



**SOCIALE PARAGRAAF
OVERDRACHT ACTIVITEITEN ZUTRANS**

d.d. 1 november 2007

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	pagina 3
2. Keuze derde partij	pagina 3
3. CAO derde partij	pagina 3
4. Standplaats	pagina 3
5. Werkgelegenheid	pagina 3, 4, 5, 6, 7
6. Stimuleringsvergoeding	pagina 7, 8
7. Scholingsactiviteiten / loopbaanadvies	pagina 8
8. Arbeidsvoorwaarden bij nieuwe werkgever	pagina 8, 9, 10
9. Begeleiding	pagina 10
10. Begeleidingscommissie	pagina 10, 11
11. Slotbepalingen	pagina 11

1. Inleiding

Met de vakorganisaties te weten FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond enerzijds en Campina Nederland Holding B.V. (hierna Campina) anderzijds zijn de onderhandelingen over de Sociale Paragraaf bij de overdracht van de activiteiten van Zutrans definitief afgerond.

Ten aanzien van chauffeurs en indirecte medewerkers van Zutrans zijn keuzemogelijkheden, voorzieningen en andere bijzondere afspraken overeengekomen. In deze Sociale Paragraaf worden de gemaakte afspraken alomvattend vermeld. Medewerkers, Centrale Ondernemingsraad, Ondernemingsraad Zutrans en partijen betrokken bij deze Sociale Paragraaf kunnen geen rechten ontleenen aan afspraken of voorwaarden welke niet in deze Sociale Paragraaf zijn opgenomen.

In die gevallen, waarin de toepassing van deze Sociale Paragraaf zou leiden tot onbillijke situaties, kan een van de betrokken partijen (Zutrans B.V. , vakorganisaties, medewerker) schriftelijk verzoeken aan Campina om in positieve zin voor betrokken medewerker van deze Sociale Paragraaf af te wijken. Een dergelijk verzoek zal voor advies worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie.

2. Keuze derde partij

De derde partij die de activiteiten van Zutrans overneemt behoeft de instemming van Campina en de vakorganisaties. Alvorens de definitieve keuze voor een partij wordt gemaakt zullen de medewerkers van Zutrans vooraf een presentatie krijgen over de kandidaat partij. In deze presentatie zal de kandidaat partij in de gelegenheid worden gesteld zich te introduceren bij de medewerkers.

3. CAO derde partij

Binnen Zutrans wordt de cao voor het Beroepsgoederenvervoer (BGV) toegepast (TLN; Transport & Logistiek Nederland). Indien de overnemende partij een eigen cao dan wel de andere bedrijfstak vervoer cao toepast (KNV; Koninklijk Nederlands Vervoer) zal nader overleg plaatsvinden tussen Campina en de vakorganisaties en zullen aanvullende afspraken worden gemaakt over de gevolgen hiervan voor de medewerkers die in dienst treden van de overnemende partij.

4. Standplaats

Bij gelegenheid van de overdracht van de activiteiten van Zutrans naar de derde partij blijven de standplaatsen van de chauffeurs en de indirecte medewerkers gehandhaafd, tenzij de betrokken medewerker vrijwillig kiest voor een andere standplaats.

5. Werkgelegenheid

Uitgangspunt voor de werkgelegenheid is dat de medewerker die overgaat naar de overnemende partij minimaal gedurende de overeengekomen contractperiode zijn huidige werkzaamheden blijft uitvoeren, dus in zuivelvervoer werkzaam blijft, en daarna zolang het werk voorhanden blijft een en ander afhankelijk van de gezondheidssituatie van de medewerker.

Voor iedere medewerker geldt dat er een mogelijkheid is om gedurende maximaal 6 maanden te ervaren of zijn werk bij de nieuwe werkgever bevalt. Indien dit niet het geval is kan de medewerker alsnog terugvallen op de voor hem geldende keuzemogelijkheden.

Ten aanzien van werkgelegenheid wordt een onderscheid gemaakt tussen chauffeurs en indirecte medewerkers.

