

Sociaal plan
Cerexagri B.V.

Inhoudsopgave:

<i>Inleiding</i>	4
<i>Artikel 1 Definities</i>	5
<i>Artikel 2 Werkings sfeer en werkingsduur</i>	6
a) Werkings sfeer	6
b) Werkingsduur	6
c) Wijziging	6
<i>Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden</i>	6
a) Informatieverstrekking door medewerker	6
b) Fiscale afwikkeling	7
c) Wijziging ploegendienst	7
<i>Artikel 4 Hardheidsclausule</i>	7
<i>Artikel 5 Boventalligheid</i>	7
a) Mededeling van boventalligheid	7
b) Interne herplaatsing	7
i) Aanbod passende arbeidsplaats binnen de onderneming	7
ii) Passende arbeidsplaats	7
iii) Procedureel / bedenktijd	8
iv) Acceptatie/weigering passende arbeidsplaats	8
<i>Artikel 6 Voorzieningen bij interne (her)plaatsing</i>	8
a) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing	8
b) Om en/of bijscholing	8
<i>Artikel 7 Beëindiging van het dienstverband</i>	8
<i>Artikel 8 Voorzieningen bij ontslag</i>	10
a) Eenmalige vergoeding	10
b) Bemiddeling door extern bureau (outplacement)	10
<i>Artikel 9 Overige financiële regelingen / diversen:</i>	11
a) Pensioenverzekering	11
b) Collectieve verzekeringen	11
c) Vakantiedagen	11
f) Ontheffen van werkzaamheden (non actief)	12

g) Geheimhoudingsverklaring en concurrentiebeding.....	12
h) Zaken in bruikleen / lease-auto / mobiele telefoon/ computers/ eigendom van de onderneming.....	12
Artikel 10 Begeleidingscommissie.....	12
a) Doelstelling.....	12
b) Werkwijze	13
c) Samenstelling.....	13
d) Advies	13
e) Geheimhouding	13

Inleiding

Cerexagri B.V. is een werkmaatschappij van het wereldwijd actieve UPL, United Phosphorus Ltd. UPL is een concern, dat zijn oorsprong vindt in India. Op het gebied van de productie van gewasbeschermingsmiddelen is UPL een belangrijke speler op de wereldmarkt. Rotterdam is een belangrijke locatie voor UPL.

Ten gevolge van de economische en financiële crisis zijn de bedrijfseconomische ontwikkelingen ingrijpend gewijzigd. De scherpe concurrentie en vooral concurrentie in afzetprijzen heeft UPL genoodzaakt om producten tegen lagere prijzen in de markt te zetten, en dientengevolge heeft een interne reallocatie van productie plaatsgevonden. Een belangrijke consequentie is dat in Rotterdam minder Maneb-producten worden geproduceerd.

Aan de Ondernemingsraad van Cerexagri B.V, is op 25 april 2013 een adviesaanvraag aangeboden inzake de organisatiewijzigingen c.q. inkrimping van de werkzaamheden.

Tussen werkgever en vakbonden is overleg gevoerd en op 13 mei 2013 overeenstemming bereikt over dit Sociaal Plan, dat bedoeld is ter opvang van de voor de betrokken medewerkers nadelige gevolgen van de organisatiewijzigingen, zoals bedoeld in de genoemde adviesaanvraag.

Artikel 1 Definities

a) Partijen:

Werkgever:

Cerexagri B.V. gevestigd te Vondelingenplaat Rotterdam.

