

Sociaal Plan

**Als gevolg van de brand op 24 maart 2017, het herbouwen van de
productielocatie Wezep en als gevolg daarvan het invoeren van
Wezep 2.0.**

11 april 2018



Inhoudsopgave

1	Algemeen	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Werkings sfeer	3
1.2.1	Toepassing bij calamiteiten	4
1.3	Duur van de overeenkomst	4
2	Definities	4
2.1	Algemeen	4
2.2	Oud bruto loon	4
2.3	Nieuw bruto loon	4
2.4	Passende functie binnen de Plukon Food Group	5
2.5	Dienstjaren	5
2.6	Functionele proeftijd	5
3	Overplaatsing	5
3.1	Algemeen	5
3.2	Procedure	6
3.3	Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen de Plukon Food Group	6
3.4	Vervallen functie in de ploegen	6
3.4.1	Voorwaarden bij afbouw ploegentoeslag	7
3.5	Vacatures binnen bedrijven van de Plukon Food Group	7
3.6	Detachering binnen K&K	8
3.7	Reiskostenregeling	8
3.8	Verhuiskosten	8
3.9	Vorrangsregeling voor terugkeer	9
3.10	Juridische bijstand	9
4	Bezwarencommissie	9
5	Hardheidsclausule	10

1. ALGEMEEN

1. Inleiding

Als gevolg van de brand op 24 maart 2017, de herbouw van de productielocatie Wezep en optimalisatie van het productieproces genaamd Wezep 2.0, ziet de directie van Plukon Food Group zich genoodzaakt een reorganisatie door te voeren.

De gevolgen van deze reorganisatie zijn:

1. Door de invoering van Wezep 2.0 bij de herbouw van de productielocatie Wezep zullen niet alle oude werkplekken uit Wezep 1.0 terugkeren.
2. Hierdoor zullen medewerkers, zoals genoemd in bijlage 1 behorende bij de advies aanvraag personeelsplan Wezep 2.0 d.d. 20 februari 2018, naar een andere werkplek moeten worden overgeplaatst.
3. Medewerkers kunnen hierdoor geconfronteerd worden met een lagere functie, het vervallen van (een gedeelte van) de ploegen/matrixtoeslag of een functie op een andere locatie.
4. Functie vervallen conform het afspiegelingsprincipe zoals met de OR van Plukon Wezep is afgesproken.

Uitgangspunten voor deze reorganisatie zijn:

1. Als gevolg van de reorganisatie genaamd Wezep 2.0 zal niemand gedwongen worden ontslagen.
2. Plaatsing op een andere locaties gebeurt op vrijwillige basis.
3. Bij plaatsing gaat de vaste medewerker voor die van een uitzendkracht of tijdelijke medewerker. Een tijdelijke medewerker of uitzendkracht kan nimmer op een van de verminderde functies geplaatst zijn nadat iedere vaste kracht weer op zijn oorspronkelijke functie en niveau geplaatst is.

Plukon Food Group wil op sociaal verantwoorde wijze omgaan met de belangen van werknemers voor wie deze reorganisatie consequenties heeft. Hiertoe is in dit sociaal plan een aantal maatregelen opgezet als tegemoetkoming in de financiële en sociale gevolgen voor de werknemers, met een focus op behoud van werkgelegenheid voor medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Hierover is overeenstemming bereikt met de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen.

1.2 Werkingsfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op alle werknemers, die een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben bij Plukon Wezep BV en die herplaatst of overgeplaatst dienen te worden als gevolg van personeelsplan Wezep 2.0 en die als gevolg hiervan een toeslag of salaris verliezen dan wel een reiskosten vergoeding krijgen.

1.2.1 Toepassing bij calamiteiten

In geval van andere calamiteiten, zoals bijvoorbeeld de vogelpest, waardoor de werkgever getroffen wordt, vindt tussen partijen overleg plaats over de gevolgen daarvan voor de toepassing van het sociaal plan.

