

definitief

Sociaal plan
FAGRON SERVICES BV

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by a series of loops and a final flourish.

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding
2. Definities
3. Algemeen
 - 3.1 Looptijd
 - 3.2 Werkingssfeer
 - 3.3 Wijziging
 - 3.4 Informatieverstrekking
 - 3.5 Hardheidsclausule
4. Procedure
 - 4.1 Boventalligheid
 - 4.2 Aanzegging boventalligheid
5. Van werk naar werk
 - 5.1 Interne herplaatsing
 - 5.1.1. Passende functie
 - 5.1.2 Herplaatsing
 - 5.1.3 Aanbod
 - 5.1.4 Terugkeerrecht ex-werknemers
 - 5.2 Externe herplaatsing/outplacement
 - 5.2.1. De duur
 - 5.2.2. Het budget voor outplacement
- 6 Beëindiging arbeidsovereenkomst
 - 6.1 Procedure
 - 6.2 Beëindigingsregeling
 - 6.3 Plaatsmakersregeling
 - 6.4 Extra vergoeding
- 7 Overige bepalingen
 - 7.1 Sollicitatieverlof
 - 7.2 Zorgverzekering
 - 7.3 Bijdrage juridische kosten
 - 7.4 Pensioen
 - 7.5 Eigendommen
 - 7.6 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen
 - 7.7 Eindafrekening
 - 7.8 Begeleidingscommissie
 - 7.9 Geschillencommissie
- 8 Ondertekening

Bijlage: Format Vastellingsovereenkomst

1. Inleiding

Korte samenvatting van de aanleiding tot het sluiten van het Sociaal Plan

Bv:

De ontwikkelingen in de markt hebben FAGRON doen voornemen een deel van de productieactiviteiten over te brengen naar de nieuwe productiefaciliteit in Polen. Door de lagere lonen in Polen is het mogelijk de kostprijzen te verlagen, waardoor het voor Fagron mogelijk blijft om concurrerend te blijven in de verschillende markten. Fagron Services in Uitgeest zal de productie voor de Nederlandse, de Cannabis en Engelse markt blijven doen. De speciale producten voor EU, zoals eigen bereidingen (blends en trituraties), kits, opiaten als ook de Specials voor de Industry markt zal in Uitgeest blijven.

Op basis van het bovenstaande is er een voorgenomen besluit dat Fagron Services het Center of Excellence wordt, waarin nog ca.1,3 miljoen eenheden zullen worden geconditioneerd.

Dat betekent dat een krimp niet te vermijden is. De verwachting is dat de productieafdeling na de transfer in dagdienst zal gaan werken, aanverwante afdelingen zullen ook met een personeelskrimp te maken krijgen. In totaal verwachten wij circa 47 fte te kunnen behouden, dat betekent dat er circa 37 fte cq. arbeidsplaatsen zullen verdwijnen.

Maar wij willen ook dat er na de reorganisatie voldoende bedrijfszekerheid geboden kan worden aan de medewerkers die bij FSNL werkzaam zullen blijven.

De transfer zal zo snel mogelijk na de goedkeuring van de adviesaanvraag worden uitgevoerd, waarbij de lopende orders bij FSNL nog door FSNL zullen worden uitgeleverd. De totale doorlooptijd van deze orders is ongeveer 18 weken.

Waar in deze regeling wordt gesproken over "hij", "werknemer" en "zijn" dient vanzelfsprekend ook "zij", "werkneemster" en "haar" te worden gelezen.

2. Definities

Afspiegelingsbeginsel	De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de Ontslagregeling en de uitvoeringsregelingen bij Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.
Arbeidsvoorwaardenregeling	De geldende CAO binnen Fagron Services BV
Beëindigingsvergoeding	Het bruto bedrag dat FAGRON aan de werknemer betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met FAGRON. De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in artikel 6.2.
Boventalligheid	Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats naar het oordeel van FAGRON komt te vervallen wegens bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen. Van de boventalligheid wordt door FAGRON schriftelijk mededeling gedaan aan de werknemer.
Bruto maandsalaris	Het salaris zoals vermeld in artikel 7 en in de salarisschalen, bijlage V van de CAO Fagron Services.
Bruto maandinkomen	Maandsalaris inclusief eventuele toeslagen, vermeerderd met bijzondere beloningen, voor zover deze een vast karakter dragen.
Cao	CAO Fagron Services BV
Datum feitelijke boventalligheid	De datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer vervalst.
Dienstverband	De onafgebroken periode die de werknemer in dienst is per de peildatum van de afspiegeling, bij FAGRON of diens rechtsvoorganger(s) inclusief de uitzend/inleenperiode (bij dezelfde werkzaamheden) schriftelijk aan te tonen door de werknemer - te hanteren bij de afspiegeling conform de Ontslagregeling.
Einddatum	Datum van einde van de arbeidsovereenkomst.
FAGRON	Fagron Services Bv
Leeftijd	De leeftijd van de werknemer op de peildatum ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel conform de Ontslagregeling of per de Einddatum ten behoeve van de berekening voor de vergoeding ex artikel 6.2.

