag, volcontinutoeslag, EHBO- en BHV toeslag, individuele roostertoeslag 2006, IT '87, toeslag Permanent Behoud, vergoeding voor consignatie en extra opkomst of tijdloon of UBA (exclusief overuren), arbeidsmarkttoeslag of matrixtoeslag.
Tot het variabel bruto maandsalaris behoort niet overwerk en overwerktoeslag.

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

2.9 Dienstjaren

- Het aantal ononderbroken dienstjaren doorgebracht bij de werkgever, dat de werknemer heeft bereikt voorafgaand aan de dag van de start van de herplaatsingsfase, waarbij minder dan 6 maanden als geen en 6 of meer dan 6 maanden als een volledig jaar wordt beschouwd. Onderbrekingen in het dienstverband van minder dan 3 maanden worden niet als onderbreking beschouwd.
- Tot de dienstjaren worden gerekend de dienstjaren die zijn opgebouwd bij de rechtsvoorgangers van de werkgever (b.v. als gevolg van overname en fusie).
- Dienstjaren uit dienstverbanden die niet van rechtswege zijn overgegaan worden niet meegenomen.
- Indien het dienstverband bij de werkgever is begonnen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan zal deze periode worden betrokken bij de bepaling van het aantal dienstjaren. Bij deze periode worden ook betrokken de perioden die de werknemer doorbracht bij de werkgever als uitzendkracht/gedetacheerde mits het gaat om dezelfde of soortgelijke werkzaamheden. De Werknemer dient te kunnen onderbouwen dat hij werkzaam is geweest bij het uitzendbureau in dezelfde of soortgelijke werkzaamheden.

2.10 Passende functie

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

- Een functie met een gewijzigde standplaats is in beginsel passend, als de gemiddelde reistijd van het woon-werkverkeer naar de nieuwe standplaats:
  - niet meer dan 1 uur enkele reis woon-werkverkeer bedraagt.
  -niet meer dan 1,5 uur enkele reis woon-werkverkeer bedraagt als er sprake is van hybride werken in de zin van de Regeling Hybride werken uit het Handboek van FrieslandCampina.
  - of ongewijzigd blijft of minder wordt in vergelijking tot de gemiddelde reistijd van de desbetreffende werknemer naar de oorspronkelijke standplaats.

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

2.11 Beschikbare functie

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

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

2.12 Stuurgroep, CBC en LBC

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

2.13 Handboek Arbeidsvoorwaarden & regelingen Nederland

Het Handboek van FrieslandCampina.

2.14 Herplaatsingsfase
De periode vanaf de datum besluit werkgever tot het moment van de datum feitelijke boventalligheid.

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

2.16 Oriëntatiefase
De periode gelegen tussen de datum van feitelijke boventalligheid en de Einddatum.

2.17 Datum feitelijke boventalligheid
De datum waarop de functie van de werknemer vervalt.

2.18 Boventallige werknemer
De werknemer in de oriëntatiefase.

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

2.20 Deskundigencommissie
De deskundigencommissie toetst voor de indiening van de adviesaanvraag of er sprake is van een gewijzigde functie. Deze commissie bestaat uit een onafhankelijk functiewaarderingsdeskundige, een vertegenwoordiger namens de COR en een interne functiewaarderingsdeskundige.

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

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

2.21 Wijziging van standplaats
Als de standplaats wijzigt behoudt de werknemer het recht op zijn functie, tenzij de functie niet meer passend is op grond van artikel 2.10.
De werknemer heeft recht op de voorwaarden en voorzieningen van hoofdstuk 5.

2.22 Schadeloosstelling
Het bruto bedrag dat de werkgever aan de werknemer betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden met de werkgever. De schadeloosstelling wordt berekend conform de bepalingen in artikelen 6.5.1 en 6.5.2.

2.23 Wettelijke transitievergoeding
De wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW zoals het artikel gold in het jaar 2023, waarbij als maximum een bedrag aangehouden wordt van EUR 89.000,- bruto of een bedrag gelijk aan ten hoogste het jaarinkomen indien dat jaarinkomen hoger is dan dat bedrag.

2.24 Einddatum
Datum van einde van de arbeidsovereenkomst.

2.25 Hybride werken
Werknemers die een functie structureel en op vaste en regelmatige basis zowel op kantoor als thuis uitoefenen.

3. Overlegprocedure

3.1 Aankondiging voornemen

Indien de werkgever het voornemen heeft over te gaan tot een sluiting of belangrijke reorganisatie, met als gevolg dat een werknemer zijn functie verliest (zie artikel 1.3 of 2.15), dan zal hij, onverlet het bepaalde in artikel 25 lid 3 van de cao voor de Zuivelindustrie, respectievelijk artikel 19 lid 3 van de cao voor het Hoger Personeel in de Zuivelindustrie en met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, vakorganisaties vroegtijdig informeren over de achtergronden van het voornemen en de gevolgen voor de kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheid, waarna partijen nader overleg zullen voeren over de uitvoering van het voornemen.

3.2 Eisen aan de adviesaanvraag

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

- Tijdsplanning van de verschillende stappen van de sluiting / reorganisatie
- De procedure om te komen tot aanwijzing van de werknemers die hun functie verliezen;
- De vermoedelijke datum/data van het verlies van de functie;
- De planning van de communicatie aan de betreffende werknemers;
- Het inzicht geven in de gewijzigde functies.
- Het inzicht geven in de beschikbare functies.

3.3 Besluit

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

3.4 Wet Melding Collectief Ontslag

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

4. Fasen in de uitvoering van het Sociaal Plan

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

4.1 Aankondiging status herplaatsingskandidaat

- Na het definitieve besluit van de werkgever wordt elke betrokken werknemer schriftelijk geïnformeerd, inclusief de datum van feitelijke boventalligheid.
- De werkgever zal ervoor zorgdragen dat de werknemer zo spoedig mogelijk na de aankondiging zal beschikken over een exemplaar van het Sociaal Plan.
- Het Mobiliteitscentrum stelt in samenspraak met de werknemer vroegtijdig een individueel opleidings- en/of begeleidingstraject vast.
- In de periode voorafgaand aan de datum van feitelijke boventalligheid zet de werknemer de uitoefening van zijn functie voort.

4.2 Matching

Matching is een methode om de interne herplaatsing te optimaliseren.
Het matchingsproces vindt plaats na datum besluit werkgever en is als volgt.

- De werkgever publiceert maandelijks de beschikbare functies;
- Aan de werknemer wordt vervolgens gevraagd het belangstellingsregistratieformulier in te vullen. Op dat formulier kan een werknemer aangeven welke functie hij passend acht en waarvoor hij zich beschikbaar houdt.
- De werkgever houdt individuele gesprekken waarbij de belangstelling voor een functie en de geschiktheid voor een functie in kaart wordt gebracht;
- De werkgever matcht, waarbij de volgende regels in acht worden genomen:
    - Werknemers moeten geschikt of geschikt te maken zijn (binnen 6 maanden);
    - Werknemers hebben voorrang op passende functies in dezelfde functiegroep als hun eigen functiegroep;
    - Zijn er meerdere geschikte werknemers voor 1 functie werkzaam in dezelfde functiegroep, dan geldt dat de werknemer met het langste dienstverband in aanmerking komt voor de functie;

  De matchingsresultaten worden getoetst door de LBC;
- Bij acceptatie van de match door de werknemer ontvangt de werknemer een benoemingsbrief. Op deze benoeming is hoofdstuk 5 van toepassing.

Indien de matching geen resultaat heeft opgeleverd en er ontstaan op een later tijdstip beschikbare functies, dan kan de werknemer hier met voorrang op solliciteren (artikel 5.2 van het Sociaal Plan).

4.3 Herplaatsingsfase

Vanaf besluit werkgever, start de interne herplaatsingsfase. Vanaf dit moment zullen werkgever en werknemer zich inspannen om een andere, passende interne functie te vinden. De werkgever richt hiervoor een Mobiliteitscentrum in (hoofdstuk 9 van het Sociaal plan). Tijdens het herplaatsingsfase wordt gekeken naar beschikbare functies. Gedurende de herplaatsingsfase wordt ook van de werknemer een actieve rol verwacht.

De werknemer zet de uitoefening van zijn functie voort tot het moment van de datum feitelijke boventalligheid. Dan eindigt ook de herplaatsingsfase.