1.3 Duur van de overeenkomst

Het sociaal plan gaat in op 1 maart 2018 is geldig tot 1 mei 2019. Indien er situaties ontstaan waarbij de uitvoering zal plaatsvinden na 1 mei 2019, zullen partijen voor 1 mei 2019 overleg voeren over de duur van dit sociaal plan. Aan individuele werknemers toegezegde rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit sociaal plan is verstreken.

Op de betrokken werknemers is de Plukon CAO, dan wel de CAO voor de Pluimvee verwerkende Industrie van toepassing.

2. DEFINITIES

2.1 Algemeen

<u>De werkgever:</u>	Plukon Wezep BV
<u>Directie:</u>	de directie van Plukon Food Group
<u>Werknemer:</u>	degene met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever.

daar waar in dit Sociaal Plan gesproken wordt over werknemer / hij, wordt ook bedoeld werkneemster / zij.

<u>Vakorganisaties:</u>	FNV CNV Vakmensen
-------------------------	----------------------

2.2 Oud bruto loon

Onder oud bruto loon wordt verstaan het op de dag voorafgaande aan het vervallen van de functie bij de werkgever laatst verdiende periodeloan, vermeerderd met de vaste loonbestanddelen (te weten nominale toeslag, persoonlijke toeslag, inconveniententoeslag, functietoeslag).

2.3 Nieuw bruto loon

Onder nieuw bruto loon wordt verstaan het voor de werknemer geldende bruto periodeloan na indiensttreding bij de nieuwe afdeling of werkgever vermeerderd met de vaste loonbestanddelen (te weten nominale toeslag, persoonlijke toeslag, inconveniententoeslag, functietoeslag) voor zover vergelijkbaar met die van de oude situatie.

2.4 Passende functie binnen de Plukon Food Group

Onder passende functie wordt verstaan een functie binnen de Plukon Food Group die voldoet aan de onderstaande voorwaarden:

- de aard van de functie, de functie-inhoud en de functie-eisen aansluiten bij de capaciteiten, opleiding en/of ervaring van de werknemer;
- de werknemer binnen de functionele proeftijd van 6 maanden aan de functie-eisen moet kunnen voldoen met steun van om-, her- en bijscholing;
- indien de functie in een lagere of hogere loongroep is ingedeeld, het verschil maximaal 1 loongroep is volgens de CAO Pluimvee / CAO Plukon met de oorspronkelijk functie;
- duur enkele reis tijd per dag maximaal 1 uur ;
- specifieke situaties bij (gedeeltelijke)arbeidsongeschiktheid;
- rekening houdend met persoonlijke omstandigheden van de werknemer;
- Functie met een structureel karakter;

2.4.1 Oorspronkelijke functie.

De functie die de medewerker uitvoerde voor de brand bij Plukon Wezep

2.5 Dienstjaren

Het aantal dienstjaren van de werknemer bij Plukon Wezep BV of diens rechtsvoorgangers op de datum waarop de overplaatsing plaats vindt.

2.6 Functionele proeftijd

De tijd die nodig is om in te werken voor of om te scholen naar de nieuwe functie

3. OVERPLAATSING

3.1 Algemeen

De werkgever verplicht zich de werknemer van wie de functie komt te vervallen, te herplaatsen in een andere passende functie binnen de groep. Deze herplaatsing zal geschieden op basis van bijlage 5 de punten 1 tot en met 10 behorende bij de adviesaanvraag personeelsplan Wezep 2.0 d.d. 20 februari 2018 waarbij de OR inhoudelijk geadviseerd heeft deze procedure kenbaar te maken aan de betrokken medewerkers. Als deze werknemer bij herhaling een passende functie weigert, komt hij niet in aanmerking voor de regelingen uit dit sociaal plan. (zie verder paragraaf 3.2)