3. Algemeen

3.1 Looptijd

Deze regeling treedt in werking op 1 april 2021 en eindigt op 1 januari 2022 van rechtswege zonder dat opzegging is vereist. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit deze regeling blijven ook na afloop van kracht.

3.2 Werkingssfeer

De regeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan wie schriftelijk is medegedeeld dat hij boventallig is verklaard als gevolg van organisatorische wijzigingen, die direct of indirect verband houden met de organisatiewijziging waarvoor op 5 januari 2021 een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad van FAGRON voor een organisatiewijziging binnen FAGRON, is ingediend.

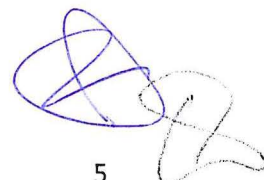
De regeling is niet van toepassing op personen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als uitzend/inleenkracht of gedetacheerden en werknemers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt (bijvoorbeeld - maar niet beperkt tot - als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een einde wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van de werknemer zelf, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en/of zoveel eerder eindigt als gevolg van afspraken tussen FAGRON en de werknemer). FAGRON zal te allen tijde in voorkomende gevallen (bijvoorbeeld bij beëindiging van tijdelijke contracten) de wettelijk voorgeschreven transitievergoeding betalen.

3.3 Wijziging

1. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling, alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet overleg te plegen;
2. Nieuwe wet- en regelgeving die consequenties hebben voor de regeling en/of de daarop gebaseerde aanvullingen, kunnen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg. Partijen streven in dat geval naar een aanvaardbare oplossing waarbij kostenneutraliteit als uitgangspunt dient;
3. Aanvullingen of wijzigingen op dit sociaal plan vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen werkgever en vakorganisatie.

3.4 Informatieverstrekking

Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen tijdens de duur van deze regeling kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van deze regeling tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen. Het bovenstaande is eveneens van toepassing indien de werknemer niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichtingen om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen, respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van FAGRON.



4. Procedure

4.1 Boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid van de werknemer, waarbij de nieuwe versie (1 oktober 2019) uitvoeringsregels ontslag van het UWV nauwgezet gevolgd worden, doen onder andere de volgende situaties zich voor:

- de functie van de werknemer vervalt;
- de functie van de werknemer blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert als gevolg van wijzigingen in de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) zijn meer werknemers beschikbaar dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie – in welk geval via de bepalingen van het Ontslagregeling waaronder het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde wordt bepaald;
- de functie van de werknemer wijzigt en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie;
- het aantal benodigde functie-uren wijzigt voor de medewerker;

4.1.1

bij boventalligheid zal FAGRON de werknemers aan de functies invullen op basis van onderstaande volgorde:

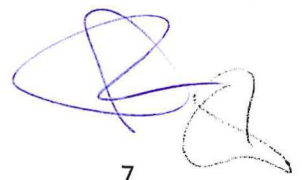
1. ongewijzigde functie;
2. passende functie, indien geen ongewijzigde functie voorhanden is;
3. geschikte functie, indien geen passende functie voorhanden is.

Indien een werknemer ondanks alle inspanningen van FAGRON niet in aanmerking komt voor één van bovengenoemde functies, heeft deze werknemer recht op de voorzieningen en vergoedingen betreffende de externe herplaatsing en de overige voorzieningen en vergoedingen.

4.2 Aanzegging boventalligheid

De werknemer die als gevolg van de organisatiewijzigingen boventallig wordt, zal van die boventalligheid zowel mondeling als schriftelijk op de hoogte worden gesteld. Tevens wordt daarbij de datum van feitelijke boventalligheid meegedeeld.

Een werknemer is boventallig als definitief is vastgesteld dat zijn functie vervalt of zodanig wijzigt dat niet verwacht kan worden dat hij de gewijzigde functie uitoefent of dat hij niet in aanmerking komt omdat het aantal uitwisselbare functies gereduceerd wordt.



5. Van werk naar werk

FAGRON streeft ernaar om de boventallige werknemer van werk naar werk te begeleiden.

