



# **Sociaal Plan DELTA Biovalue Nederland BV**

## **1. Inleiding**

In het kader van het faillissement van DELTA Biovalue BV en daarmee van DELTA Biovalue Nederland BV (verder te noemen Biovalue), uitgesproken door de rechtbank te Middelburg, en de daarop volgende beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de medewerkers van Biovalue per 15 december 2010, zijn Biovalue, hierna te noemen werkgever, enerzijds en FNV Bondgenoten, hierna te noemen FNV, anderzijds een sociaal plan overeengekomen om de gevolgen van deze gedwongen sluiting op te vangen voor de werknemers wiens arbeidsplaats als gevolg van de sluiting is komen te vervallen.

Het voorliggende Sociaal Plan is een bewerking van de conceptversie d.d. 5 augustus 2010, die onderwerp van overleg was tussen Biovalue en FNV, en vloeit voort uit de uitspraak van de voorzieningenrechter te Middelburg d.d. 18 augustus 2011 inhoudende de verplichting voor DELTA NV het overleg om te komen tot een Sociaal Plan met FNV voort te zetten.

Navraag bij CNV in juli 2010 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 CNV niet deelneemt aan de totstandkoming van dit Sociaal Plan.

Aangezien DELTA Biovalue per 15 december 2010 failliet is gegaan wordt onderstaand als uitvoerder van het Sociaal Plan DELTA NV te Middelburg aangehouden.

## **2. Definities**

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

**Werkgever:**

De directie van DELTA Biovalue Nederland BV te Eemshaven subsidiair DELTA NV te Middelburg.

**Werknemer:**

De werknemer welke op 15 december 2010 op arbeidsovereenkomst voor bepaalde danwel onbepaalde tijd in dienst is van Biovalue te Eemshaven, danwel in de periode van 5 augustus 2010 tot 15 december 2010 in perspectief van de naderende bedrijfsbeëindiging het bedrijf heeft verlaten via een ontslag op eigen verzoek.

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

## **3. Looptijd**

Gegeven de aard van de maatregelen welke het karakter van een eenmalige vergoeding en tevens finale kwijting hebben, is een nadere definitie van de looptijd van dit Sociaal Plan niet aan de orde. DELTA NV draagt voor 31 oktober 2011 zorg voor het uitvoeren van de maatregelen welke voortvloeien uit dit plan. Dit onder voorwaarde dat alle benodigde documenten en informatie door de medewerkers van Biovalue tijdig beschikbaar zijn gesteld.

## **4. Werkingsfeer**

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers als gedefinieerd onder artikel 2.

## 5. Uitgangspunten Sociaal Plan

- a. Dit Sociaal Plan heeft als doel een aantal maatregelen vast te leggen welke leiden tot een financiële tegemoetkoming aan de medewerkers van Biovalue in het kader van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst.
- b. Hoewel DELTA NV in beginsel de voorkeur geeft aan het faciliteren van inspanningen van de werknemers bij het realiseren van ander betaald werk c.q. ze te (doen) begeleiden van werk naar werk, is er in overleg met FNV voor gekozen uit te gaan van louter financiële maatregelen. Aanleiding hiervoor is in deze concrete situatie met name de tijd die inmiddels verstreken is sinds de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten, de inspanningen die door de betreffende medewerkers zelf zijn gepleegd om tot een andere betaalde baan te komen, en de kenbaar gemaakte voorkeur bij de betreffende medewerkers een financiële compensatie te ontvangen.

## 6. Beëindiging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst tussen Biovalue en de werknemer is op of direct na 15 december 2010 beëindigd door de curator als gevolg van de uitspraak faillissement.

## 7. Eenmalige uitkering bij einde dienstverband

Aan de werknemer wordt voor 31 oktober 2011 een bruto vergoeding toegekend ter hoogte van de huidige kantonrechterformule ( $c=1$ ).

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

$A \times B \times C$ , 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, vaste ploegentoeelage en consignatietoelage. In uitzonderlijke gevallen kan hierbij structureel overwerk worden betrokken. Dit ter beoordeling van de werkgever.
- C. staat voor de correctiefactor, welke op 1 gesteld is.