3.2 Procedure

1. Na ontvangst van het aanbod als bedoeld onder 3.1 dient werknemer binnen 1 week kenbaar te maken of hij het aanbod accepteert of weigert. Indien werknemer het aanbod weigert dient hij dat te beargumenteren. De bezwarencommissie zal dan binnen 2 weken een advies geven of het aanbod wel/niet passend is.
2. Indien de bezwarencommissie van mening is dat het aanbod als bedoeld onder sub 1 als passend gezien moet worden, dan zal de werknemer de functie moeten aanvaarden.
3. Indien de bezwarencommissie van mening is dat het aanbod als bedoeld onder sub 1 als niet passend gezien moet worden, dan zal de werknemer een tweede aanbod voor interne herplaatsing worden aangeboden, indien dit voorhanden is.
4. Indien de werknemer niet in staat blijkt de functie binnen de functionele proeftijd op een aanvaardbaar niveau te vervullen, kan de plaatsing door de werkgever worden beëindigd. Bij beëindiging van de overplaatsing zal de werknemer een tweede aanbod voor interne herplaatsing gedaan worden, indien dit voorhanden is.

3.3 Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen de Plukon Food Group

Wanneer na herplaatsing in een passende functie het nieuwe bruto loon lager is dan het oude bruto loon, wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag zal worden geïndexeerd met de in de CAO afgesproken loonsverhogingen. De persoonlijke toeslag wordt uitsluitend afgebouwd bij promotie naar een hogere salarisschaal met maximaal het verschil tussen het maximum van de nieuwe en het maximum van de oude salarisschaal.

3.4 Vervallen functie in de ploegen

Medewerkers wier functie in de ploegen in Wezep komen te vervallen kunnen kiezen voor een functie in de ploegen in Dedemsvaart of Goor. Indien men de functie in Dedemsvaart of Goor niet aanvaardt kan men kiezen voor een functie in dagdienst in Wezep.

Voor medewerkers die in Wezep 2.0 niet meer in een ploegendienst kunnen werken gelden onder nader te noemen voorwaarden een afbouwregeling vanaf 2019, als volgt:

Medewerker < 5 jaar in dienst van Plukon

P1-2019 t/m P4-2019 => 80%
P5-2019 t/m P7-2019 => 60%
P8-2019 t/m P10-2019 => 40%
P11-2019 t/m P13-2019 => 20%
P1-2020 => 0%

Medewerker > 5 jaar in dienst van Plukon

P1-2019 t/m P6-2019 => 80%
P7-2019 t/m P13-2019 => 60%
P1-2020 t/m P6-2020 => 40%
P7-2020 t/m P13-2020 => 20%
P1-2021 => 0%

Voor medewerkers van 55 jaar en ouder van wie de ploegentoeslag komt te vervallen zal de afbouwregeling conform artikel 18 lid 6 van de Plukon cao worden toegepast.

3.4.1 Voorwaarden bij afbouw ploegentoeslag

1. Indien een medewerker, die op basis van dit sociaalplan in aanmerking komt voor de afbouwregeling ploegentoeslag, een passende functie in de ploegendienst in Wezep wordt aangeboden dient hij deze te accepteren.
2. De medewerker ontvangt vanaf dat moment wederom ploegentoeslag waardoor de afbouwregeling stopt.
3. Bij weigeren van een passende functie in de ploegendienst in Wezep vervalt het recht op afbouw ploegentoeslag met onmiddellijke ingang.
4. Een vacature in de ploegendienst zal eerst worden aangeboden aan een medewerker die gebruik maakt van de afbouwregeling ploegentoeslag alvorens deze vacature kenbaar zal worden gemaakt conform artikel 3.9

Indien als gevolg van deze reorganisatie het rooster voor een ploegendienst wijzigt zal de ploegentoeslag worden her-berekend conform de bepalingen in de Plukon CAO.

Bovenstaande afbouwregeling is ook van kracht indien er een gedeelte van de ploegentoeslag vervalt.