5.1 Interne herplaatsing

FAGRON zal zich inspannen voor de boventallige werknemer werk te vinden in een vacante, passende interne functie. Indien er meer boventallige werknemers kandidaat zijn voor dezelfde passende functie(s), zal een sollicitatieprocedure plaatsvinden. Als er geen geschikte boventallige werknemer is, kan FAGRON de functie aanbieden aan een interne kandidaat en in het uiterste geval als er geen geschikte interne kandidaat is, aan een externe kandidaat.

FAGRON houdt een belangstellingsregistratie onder de betrokken werknemers. De belangstellingsregistratie heeft tot doel na te gaan welke functie(s) beschikbaar is (zijn) voor de werknemer en welke functie(s) de werknemer ambieert. Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden waarmee rekening dient te worden gehouden in de herplaatsingsprocedure.

5.1.1 Passende functie

Een functie die qua functieloon, zwaarte, vereiste opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de oude functie. Qua functieloon is de functie vergelijkbaar als tussen de passende en oude functie niet meer dan één functieschaal verschil is.

1. FAGRON zal aan de boventallige werknemer een passende functie aanbieden, rekening houdend met de belangstellingsregistratie.
2. Een passende functie is maximaal één salarisschaal hoger of lager.
3. Een functie is passend indien deze door de werknemer conform de volgens UWV-regels betreffende redelijke herplaatsingstermijn, derhalve maximaal 4 maanden, volwaardig kan worden uitgeoefend. Wanneer dit in een individueel geval opportuun lijkt kan FAGRON op individueel niveau maatwerk leveren en van voornoemde termijn ten faveure van werknemer afwijken.
4. Indien meer boventallige werknemers aanspraak maken op een passende functie dan formatieplaatsen in het nieuwe formatieplan aanwezig zijn, beslist FAGRON.
5. Nadat een werknemer schriftelijk een passende functie is aangeboden, krijgt hij een periode van 2 weken om zijn besluit kenbaar te maken.
6. De werknemer die een passende functie weigert, maakt dit schriftelijk aan de werkgever kenbaar.

Her-, om- en bijscholing

1. Indien een werknemer moet worden her-, om- of bijgeschoold voor herplaatsing in een vacante of binnen 26 weken te verwachten passende functie, dan zal deze scholing – binnen de grenzen van het redelijke - geschieden op kosten van FAGRON.
2. De vaststelling van de opleiding(en) geschiedt in overleg met werknemer.
3. Opleidingen zullen, voor zover mogelijk, plaatsvinden in de normale werktijd of anders in werktijd worden gecompenseerd.

5.1.2 Herplaatsing

Indien een werknemer wordt herplaatst in een passende functie met een lager maandsalaris, dan wordt aan de werknemer via inschaling een persoonlijk maandinkomen toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijk salaris. Als zijn maandsalaris hoger is dan het maximum van de salarisschaal waarin hij wordt ingedeeld, zullen alle algemene salarisverhogingen worden toegekend over het maximum van de schaal waarin hij wordt ingedeeld. Een werknemer van 55 jaar of ouder die in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, behoudt zijn salaris. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend. Artikel 7.7.b en 7.7.c en 7.10 d.2. van de CAO.

Als een werknemer uit een rooster wordt overgeplaatst naar de dagdienst of een met een lagere toeslag beloond rooster behoudt hij een percentage van het bedrag aan inconvenientie toeslag dan wel de verlaging daarvan gedurende de hierna genoemde termijnen conform artikel 8.5 van de CAO.

5.1.3 Aanbod

Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan de werknemer gedaan. De werknemer wordt verzocht uiterlijk binnen twee weken na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de passende functie al dan niet schriftelijk te accepteren. Het geplaatst worden in een passende functie leidt ertoe dat de rechten en verplichtingen die zijn vastgelegd in een eventueel al afgesloten beëindigingsovereenkomst niet in werking treden dan wel de opzegging ongedaan wordt gemaakt.

5.1.4 Terugkeerrecht ex-werknemers

1. FAGRON zal in de periode binnen 26 weken na ontslagdatum geen werknemer structureel in dienst nemen en geen ZZP-er, onderaannemer of andere arbeidskracht structureel inhuren voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de ontslagen werknemer in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij FAGRON gebruikelijke voorwaarden te hervatten.
2. FAGRON zal de ontslagen werknemer niet alleen voor de oorspronkelijk door hem uitgeoefende functie benaderen, maar conform de belangstellingsregistratie ook voor een andere openstaande functie, mits de ontslagen werknemer voor die andere functie geschikt is, al dan niet na bijscholing in samenwerking met UWV en/of derden. De redelijke kosten hiervan zijn voor rekening van FAGRON.
3. Indien meer werknemers voor een openstaande functie in aanmerking komen dan behoudt FAGRON zich het recht voor de meest geschikte kandidaat in dienst te nemen.
4. Boventallige werknemers die een functie elders aanvaardden met daarin een proeftijd en gedurende die proeftijd door hun nieuwe werkgever ontslagen worden, kunnen alsnog gebruik maken van de outplacementbegeleiding zoals genoemd onder 5.2.1. en 5.2.2.