A. Chauffeurs

A 1 Chauffeurs geboren vóór 1 januari 1950

Chauffeurs geboren voor 1 januari 1950 hebben de navolgende keuzemogelijkheden:

- a. Op vrijwillige basis in dienst treden bij de overnemende derde partij als chauffeur
Hierbij geldt dat de chauffeur een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat met de nieuwe werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd en er wordt geen proeftijd bedongen. Openstaande vakantietegoeden worden meegenomen en de nieuwe werkgever neemt het aantal opgebouwde dienstjaren bij Zutrans B.V. en eventueel rechtsvoorganger Campina over.

De chauffeur ontvangt hierbij de vergoeding zoals vermeld onder punt 6.

Indien de afstand woon-werk wijzigt zal de reiskostenvergoeding conform worden aangepast.

- b. Bij Zutrans B.V. in dienst blijven en worden gedetacheerd bij de overnemende partij als chauffeur

Hierbij geldt dat de chauffeur in dienst blijft bij Zutrans en wordt gedetacheerd bij de overnemende partij op basis van de cao BGV (TLN). Met de overnemende partij wordt door Campina overeengekomen dat er een werkgarantie is tot de pensioendatum op basis van vervoerswerkzaamheden die voortvloeien uit de Campina organisatie (transport van zuivelproducten). Dit kan zijn wijkvervoer dan wel vervoer naar D.C. Deze werkgarantie blijft beperkt tot de reguliere arbeidsduur van de CAO BGV.

Binnen de wettelijke mogelijkheden van de Arbeidstijdenwet zal Campina aan de overnemende partij verzoeken om een inspanningsverplichting te doen gericht op het zoveel mogelijk behouden van het overwerkvolume van de afgelopen 2 jaar (2006 en 2007) op individueel niveau.

De chauffeur behoudt zijn huidige pakket arbeidsvoorwaarden. Dit pakket zal de wijzigingen van de CAO BGV blijven volgen en de toekomstige wijzigingen van de regelgeving binnen Zutrans.

Indien de afstand woon-werk wijzigt zal de reiskostenvergoeding conform worden aangepast.

De chauffeur ontvangt geen vergoeding zoals vermeld onder 6.

A 2 Chauffeurs geboren na 31 december 1949

Chauffeurs geboren na 31 december 1949 hebben de navolgende keuzemogelijkheden:

- a. Op vrijwillige basis in dienst treden bij de overnemende derde partij als chauffeur
Hierbij geldt dat de chauffeur een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat met de nieuwe werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd en er wordt geen proeftijd bedongen. Openstaande vakantietegoeden worden meegenomen en de nieuwe werkgever neemt het aantal opgebouwde dienstjaren bij Zutrans B.V. en eventueel rechtsvoorganger Campina over.

De chauffeur ontvangt hierbij de vergoeding zoals vermeld onder punt 6.

Indien de afstand woon-werk wijzigt zal de reiskostenvergoeding conform worden aangepast.

- b. De intentie hebben om bij de overnemende partij als chauffeur in dienst te treden
Hierbij geldt dat de chauffeur voor de periode van maximaal 6 maanden in dienst blijft bij Zutrans en gedurende deze 6 maanden wordt gedetacheerd bij de overnemende partij (op basis cao BGV; TLN). Een verzoek om deze tijdelijke detachering kan worden ingediend bij Zutrans.

Indien de chauffeur besluit in dienst te treden bij de overnemende partij dan ontvangt de chauffeur op dat moment de vergoeding als vermeld onder punt 6. Hierbij geldt dat de chauffeur een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat met de nieuwe werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd en er wordt geen proeftijd bedongen. Openstaande vakantietegoeden worden meegenomen en de nieuwe werkgever neemt het aantal opgebouwde dienstjaren bij Zutrans B.V. en eventueel rechtsvoorganger Campina over.

Als de chauffeur binnen de periode van 6 maanden besluit om niet in dienst te treden bij de overnemende partij is van toepassing hetgeen hierna onder c is bepaald.

Indien de afstand woon-werk wijzigt zal de reiskostenvergoeding conform worden aangepast.