- De status van herplaatsingskandidaat heeft geen arbeidsvoorwaardelijke consequenties.
- Als de werknemer gedurende de herplaatsingsfase wordt herplaatst zijn de bepalingen in hoofdstuk 5 (voorzieningen) van toepassing.
- De werkgever maakt met de werknemer individuele afspraken om te komen tot het vinden van en/of geschikt maken voor passend werk binnen en buiten de organisatie en/of acceptatie van een gewijzigde standplaats.
- Bij het opstellen en uitwerken van de afspraken wordt gebruik gemaakt van het Mobiliteitscentrum.
- De afspraken worden opgenomen in een schriftelijk Plan van Aanpak.
- Het Plan van Aanpak bevat de navolgende elementen:
  - Relevante persoonlijke gegevens;
  - Opleidingsniveau al dan niet vast te stellen door middel van assessment of EVC-procedure;
  - Scholingsbereidheid van de werknemer en het aanbieden van noodzakelijke scholingsfaciliteiten door de werkgever;
  - Inzet van begeleidings- en scholingsactiviteiten, w.o. sollicitatietraining;
  - Inzicht in en toetsing van beschikbare interne passende functies wat betreft functie-inhoud en reistijd, nu en in de nabije toekomst;
  - Het in kaart brengen van toekomstperspectieven op de externe arbeidsmarkt;
  - Persoonlijke omstandigheden en wensen die van invloed kunnen zijn op herplaatsbaarheid, waar onder verhuiswensen 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.

4.3.1 Uitdiensttreding tijdens herplaatsingsfase

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding met een maximaal bedrag van EUR 89.000,- bruto. Er staat geen bezwaar- en beroepsprocedure open tegen het weigeren van de overeenkomst door werkgever. De werkgever stelt de LBC op de hoogte van beëindiging.

4.4 Oriëntatiefase

Vanaf het moment van datum feitelijke boventalligheid (einde herplaatsingsfase) start de oriëntatiefase. De duur van de oriëntatiefase is gelijk aan de opzegtermijn voor de werkgever plus 2 maanden.

De opzegtermijn voor de werkgever worden als volgt berekend:

In dienst	Opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	1 maand
Tussen de 5 en 10 jaar	2 maanden
Tussen de 10 en 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

Mocht gedurende de looptijd van dit sociaal plan de wetgeving over opzegtermijn veranderen, dan zal werkgever deze opzegtermijn hanteren.

Gedurende de oriëntatiefase is werknemer volledig vrijgesteld van werk onder doorbetaling van zijn maandinkomen.

Voor de werknemer die gebruik maakt van een zogenaamde fiscale 30% regeling geldt dat deze regeling tot uiterlijk 1 maand na datum vrijstelling van werk toegepast kan worden. De thuiswerkvergoeding, internetvergoeding komen wel te vervallen. Ook de eventuele vaste netto onkostenvergoeding komt te vervallen.

Tijdens de oriëntatiefase zullen werkgever en werknemer zich blijven inspannen om een andere, passende interne of externe functie te vinden. Als de werknemer gedurende de oriëntatiefase wordt herplaatst zijn de bepalingen van hoofdstuk 5 van toepassing. De werknemer is niet verplicht om een passende functie te aanvaarden op het moment dat de werknemer tijdens de oriëntatiefase eerder uit dienst wil treden en er al overeenstemming over de beëindiging bereikt is tussen werknemer en werkgever.

4.4.1 Uitdiensttreding in de oriëntatiefase
Indien de werknemer in de oriëntatiefase eerder uit dienst wil treden dan de oorspronkelijke Einddatum, wordt het dienstverband met werkgever geacht te zijn geëindigd met wederzijds goedvinden per die eerdere Einddatum. De werknemer houdt onverminderd recht op de aanspraak op de schadeloosstelling uit hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan. De werknemer heeft daarnaast recht op 50% van het maandinkomen van de resterende maanden van de oriëntatiefase tot de oorspronkelijke Einddatum.

Als de Werknemer in de oriëntatiefase echter de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, dan eindigt de arbeidsovereenkomst in ieder geval van rechtswege op de AOW datum. Er bestaat in dat geval geen recht op de schadeloosstelling uit hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan. Mocht deze werknemer gedurende deze fase eerder dan de AOW gerechtigde leeftijd uit dienst willen treden, dan bestaat er ook geen recht op 50% van het maandinkomen van de resterende maanden van de orientatiefase tot de oorspronkelijke Einddatum en ook geen recht op de schadeloosstelling uit hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan.

Deze bepaling geldt voor werknemers die onder een reorganisatie vallen waarbij de reorganisatie op of na 1 oktober 2025 aangekondigd wordt en/of een adviesaanvraag op of na 1 oktober 2025 wordt ingediend.
Als het huidige Sociaal Plan gewijzigd wordt, dan zal deze bepaling onderdeel worden van het gewijzigde Sociaal Plan.

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

De arbeidsongeschiktheid dan wel zwangerschapsverlof of bevallingsverlof is geen reden om de herplaatsingsfase en de oriëntatiefase op te schorten of te verlengen. De arbeidsovereenkomst van de werknemer zal niet gedurende de duur van het opzegverbod (104 weken) worden beëindigd.

Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op loondoorbetaling volgens de van toepassing zijnde cao.

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

5. Interne herplaatsing: voorwaarden en voorzieningen

5.1 Bepaling reistijd
De reistijd wordt bepaald op basis van de snelste route van huisadres tot nieuwe standplaats met Google Maps (www.google.com/maps) met gebruikmaking van de standaardinstellingen.

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

5.3 Uitgangspunten bij het aanbieden van een functie
- De werkgever zal de werknemer een passende functie aanbieden voor zover deze beschikbaar is.
- Bij het aanbieden van een functie heeft de werkgever de verplichting om aanbieding(en) te doen van een passende functie, waarbij sprake is van:
  - gelijkblijvende reistijd
  - minder reistijd

  Indien de mogelijkheden hiertoe niet voorhanden zijn, zal de werkgever voor zover mogelijk een aanbieding doen die passend is wat betreft functie-inhoud, maar een reistijd heeft van meer dan 1 uur enkele reis.
- Bij meerdere geschikte kandidaten voor één vacature geldt het anciënniteitbeginsel (de werknemer met de meeste dienstjaren heeft voorrang).
- De werknemer die het niet eens is met de uitkomst van een herplaatsingssprocedure, kan na tussenkomst van de LBC in beroep gaan bij de CBC (**zie bijlage 2**).

5.4 Accepteren of niet accepteren van een aangeboden functie
Na de aanbieding van de werkgever van een passende functie wat betreft functie-inhoud is er een tweetal mogelijkheden:
- de functie is passend wat betreft reistijd
- de functie is niet passend wat betreft reistijd

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

5.4.2 De werknemer kan een aangeboden functie weigeren die passend is maar in dat geval vervallen zijn aanspraken op het Sociaal Plan. 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.

5.4.3 De werknemer die de aangeboden functie accepteert, die passend is wat betreft functie-inhoud, maar waarbij de reistijd (enkele reis woon-werkverkeer) meer bedraagt dan 1 uur c.q. , meer dan 1,5 uur enkele reis woon-werkverkeer bedraagt als er sprake is van hybride werken in de zin van de Regeling Hybride werken uit het

Handboek van FrieslandCampina , maakt aanspraak op de voorzieningen zoals opgenomen in dit hoofdstuk.

5.4.4 De werknemer die de aangeboden functie weigert, die passend is wat betreft functie-inhoud, maar waarbij de reistijd (enkele reis woon-werkverkeer) meer bedraagt dan 1 uur c.q. , meer dan 1,5 uur enkele reis woon-werkverkeer bedraagt als er sprake is van hybride werken in de zin van de Regeling Hybride werken uit het Handboek van FrieslandCampina behoudt zijn aanspraken op het Sociaal Plan.

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

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

Voor de bepaling van de functiegroep zoals bedoeld in artikel 5.7 is als **bijlage 3** bij dit Sociaal Plan een conversietabel opgenomen.

Voor het overige geldt vanaf het moment van benoeming de cao partikulier kaaspakhuisbedrijf.

De werkgever biedt in het geval een werknemer wiens jaarsalaris, op het moment van overgang, hoger is dan het maximum pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in het pensioenreglement van het Kaaspakhuisbedrijf een aanvullende excedentregeling aan.
Als het maximum pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in het pensioenreglement KPH gelijk is aan of hoger is dan het maximum pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in het pensioenreglement zoals van toepassing voor medewerkers in de Zuivelindustrie, dan wordt er geen aanvullende excedentregeling aangeboden en is er ook sprake van een passende functie.