5.2 Externe herplaatsing/outplacement

Indien intern geen passende functie voor de werknemer voorhanden is, zal FAGRON voor de werknemer begeleiding verzorgen op het gebied van externe herplaatsing/outplacement.

Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe functie buiten FAGRON vindt plaats door middel van outplacementbegeleiding via het door FAGRON in samenspraak met de ondernemingsraad aangewezen bureau.

Op basis van een intakegesprek wordt door het outplacementbureau met de werknemer een actieplan opgesteld waarin voor zover nodig afspraken worden vastgelegd ten aanzien van om-, her- of bijscholing (of assessment en andere mogelijkheden om de werknemer te helpen van werk naar werk).

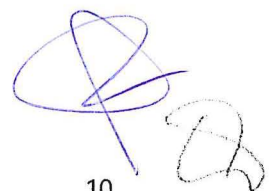
5.2.1 De duur

De duur van de outplacementbegeleiding is 6 maanden. Op aangeven van het outplacementbureau kan deze periode met maximaal 3 maanden worden verlengd. Doel is de werknemer te ondersteunen met individueel maatwerk, gericht op het vinden van een andere baan of het starten van bijvoorbeeld een eigen onderneming.

De outplacementbegeleiding vindt zo veel als mogelijk plaats voor de feitelijke boventalligheidsdatum in overleg met FAGRON, de bemiddeling start nadat de boventalligheid is bevestigd.

5.2.2 Het budget voor outplacement begeleiding

FAGRON faciliteert professionele outplacementbegeleiding per boventallige werknemer die de begeleiding nodig heeft in het vinden van een nieuwe baan. Hiervoor is een budget van € 2.500, = ex BTW gereserveerd per werknemer. Het budget is voor de boventallige werknemer niet inwisselbaar voor een uitkering in geld.



6. Beëindiging arbeidsovereenkomst

6.1 Procedure

Indien de huidige arbeidsplaats vervalt en de boventallige werknemer niet intern kan worden herplaatst, dan komt de werknemer in aanmerking voor een financiële voorziening als in dit artikel omschreven.

De arbeidsovereenkomst met FAGRON wordt beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst wordt aan dit Sociaal Plan gehecht.. Het moment van einde van de arbeidsovereenkomst zal zoveel mogelijk samenvallen met het moment waarop de arbeidsplaats feitelijk vervalt.

Als de werknemer wordt herplaatst voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst, komen de reeds gemaakte afspraken respectievelijk regelingen in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vervallen. In onderling overleg wordt opvolging gegeven aan reeds lopende scholingsafspraken.

6.2 Beëindigingsregeling

De beëindigingsregeling die FAGRON de werknemer zal aanbieden ingeval van een einde van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst, zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

(a) Einddatum

Bij bepaling van de Einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de (fictieve) opzegtermijn mits partijen overeenstemming bereiken.

(b) Beëindigingsvergoeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een boventallig verklaarde werknemer op of na de datum feitelijke boventalligheid en op wie deze regeling van toepassing is, ontvangt deze boventallige werknemer bij de eindafrekening een éénmalige bruto beëindigingsvergoeding, te weten de transitievergoeding, vermenigvuldigd met een factor zijnde 1.8

Met inachtneming van de wettelijke regels over de transitievergoeding, bedraagt deze maximaal € 84.000, --bruto vermenigvuldigd met de van toepassing zijnde factor, tenzij de werknemer een hoger bruto jaarloon heeft. In dat laatste geval bedraagt het maximum 1 bruto jaarloon (12 x een bruto maandinkomen), vermenigvuldigd met de van toepassing zijnde factor.

(c) Maximale vergoeding

De totale beëindigingsvergoeding 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 transitievergoeding.



De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens (100%) vanaf de Einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten te ontvangen inkomsten van de werknemer na de Einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt daarbij uitgegaan van het volgende:

- De werknemer ontvangt 75% gedurende de eerste 2 maanden en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW.
- De werknemer ontvangt daarna, tot de AOW-gerechtigde leeftijd, een IOAW of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon.

