



Sociaal Plan DELTA Biovalue Nederland BV

Augustus 2010

1. Inleiding

In het kader van het besluit van de directie van DELTA NV, eigenaar van DELTA Biovalue BV en daarmee van DELTA Biovalue Nederland BV (verder te noemen Biovalue), d.d. 13 juli 2010 tot sluiting van de Biovalue-fabriek in Eemshaven zijn Biovalue, hierna te noemen werkgever, enerzijds en FNV Bondgenoten, hierna te noemen vakbond, anderzijds een sociaal plan overeengekomen om de gevolgen van deze sluiting op te vangen voor de werknemers wiens arbeidsplaats als gevolg van de sluiting komt te vervallen.

Op 16 juli 2010 is door de directie een melding in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag gedaan bij UWV. Eveneens is een brief betreffende 'Raadpleging bij collectief ontslag' verstuurd aan FNV. Navraag bij CNV heeft uitgewezen dat deze vakbond geen leden heeft onder de werknemers van Biovalue. Op basis hiervan heeft CNV bij monde van haar bestuurder aangegeven dat deelname aan de totstandkoming van dit Sociaal Plan niet relevant is.

2. Definities

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

Werkgever:

De directie van DELTA Biovalue Nederland BV te Eemshaven

Werknemer:

De werknemer welke op arbeidsovereenkomst in dienst is van Biovalue te Eemshaven.

Salaris: het bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoelage, vaste ploegentoeelage en consignatietoelage.

Re-integratiebedrijf: Het re-integratiebedrijf dat de werknemer begeleidt bij het vinden van een nieuwe baan.

3. Looptijd

Dit Sociaal Plan gaat in op 16 juli 2010 en geldt tot en met 15 mei 2011

4. Werkingsfeer.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers welke op arbeidsovereenkomst in dienst zijn van DELTA Biovalue Nederland te Eemshaven met een per 16 juli 2010 van kracht zijnde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde danwel bepaalde tijd.

5. Uitgangspunten Sociaal Plan

a. Dit sociaal plan heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze binnen de in dit plan gestelde termijn oplossen van werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van de sluiting van de fabriek te Eemshaven.

- b. De werkgever zal zich maximaal inspannen om de werknemer te begeleiden van werk naar werk. De werknemer heeft de keuze hier al dan niet gebruik van te maken.
- c. Dit plan geeft duidelijkheid over de financiële vergoeding als gevolg van het ontslag, en de keuzemogelijkheden die de werknemer daarin heeft.

Resumerend zijn voor de werknemer de volgende opties aanwezig:

- A. Gebruik maken van de re-integratiebegeleiding van het door werkgever in te schakelen re-integratiebureau (artikelen 6, 7 en 8).
- B. Afzien van begeleiding van het re-integratiebureau (artikelen 6, 7, 9)
- C. Voor 1 oktober 2010 op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst beëindigen (artikelen 6, 7 10)

6. Beëindiging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst tussen Biovalue en de werknemer zal worden beëindigd (na het verkrijgen van de vergunning van UWV daartoe, met inachtneming van de geldende opzegtermijn van 1 maand) per 1 november 2010.

7. Eenmalige uitkering bij einde dienstverband.

Aan de werknemer wordt binnen 1 maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de eindafrekening een vergoeding uitgekeerd ter hoogte van de kantonrechterformule ($c=1$).

Ononderbroken uitzendjaren direct voorafgaand aan datum aanvang dienstverband tellen mee in de berekening van de vergoeding. Van een ononderbroken uitzendjaar is sprake als in een jaar de medewerker 6 maanden of langer van de 12 maanden als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt. De medewerker dient het bestaan van de uitzendjaren aannemelijk te maken.

Bij de berekening van de hoogte van de ontslagvergoeding wordt de volgende formule toegepast ("kantonrechtersformule").

A x B x C, waarbij

- A. staat voor het aantal gewogen dienstjaren. Dienstjaren tot de 35-jarige leeftijd tellen voor 0,5, van 35 jaar tot het moment dat de leeftijd wordt bereikt van 45 jaar tellen ze voor 1, van 45 – tot 55-jarige leeftijd voor 1,5, en vanaf de 55-jarige leeftijd voor 2 .
- B. staat voor het bruto-maandsalaris inclusief vakantiegeld en ploegentoeelage. In uitzonderlijke gevallen kan hierbij structureel overwerk worden betrokken. Dit ter beoordeling van de werkgever.
- C. Staat voor de correctiefactor (bij schuldloos ontslag = factor 1); Deze factor wordt op 1 gesteld.

Medewerkers met een (voortgezet) contract voor bepaalde tijd ontvangen eveneens een ontslagvergoeding conform dit artikel

De peildatum voor de leeftijd is de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Voor de afronding van dienstjaren geldt eveneens de ontslagdatum als peildatum. Bij een periode van korter dan 6 maanden wordt op hele jaren naar naar beneden afgerond, en bij 6 maanden en meer naar boven.