Vakbonden:

FNV Bondgenoten te Utrecht
CNV Vakmensen te Utrecht

b) Medewerker

Iedere persoon (m/v) die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met werkgever en werkzaam is in de vestiging te Rotterdam en die valt onder de werkingsfeer van dit sociaal plan.

c) Bruto maandinkomen

Het op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geldende bruto basismaandsalaris eventueel verhoogd met een vaste toeslag (individuele garantie/persoonlijke toeslag) zoals bedoeld in artikel 8 lid 3b CAO en/of met een vaste ploegentoeslag zoals bedoeld in artikel 9 lid 2a CAO; maal 13,96 gedeeld door 12 (derhalve inclusief vakantietoeslag en 13^e maand).

d) CAO

De collectieve arbeidsovereenkomst zoals deze binnen de onderneming van werkgever geldt.

e) Organisatiewijzigingen

Alle in de adviesaanvraag van 25 april 2013 bedoelde wijzigingen.

f) Leeftijd medewerker:

De leeftijd van de medewerker op datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

g) Dienstjaren:

Het aantal onafgebroken dienstjaren bij de werkgever en/of diens rechtsvoorganger en/of het aantal onafgebroken dienstjaren bij ARKEMA Rotterdam B.V. of diens rechtsvoorganger indien en voor zover deze dienstjaren direct voorafgaand aan het dienstverband met werkgever en/of diens rechtsvoorganger zijn opgebouwd, dat de medewerker heeft bereikt op de datum waarop het dienstverband eindigt. Bij de bepaling van het aantal dienstjaren wordt een resterende periode tot en met 6 maanden naar beneden en een resterende periode van meer dan 6 maanden naar boven afgerond.

h) Definitief besluit werkgever:

De definitieve besluiten, welke door de werkgever zijn genomen aan de hand van de adviesaanvraag d.d. 25 april 2013.

Artikel 2 Werkingsfeer en werkingsduur

a) Werkingsfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op alle medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werkgever hebben en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van de organisatiewijzigingen, voortvloeiend uit de door werkgever genomen definitieve besluiten aan de hand van de adviesaanvraag van 25 april 2013. Werkgever zal de betrokken (boventallige) medewerker schriftelijk mededelen dat zijn arbeidsplaats vervalt als direct gevolg van de bedoelde organisatiewijzigingen.

Dit sociaal plan is niet van toepassing op de medewerker met wie om andere redenen dan organisatiewijzigingen als bedoeld in de adviesaanvraag d.d. 25 april 2013 de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, onder meer wanprestatie, niet of onvoldoende functioneren, dringende reden, twee jaar arbeidsongeschiktheid of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (daaronder tevens begrepen gebruikmaken van recht op vroegpensioen) of bij einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (inclusief einde karwei c.q. project).

b) Werkingsduur

Het sociaal plan treedt in werking op de datum waarop de bestuurder zijn (eerste) definitieve besluit naar aanleiding van de adviesaanvraag van 25 april 2013 schriftelijk aan de Ondernemingsraad kenbaar heeft gemaakt, te weten op 12 juli 2013.

Voor de medewerker treedt dit sociaal plan in werking vanaf het moment dat de werkgever schriftelijk aan hem heeft medegedeeld dat zijn arbeidsplaats vervalt als gevolg van zijn definitief besluit, zoals hierboven bedoeld en de medewerker dientengevolge boventallig wordt verklaard.

Dit Sociaal Plan expireert van rechtswege op 31 december 2013, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Rechten en plichten van medewerkers welke voortvloeien uit dit Sociaal Plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur ervan is verstreken.

c) Wijziging

Bij de vaststelling van dit Sociaal Plan zijn partijen ervan uitgegaan dat tot 31 december 2013 geen wijzigingen in wet en regelgeving zal plaatsvinden, die betrekking hebben op de inhoud van dit sociaal plan. Indien tijdens de werkingsduur onverhoopt wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving en/of een wijziging van de omstandigheden hiertoe aanleiding geven, dan zullen partijen in overleg treden om voor alle betrokkenen te komen tot aanvaardbare oplossingen.

Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden

a) Informatieverstrekking door medewerker

De medewerker die een beroep doet op de (financiële) voorzieningen van het sociaal plan, verplicht zich aan werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van het sociaal plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

b) Fiscale afwikkeling

Alle in het sociaal plan genoemde vergoedingen zijn – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

c) Wijziging ploegendienst

De gemaakte afspraken over de betaling ploegendienst, die nog doorlopen tot 1 april 2014, komen per 1 januari 2014 te vervallen. Met ingang van deze datum zullen medewerkers beloond worden aan de hand van het bij het rooster wat men loopt horende ploegendiensttoeslagpercentage. Het verschil dat ontstaat door verloning van een lager percentage zal als persoonlijke bevrorentoeslag worden aangemerkt.