6.3 Plaatsmakersregeling

De werknemer die niet de status van boventalligheid heeft maar de arbeidsovereenkomst met werkgever wil beëindigen en door beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever plaats maakt voor een andere werknemer - binnen dezelfde functiegroep en binnen hetzelfde leeftijdscohort - van wie de arbeidsplaats wel komt te vervallen, kan een schriftelijk verzoek tot toekenning van de vergoedingsregeling voor plaatsmakers richten aan de directie die in alle individuele gevallen beslist en die bij een positief besluit ook de condities bepaalt.

Indien FAGRON dit verzoek honoreert heeft de plaatsmaker recht op een eenmalige uitkering bij einde arbeidsovereenkomst ter grootte van de helft van de beëindigingsvergoeding te berekenen volgens artikel 6.2 maar niet hoger dan de beëindigingsvergoeding van degene voor wie deze werknemer plaatsmaakt. De plaatsmaker heeft geen aanspraken op enig andere voorziening uit deze regeling.

6.4 Extra vergoeding (retain bonus)

Werknemer kan een extra vergoeding van één bruto maandsalaris ontvangen, naast de beëindigingsvergoeding van artikel 6.2 en 6.3, als men aan de volgende voorwaarden voldoet;

- Binnen 14 werkdagen na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst deze voor akkoord getekend retour zendt;
- De werknemer geen gebruik maakt van zijn herroepingsrecht en de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt;
- De werknemer tot het einde van zijn dienstverband doorwerkt, zich niet arbeidsgerelateerd ziekmeldt (ter beoordeling door de Arboarts) en zijn werkzaamheden correct afrondt c.q. overdraagt.

7. Overige bepalingen

7.1 Sollicitatieverlof

Tot de datum van feitelijke boventalligheid verricht de werknemer werkzaamheden. De werknemer zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor het volgen van het outplacementtraject waaronder sollicitaties en eventuele psychologische en medische onderzoeken.

7.2 Zorgverzekering

Werknemers van wie gedwongen (via ontslag door reorganisatie) de arbeidsovereenkomst met FAGRON eindigt en deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering van FAGRON, kunnen gebruik blijven maken van de door FAGRON aangeboden collectieve korting tot einde van het kalenderjaar waarin de Einddatum valt. Indien de werknemer deel gaat nemen aan een collectieve ziektekostenverzekering bij een nieuwe werkgever vervalt dit aanbod.

7.3 Bijdrage juridische kosten

Op vertoon van een op naam van werknemer gestelde factuur, vergoedt werkgever de kosten voor rechtsbijstand van werknemer tot een maximum van € 500, = inclusief kantoorkosten en exclusief BTW.

7.4 Pensioen

Per de Einddatum eindigt de deelname van de werknemer aan de pensioenregeling.

7.5 Eigendommen

Werknemers die zaken van FAGRON in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van FAGRON, zoals laptops, mobiele telefoons etc., dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor de Einddatum in goede staat in te leveren.

7.6 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen bij einde arbeidsovereenkomst te vervallen:

- opleidings- en /of studiekosten.

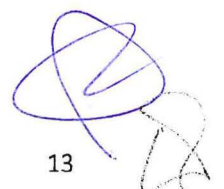
7.7 Eindafrekening

Per de Einddatum zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij binnen een maand na de Einddatum pro rata de vakantietoeslag als ook de extra uitkering en eventueel resterende vakantiedagen aan de werknemer worden uitbetaald op het bij FAGRON bekende bankrekeningnummer van de werknemer.

Openstaande schulden als ook een negatief vakantiesaldo van en leningen/ voorschotten aan de werknemer worden door FAGRON verrekend bij de eindafrekening en komen in mindering op de uitbetaling waaronder ook begrepen voorschotten op afdrachten van FAGRON aan onder meer de fiscus.

7.8 Begeleidingscommissie

1. FAGRON zorgt ervoor dat uiterlijk met ingang van de ingangsdatum van dit Sociaal Plan een begeleidingscommissie is ingesteld.



2. De begeleidingscommissie heeft tot taak het begeleiden en bevorderen van de optimale uitvoering van de bepalingen in dit Sociaal Plan.
3. De begeleidingscommissie bestaat uit twee door FAGRON aangewezen personen alsmede door twee door de ondernemingsraad aangewezen personen.

7.9 Geschillencommissie

1. Partijen stellen een geschillencommissie in. De geschillencommissie heeft tot taak het toetsen van de optimale uitvoering van de bepalingen in het Sociaal Plan.
2. De geschillencommissie bestaat uit een door FAGRON aangewezen commissielid, alsmede een door de vakorganisaties aangewezen commissielid. Deze kiezen samen een onafhankelijke voorzitter.
3. De kosten die de geschillencommissie maakt in verband met de uitvoering van haar taak, komen voor rekening van FAGRON.