- c. Bij Zutrans B.V. in dienst blijven en worden gedetacheerd
Hierbij geldt dat de chauffeur in dienst blijft bij Zutrans B.V. als chauffeur en minimaal gedurende de overeengekomen contractperiode wordt gedetacheerd bij de overnemende partij en daarna zolang het werk voorhanden is een en ander afhankelijk van de gezondheidssituatie van de medewerker. Binnen de wettelijke mogelijkheden van de Arbeidstijdenwet zal Campina aan de overnemende partij verzoeken om een inspanningsverplichting te doen gericht op het zoveel mogelijk behouden van het overwerkvolume van de afgelopen 2 jaar (2006 en 2007) op individueel niveau.

Na afloop van deze contractperiode zal de chauffeur binnen de organisatie van Campina worden gedetacheerd op een niet- chauffeursfunctie (logistieke activiteiten). Deze detachering zal plaatsvinden op basis van de cao BGV (TLN). Uitgangspunt hierbij is dat de medewerker binnen Campina wordt herplaatst op de normale arbeidsduur van de CAO BGV (thans 40 uur bij fulltime) tot maximaal de pensioendatum volgens CAO BGV. Het huidige vaste salaris blijft gehandhaafd en volgt de ontwikkeling van de CAO BGV. De toeslagen worden uitbetaald krachtens het nieuw geldende rooster. De medewerker behoudt zijn huidige pakket arbeidsvoorwaarden voor zover dat past bij de nieuwe functie. Vergoedingen die zijn verbonden aan het chauffeur zijn komen te vervallen.

Indien de afstand woon-werk wijzigt zal de reiskostenvergoeding conform worden aangepast.

De chauffeur ontvangt geen vergoeding zoals vermeld onder 6.

B Indirecte medewerkers

B.1 Planfunctie dagvers:

Tewerkstelling bij Campina

Indirecte medewerkers die thans een planningsfunctie hebben in het traject dagvers blijven in dienst van Zutrans, worden organiek te werk gesteld binnen de logistieke afdeling van Campina, op dezelfde standplaats en gaan niet over naar de overnemende partij. Zij maken aanspraak op de vergoeding als vermeld onder 6.

Op eigen verzoek kan deze indirecte medewerker in dienst treden bij Campina Zuivel B.V. Hierbij geldt dat de indirecte medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat met Campina Zuivel B.V. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd en er wordt geen proeftijd bedongen. Openstaande vakantietegoeden worden meegenomen en Campina Zuivel B.V. neemt het aantal opgebouwde dienstjaren bij Zutrans B.V. en eventueel rechtsvoorganger Campina over. De arbeidsvoorwaarden van Campina Zuivel B.V. worden op de medewerker van kracht. Indien de medewerker overgaat naar Campina Zuivel B.V. dan komt de medewerker niet in aanmerking voor de vergoeding als vermeld onder 6.

B.2 Overige indirecte medewerkers

Indiensttreding bij overnemende partij

Het hangt van de wens en de organisatie van de overnemende partij af welke van de overige indirecte medewerkers van Zutrans B.V. aldaar in dienst kunnen treden.

Indien de indirecte medewerker besluit tot indiensttreding bij de nieuwe werkgever ontvangt deze de vergoeding als vermeld onder punt 6.

Hierbij geldt dat de indirecte medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat met de nieuwe werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd en er wordt geen proeftijd bedongen. Openstaande vakantietegoeden worden meegenomen en de nieuwe werkgever neemt het aantal opgebouwde dienstjaren bij Zutrans B.V. en eventueel rechtsvoorganger Campina over.

De intentie hebben om bij de overnemende partij in dienst te treden

De indirecte medewerker die de intentie heeft om bij de overnemende partij in dienst te treden kan voor een periode van maximaal 6 maanden worden gedetacheerd bij de overnemende partij. Een verzoek om tijdelijke detachering kan worden ingediend bij Zutrans.

Indien de indirecte medewerker besluit in dienst te treden bij de overnemende partij dan ontvangt de indirecte medewerker op het moment van indiensttreding de vergoeding als vermeld onder 6.

Hierbij geldt dat de indirecte medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat met de nieuwe werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd en er wordt geen proeftijd bedongen. Openstaande vakantietegoeden worden meegenomen en de nieuwe werkgever neemt het aantal opgebouwde dienstjaren bij Zutrans B.V. en eventueel rechtsvoorganger Campina over.

Indien de indirecte medewerker binnen 6 maanden besluit niet in dienst te treden bij de overnemende partij dan zal herplaatsing bij Campina volgen (zie hierna).