5.6 Accepteren functie en effect op inkomen

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

- 4 maanden: 80% van het verschil;
- 4 maanden: 60% van het verschil;
- 3 maanden: 40% van het verschil;
- 3 maanden: 20% van het verschil.

- Het verschil wordt niet toegekend op het moment dat op basis van het nieuwe rooster het variabele maandsalaris gelijk of hoger wordt dan het oorspronkelijke rooster.

5.7 Recht op verhuiskostenvergoeding
De werknemer, die als gevolg van een sluiting of reorganisatie wordt herplaatst naar een andere vestiging van werkgever, komt in aanmerking voor de verhuiskostenvergoeding van FrieslandCampina, zoals opgenomen in het Handboek Personeelsregelingen.

- Voorwaarde is dat de werknemer door de herplaatsing een nieuwe reistijd heeft langer dan 45 minuten of een reisafstand van meer dan 60 kilometer (beide enkele reis). Uitzondering hierop is de situatie indien de actuele reistijd al langer is dan 45 minuten, dan wel als de actuele reisafstand al meer dan 60 kilometer bedraagt. In dat geval geldt de oorspronkelijke reistijd als grens.
- Daarbij moet of de nieuwe woning liggen binnen een straal van 30 km van de nieuwe standplaats of de werknemer verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn nieuwe standplaats tenminste 60% minder wordt. De straal van 30 kilometer wordt berekend aan de hand van de actuele Google maps (www.google.com/maps) (snelste route).
- De verhuiskostenvergoeding is bruto, tenzij de vigerende fiscale regelgeving een netto vergoeding mogelijk maakt.
- Het recht op verhuiskostenvergoeding ontstaat na de daadwerkelijke verhuizing.

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

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

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

- vergoeding van de weekendreiskosten en maximaal één extra reis woon-werkverkeer v.v. gedurende de werkweek langs de snelste route op basis van de netto fiscale norm conform Handboek Personeelsregelingen (zie ook artikel 5.11);
- vergoeding van de noodzakelijke pensionkosten.

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

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

5.12 Bepaling reistijd en reisafstand
Reistijd en reisafstand worden bepaald op basis van de snelste route van huisadres naar nieuwe standplaats op basis van Google Maps (www.google.com/maps) met gebruikmaking van de standaardinstellingen.

5.13 Duur van de reiskostenvergoeding
De reiskostenvergoeding voor meer dan 30 kilometer enkele reis wordt maximaal 3 jaar betaald.

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

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

6. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

6.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst
Werkgever zal voorafgaande aan de start van de oriëntatiefase de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten. Dit proces wordt reeds in gang gezet tijdens de herplaatsingsfase teneinde het einde van de arbeidsovereenkomst en het einde van de oriëntatiefase samen te laten vallen.

6.2 Vaststellingsovereenkomst
De arbeidsovereenkomst met werkgever wordt beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst wordt voor de start van de oriëntatiefase aangeboden aan werknemer.

6.3 Opzegtermijn
Bij bepaling van de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de opzegtermijn die voor werkgever in individuele situaties geldt.

6.4 Interne herplaatsing voor einddatum
Als de werknemer intern wordt herplaatst voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst, komen de reeds gemaakte afspraken in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vervallen. De werknemer kan wel aanspraak maken op vergoedingen uit hoofdstuk 5, exclusief schadeloosstelling

6.5 De hoogte van de schadeloosstelling
Peildatum voor de berekening van de schadeloosstelling is de datum van de start van de herplaatsingsfase. 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 herplaatsingsfase.

De werknemer ontvangt bij de eindafrekening een éénmalige bruto schadeloosstelling gebaseerd op onderstaande formule:

Bij de berekening van de hoogte van de schadeloosstelling wordt onderscheid gemaakt tussen
- de werknemer die op fulltime basis een bruto maandinkomen heeft van € 7.416,67 of minder;
- de werknemer die op fulltime basis een bruto maandinkomen heeft van meer dan €7.416,67.

6.5.1 Berekening schadeloosstelling bij een bruto maandinkomen gelijk of minder dan € 7.416,67
- 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.

6.5.2 Berekening schadeloosstelling bij een bruto maandinkomen van meer dan € 7.416,67
- 1 maandinkomen per dienstjaar met een maximum van 12 maandinkomens bij 12 of meer dienstjaren.

Hierbij geldt dat wanneer het bedrag van de schadeloosstelling conform artikel 6.5.2 lager mocht zijn dan het bedrag van de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met factor 1.5, dan zal de schadeloosstelling worden aangevuld tot het niveau van de wettelijke

transitievergoeding vermenigvuldigd met factor 1.5. Er is sprake van anti-cumulatie, dus de werknemer ontvangt nooit zowel de schadeloosstelling als de wettelijke transitievergoeding.

6.5.3 Overige afspraken ten aanzien van de schadeloosstelling

Werknemers met een dienstverband korter dan 3 jaar ontvangen minimaal 2 bruto maandinkomens als schadeloosstelling.

Maximering tot AOW

De totale schadeloosstelling zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de Einddatum (datum einde arbeidsovereenkomst), maar niet lager dan het totaalbedrag van de wettelijke transitievergoeding.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als de som van de bruto maandinkomens (100%) vanaf de Einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt minus de naar verwachting te ontvangen individuele inkomsten (dat wil zeggen, de WW, PAWW) door de werknemer na de Einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Als de berekende schadeloosstelling op grond van hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan hoger is dan de verwachte inkomstenderving, dan wordt uit het verschil tussen deze twee bedragen (eventuele) pensioenschade gecompenseerd. De te compenseren pensioenschade is het bruto bedrag aan werkgevers- en werknemerspremie per maand, berekend over het laatst genoten maandinkomen van de werknemer voor de maanden na de Einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en is gemaximeerd op het hiervoor genoemde verschil tussen de berekende schadeloosstelling en de verwachte inkomstenderving.

Een voorbeeldberekening met en zonder pensioencompensatie is terug te vinden in **bijlagen 4 en 5.**

6.6 Uitkering schadeloosstelling

De schadeloosstelling – wordt uitgekeerd nadat het dienstverband is beëindigd met wederzijds goedvinden. Uitkering zal geschieden binnen een maand na het einde van het dienstverband en zal samenvallen met de reguliere betalingstijdstippen van de salarissen bij werkgever.

6.7 Plaatsmakersregeling

Een werknemer wiens functie niet komt te vervallen, maar plaats wil maken voor een herplaatingskandidaat kan een verzoek indienen voor de plaatsmakersregeling. De werkgever bepaalt in alle omstandigheden of de plaatsmakersregeling toegepast wordt. Tegen de beslissing op het verzoek is geen bezwaar of beroep mogelijk. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- De werknemer die de functie inneemt van de plaatsmaker, dient geschikt te zijn.
- De arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker eindigt met wederzijdse goedvinden op de oorspronkelijke vervaldatum van de functie via een vaststellingsovereenkomst en de plaatsmaker ontvangt een schadeloosstelling van 1 maandinkomen per dienstjaar met een maximum van 12 maandinkomens en gemaximeerd op EUR 89.000,- bruto (op basis van een fulltime dienstverband).

- De plaatsmaker heeft verder geen recht op toepassing van andere bepalingen van dit Sociaal Plan.

7. Het Mobiliteitscentrum

7.1 Doelstelling
De werkgever richt een Mobiliteitscentrum in. Doel van het Mobiliteitscentrum is de werknemer in het kader “Van Werk naar Werk” actief te bemiddelen naar een nieuwe functie binnen de onderneming. Indien herplaatsing binnen de onderneming niet mogelijk blijkt, ondersteunt het Mobiliteitscentrum de werknemer bij de oriëntatie op de externe arbeidsmarkt. Gedurende de herplaatsingsfase en/of de oriëntatiefase wordt de werknemer door het Mobiliteitscentrum begeleid. De kosten van het Mobiliteitscentrum komen voor rekening van de werkgever.

De Stuurgroep wordt op reguliere basis geïnformeerd over de werkzaamheden en resultaten van het Mobiliteitscentrum.

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

7.3 Taken, verantwoordelijkheden en werkwijze Mobiliteitscentrum
- Het bijstaan van de werkgever bij de uitvoering van de afspraken gemaakt in het Sociaal Plan.
- Het bemiddelen van de werknemer naar een nieuwe functie binnen werkgever.
- Het ondersteunen van de werknemer bij het zoeken naar een functie buiten werkgever.
- 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.
- 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 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 werknemer wijzen op de voor hem passende interne functies en hem voorrang geven ten opzichte van externen en FrieslandCampina werknemers die niet door een sluiting en/of reorganisatie geraakt worden.
- 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 boventallig verklaren.