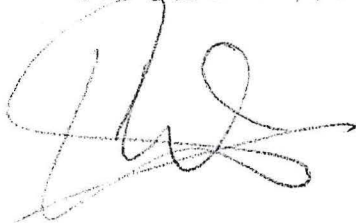
7.9.1 Werkwijze geschillencommissie

1. De geschillencommissie brengt binnen 2 weken na indiening van het bezwaar een advies uit aan FAGRON. FAGRON beslist na kennis te hebben genomen van het uitgebracht advies.
2. Het besluit van FAGRON zal schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer(s) en geschillencommissie kenbaar worden gemaakt.
3. Indien een bezwaar door de werknemer is voorgelegd aan de rechter of een andere onafhankelijke derde, zoals UWV, wordt het bezwaar niet door de commissie in behandeling genomen.

8. Ondertekening

Aldus overeengekomen te Uitgeest29 maart..... 2021

NAMENS FNV



K. Y. REUS

VAKBONDSBESTUURDER

NAMENS FAGRON SERVICES

1/4-2021



Mia Remken.
General Manager.

BIJLAGE BT "SOCIAAL PLAN FAGRON SERVICES BV"

Vaststellingsovereenkomst ex art. 7:900 BW

De ondergetekenden:

Fagron Services, gevestigd en kantoorhoudend te Uitgeest, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de General Manager, mevrouw W.M. Remken, hierna "Werkgever"

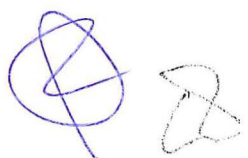
en

..... (naam), geboren op (geboortedatum), thans wonende aan de (adres), (postcode) te (woonplaats), hierna te noemen "Werknemer";

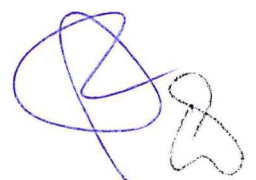
Samen verder mede aan te duiden als 'Partijen';

in aanmerking nemende dat:

- A. Werknemer geboren is op (geboortedatum) en thans jaar oud is;
- B. Werknemer sinds in dienst is van de Werkgever, laatstelijk in de functie van
- C. Het laatstgenoten salaris van Werknemer EUR (bedrag) bruto per maand bedraagt op basis van een-urige werkweek, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten;
- D. Werkgever zich ten gevolge van bedrijfseconomische ontwikkelingen binnen het bedrijf genoodzaakt ziet organisatorische wijzigingen door te voeren;
- E. Dat als direct gevolg van deze ontwikkelingen en organisatorische wijzigingen de functie van Werknemer komt te vervallen en dat Werknemer van de ontstane situatie geen verwijt valt te maken;

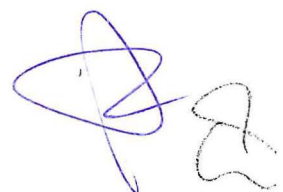


- F. Voor Werknemer, gezien de kennis en ervaring, geen andere passende functie bij Werkgever voorhanden is, zodat om die reden herplaatsing elders in de organisatie van Werkgever onmogelijk is gebleken;
- G. Werkgever daarom aan Werknemer te kennen heeft gegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen met ingang van overigens zonder dat hieraan een dringende reden, in de zin van artikel 7:678 BW, ten grondslag ligt;
- H. Werknemer tegen deze beëindiging van zijn/haar arbeidsovereenkomst bezwaar heeft gemaakt;
- I. Werknemer ruimschoots in de gelegenheid gesteld is om zich juridisch te laten bijstaan inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- J. Er geen opzegverbod van toepassing is;
- K. Partijen bij elkaar te rade zijn gegaan teneinde de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de daaruit voortvloeiende zaken te regelen.
- L. Partijen nadrukkelijk niet de bedoeling hebben dat Werknemer aanspraak kan maken op de transitievergoeding van artikel 7:673 BW, maar (enkel) op de in deze vaststellingsovereenkomst overeengekomen beëindigingsvergoeding conform het afgesloten Sociaal Plan.
- M. Door ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst Werknemer uitdrukkelijk verklaart dat: (i) hij/zij een goed en volledig begrip heeft van de inhoud en de (arbeids-/sociaal zekerheids-/pensioenrechtelijke) consequenties van deze vaststellingsovereenkomst, (ii) zijn/haar wil ondubbelzinnig en zonder gebrek overeenstemt met zijn/haar verklaring dat Partijen onderhavige vaststellingsovereenkomst zijn overeengekomen en (iii) hij/zij geen feiten en/of omstandigheden heeft verzwegen, waarvan hem/haar redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed hadden kunnen zijn op de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, in het bijzonder op de hoogte van de overeengekomen beëindigingsvergoeding.