Artikel 4 Hardheidsclausule

Als toepassing van het sociaal plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan werkgever van het sociaal plan afwijken ten gunste van de medewerker. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van het sociaal plan.

Artikel 5 Boventalligheid

a) Mededeling van boventalligheid

Indien de arbeidsplaats van een medewerker als gevolg van het definitieve besluit van de werkgever zal vervallen, zal werkgever de betreffende medewerker zo spoedig als mogelijk mondeling meedelen en schriftelijk bevestigen dat hij boventallig wordt, alsook wat de datum van feitelijke boventalligheid is. (dat is de datum waarop de arbeidsplaats daadwerkelijk vervalt)

b) Interne herplaatsing

i) Aanbod passende arbeidsplaats binnen de onderneming

Werkgever zal de boventallige medewerker waar (eventueel) mogelijk een andere passende arbeidsplaats aanbieden.

ii) Passende arbeidsplaats

Onder passende arbeidsplaats wordt verstaan: een arbeidsplaats binnen de onderneming van werkgever die naar het oordeel van werkgever voor wat betreft inhoud, benodigde kennis, ervaring, vaardigheden, beloning en positie in de organisatie, voldoende verwant is aan de functie die de medewerker vervulde voor de organisatiewijziging. Hierbij geldt dat een functie niet als passend wordt aangemerkt indien deze meer dan een salarisschaal lager is ingedeeld dan de functie die de medewerker vervulde voor de organisatiewijziging.

Een functie die voor het overige passend is, zal niet als zodanig worden beschouwd indien naar het oordeel van de bedrijfsarts zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van sociale of medische aard zich aantoonbaar daartegen verzetten.

iii) Procedureel / bedenktijd

Indien aan een medewerker een andere passende arbeidsplaats wordt aangeboden, wordt het aanbod schriftelijk bevestigd onder bijvoeging van de omschrijving van de nieuwe functie. Na ontvangst van de schriftelijke bevestiging mag de medewerker gedurende 14 kalenderdagen het aanbod in beraad nemen.

iv) Acceptatie/weigering passende arbeidsplaats

Indien de medewerker een aanbod voor een passende arbeidsplaats accepteert, wordt hij niet langer als boventallige aangemerkt en zal een eventueel gestarte ontslagprocedure en de daaraan verbonden maatregelen en voorzieningen (zoals outplacement) worden beëindigd danwel komen de gemaakte afspraken over de beëindiging te vervallen. In dat geval zijn de voorzieningen van artikel 6 op de medewerker van toepassing.

Indien de medewerker een aanbod voor een passende arbeidsplaats weigert zonder dat daarvoor naar het oordeel van werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van dit sociaal plan.

Indien de medewerker een aanbod voor een passende functie gemotiveerd weigert, en daarvoor naar oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, gelden voor de medewerker de voorzieningen van artikel 8, respectievelijk 9 en 10.

Artikel 6 Voorzieningen bij interne (her)plaatsing

a) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

Indien de medewerker in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, zijn de relevante bepalingen van de CAO van (overeenkomstige) toepassing.

b) Om en/of bijscholing

Indien een medewerker een passende functie accepteert zal, indien nodig, tijdig en voor rekening van de werkgever om- en/of bijscholing plaatsvinden.

Van de medewerker wordt volledige medewerking verwacht aan de scholingsactiviteiten. De medewerker moet naar redelijkheid en in overleg voldoende tijd worden geboden om zich de nieuwe kennis en/of vaardigheden eigen te maken.

Artikel 7 Beëindiging van het dienstverband

A. Beëindiging dienstverband

Werkgever zal voor de door hem boventallig verklaarde medewerker, die niet intern herplaatst kan worden, rekening houdend met de datum van feitelijke boventalligheid, de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zo tijdig mogelijk in gang zetten.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal in beginsel plaatsvinden via een vaststellingsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden. Werkgever zal aan de betrokken medewerker een vaststellingsovereenkomst voorleggen met daarin een voorstel conform dit sociaal plan.