7.4 Verplichtingen van de werknemer

Van de betrokken werknemer wordt de volledige medewerking verwacht inzake de uitvoering van het Plan van Aanpak als bedoeld onder 7.3, de ingezette instrumenten en ondersteunende activiteiten. Bij passiviteit van de werknemer kan besloten worden de activiteiten van het Mobiliteitscentrum te staken. De werkgever kan vervolgens stappen ondernemen om over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zonder dat aanspraak gemaakt kan worden op welke vorm van vergoeding dan ook. Dit doet de werkgever pas nadat hij eerst een waarschuwing gegeven heeft. De rechten op het Sociaal Plan zijn dan niet meer van toepassing.

8. Her-, om- en bijscholing

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

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

Tijd te investeren door werknemer	*Functiegroep*
Opleidingstijd zo veel mogelijk in bedrijfstijd. Opleidingstijd buiten het rooster worden vergoed op basis van 100% uren en kan niet leiden tot toeslagen.	• Cao1 Zuivel: groep 1 tot en met 6 • Cao KPH: groep A tot en met D
Opleidingstijd gedurende het rooster wordt geacht bedrijfstijd te zijn en wordt doorbetaald. Opleidingstijd buiten het rooster wordt niet vergoed.	• Cao 1 Zuivel: groep 7 tot en met 8 • Cao KPH: groep E tot en met G
Opleidingstijd vindt uitsluitend plaats in eigen tijd, tenzij de opleiding alleen gedurende werktijd gevolgd kan worden.	• Cao Hoger Personeel • Cao KPH: hoger dan groep G

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

9 Afspiegeling

9.1 Afspiegeling bij vermindering formatieplaatsen

Indien meerdere werknemers in een uitwisselbare functie werkzaam zijn en het aantal formatieplaatsen vermindert, dan geldt het afspiegelingsbeginsel zoals vastgelegd in de Ontslagregeling. Peildatum voor de afspiegeling is de datum van het besluit werkgever. De werknemers zullen inzage krijgen in de wijze van toepassing van de afspiegeling. Voor het vaststellen of sprake is van een uitwisselbare functie zullen de criteria worden toegepast zoals bepaald in de Ontslagregeling.

9.2 Vrijwilligersregeling

Indien meerdere werknemers in een uitwisselbare functie werkzaam zijn en het aantal formatieplaatsen vermindert, dan geldt het volgende. De werknemer kan voor datum besluit werkgever op vrijwillige basis aangeven dat hij vrijwillig vertrekt, tenzij er nog herplaatsingsmogelijkheden zijn.

De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden op de oorspronkelijke vervaldatum van de functie via een vaststellingsovereenkomst en de werknemer ontvangt een schadeloosstelling van 1 maandinkomen per dienstjaar met een maximum van 12 maandinkomens en gemaximeerd op EUR 89.000,- bruto (op basis van een fulltime dienstverband).

In de adviesaanvraag geeft de werkgever aan of artikel 9.2 van het Sociaal Plan wordt toegepast. Werkgever past deze regeling altijd toe, tenzij er voldoende herplaatsingsmogelijkheden zijn. Als de vrijwilligersregeling wordt toegepast, dan kunnen werknemers op een afgesproken moment kenbaar maken dat zij hier gebruik van willen maken.

Indien het besluit van werkgever leidt tot een grotere reductie dan is aangegeven in de adviesaanvraag, en er dus extra krimp noodzakelijk is of er wordt in de adviesaanvraag aangegeven dat de vrijwilligersregeling niet van toepassing is, terwijl dit wel het geval is omdat er toch geen of minder herplaatsingsmogelijkheden zijn, wordt de mogelijkheid voor nieuwe (extra) vrijwilligers binnen de uitwisselbare functie (groep) direct gecommuniceerd naar betrokken werknemers en medezeggenschap. Werknemers hebben dan de mogelijkheid om zich aan te melden als vrijwilliger op dezelfde wijze en tegen dezelfde regels als bedoeld in dit artikel van het sociaal plan.

10 Overige algemene bepalingen

10.1 Wijziging /opzegging van het Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan geldt van 1 december 2023 tot 31 december 2026.

10.2 Geen terugbetalingsverplichting studie/cursus

Wanneer de werknemer voor datum besluit werkgever een bepaalde studie of cursus volgde of heeft gevolgd, waarvan de kosten al zijn vergoed, rust op de werknemer geen terugbetalingsverplichting.

Indien een studiejaar voor de herplaatsingsfase is gestart en nog door werknemer moet worden afgemaakt, zullen de afgesproken studiekosten voor dit studiejaar nog worden vergoed en geldt geen terugbetalingsverplichting voor werknemer. Indien nog niet alle afgesproken kosten zijn vergoed en de studie loopt nog meerdere studiejaren, dan zal werkgever de kosten tot een maximaal bedrag van EUR 7.500,- ex btw aan werknemer uitbetalen.

10.3 Vervallen concurrentiebeding

Indien tussen werkgever en de werknemer een relatie- en/of concurrentiebeding is afgesproken, komt resp. komen bij beëindiging van het dienstverband het beding resp. de bedingen te vervallen.

10.4 Juridische kosten of kosten voor financieel advies

De werknemer, wiens dienstverband eindigt met wederzijds goedvinden, heeft recht op een vergoeding voor kosten van juridische bijstand en/of financieel advies tezamen van maximaal EUR 750,- exclusief btw.

De juridisch of financieel adviseur van de Werknemer dient de declaratie ten name van de Werknemer op te stellen en de Werknemer dient zelf voor betaling van de declaratie aan zijn juridisch of financieel adviseur zorg te dragen. De Werknemer declareert voor de Einddatum.

10.5 Geschillen tussen werkgevers en vakorganisaties

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

10.6 Verplichtingen

De betrokken werknemer is verplicht om mee te werken aan de toepassing van de regelingen zoals opgenomen in dit Sociaal Plan. Hiertoe behoren ook de afspraken in het schriftelijke Plan van Aanpak (zie 4.3). De (inspannings-)verplichtingen van de werkgever gelden zolang de werknemer voldoet aan zijn verplichtingen. Als de werknemer niet voldoet aan zijn verplichtingen, dan kan zijn arbeidsovereenkomst worden beëindigd door de werkgever. Dit gebeurt pas nadat de werkgever de werknemer hiervoor een waarschuwing heeft gegeven. Het Sociaal Plan is dan niet meer van toepassing op deze werknemer.

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

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

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

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

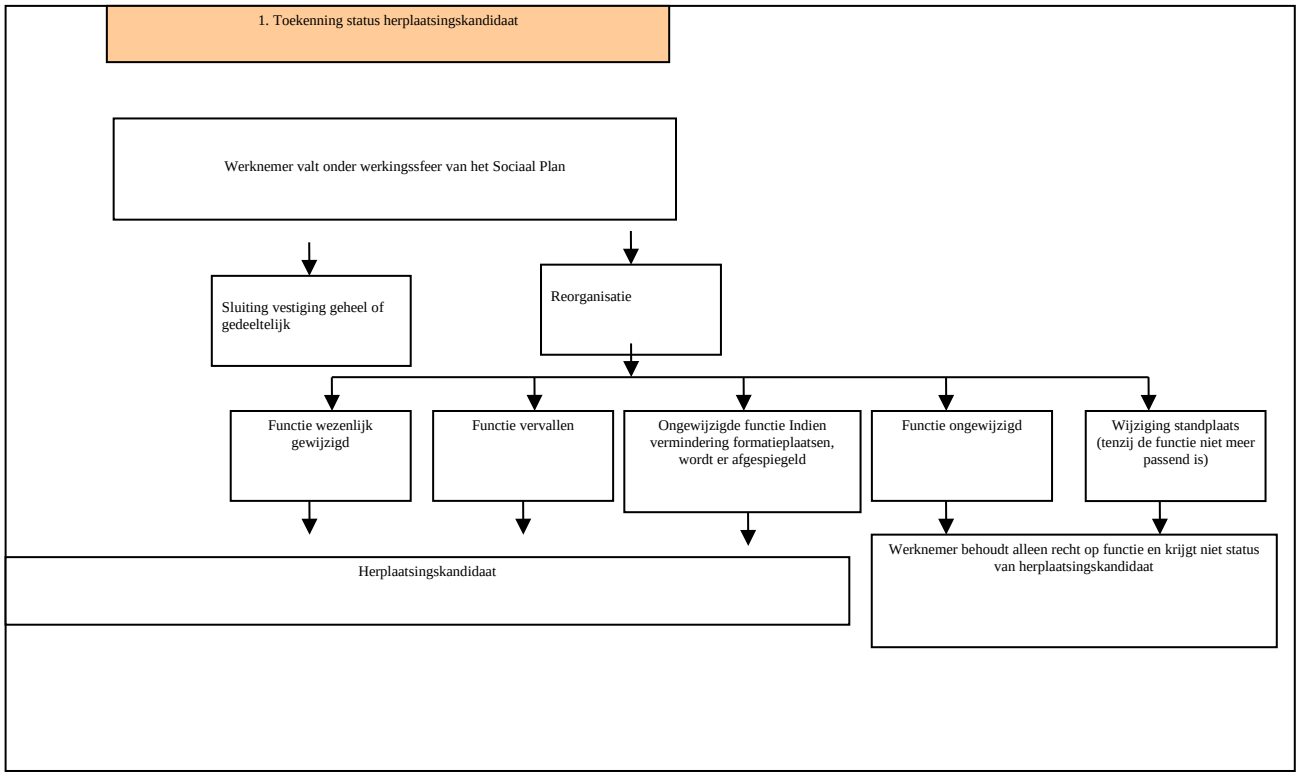
10.10 Slotbepaling
Indien tijdens de duur van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving danwel bedrijfsomstandigheden die en die effect hebben op dit Sociaal Plan, zullen partijen in overleg treden over aanpassing van dit Sociaal Plan. Aanvullingen en wijzigingen op dit sociaal plan vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen werkgever en vakbonden. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regelingen alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet zo nodig overleg te plegen.