8. Loopbaanbegeleiding en outplacement

De afspraken in dit artikel gelden voor diegene die kiezen voor begeleiding van een re-integratiebureau en dienen ter ondersteuning van medewerkers om een nieuwe (werk)toekomst te realiseren.

a. middels bemiddeling door UWV Werkbedrijf zal getracht worden contacten tot stand te laten komen tussen werknemer en potentiële nieuwe werkgevers .

Eveneens wordt door inschakeling van UWV zo snel mogelijk informatie aan de werknemers gegeven over de gevolgen van werkloosheid, en de acties welke de werknemer in ieder geval moet ondernemen in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

b. de werknemer maakt gebruik van de diensten van een re-integratiebedrijf en spant zich hiervoor maximaal in. De werkgever maakt hiertoe afspraken met een erkend re-integratiebedrijf.

Binnen 3 dagen na de presentatie van de re-integratiebureau moet de werknemer het besluit hebben genomen om deel te nemen aan het re-integratietraject. De bemiddelingsperiode vangt zo spoedig mogelijk aan na het intakegesprek (streven 15 augustus) en bedraagt maximaal negen maanden.

c. De werknemer die gebruik wenst te maken van het re-integratiebureau ondertekent een bemiddelingsovereenkomst.

d. De werknemer die gebruik maakt van een EVC-traject via het ROC, ter verkrijging van een certificaat of diploma van de VAPRO-opleiding, ontvangt hiervoor een bijdrage in de kosten van maximaal € 1000,--

e) Aanvullingen op de WW-uitkering

1) De werknemer die op 1 november 2010 de arbeidsovereenkomst met werkgever beëindigd, en recht heeft op een loongerelateerde uitkering, kan aanspraak doen gelden op een aanvulling van de WW-uitkering. De aanvulling wordt per maand achteraf uitbetaald op vertoon van een bewijs van aanspraak op een WW-uitkering.

2) Gedurende de periode van 1 november tot 1 januari 2011 zal de loongerelateerde WW-uitkering door werkgever worden aangevuld tot 95 % van het laatstverdiende salaris.

3) Gedurende de periode van 1 januari 2011 tot 15 mei 2011 zal de loon gerelateerde WW-uitkering aangevuld worden tot 90% van het laatstverdiende salaris.

4) De aanvulling eindigt als, met in achtneming van het gestelde onder b. en c. van dit hoofdstuk, de werknemer elders een baan aanvaard bij een nieuwe werkgever.

5) De aanvulling wordt niet meer verstrekt na 15 mei 2011, ongeacht of de werknemer dan nog een WW-uitkering ontvangt.

f) Maandelijks vindt evaluatie plaats van de voortgang en mate van inspanning die de werknemer en het re-integratiebureau plegen naar het vinden van nieuw werk. De beoordeling en eventuele corrigerende maatregelen worden genomen door de begeleidingscommissie

9. Afzien van begeleiding van het re-integratiebureau.

De afspraken in dit artikel gelden voor diegene die niet kiezen voor begeleiding van een re-integratiebureau.

- a. De werknemer mag gebruik maken van een persoonlijk opleidingsbudget met een maximum van € 2.500,-- .
- b. De opleiding moet als doel hebben zo snel mogelijk vinden van nieuw werk,
- c. De beoordeling wel of niet toekennen vindt plaats in een begeleidingscommissie. Uitkering vindt plaats op basis van het overleggen van bewijsstukken van de te volgen opleiding.

10. Vergoedingen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer

- a. De werknemer die er voor kiest op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst te beëindigen voor 1 oktober 2010, zal een aanvullende uitkering ontvangen van € 4.000 bruto.
- b. Voor werknemer geldt in deze situatie geen opzegtermijn.

11. Overige bepalingen

- a. Eventuele terugbetalingsverplichting uit hoofde van door werkgever betaalde opleidingen komt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het kader van de bedrijfsluiting te vervallen.
- b. Werknemers zullen bij hun uitdiensttreding van een eventueel concurrentiebeding worden ontheven.
- c. Tot de datum van ontslag behoudt de werknemer zijn aanspraak op ploegentoeslag.
- d. De werknemer krijgt alle medewerking zich te richten op activiteiten ter verkrijging van een nieuwe baan.
- e. Vanaf het moment dat werknemer feitelijk geen werkzaamheden meer verricht op de fabriek in Eemshaven, zal de maandelijkse reiskostenvergoeding woon-werkverkeer worden stopgezet. Indien werknemer alsnog op incidentele basis wordt geacht aanwezig te zijn op de fabriek, dan kunnen de daarmee gemoeide reiskosten op basis van de vergoeding woon-werkverkeer gedeclareerd worden.
- f. Er wordt een begeleidingscommissie gevormd om toe te zien op de uitvoering van dit sociaalplan. De begeleidingscommissie zal bestaan uit 3 personen namelijk een directielid, werknemer en coach/begeleider re-integratiebureau

12 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van dit plan tot individueel onbillijke situaties zou leiden en in situaties waarin dit plan niet voorziet, kan de werkgever besluiten daarvan af te wijken in voor de desbetreffende werknemer gunstige zin, danwel en voorziening terzake te treffen.

Aldus overeengekomen en ondertekend op 2010

DELTA Biovalue Nederland BV

P.P.R. Vaal
Directeur

FNV Bondgenoten

D. Heijnen
Bestuurder