Indien beëindiging met wederzijds goedvinden niet plaatsvindt of niet kan plaatsvinden, dan zal werkgever een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten, hetzij door:

- a. het indienen van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter; dan wel,
- b. het indienen van een verzoek tot opzegging van de arbeidsovereenkomst bij het UWV.

Indien werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt bij de kantonrechter, dan zal hij in beginsel het tijdstip van ontbinding tegen een zodanige datum verzoeken dat er geen sprake is van een fictieve opzegtermijn als bedoeld in artikel 16 lid 3 WW, mits de medewerker zijn medewerking verleent. Indien en voor zover daarbij toch sprake mocht zijn van een fictieve opzegtermijn dan zal werkgever gedurende deze termijn aan de medewerker een uitkering verstrekken ter hoogte van het voor hem geldende (feitelijke) bruto maandinkomen, zoals bedoeld in de cao .

Werkgever zal de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zo vroeg mogelijk in gang zetten, zodat het moment van einde van de arbeidsovereenkomst zo veel mogelijk samenvalt met het moment van feitelijke boventalligheid, zoals deze voortvloeit uit de organisatiewijzigingen (dat wil zeggen het moment waarop de werkzaamheden feitelijk wegval- len).

B. Opzegtermijn

In afwijking van de opzegtermijnen zoals bepaald in het Burgerlijk Wetboek, de voor de betrokken medewerker geldende collectieve arbeidsovereenkomst respectievelijk het bepaalde in zijn arbeidsovereenkomst, bedraagt de wederzijdse opzegtermijn 1 maand.

Het voor de betreffende medewerker eventueel geldende verschil tussen de in dit sociaal plan (met status cao) opgenomen opzegtermijn en de ten aanzien van hem op grond van de wet, cao of individuele arbeidsovereenkomst geldende opzegtermijn (waarbij geldt dat in geval van een procedure via UWV één maand wordt afgetrokken), wordt door de werkgever berekend. Indien en voor zover sprake is van verschil ten nadele van de medewerker, dan wordt ter compensatie hiervan over die periode een éénmalige bruto uitkering uitgekeerd ter grootte van 100% van het bruto maandinkomen zoals bedoeld in de cao, en dit voor de medewerker geldt op de datum van einde arbeidsovereenkomst. De eventuele éénmalige vergoeding zoals hier bedoeld zal bij de eindafrekening als bruto bedrag betaalbaar worden gesteld.

C. Extra vergoeding bij afsluiten vaststellingsovereenkomst:

De medewerker die met werkgever een vaststellingsovereenkomst sluit binnen de termijn van 10 werkdagen gerekend vanaf de dag dat werkgever een voorstel tot vaststellingsovereenkomst (schriftelijk) aanbiedt, en de arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk eindigt, ontvangt een extra vergoeding ter grootte van € 3.000,00 bruto, welk bedrag door werkgever betaalbaar wordt gesteld bij de eindafrekening.

Artikel 8 Voorzieningen bij ontslag

Werkgever verplicht zich ten opzichte van de boventallige medewerker die niet intern kan worden herplaatst en met wie daarom de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, tot de volgende voorzieningen.

a) Eenmalige vergoeding

Voor de bepaling van de hier bedoelde éénmalige uitkeringen wordt aangesloten bij de kantonrechtformule, zoals deze gold voor 1 januari 2009. Hiervoor is de navolgende algemene rekenformule vastgesteld, waarbij het aantal gewogen dienstjaren van de medewerker (A), wordt vermenigvuldigd met het voor de medewerker geldend bruto maandinkomen (B) en met een correctiefactor (C).

De dienstjaren van de medewerker worden als volgt gewogen:

- Dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1;
- Dienstjaren vanaf 40 tot 50 jaar tellen voor 1,5;
- Dienstjaren vanaf 50 jaar tellen voor 2;

De correctiefactor (C) wordt in dit sociaal plan op 1 bepaald.