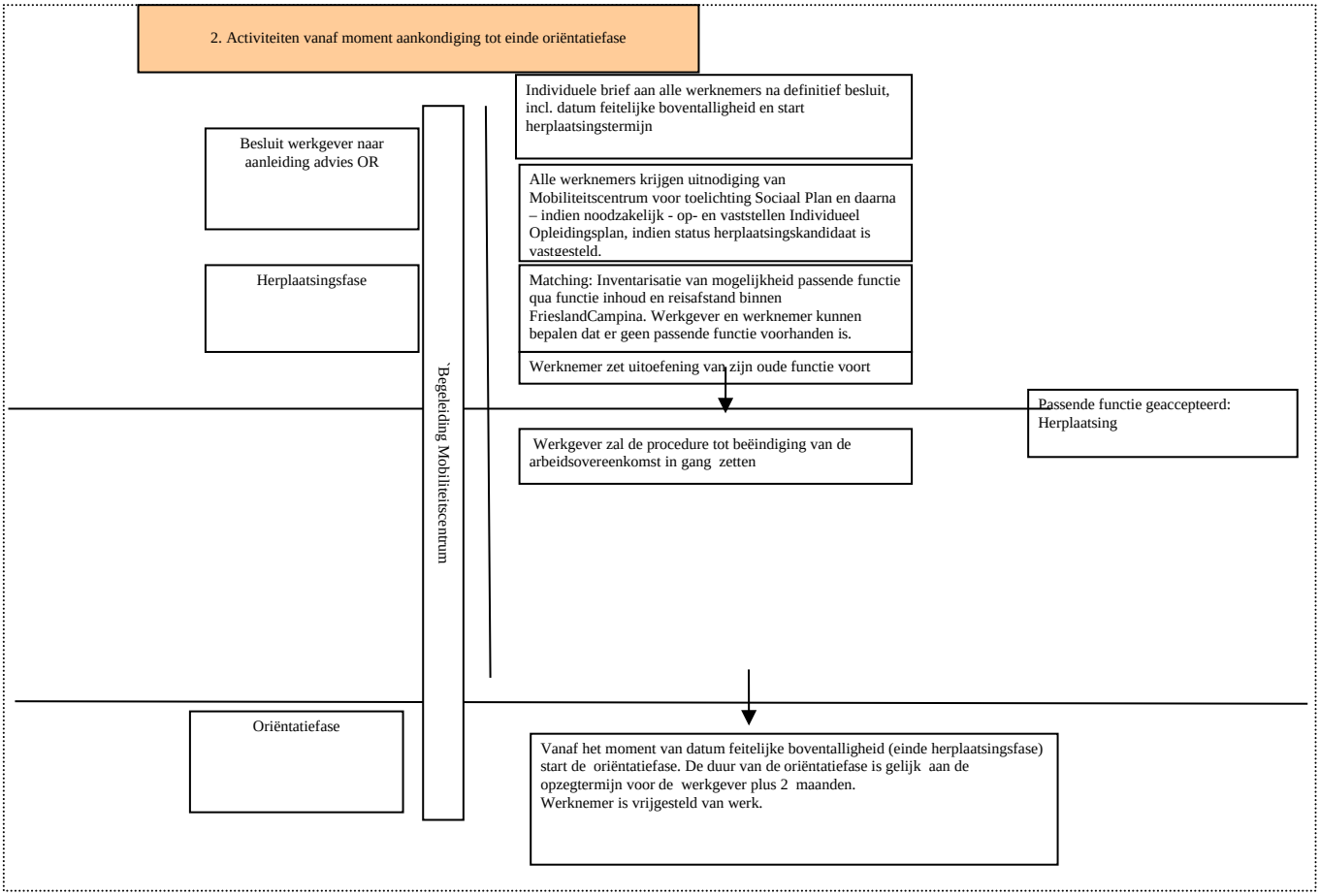
Ondertekening

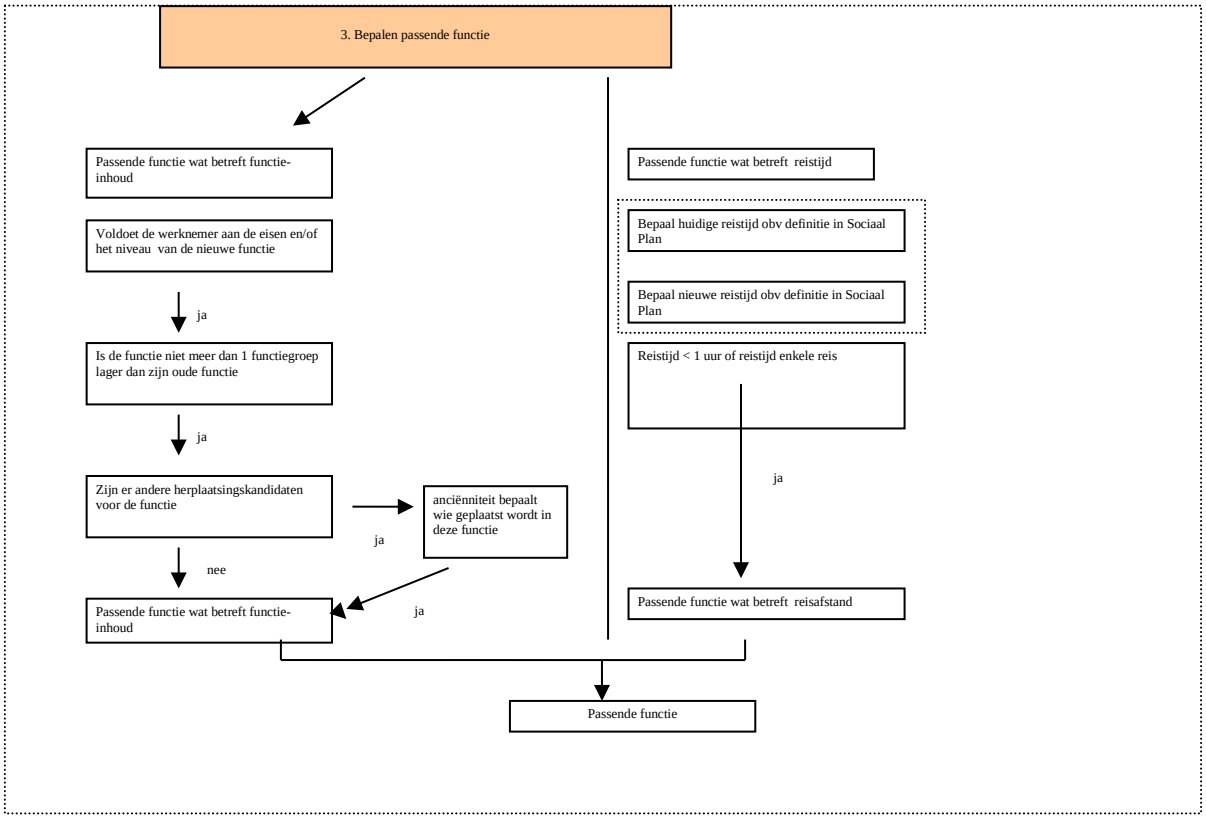
Aldus opgemaakt en ondertekend op [DATUM] te Amersfoort,