Herplaatsing binnen Campina

Indien er geen arbeidsplaats voorhanden is bij de overnemende partij zal herplaatsing binnen Campina plaatsvinden op een passende functie.

Een functie is passend indien deze voldoet aan de navolgende criteria:

- Ingedeeld in dezelfde functiegroep
- de reisafstand woon- werk verkeer enkele reis bedraagt niet meer dan 40 km (dan wel de nieuwe reisafstand is gelijk of minder dan de actuele reisafstand)
- de reistijd woon- werk verkeer enkele reis bedraagt niet meer dan 45 minuten (dan wel de nieuwe reistijd is gelijk of minder dan de actuele reistijd).

Voor de bepaling van de reisafstand en de reisduur zal de werkgever gebruik maken van een openbaar vervoerplanner en/ of een routeplanner.
Tevens worden bij de beoordeling van de passendheid van de functie meegenomen het salaris inclusief toeslagen, de functie-inhoud, de verantwoordelijkheden, werktijden, andere onconvenianten zoals consignatiediensten, het werken in ploegendiensten, parttime rechten en medische en sociale omstandigheden.

Voor de Indirecte medewerker die niet in dienst kan treden bij de overnemende partij en die een passende functie accepteert binnen Campina Zuivel B.V. en in dienst wenst te blijven bij Zutrans B.V. wordt de vergoeding toegekend zoals vermeld onder punt 6.

Ontbinding

Indien een medewerker een passende functie weigert zal Zutrans B.V. een ontbindingsprocedure bij de rechtbank aanvangen.

Indien er geen passende functie voorhanden is vindt ontbinding plaats via de rechtbank met toekenning van de neutrale kantonrechttersformule (voor dienstjaren tot 40 jaar: 1 maandinkomen; voor dienstjaren van 40 tot 50 jaar: 1 ½ maandinkomen en voor dienstjaren van 50 jaar en later: 2 maandinkomens).

C Medewerkers met medische beperkingen

De categorie medewerkers waarvan Campina en de vakorganisaties het, na overleg met de betrokken medewerker, niet verantwoord vinden om hen over te plaatsen dan wel te detacheren worden behandeld gelijk Zutrans in zo'n situatie regulier zou doen. Hierbij worden de spelregels van de wettelijke voorschriften (zoals Wet verbetering Poortwachter, WAO, WIA) en de cao bepalingen gevolgd.

6. Stimuleringsvergoeding

De chauffeur of indirecte medewerker die in dienst treedt bij de overnemende partij ontvangt een vergoeding. Deze vergoeding wordt als volgt vastgesteld:

€ 350,- voor elk leeftijdsjaar en

€ 350,- voor elk dienstjaar.

Dienstjaren zijn gebaseerd op de ononderbroken jaren in dienst van de Campina organisatie en de daarop aansluitende jaren in dienst van Zutrans B.V.

Zowel het aantal leeftijdsjaren als het aantal dienstjaren worden naar boven afgerond op hele jaren. De uitkering is bruto.

Peildatum is het moment waarop de overdracht van de activiteiten van Zutrans naar de overnemende partij plaatsvindt.

Bij part time arbeid wordt de vergoeding naar rato vastgesteld.

Indien de medewerker ervoor kiest eerst op basis van detachering bij de overnemende partij te willen starten wordt de vergoeding pas betaald op het moment dat de medewerker feitelijk in dienst is getreden bij de overnemende partij.

7. Scholingsactiviteiten / loopbaanadvies

Indien een medewerker zich in het kader van herplaatsing binnen Campina wil omscholen kan dat worden gemeld bij Zutrans. De omscholing dient gericht te zijn op herplaatsing in bestaande vacatures binnen Campina. Campina is verantwoordelijk voor de organisatie en de kosten van de omscholing.

Bij gebleken geschiktheid zal Campina een omgeschoolde medewerker voorrang geven bij interne sollicitatie en interne herplaatsing.

Bij indiensttreding van een indirecte medewerker bij de overnemende partij zal de overnemende partij verantwoordelijk zijn voor de (om)scholing van de betrokken medewerker. De kosten hiervan zijn voor de overnemende partij.