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

*De peildatum voor de bepaling van de leeftijd en dienstjaren is de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in casu 15 december 2010. Voor medewerkers die in de periode van 5 augustus 2010 tot 15 december 2010 in perspectief van de naderende bedrijfsbeëindiging het bedrijf hebben verlaten via een ontslag op eigen verzoek, geldt de daadwerkelijke ontslagdatum als peildatum.*

*Voor de afronding van dienstjaren wordt de methodiek volgens de "Aanbevelingen voor de kring van kantonrechters" gehanteerd. Hierbij geldt dat een periode van 6 maanden en minder naar beneden wordt afgerond, en een periode van een halfjaar en één dag als één heel dienstjaar meetelt.*

*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 langer dan 6 maanden als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt. De medewerker dient het bestaan van de uitzendjaren zelf aannemelijk te maken.*

## **8. Aanvullende uitkering**

Aan iedere werknemer die valt onder de definitie zoals gesteld in artikel 2, wordt gelijktijdig met de uitkering bedoeld onder artikel 7, een eenmalige uitkering toegekend van € 3.000,-- bruto.

## **9. Keuze ten aanzien van wijze van uitkeren**

Medewerkers hebben de gelegenheid te kiezen voor

- a. uitbetaling van de vergoedingen genoemd onder de artikelen 7 en 8 via het HR Servicecenter / payroll van DELTA NV, onder (verplichte) inhouding van loonheffing op basis van het 52 % tarief, of
- b. uitbetaling van de vergoedingen als brutobedrag (dus zonder inhouding van loonheffing) op een daarvoor bestemde bancaire stamrechtrekening. Medewerkers die opteren voor de stamrechtrekening dienen deze keuze alsmede de specifieke gegevens van deze rekening voor 1 oktober 2011 bekend te stellen bij genoemd Servicecenter.

## **10. Faciliteren afronding opleidingen VAPRO**

De werknemers welke ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de laatste fase waren van de VAPRO-opleiding, is de gelegenheid geboden deze opleiding af te ronden. DELTA heeft hierbij de kosten in het kader van deze opleidingen betaald. Dit traject is bij het vaststellen van dit Sociaal Plan inmiddels afgerond.

## **11. Uitkering via FNV**

- a. DELTA NV maakt voor 31 oktober 2011 een bedrag van € 50.000,-- over aan FNV Bondgenoten.
- b. FNV Bondgenoten keert iedere medewerker welke valt onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan een bedrag uit van € 1.000,-- bruto.
- c. Het alsdan van deze € 50.000,-- resterende bedrag wordt door FNV volledig uitgekeerd aan de 16 medewerkers die lid zijn van de FNV en welke betrokken waren bij het geding tegen DELTA welk behandeld is ter zitting van de voorzieningenrechter te Middelburg op 4 augustus 2011. De objectief redelijke verdeelsleutel hierin wordt vastgesteld door FNV.
- d. FNV overlegt DELTA voor 15 november 2011 een rapportage over de wijze waarop en aan welke medewerkers de verdeling van de € 50.000,-- heeft plaats gevonden, alsmede een bewijs dat de betalingen daadwerkelijk hebben plaatsgevonden.

## 12. Overige bepalingen

- a. Met de vaststelling en uitvoering van dit Sociaal Plan geeft DELTA NV uitvoering aan het vonnis van de Voorzieningenrechter te Middelburg d.d. 18 augustus 2011, en wordt DELTA NV finale kwijting verleend terzake.
- b. Eventuele terugbetalingsverplichting uit hoofde van door werkgever betaalde opleidingen is als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het kader van de bedrijfssluiting komen te vervallen.
- c. Werknemers zijn van een eventueel concurrentiebeding ontheven.

Aldus overeengekomen en ondertekend op .. september 2011

DELTA NV

Ir. P.G. Boerma  
Directeur

FNV Bondgenoten

D. Heinen  
Bestuurder