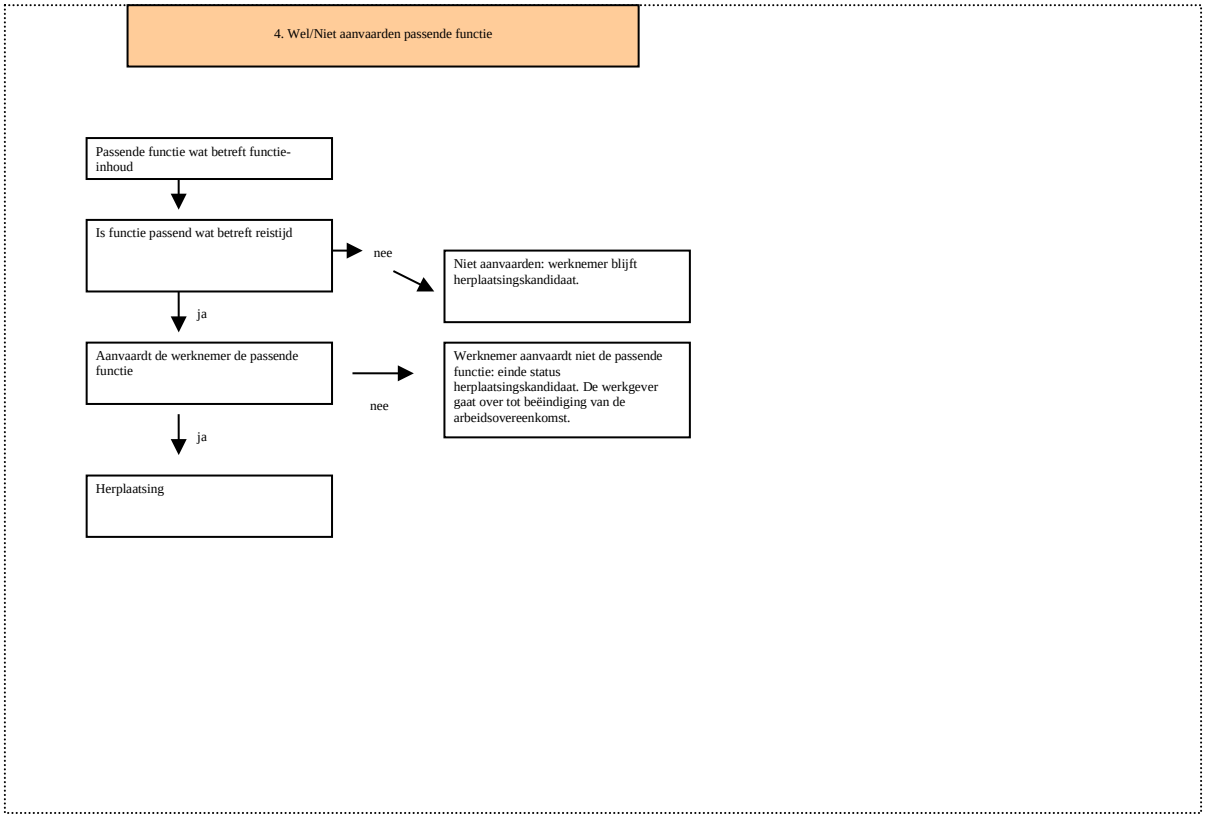
Voor de vakorganisaties:	Voor de werkgever:
FNV:	KoninklijkeFrieslandCampinaN.V.:
Bestuurder	Director HR
	Director Rewards & Employee Relations
CNV Vakmensen:	
Bestuurder	
De Unie:	
Bestuurder	

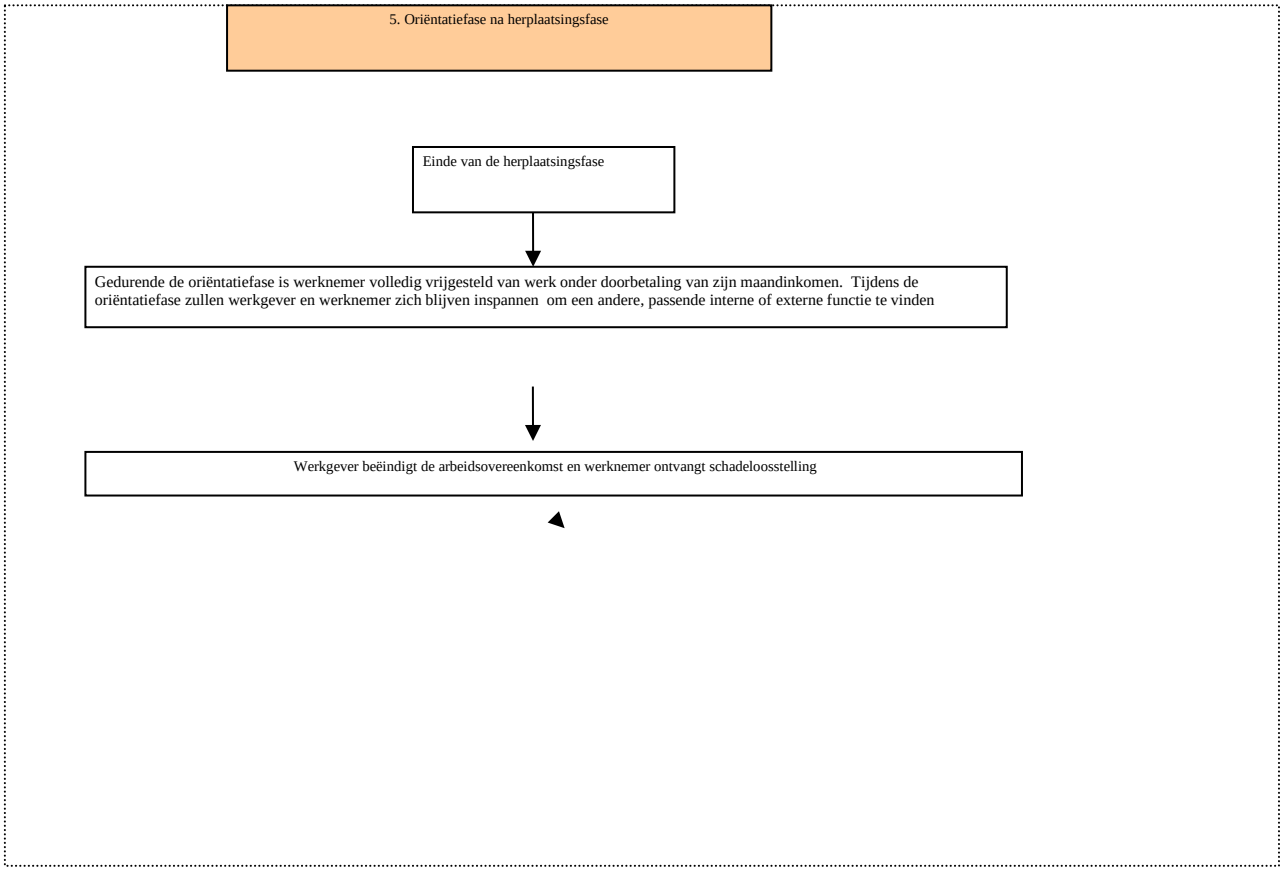
Bijlage 1 Stroomschema’s (ter illustratie: tekst van het sociaal plan is leidend)