3.5 Vacatures binnen bedrijven van de Plukon Food Group:

1. Alle relevante vacatures binnen bedrijven, waarvoor buiten het bedrijf waar de vacature is ontstaan wordt geworven, zullen aan de betrokken werknemers worden bekend gemaakt. Indien een betrokken werknemer voor deze vacature in aanmerking wenst te komen, zal de onderneming de betrokken werknemer uitnodigen voor een sollicitatiegesprek.
2. Bij het bepalen van de geschiktheid voor de vacante functie geldt artikel 3.2.
3. Bij geschiktheid van meerdere werknemers binnen de sollicitatieprocedure zal de medewerker met de meeste dienstjaren voorrang krijgen.
4. De onderneming zal bij het herplaatsing beleid binnen de Plukon Food Group zowel naar de bedrijven als betrokken werknemers een actieve en stimulerende rol vervullen.
5. Bij herplaatsing binnen de Plukon Food Group zal geen sprake van een proeftijdbeding conform de Wet en/of een tijdelijk dienstverband zijn. Een uitzondering hierop is de functionele proeftijd, als bedoeld in artikel 3.2 van dit Sociaal Plan.
6. Bij het bepalen van de dienstitijd wordt betrokken de jaren die medewerker bij werkgever op basis van inleen of detachering heeft gewerkt.

3.6 Detachering binnen K&K

Voor medewerkers die als gevolg van Wezep 2.0 worden gedetacheerd bij K&K gelden de volgende regels:

1. De Plukon cao blijft op de gedetacheerde van toepassing.
2. Tijdens de detachering gelden de regels van dit sociaalplan ook op de gedetacheerde
3. De gedetacheerde heeft een voorrangpositie indien zijn eigen functie beschikbaar komt conform artikel 3.9

3.7 Reiskostenregeling

Indien een werknemer is overgeplaatst, maar verhuizing niet noodzakelijk is, komt hij per gewerkte dag in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten.

Bij herplaatsing binnen een straal tussen de 0 en 25 kilometer (enkele reisafstand) van de nieuwe werkplek wordt een vergoeding toegekend conform de Plukon / Pluimvee CAO.

Bij herplaatsing, waarbij de afstand tot de nieuwe werkplek meer dan 25 kilometer (enkele reis) bedraagt, wordt tot 25 kilometer (enkele reis) de vergoeding conform de Plukon / Pluimvee CAO betaald en indien de afstand woon-werk na herplaatsing meer bedraagt dan voor overplaatsing, aangevuld met een vergoeding van € 0,19 per kilometer voor de kilometers boven 25 kilometer (enkele reis) die meer zijn dan voor de overplaatsing.

Deze reiskostenregeling is geldig tot 1 mei 2021. Daarna zal een vergoeding conform de Plukon/Pluimvee CAO worden toegekend.

3.8 Verhuiskosten

Aan werknemers die als gevolg van de overplaatsing binnen 24 maanden verhuizen en binnen een straal van 10 kilometer (enkele reisafstand) van de nieuwe standplaats komen te wonen en waarbij de afstand woon-werk ten minste 30 kilometer kleiner wordt en voor en na de herplaatsing een zelfstandige huishouding voeren, worden de navolgende vergoedingen verstrekt.

- Volledige vergoeding van de transportkosten van de inboedel op basis van de offerte van een expediteur. De werknemer zal bij twee expediteurs een offerte aanvragen en deze voorleggen aan de afdeling P&O
- Als tegemoetkoming in de installatiekosten wordt een bedrag van € 3857,13 betaald. Het deel van deze vergoeding dat boven 12% van het jaarloon uitstijgt, zal worden gebruteerd.
- De reiskosten van de werknemer en diens gezin op de dag van verhuizing, op basis van openbaar vervoer, alsmede naar redelijkheid vergoeding van reis- en verblijfkosten voor het bezichtigen van de nieuwe woning van de werknemer en diens partner, indien hierover voorafgaand overleg met het hoofd P& O heeft plaatsgevonden.
- In geval van noodzakelijk verzuim in verband met de verhuizing wordt aan de werknemer vrijaf gegeven met behoud van salaris gedurende maximaal 2 werkdagen.
- Indien niet direct een nieuwe woning binnen een afstand van 10 km (enkele reisafstand) van de nieuwe werkplek kan worden betrokken en dagelijks forenzen niet mogelijk is, kan de werknemer gedurende maximaal 1 jaar gebruik maken van een pensionkostenvergoeding.

Het gebruik van deze regeling wordt in overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen.

- Indien de werknemer een vergoeding van kosten heeft ontvangen op basis van vorenstaande punten en hij verbreekt op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na de verhuizing, dan verplicht hij zich (een gedeelte van) de verstrekte vergoeding terug te betalen, te weten:
 - uitdiensttreding binnen 1 jaar: 100% terugbetaling
 - uitdiensttreding binnen 2 jaar: 50% terugbetaling

3.9 Voorrangsregeling voor terug keer

Onder de volgende voorwaarden geldt een voorrangsregeling voor terugkeer:

1. Er is een vacature op de oorspronkelijke eigen of een passende functie van de overgeplaatste of gedetacheerde werknemer.
2. De vacature zal onder de aandacht worden gebracht van de overgeplaatste of gedetacheerde medewerkers.
3. Sollicitanten die overgeplaatst of gedetacheerd zijn krijgen voorrang in de sollicitatieprocedure.
4. Indien er meer dan één gegadigde is voor de vrijgekomen vacature wordt de functie toegekend aan de medewerker met de meeste dienstjaren tenzij die medewerker minder dan 1 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd zit.
5. De voorrangsregeling voor terug keer loopt tot 1 mei 2021

3.10 Juridische bijstand

Voor juridische bijstand zal Plukon op basis van een ingediende factuur aan een vakbonds lid maximaal € 750,-- en aan een niet vakbonds lid maximaal € 375,-- vergoeden voor juridische bijstand.

4. BEZWARENCOMMISSIE

Door de directie van Plukon Food Group zal een bezwarencommissie worden ingesteld. Deze commissie zal bestaan uit:

- één lid namens de ondernemingsraad (OR)/ vakorganisaties en
- één lid namens de directie van Plukon.
- De twee benoemde leden dragen samen een externe onafhankelijke voorzitter voor, die vervolgens door de directie wordt benoemd.
- De directie schrijft een concept geschillenprotocol dat ter goedkeuring aan de ondernemingsraad zal worden voorgelegd.
- De bezwarencommissie heeft tot taak, eventuele bezwaren van werknemers tegen de wijze van toepassing van de regelingen in dit sociaal plan per individu te beoordelen en daarover advies aan de directie van Plukon uit te brengen.
- adviezen van de commissie worden door de directie gevolgd.

- Een ieder die onder de werkingssfeer van het sociaal plan valt heeft het recht zijn belangen bij de commissie te (doen) bepleiten.

5. HARDHEIDSCLAUSULE

In onvoorziene situaties en gevallen waarin de letterlijke toepassing voor de werknemer naar het oordeel van de bezwarencommissie onbillijk zou zijn, wordt ten gunste van de werknemer van deze regeling afgeweken.

Overeengekomen op 11 april 2018 te Wezep

FNV



K de Buijzer

CNV Vakmensen



E. Peper

Plukon Food Group,



P. Poortinga

Bijlage(n)

De adviesaanvraag personeelsplan Wezep 2.0 d.d. 20 februari 2018 als mede de bijlagen 1 en 5 behorende bij deze adviesaanvraag zijn als bijlage toegevoegd aan dit sociaal plan.



Bijlage 1 Vervallen functies Wezep 2.0

Aantal	Functie	Toelichting
1	Magazijnbeheerder	Functie komt te vervallen in nieuwe situatie
14	Orderpicker (regulier en AH)	Functie is afgespiegeld, in nieuwe situatie minder van deze functie benodigd.
1	Admin Medewerker	Door minder productie, minder manuren en minder klokacties zijn er minder administratieve werkzaamheden in de nieuwe situaties
3	Laad/Loshalmedewerker	Functie komt te vervallen in nieuwe situatie
2	Blauwe Bandmedewerkers	Functie komt te vervallen in nieuwe situatie
3	Meewerkend voorman (TUG)	Functie komt te vervallen in nieuwe situatie, is niet uitwisselbaar op het vlak van kennis/vaardigheden met de andere meewerkend voorman functies



Bijlage 5 Herplaatsingsprocedure

Definitie passende functie:

Voor de medewerkers die als boventallig worden aangemerkt moet een passende functie worden aangeboden. Onder een passende functie verstaan wij een functie die 1 salarisschaal hoger of lager ligt dan de huidige functie.

Het proces ziet er dan als volgt uit:

1. De boventallige medewerker krijgt een keuze van passende functies. Hiervoor zijn alle functies ingedeeld in A/B/C functies. De volgende scenario's worden onderscheiden:
 - a. Van A naar A functie
 - b. Van B naar B functie
 - c. Van C naar C functie
2. Tijdens het eerste herplaatsingsgesprek (= tweede gesprek) met productieleiding en p&o wordt het scenario aan de medewerker voorgelegd. Tevens wordt hier een overzicht verstrekt van passende functies waarbinnen de medewerker zijn drie voorkeuren kenbaar kan maken.
3. De medewerker krijgt een week bedenktijd en komt er in het tweede herplaatsingsgesprek (= derde gesprek) bij p&o op terug en maakt zijn voorkeuren kenbaar. Er moeten drie voorkeuren worden aangegeven.
4. Deze voorkeuren van de medewerker wordt besproken tijdens dit gesprek.
5. Wanneer er sprake is van een overschot aan interesse op een functie wordt er gekeken naar senioriteit op basis van dienstjaren. Deze medewerkers krijgen de voorkeur boven collega's met minder dienstjaren.
6. De medewerkers die afvallen worden dan op een andere plek gezet. Dit gaat door totdat iedereen op een plek staat ingedeeld. Bij voorkeur op de een van de door de medewerker aangegeven voorkeur plek.
7. Het kan voorkomen dat we medewerkers zullen moeten gaan aanwijzen wanneer er op de hierboven beschreven manier geen invulling kan worden gegeven aan de door hen gestelde voorkeuren.
8. De bevestiging van de uiteindelijke keuze zal in een brief aan de medewerker worden bevestigd.
9. Indien werknemer kiest voor een passende functie zal er een wederzijdse proeftijd gelden van 3 maanden.





10. Gedurende deze proeftijd kan zowel werkgever als werknemer aangeven zich te beroepen op de gemaakte keus. Indien de medewerker tot de conclusie komt dat de functie niet bevalt mag hij / zij niet verwachten wederom aanspraak te kunnen maken op functies van de oorspronkelijke lijst, of aanspraak maken op functies die aan andere medewerkers zijn toegewezen. Werkgever zal zich inspannen om een passend alternatief aan te bieden. Indien blijkt dat de werknemer niet in staat is om de functie binnen de gestelde proefperiode goed te vervullen kan de herplaatsing door de werkgever worden beëindigd. Hiertegen kan de werknemer schriftelijke beargumenteerd bezwaar maken bij de bezwarencommissie. Werkgever zal een alternatieve keuze aan werknemer voorleggen.
11. Indien men kiest voor een vervangende functie in een andere (lagere) functiegroep, zal ter compensatie bijlage 1, artikel 11 van de Plukon CAO worden gehanteerd.
12. Werknemers waarvan de ploegentoeslag komt te vervallen komen in aanmerking voor de volgende afbouwregeling:

< dan 10 jaar in de ploeg

- zal de periode waarin de functie vervalt de ploegentoeslag volledig worden uitbetaald
- de ploegentoeslag zal door 5 worden gedeeld waarbij iedere salarisperiode 1/5 deel van de ploegentoeslag zal vervallen

> dan 10 jaar in de ploeg

- zal de periode waarin de functie vervalt en de daarop volgende periode de ploegentoeslag volledig worden uitbetaald
- de ploegentoeslag zal door 5 worden gedeeld waarbij iedere 2 perioden 1/5 deel van de ploegentoeslag zal vervallen

Aanvullende afspraken:

1. Iedere boventallige medewerker zal worden verplaatst binnen de huidige functieklassen (A/B/C) en niet over functieklassen heen.
2. Op 23 maart 2019 wordt er een herbeoordeling gedaan van het personeelsplan, waarbij vacatures die ontstaan worden voorgelegd aan alle medewerkers.
3. Deze herbeoordeling is onderdeel van het opleidingsplan voor medewerkers
4. Het bieden van carrièreperspectief is hiervoor het uitgangspunt en Plukon zal dit faciliteren.
5. Naast de herbeoordeling van het personeelsplan worden ook de werkroosters op deze datum definitief herbeoordeeld.

