



Voedingsindustrie

KraftHeinz



Vakmensen

Overeenkomst voor de personele gevolgen van de herstructurering 'Eén Elst'

Werkingsfeer

Van toepassing op alle medewerkers van wie de functie vervalt of ingrijpend wijzigt als gevolg van de herstructurering 'Eén Elst' per september 2018

Looptijd

Deze overeenkomst geldt van 1 september 2018 tot en met 31 december 2019.

Uitgangspunt werkgelegenheid

De werkgever voorkomt, rekening houdende met alle onderstaande punten, zoveel als mogelijk gedwongen ontslag door te zorgen voor passend of nagenoeg passend werk Intern volgens de definitie en de procedures zoals hier vermeld is. De medewerker is verplicht hier aan mee te werken.

Definitie passend werk

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring, beloning, capaciteiten en gezondheid van de medewerker, met in achtneming van artikel 10 lid 8b van de cao Groente- en Fruitverwerkende Industrie: werknemers van 55 jaar en ouder in de dagdienst zullen zonder hun toestemming niet in een ploegdienstrooster worden geplaatst.

Voorrangpositie

Bij vacatures hebben medewerkers voorrang van wie de functie als gevolg van Eén Elst is vervallen of ingrijpend is gewijzigd. Bij meer gegadigden uit de hier vermeldde doelgroep voor de vacature, geldt bij gelijke geschiktheid de volgorde van benoeming conform de objectieve criteria in de wet bij ontslag. Conform het uitgangspunt in deze overeenkomst houdt de werkgever na afwijzing van een sollicitatie op een vacature de verplichting om zoveel als mogelijk voor passend of nagenoeg passend werk intern te zorgen.

Inzicht in aanbod passende functie

De medewerker krijgt bij het aanbod schriftelijk alle voor hem of haar relevante informatie, waaronder in elk geval de functiebeschrijving, het functieniveau en de beloning en de eventuele noodzaak van verdere scholing. Noodzakelijke scholing is op kosten van de werkgever.

Procedure aanvaarding aanbod

Als aan de betrokken medewerker schriftelijk een passend of nagenoeg passend aanbod is gedaan, krijgt hij of zij een periode van tien kalenderdagen om zijn of haar besluit kenbaar te maken. Bij verschil van mening over de vraag of het aanbod passend of nagenoeg passend is, kan de medewerker een beroep doen op de begeleidingscommissie.

Inkomensgarantie

Als het aangeboden passende of nagenoeg passende werk na de definitieve functiewaardering toch lager ingeschaald blijkt te worden, wordt de medewerker gecompenseerd zodat hij/zij hetzelfde bruto basissalaris inclusief het eventuele perspectief in de salarisschaal behoudt. De eventuele toeslag wordt volledig geïndexeerd met cao-verhogingen en telt ook mee als grondslag voor andere toeslagen en pensioen.

Pensioen

Werkgever draagt zorg dat door de nieuwe of gewijzigde functie de medewerker niet benadeeld wordt voor zijn of haar pensioen. Eventuele nadelige gevolgen worden met bovenstaande inkomensgarantie gecompenseerd met een eenmalige vergoeding.



Voedingsindustrie

KraftHeinz



Vakmensen

Weigering

Als de betrokkene een aanbod weigert, dan worden de consequenties met de medewerker besproken. Volhardt de medewerker, dan kunnen de werkgever en de medewerker na overeenstemming besluiten het dienstverband te beëindigen met een vaststellingsovereenkomst met toepassing van de vergoedingen in deze overeenkomst.

Beëindiging dienstverband

Indien na toepassing van deze maatregelen in een uitzonderlijk geval het dienstverband beëindigd wordt heeft de medewerker recht op de volgende vergoedingen, overeenkomend met de bepalingen uit Sociaal Plan Nexus (SSLP), waarbij het hierna volgende geldt:

- Persoonlijk Mobiliteitsbudget
- De beëindigingsvergoedingen (inclusief de wettelijke transitie - ontslag - vergoeding), gebaseerd op het aantal gewogen dienstjaren (A) x de beloning per maand (B) x de correctiefactor 0,8 (C)

Hardheidsclausule

Indien de toepassing van de maatregelen die hier vermeld zijn zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, zal de werkgever hiervan afwijken in voor de werknemer gunstige zin. De werkgever kan hierover advies vragen aan de begeleidingscommissie. De werkgever zal achteraf melding doen aan de begeleidingscommissie en de vakbonden.

Begeleidingscommissie

Er wordt een begeleidingscommissie opgericht, die als taak heeft om bij verschil van mening tussen een medewerker en de werkgever over de toepassing van deze overeenkomst desgevraagd advies uitbrengt over de correcte toepassing van de overeenkomst. Dit advies is voor beide partijen zwaarwegend. De begeleidingscommissie bestaat uit 2 leden aan te wijzen door de werkgever, 1 lid aan te wijzen door de vakbonden en 1 lid aan te wijzen door de OC.

Aldus overeengekomen op: te

H.J. Heinz B.V.

R. van Loon

FNV Voedingsindustrie

J. Verhoeven

7-1-2019

CNV Vakmensen

W. Kampen

8-1-2019

OC Elst

L. Velzel