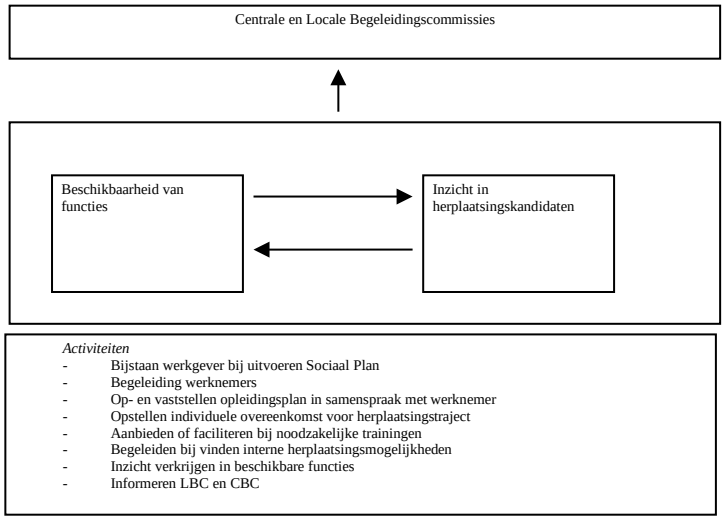

2. Activiteiten vanaf moment aankondiging tot einde oriëntatiefase
Individuele brief aan alle werknemers na definitief besluit, incl. datum feitelijke boventalligheid en start herplaatsingstermijn
Besluit werkgever naar aanleiding advies OR
Alle werknemers krijgen uitnodiging van Mobiliteitscentrum voor toelichting Sociaal Plan en daarna – indien noodzakelijk - op- en vaststellen Individueel Opleidingsplan, indien status herplaatsingskandidaat is vastgesteld.
Herplaatsingsfase
Matching: Inventarisatie van mogelijkheid passende functie qua functie inhoud en reisafstand binnen FrieslandCampina. Werkgever en werknemer kunnen bepalen dat er geen passende functie voorhanden is.
Werknemer zet uitoefening van zijn oude functie voort
Begeleiding Mobiliteitscentrum
Passende functie geaccepteerd: Herplaatsing
Werkgever zal de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten
Oriëntatiefase
Vanaf het moment van datum feitelijke boventalligheid (einde herplaatsingsfase) start de oriëntatiefase. De duur van de oriëntatiefase is gelijk aan de opzegtermijn voor de werkgever plus 2 maanden.
Werknemer is vrijgesteld van werk.


3. Bepalen passende functie
Passende functie wat betreft functie-inhoud
Voldoet de werknemer aan de eisen en/of het niveau van de nieuwe functie
ja
Is de functie niet meer dan 1 functiegroep lager dan zijn oude functie
ja
Zijn er andere herplaatsingskandidaten voor de functie
anciënniteit bepaalt wie geplaatst wordt in deze functie
ja
nee
Passende functie wat betreft functie-inhoud
ja
Passende functie wat betreft reistijd
Bepaal huidige reistijd obv definitie in Sociaal Plan
Bepaal nieuwe reistijd obv definitie in Sociaal Plan
Reistijd < 1 uur of reistijd enkele reis
ja
Passende functie wat betreft reisafstand
Passende functie


4. Wel/Niet aanvaarden passende functie
Passende functie wat betreft functie-inhoud
Is functie passend wat betreft reistijd
nee
Niet aanvaarden: werknemer blijft herplaatsingskandidaat.
ja
Aanvaardt de werknemer de passende functie
Werknemer aanvaardt niet de passende functie: einde status herplaatsingskandidaat. De werkgever gaat over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
nee
ja
Herplaatsing


5. Oriëntatiefase na herplaatsingsfase
Einde van de herplaatsingsfase
Gedurende de oriëntatiefase is werknemer volledig vrijgesteld van werk onder doorbetaling van zijn maandinkomen. Tijdens de oriëntatiefase zullen werkgever en werknemer zich blijven inspannen om een andere, passende interne of externe functie te vinden
Werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst en werknemer ontvangt schadeloosstelling

6. Mobiliteitscentrum



Activiteiten

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

Bijlage 2 Begeleidingscommissies (Stuurgroep, CBC en LBC)

1.1 Algemeen
Er wordt een permanente Stuurgroep ingesteld. Deze Stuurgroep ziet toe op een redelijke en billijke uitvoering van het Sociaal Plan.
Er wordt een permanente Centrale Begeleidings Commissie (CBC) ingesteld. De CBC fungeert als beroepsorgaan inzake de uitleg en redelijke en billijke toepassing van dit Sociaal Plan.
Ter begeleiding van de sluiting of reorganisatie wordt een 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)

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

1.3.2 Samenstelling LBC
De LBC wordt paritair samengesteld en bestaat uit 4 leden, te weten:
- 2 leden medezeggenschap locatie;
- Een medewerker van Human Resource die zo dicht mogelijk bij de uitvoering van de RfA staat;
- De locatiemanager of de hoogst leidinggevende van de betreffende werkmaatschappij.
- Het voorzitterschap berust bij de locatiemanager of de hoogst leidinggevende.

1.3.3 Taken LBC
De taken van de LBC luiden als volgt:
- Overleg voeren over de voortgang van het herplaatsingsproces. Hiertoe verplicht FrieslandCampina zich aan de LBC fasegewijs informatie te verstrekken over de beschikbare herplaatsingsscenario's, het proces van boventallig verklaren van werknemers en het verloop van de uitvoering van de herplaatsingsovereenkomsten met de werknemers.
- Te toetsen of de belangen van de werknemers en de werkgever zo goed mogelijk worden behartigd waartoe FrieslandCampina in de uitvoering van de sluiting of reorganisatie fasegewijs de nodige informatie aan de LBC zal verstrekken ter zake van

herplaatsingen; FrieslandCampina verplicht zich om de LBC te informeren over de beschikbare functies;
- Op verzoek van de werknemer kunnen de LBC leden die benoemd zijn vanuit de medezeggenschap begeleiding verlenen bij de individuele gesprekken met het locatiemanagement of de locale Human Resource manager;
- Overleg voeren met het management indien werknemers bij de LBC hebben aangegeven het niet eens te zijn met de toepassing van het Sociaal Plan;
- Erop toezien dat in de schriftelijke mededelingen, die aan de werknemers worden gedaan over besluiten ten aanzien van de toepassing van het Sociaal Plan, de opvatting van de LBC wordt opgenomen;
- Het opmaken van een evaluatierapport ten behoeve van de CBC.

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

1.4 Centrale Begeleidingscommissie (CBC)

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

1.4.2 Samenstelling CBC
De CBC is als volgt samengesteld:
- 2 leden aangewezen door de werkgever;
- 2 leden aangewezen door de vakorganisaties en de COR.
- 1 onafhankelijk voorzitter met stemrecht, benoemd door partijen betrokken bij dit Sociaal Plan.

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

1.4.3 Taken CBC
De taken van de CBC luiden als volgt:
- Fungeren als instantie tot wie de individuele werknemer en/of de LBC zich schriftelijk kan richten, als deze het niet eens is met de uitvoering of toepassing van het Sociaal Plan.
- Beroepsinstantie als een werknemer het niet eens is met het oordeel van werkgever dat een functie passend zou zijn en/of met het oordeel dat een werknemer niet geschikt zou zijn voor een passende functie en/of als een werknemer het niet eens is met de wijze van toepassing van de afspiegeling voor zijn individuele casus. In dat geval zal de werkgever zo spoedig mogelijk een overzicht verstrekken van de geboortedata en indiensttredingsdata van de betreffende werknemers in de wederkerig uitwisselbare functie(s) waarover in het geheel is afgespiegeld.
- Het besluiten over aangeboden geschillen
- De bewaking van de uitvoering van het Sociaal Plan in algemene zin;
- Partijen te adviseren in gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet.

1.4.4 Geschillen tussen werknemer en werkgever

- Alvorens de werknemer zich wendt tot de CBC dient deze het geschil tussen werknemer en werkgever eerst te hebben gemeld bij de LBC. Indien er geen LBC actief is, kan het geschil direct worden voorgelegd aan de CBC.
- De werknemer is verplicht zijn bezwaren binnen veertien dagen nadat een schriftelijk besluit van de LBC over de toepassing van het Sociaal Plan aan hem is medegedeeld schriftelijk te melden bij de CBC. De werknemer is verplicht te omschrijven wat zijn bezwaren zijn en deze te motiveren.
- Alvorens terzake een uitspraak te doen, kan de LBC en de betreffende werknemer door de CBC worden gehoord. De CBC krijgt de beschikking over de relevante documentatie van het Mobiliteitscentrum en de relevante documentatie van de LBC.
- De besluitvorming binnen de CBC vindt plaats op basis van meerderheid van stemmen.
- De CBC besluit binnen één maand nadat de werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt en de werkgever deelt dit besluit schriftelijk mede aan:
  - de werknemer die het bezwaar heeft ingediend;
  - de LBC.
- Tegen een besluit van de CBC is geen beroep mogelijk, behoudens de wettelijke mogelijkheid de zaak aanhangig te maken bij de burgerlijke rechter.