De medewerker die in het kader van de overdracht behoefte heeft aan een gericht loopbaanadvies kan zich melden bij zijn vakorganisatie. De kosten van dit advies zijn voor rekening van de vakorganisatie.

Indien een ongeorganiseerde medewerker een loopbaanadvies wenst dan kan dat bij de vakorganisatie worden aangevraagd. De kosten van dit advies worden door de vakorganisatie in rekening gebracht bij Zutrans tegen een van te voren overeengekomen tarief.

8. Arbeidsvoorwaarden bij nieuwe werkgever

Campina zal met de overnemende partij vastleggen dat de volgende arbeidsvoorwaardelijke zaken worden geregeld:

8.1 Handhaving aanvullende regelingen

Alle aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regelingen die gemaakt zijn op collectief en individueel niveau en niet of deels niet in de cao BGV (TLN) zijn benoemd blijven gehandhaafd.

Het gaat hier om:

- de reiskostenvergoeding woon /werk:

Reisafstand enkele reis	Vergoeding per maand op basis van 18,2 werkdagen per maand
10-15 km	€ 60,06
16-20 km	€ 83,72
Meer dan 20 km	€ 120,12

Medewerkers met een individuele afwijkende betere reiskostenregeling op basis oud Sociaal Plan Campina behouden deze hogere vergoeding.

- de bereikbaarheidsvergoeding mobiele telefoon van € 50,- die jaarlijks in Januari aan de betrokken chauffeurs en indirecte medewerkers worden betaald, zolang het bezit van deze telefoon noodzakelijk wordt geacht.

- de regelingen rondom jubilea:

Dienstjubileum	Hoogte Gratificatie
12,5 jaar	¼ periodesalaris c.q. 1 weeksalaris
25 jaar	1 periodesalaris c.q. 4 weeksalarissen
40 jaar	1,5 periodesalaris c.q. 6 weeksalarissen
50 jaar	2 periodesalarissen

Bedragen worden afgerond op een veelvoud van € 25, =.

8.2 Individuele afspraken, voorzieningen

Alle formele afspraken die zijn gemaakt op individueel niveau dan wel functiegebonden (leasewagens), blijven gehandhaafd. Deze afspraken kunnen betrekking hebben op sociaal en / of medisch terrein. Bij verschillen van inzicht worden zaken geobjectiveerd door de opinie van de bedrijfsarts te vragen.

De individuele afspraken zullen door Campina en vakorganisaties worden geïnventariseerd, besproken en geparafeerd. Het uiteindelijke overzicht van individuele afspraken is limitatief. De overnemende partij accepteert vakantie afspraken die door de medewerker zijn gemaakt voor het jaar 2008.

8.3 Looninschaling

Overgang naar de nieuwe werkgever zal plaatsvinden op basis van de actuele functie-indeling. Campina zal met de overnemende partij afspreken dat deze functie-indelingen niet worden gewijzigd indien de functie zelve als zodanig geen inhoudelijke wijziging ondergaat.

8.4 Personeelsdossiers

Bij indiensttreding bij de overnemende partij zal het personeelsdossier, na inzage door de medewerker die daar behoefte aan heeft, aan de overnemende partij worden overgedragen. Hierbij zal het bepaalde in de Wet op de Privacy in acht worden genomen.

8.5 Diversen

Bij indiensttreding bij de overnemende partij zal het volgende gelden:

- **Ziektekostenverzekering:** Campina zal bewerkstelligen dat de huidige deelnemers aan de collectieve verzekering VPZ / VGZ nog kunnen blijven deelnemen gedurende de looptijd van het contract. Na afloop van het contract, dat gebonden is aan een kalenderjaar, kunnen zij gaan deelnemen aan de mogelijke voorziening bij de overnemende partij.
- **Autoverzekering:** Campina zal bewerkstelligen dat de huidige deelnemers aan de voorziening bij Centraal Beheer kunnen blijven deelnemen op basis van de lopende polis. Na afloop hiervan is de betrokken medewerker afhankelijk van de eventuele voorziening bij de overnemende partij.
- **Afscheidsgeregeling bij (vroeg-) pensioen Eindhoven:** Dit onderwerp kan worden behandeld conform het bepaalde in de laatste alinea van punt 1 (hardheidsclausule).
- **Wachtdag bij ziekte:** het gebruik / werkwijze bij de overnemende partij zal van toepassing zijn.
- **Registratie ADV dag als snipperdag:** het gebruik / werkwijze bij de overnemende partij zal van toepassing zijn.
- **Opstarttijd is werktijd:** het gebruik / werkwijze bij de overnemende partij zal van toepassing zijn.