De hier bedoelde eenmalige ontslagvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot de AOW gerechtigde leeftijd, rekening houdend met de verwachte uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten.

Onder inkomstenderving wordt in dit artikel verstaan de som van:

- Het verschil tussen:
Het huidige bruto maandinkomen indien de medewerker tot zijn AOW gerechtigde leeftijd in dienst van de werkgever was gebleven enerzijds

en de te verwachten inkomsten van de medewerker na einde dienstverband tot de AOW gerechtigde leeftijd, anderzijds

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

- De medewerker ontvangt de eerste twee maanden 75% en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op een uitkering krachtens de WW.
- De medewerker ontvangt daarna een IO(A)W-uitkering van maximaal 100% van het wettelijk bruto minimumloon; hierbij wordt uitgegaan van de persoonlijke situatie van de betrokkene op datum einde dienstverband.

b) Bemiddeling door extern bureau (outplacement)

De werkgever biedt aan de medewerker die boventallig is en die niet intern kan worden herplaatst bemiddeling aan door een extern bureau (outplacement) gericht op het vinden van een passende functie buiten de onderneming van werkgever. Deze outplacement-ondersteuning kan zich onder meer richten op individuele begeleiding, verkenning van de arbeidsmarkt en de eigen positie daarop en vergroten van de sollicitatievaardigheden door middel van training. De periode van externe bemiddeling zal maximaal 6 maanden bedragen, welke termijn met maximaal twee maal drie maanden kan worden verlengd, mits:

- medewerker zich naar oordeel van het externe bureau naar behoren inzet voor het vinden van een passende functie buiten de onderneming van werkgever;

- het extern bureau de kansen op het vinden van een passende functie buiten de onderneming van werkgever realistisch acht en dientengevolge positief adviseert om de termijn te verlengen.

De keuze van dit bureau wordt gemaakt in overleg met de Ondernemingsraad. De kosten voor bemiddeling komen voor rekening van werkgever.

De bemiddeling start één maand voor de feitelijke boventalligheid. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar inzicht van de werkgever toestaan, kan de medewerker in deze maand na verkregen toestemming van de werkgever tot maximaal 8 uur per week aanspraak maken op geoorloofd verzuim met behoud van salaris voor intake en begeleiding bij het outplacementbureau.

De medewerker die gebruik maakt van deze bemiddeling is gehouden zich zo goed mogelijk in te zetten voor het slagen van de bemiddeling. Indien blijkt dat de medewerker niet volledig meewerkt, kan dit in het uiterste geval ertoe leiden dat voor hem de bemiddeling wordt gestaakt.

Artikel 9 Overige financiële regelingen / diversen:

a) Pensioenverzekering

De medewerker ontvangt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een premievrije polis overeenkomstig de bepalingen van het voor de medewerker geldende pensioenreglement van werkgever.

b) Collectieve verzekeringen

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan de binnen de onderneming geldende collectieve verzekeringen. Een en ander zulks conform de geldende bepalingen. De betrokken vertrekkers kunnen tot en met 31 december 2013 blijven deelnemen aan de collectieve verzekeringen. Zij dienen dit wel aan te geven.

c) Vakantiedagen

De medewerker zal door de werkgever in beginsel in de gelegenheid worden gesteld zijn te goed aan vakantiedagen in overleg op te nemen. Dit naar oordeel van de werkgever. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toestaan.

Niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald bij einde dienstverband. Eventueel te veel opgenomen vakantiedagen worden verrekend met de eindafrekening.

d) Leningen en voorschotten

Door werkgever aan de medewerker verstrekte leningen en voorschotten zullen bij de beëindiging van het dienstverband met de eindafrekening worden verrekend. Indien en voor zover het bedrag van de eindafrekening onvoldoende is om tot een volledige verrekening te komen, zal het verschil door medewerker dienen te worden betaald binnen een kalendermaand na einde dienstverband.

e) Opleidingsfaciliteiten

Door de werkgever aan de medewerker verstrekte tegemoetkomingen in de studiekosten zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet worden verrekend.