1.5 Geheimhouding

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

1.6 Externe deskundigheid

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

1.7 Kosten

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

Bijlage 3 Conversietabel

Onderwerp A: Toepassing Sociaal Plan (1)	**Zuivel**		**KPH**		**Sociaal Plan**	**Toelichting**
Functieniveau	Groep	Orba-punten	Groep	Orba-punten	1 functiegroep verschil is passend en toekenning nominale persoonlijke toeslag (PT). Bij meer dan 1 functiegroep lager: verschil van de meerdere salarisgroep over 3 jaar als bedrag ineens uitbetalen. Bij minimaal gelijk blijvend functieniveau negatief salarisverschil omzetten in PT. Zie interne overplaatsing 5.6 3e bullet. Toekomstige salarisverhogingen volgen de CAO KPH. PT blijft nominaal	Afspraak Stuurgroep: Zuivel Groep 1, 2 en 3 is altijd passend*, waar je ook in de KPH naar toe gaat. Verder is passend*: Van 4 naar B en hoger Van 5 naar C en hoger Van 6 naar C en hoger Van 7 naar D en hoger Van 8 naar E en hoger Passend betekent hier dat iemand bij overgang een nominale PT krijgt.
	I	0 - 39,5	A	0 - 44,5		
	II	40 - 59,5	B	45 - 69,5		
	III	60 - 79,5	C	70 - 94,5		
	IV	80 - 99,5				
	V	100 - 119,5	D	95 - 119,5		
	VI	120 - 139,5	E	120 -144,5		
	VII	140 - 159,5	F	145 - 169,5		
	VIII	160 - 179,5	Z	170 - 179,5		
			*De keuze om van (CAO)Zuivel naar (CAO) Kaaspakhuis over te gaan is vrijwillig. Dit houdt in dat een 'aanbieding' in de zin van het Sociaal Plan art 5.4 en 5.5 niet van toepassing is; (5.4) is geen toepassing anciënniteitbeginsel bij selectie en (5.5) is geen stappen tot beëindiging van het dienstverband bij niet accepteren.			

Bijlage 4 Voorbeeldberekening maximering tot AOW (wel pensioencompensatie)
Let wel, dit is een fictief voorbeeld waar geen rechten aan ontleend kunnen worden.

· Stel het bruto maandinkomen is EUR 3.000 (inclusief 8% vakantiegeld en overige emolumenten, o.a. ploegentoeslag) en de werknemer is geboren op 1 december 1959 (AOW op 67 jaar, dus op 1 december 2026).

· De werknemer is op 1 april 2000 in dienst getreden. De beëindiging dienstverband staat gepland op 1 april 2024 (inclusief opzegtermijn).

· De werknemer in dit voorbeeld heeft recht op een maximale totale schadeloosstelling van EUR 108.000 (1,5 maandinkomen per dienstjaar – 24 maandinkomens-), maar zal worden gemaximeerd.

· Eerst moet de *verwachte inkomstenderving* berekend worden, te weten *het aantal maanden tot AOW* minus *de naar verwachting te ontvangen individuele inkomsten* (WW en PAWW).

· De periode te overbruggen is van 1 april 2024 tot 1 december 2026, dit is 2 jaar en 8 maanden (= 32 maanden). De som van de resterende bruto maandinkomens is in totaal EUR 96.000

· Daar moet van af worden getrokken de te verwachten te ontvangen individuele inkomsten. De werknemer heeft in dit voorbeeld recht op 24 maanden WW en op 8 maanden PAWW:
· 2 maanden WW (75% van EUR 3.000 * x 2) = EUR 4.500
· 22 maanden WW (70% van EUR 3.000 x 22) = EUR 46.200
· 8 maanden PAWW tot AOW (70% van EUR 3.000 x 8) = EUR 16.800

De verwachte inkomsten zijn in totaal: EUR 67.500

· Het verschil tussen EUR 96.000 en EUR 67.500 is EUR 28.500 (de *gemaximeerde schadeloosstelling*)

· Deze gemaximeerde schadeloosstelling is lager dan de schadeloosstelling van hoofdstuk 6 (EUR 108.000). Er is dus nog ruimte van EUR 79.500 om pensioenschade te compenseren.
· De te compenseren pensioenschade is het bruto bedrag aan werkgevers- en werknemerspremie per maand, berekend over het laatst genoten maandinkomen van de werknemer voor de maanden na de Einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

· In dit voorbeeld is het bruto bedrag aan werkgevers- en werknemers premie per maand tezamen EUR 500. Dit moet vermenigvuldigd worden met 32 maanden = EUR 16.000. Dit bedrag is lager dan de ruimte voor pensioenschadereparatie van EUR 79.500.

· De definitieve schadeloosstelling is dan EUR 28.500 (inkomen tot AOW) + EUR 16.000 (pensioencompensatie) = EUR 44.500 bruto.· De vergoeding zal echter nooit lager mogen zijn dan de wettelijke transitievergoeding (8 maandinkomens, EUR 24.000), maar dit bedrag is lager dan de gemaximeerde schadeloosstelling. En derhalve ontvangt de werknemer in dit voorbeeld EUR 44.500 bruto.

* Het UWV berekent de hoogte van de WW-uitkering met het sv-loon (loon sociale verzekeringen) dat de werknemer verdiende in het jaar voordat hij/zij werkloos werd. Dat kan verschillen met het normale maandloon. Voor het voorbeeld is uitgegaan van het normale maandloon.

Bijlage 5 Voorbeeldberekening maximering tot AOW (geen pensioencompensatie)
Let wel, dit is een fictief voorbeeld waar geen rechten aan ontleend kunnen worden.

· Stel het bruto maandinkomen is EUR 3.000 (inclusief 8% vakantiegeld en overige emolumenten, o.a. ploegentoeslag) en de werknemer is geboren op 1 december 1959 (AOW op 67 jaar, dus op 1 december 2026).

· De werknemer is op 1 december 2017 in dienst getreden. De beëindiging dienstverband staat gepland op 1 april 2024 (inclusief opzegtermijn).

· De werknemer in dit voorbeeld heeft recht op een maximale totale schadeloosstelling van EUR 28.500 (1,5 maandinkomen per dienstjaar – 6,333.. maandinkomens-), maar zal worden gemaximeerd.

· Eerst moet de *verwachte inkomstenderving* berekend worden, te weten *het aantal maanden tot AOW* minus *de naar verwachting te ontvangen individuele inkomsten* (WW en PAWW)

· De periode te overbruggen is van 1 april 2024 tot 1 december 2026, dit is 2 jaar en 8 maanden (= 32 maanden). De som van de resterende bruto maandinkomens is in totaal EUR 96.000

· Daar moet van af worden getrokken de te verwachten te ontvangen individuele inkomsten. De werknemer heeft in dit voorbeeld recht op 24 maanden WW en op 8 maanden PAWW (waarbij uitgegaan wordt dat de werknemer bij de vorige werkgever WW rechten heeft opgebouwd).

· 2 maanden WW (75% van EUR 3.000* x 2) = EUR 4.500
· 22 maanden WW (70% van EUR 3.000 x 22) = EUR 46.200
· 8 maanden PAWW tot AOW (70% van EUR 3.000 x 8) = EUR 16.800

De verwachte inkomsten zijn in totaal: EUR 67.500

· Het verschil tussen EUR 96.000 en EUR 67.500 is EUR 28.500 (de *gemaximeerde schadeloosstelling*)

· Deze gemaximeerde schadeloosstelling is gelijk aan de schadeloosstelling van hoofdstuk 6 (EUR 28.500). Er is dus geen ruimte om pensioenschade te compenseren.

· In dit voorbeeld zal de werknemer een schadeloosstelling van EUR 28.500 ontvangen en dat is gelijk aan de gemaximeerde schadeloosstelling, dus van maximering is geen sprake. Toepassing van de pensioencompensatie is derhalve niet aan de orde.

De vergoeding zal echter nooit lager mogen zijn dan de wettelijke transitievergoeding (2,11 maandinkomens, EUR 6.330), maar dit bedrag is lager dan de gemaximeerde schadeloosstelling. En derhalve ontvangt werknemer in dit voorbeeld EUR 28.500 bruto.

* Het UWV berekent de hoogte van de WW-uitkering met het sv-loon (loon sociale verzekeringen) dat de werknemer verdiende in het jaar voordat hij/zij werkloos werd. Dat kan verschillen met het normale maandloon. Voor het voorbeeld is uitgegaan van het normale maandloon.