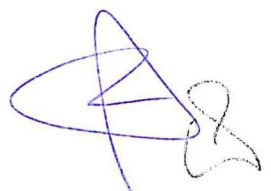
komen als volgt overeen:

1. Het dienstverband zal op initiatief van Werkgever worden beëindigd met wederzijds goedvinden, met ingang van;
 2. Werknemer heeft op grond van artikel 7:670b BW een bedenktijd van twee weken, te rekenen vanaf de dag waarop deze vaststellingsovereenkomst is aangegaan. Indien werknemer binnen deze termijn schriftelijk aan Werkgever laat weten dat hij/zij deze vaststellingsovereenkomst ongedaan wil maken (wil ontbinden), vervalt deze overeenkomst geheel. Partijen kunnen daar dan geen rechten meer aan ontleen. De arbeidsovereenkomst eindigt in dat geval niet op de beëindigingsdatum, maar blijft voortbestaan tot deze anderszins rechtsgeldig tot een einde komt. Aan bepalingen uit deze vaststellingsovereenkomst zal geen uitvoering worden gegeven tot de in dit artikel bedoelde bedenktijd is verstreken zonder dat de vaststellingsovereenkomst ongedaan is gemaakt.
 3. De beëindigingvergoeding bestaat uit betaling van een bedrag ad € bruto;
 - o(factor) ratio x berekening neutrale transitievergoeding (Jaarinkomen: Bruto maandsalaris + Persoonlijke toeslag CAO 2014, vakantietoeslag, vaste eindejaarsuitkering. Bij andere vaste en variabele loonbestanddelen (toeslagen, bonussen of winstuitkeringen) of een variabele eindejaarsuitkering, geldt een referteperiode van 3 kalenderjaren voorafgaande aan het jaar van ontslag. Dit houdt in dat voor de berekening van de transitievergoeding 1/36 van het totaalbedrag aan bonussen en winstuitkeringen dat u in de 3 kalenderjaren voor uw ontslagdatum ontvangen heeft, wordt meegeteld.
- De beëindigingsvergoeding is bedoeld ter compensatie voor de nadelige gevolgen, verbonden aan de beëindiging van het dienstverband, dan wel ter aanvulling van een elders te verdienen (lager) salaris c.q. ter aanvulling van enige uitkering krachtens de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving.
4. Werkgever een budget van EUR 2.500,= exclusief btw beschikbaar stelt voor een outplacement traject tbv Werknemer. Werknemer krijgt van Werkgever een keuze voorgelegd, waarbij de factuur of facturen rechtstreeks en op Werknemer zijn/haar naam gesteld door Werkgever ontvangen worden. De factuur of facturen dienen

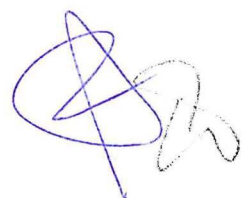


uiterlijk 6 maanden na de beëindigingsdatum door Werkgever te zijn ontvangen. Deze kosten worden niet in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding. Wanneer dit budget niet, of niet geheel benut wordt, vind geen uitbetaling van dit eventuele saldo plaats.

5. Werkgever gaat bij de eerstvolgende salarisbetaling, na de beëindigingsdatum, over tot uitbetaling van de beëindigingsvergoeding op de bij Werkgever bekende bankrekening van Werknemer.
6. Indien Werknemer na ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst en vóór de beëindigingsdatum een dienstbetrekking buiten Werkgever aanvaardt, eindigt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden tussen Partijen per de datum dat de nieuwe dienstbetrekking van Werknemer aanvangt. Die eerdere datum geldt dan in de vaststellingsovereenkomst als de beëindigingsdatum. Werknemer houdt in dat geval zijn aanspraak op de beëindigingsvergoeding. Ook de overige afspraken die zijn opgenomen in de vaststellingsovereenkomst blijven onverminderd van kracht. Werkgever is vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst (eerder) eindigt met wederzijds goedvinden aan Werknemer geen salaris en overige emolumenten meer verschuldigd tot de oorspronkelijke beëindigingsdatum.
7. Werknemer wordt tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst geacht de werkzaamheden over te dragen en af te ronden naar tevredenheid van de directe leidinggevende.
8. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt een gebruikelijke eindafrekening plaats, waarbij naar rato de aanspraken op de vakantiebijslag wordt verrekend. Uitstaande vakantiedagen zullen tevens worden uitbetaald met de eindafrekening. Werkgever zal uiterlijk binnen één maand, nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, een definitieve (salaris)afrekening aan werknemer doen toekomen en tot financiële afwikkeling overgaan.
9. Werknemer heeft recht op uitbetaling van de beoordelingsafhankelijke uitkering / bonus (de "Extra Uitkering" over het jaar 2021. Dit geschiedt naar rato van het aantal maanden dat Werknemer nog in dienst is in 2021.