Verder geldt, dat werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid de medewerker die aan een opleiding is begonnen in de gelegenheid stelt deze opleiding, dan wel een op zich zelfstaande moduul van deze opleiding, af te ronden.

f) Ontheffen van werkzaamheden (non actief)

Indien de werkgever dit gewenst acht, kan de boventallige medewerker tijdens het dienstverband ontheven worden van werkzaamheden met behoud van salaris, vakantierechten (exclusief verdere opbouw: tijdens de non activiteit opgebouwde vakantierechten worden geacht in deze periode te zijn opgenomen) en overige arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van die emolumenten of faciliteiten, die verband houden met de uitoefening van de functie.

Verder geldt dat het de medewerker tijdens deze periode van ontheffing van werkzaamheden niet is toegestaan voor derden of als zelfstandige tegen betaling activiteiten te verrichten zonder toestemming van de werkgever.

Werkgever zal in beginsel de medewerker gedurende deze periode in de gelegenheid stellen gebruik te maken van outplacement voorziening, zoals bedoeld in artikel 8.

g) Geheimhoudingsverklaring en concurrentiebeding

De medewerker blijft gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend is geworden of nog bekend wordt.

De medewerker blijft verder gehouden aan zijn concurrentiebeding. Indien en voor zover dit voor de medewerker tot een individueel onbillijke situatie leidt, kan medewerker werkgever schriftelijk en gemotiveerd verzoeken dit beding te wijzigen of op te heffen. Werkgever kan vervolgens besluiten om voor die individuele onbillijke situatie het concurrentiebeding te matigen dan wel op te heffen.

h) Zaken in bruikleen / lease-auto / mobiele telefoon/ computers/ eigendom van de onderneming.

Bruikleen van voorwerpen zoals lease-auto, mobiele telefoon, computers (laptops), toegangspassen, dan wel voorwerpen waarvan de medewerker redelijkerwijs mag aannemen dat deze eigendom van de onderneming zijn, die door werkgever aan medewerker zijn verstrekt, worden uitdrukkelijk geen eigendom van de medewerker en dienen derhalve op de laatste werkdag bij de werkgever in goede staat door medewerker zelf bij de afdeling Human Resources te worden ingeleverd, met uitzondering van werkkleding. Werkkleding c.q. PBM's dienen bij het Technisch Magazijn te worden ingeleverd.

i) Eindafrekening

Werkgever zal uiterlijk in de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd aan de medewerker de uit dit Sociaal Plan voortvloeiende betalingen en eventueel op grond van de arbeidsovereenkomst verschuldigde (eind)betalingen uitvoeren.

Artikel 10 Begeleidingscommissie

a) Doelstelling

De begeleidingscommissie is ingesteld om toe te zien op een juiste uitvoering van het Sociaal Plan.

Niet aan de begeleidingscommissie kunnen worden voorgelegd:

- De mededeling dat de arbeidsplaats komt te vervallen;

- Het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV;
- Het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter.

b) Werkwijze

De begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de medewerker, dan wel de werkgever schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De begeleidingscommissie bepaalt haar eigen werkwijze.

De begeleidingscommissie brengt schriftelijk advies uit aan de werkgever, dat wil zeggen de Managing Director.

Adviezen zullen zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen een week, schriftelijk aan betrokkenen worden meegedeeld.

c) Samenstelling

De begeleidingscommissie bestaat uit twee door de werkgever aangewezen leden, van wie één tevens als voorzitter optreedt, alsmede twee leden die door de Ondernemingsraad worden aangewezen.

d) Advies

De beslissing van de begeleidingscommissie geldt als advies aan de werkgever waarvan deze alleen gemotiveerd kan afwijken. Indien werkgever besluit tot afwijking van het advies van de begeleidingscommissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken medewerker mededelen. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.

e) Geheimhouding

De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

Aldus is dit Sociaal Plan overeengekomen en ondertekend dd 27 juni 2013, te Vondelingeplaat- Rotterdam,

namens

Cerexagri B.V.
als werkgever

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen
ieder voor zich en tezamen als partijen aan werknemerszijde