- Bij korter werken dan 4 uur buiten de standplaats ook betaling van gedeelte dagvergoeding: het gebruik / werkwijze bij de overnemende partij zal van toepassing zijn.
- Geen slaapnachten in de vrachtwagen: Campina heeft een inspanningsverplichting om aan de overnemende partij te verzoeken dat er niet in vrachtwagen behoefte te worden overnacht.

9. Begeleiding

Indien de medewerker behoefte heeft aan begeleiding in het proces om een keuze te maken inzake zijn werkgelegenheid dan geven Campina en Zutrans daar de faciliteiten voor. Ook de vakorganisaties zijn hiervoor beschikbaar.

Campina zal met de overnemende partij overeenkomen dat er om de 3 maanden voortgangsgesprekken gevoerd worden tussen de overnemende partij en de vakorganisaties. In de opvatting van de vakorganisaties moet er geïnvesteerd worden op bedrijfsniveau om de verschillende bedrijfsculturen in elkaar te laten verenigen. Dit geldt ook voor de medezeggenschap.

10. Begeleidingscommissie Zutrans

Ter begeleiding van de reorganisatie wordt een Begeleidingscommissie ingesteld. De Begeleidingscommissie heeft tot doel het reorganisatieproces te toetsen.

De uitvoering van deze Sociale Paragraaf is echter een verantwoordelijkheid van Zutrans B.V.

Samenstelling

De Begeleidingscommissie bestaat uit de volgende leden:

- 2 leden die worden benoemd door de ondernemingsraad;
- 2 leden benoemd door de vakorganisaties.

Taken

De taken van de Begeleidingscommissie luiden als volgt:

- overleg voeren met het management van Zutrans B.V. over de voortgang van het herplaatsingsproces. Hiertoe verplicht Zutrans B.V. zich aan de Begeleidingscommissie fasegewijs informatie te verstrekken over de beschikbare herplaatsingsscenario's en het verloop van de gesprekken met de medewerkers;
- te toetsen of de belangen van de medewerkers en het bedrijf zo goed mogelijk worden behartigd waartoe Zutrans B.V. in de uitvoering van de reorganisatie fasegewijs de nodige informatie aan de Begeleidingscommissie zal verstrekken ter zake van herplaatsingen;
- op verzoek van medewerkers verlenen van begeleiding bij de individuele gesprekken;
- overleg voeren met het management van Zutrans B.V. indien medewerkers bij de Begeleidingscommissie hebben aangegeven het niet eens te zijn met de toepassing van deze Sociale Paragraaf;
- het erop toezien dat in de schriftelijke mededelingen, die aan de medewerkers worden gedaan over besluiten ten aanzien van de toepassing van deze Sociale Paragraaf, de opvatting van de Begeleidingscommissie wordt opgenomen.

Geschillen

Indien er geschillen rijzen over de toepassing van de Sociale Paragraaf wordt hierover met het management van Zutrans B.V. overlegd. Indien dit niet leidt tot overeenstemming kan de Begeleidingscommissie het geschil voorleggen aan de Centrale Begeleidingscommissie. De Centrale Begeleidingscommissie is als volgt samengesteld:

- 2 leden benoemd door de vakorganisaties
- 2 leden benoemd door Campina
- 1 onafhankelijke voorzitter met stemrecht benoemd door de vakorganisaties en Campina waarbij de kosten van de voorzitter worden gedragen door Campina.

11. Slotbepalingen

Deze Sociale Paragraaf treedt in werking op het moment dat Campina het besluit heeft genomen om de activiteiten van Zutrans aan een andere partij over te dragen en Campina en de vakorganisaties het eens zijn over de keuze van de externe vervoerder.

Aldus overeengekomen op 17 november 2007 te Zaltbommel

Campina Nederland Holding B.V. mede namens Zutrans B.V.

FNV Bondgenoten

CNV Bedrijvenbond