10. In het geval Werknemer voor de beëindigingsdatum naar zijn/haar mening (al dan niet gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raakt, dient hij/zij zich schriftelijk te melden bij HR conform de regels die gelden bij ziekmelding. Tevens zullen partijen in dat geval moeten voldoen aan de wettelijke verplichtingen (Poortwachter verplichtingen, onder meer controle, re-integratie ,etc.).
11. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname van Werknemer aan de pensioenregeling. Bij de afwikkeling van het dienstverband zal Werkgever zorg dragen voor de afwikkeling van het pensioen conform het gestelde in de Pensioenwet en de bepalingen van de geldende pensioenregeling.
12. Werknemer zal uiterlijk op(datum) de aan haar in het kader van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen, in goede staat inleveren bij Fagron Services, een afspraak wordt daartoe gemaakt.
13. Zowel interne als externe communicatie over het vertrek van Werknemer zal plaatsvinden na voorafgaand overleg en overeenkomst tussen partijen. Voorts geldt dat partijen zich niet negatief over elkaar zullen uitlaten.
14. Het geheimhoudingsbeding inclusief boeteclausule zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst blijft onverkort van kracht.
15. Werkgever verstrekt werknemer een positief getuigschrift en stelt zich beschikbaar als referent.
16. Werkgever een maximum van € 500,= (excl. btw) vergoed aan kosten voor rechtsbijstand mits Werkgever een factuur ontvangt op naam van Werknemer waaruit duidelijk blijkt dat de juridische kosten ten behoeve zijn op geleverde diensten ten behoeve van Werknemer.
17. Partijen zullen geheimhouding betrachten omtrent al hetgeen zij ter zake van het einde van de arbeidsovereenkomst met elkaar zijn overeengekomen, tenzij een wettelijke verplichting een van beide partijen verplicht daarover mededelingen te doen.



18. Indien het UWV Werknemer een sociale uitkering geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend weigert, is Werkgever niet tot enige aanvulling of aanpassing van de met Werknemer gemaakte afspraken verplicht.
19. Partijen doen afstand van het recht de vaststellingsovereenkomst in of buiten rechte te doen ontbinden, dan wel de nietigheid of de vernietigbaarheid hiervan in te roepen. In het geval enige bepaling van de overeenkomst door de rechter nietig of anderszins niet verbindend wordt geacht, blijven de overige bepalingen van de vaststellingsovereenkomst onverkort van kracht.
20. Met inachtneming van eerder genoemde verlenen partijen elkaar algehele en finale kwijting over en weer ter zake van de arbeidsovereenkomst en/of het einde daarvan en alles wat daar direct of indirect uit voort kan vloeien. Deze finale kwijting ziet tevens uitdrukkelijk op, maar is niet beperkt tot, de bij de Werkgever behorende vennootschappen.
21. Finale kwijting
Partijen verklaren dat alle mogelijke onderwerpen zijn besproken en uit onderhandeld en dat er geen onderwerpen zijn die zij buiten de Overeenkomst wensen te laten. Met inachtneming en na uitvoering van het in de Overeenkomst geregelde verlenen Partijen elkaar over en weer finale en algehele kwijting ter zake van al hetgeen zij uit hoofde van de arbeidsovereenkomst en/of enige ander(sluidend)e (collectieve) (arbeids)overeenkomst(en) (voorgaande (arbeids)overeenkomsten daaronder begrepen) en/of de beëindiging van deze arbeids- en/of enige ander(sluidend)e (collectieve) (arbeids)overeenkomst(en) van elkaar te vorderen (mochten) hebben. Deze finale kwijting geldt tevens ten aanzien van met Werkgever gelieerde vennootschappen, welke vennootschappen zich ook rechtstreeks op de verleende finale kwijting kunnen beroepen. Van de finale kwijting worden uitgesloten aansprakelijkheden als gevolg van letselschade en/of beroepsziekte.
22. Onderhavige overeenkomst heeft te gelden als vaststellingsovereenkomst ex artikel 7:900 van het Burgerlijk Wetboek. De artikelen 7:900 tot en met 7:906 BW zijn derhalve van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend te Uitgeest d.d.

.....:

