



Samenvatting

SOCIAAL PLAN ` van werk naar werk`

DUTCHMEDIA PUBLICATIE

1 Inleiding

In de periode van medio maart tot medio juni zijn vakbonden en werkgever met elkaar tot overeenstemming gekomen over het Sociaal Plan (SP). Vanaf het begin van het onderhandelingstraject hebben voor partijen twee doelstellingen centraal gestaan, te weten:

- één sociaal plan voor alle medewerkers;
- een werkgarantie voor alle medewerkers tot 1 juli 2009.

Met bovenstaande doelstellingen in het achterhoofd, en de wederzijdse wens om het Sociaal Plan Essent (SPE) maximaal te respecteren, zijn de onderhandelingen in een goede sfeer gevoerd en afgerond. Inmiddels hebben de vakbonden overleg gevoerd met de achterban. Het voorliggende Sociaal Plan is het resultaat van het bovenstaand traject en is in principe gereed om door partijen ondertekend te worden.

2 Werkingsfeer

Het Sociaal Plan biedt tot 1 juli 2009 een werkgarantie voor alle medewerkers die op dit moment voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij Casema BV, Multikabel BV, QuickNet BV en @Home BV.

Medewerkers die een contract hebben voor bepaalde tijd en die meer dan 18 maanden in dienst zijn, en medewerkers aan wie is toegezegd dat zij een contract voor onbepaalde tijd krijgen, zullen zo spoedig mogelijk alsnog een contract voor onbepaalde tijd ontvangen. Voor medewerkers die van rechtswege overgaan naar een andere organisatie (bijv. door outsourcing) worden voor die situatie separate afspraken tussen partijen gemaakt. Dit SP is daarom niet op deze medewerkers van toepassing.

Aantoonbare individuele toezeggingen worden te allen tijde gerespecteerd, ook als deze afwijken van het bepaalde in het Sociaal Plan. Naast het Sociaal Plan blijft het bepaalde in de wet, de geldende CAO's en arbeidsvoorwaardelijke regelingen gewoon van kracht. Als het Sociaal Plan specifiek uitgewerkte arbeidsvoorwaardelijke regelingen bevat, dan worden deze gehanteerd. Door de inwerkingtreding van het Sociaal Plan vervalt het Sociaal Plan Essent.

3 Plaatsing en boventallig verklaren (ronde 1 en 2)

Gebaseerd op de al uitgewerkte transitie- en formatieplaatsenplannen vindt in ronde 1 benoeming in een Newco functie plaats op basis van het wettelijke afspiegelingsbeginsel (diensttijd binnen leeftijdscohorten van 10 jaar). De vertrouwenscommissie van de ondernemingsraad toetst of de plaatsing op correcte wijze plaats vindt.



Plaatsing op basis van kwaliteit kan plaats vinden voor sleutelposities, waaronder o.a. de eerste managementlaag onder de directieleden. Functies kunnen alleen aangemerkt worden als sleutelposities na een positief advies van de OR.

Medewerkers ontvangen een persoonlijke brief van hun leidinggevende waarin medegedeeld wordt dat zij geplaatst zijn op een Newco functie of dat zij als gevolg van functieverlies boventallig worden.

Medewerkers die in ronde 1 niet geplaatst zijn, worden opnieuw meegenomen in ronde 2. Voor medewerkers die na ronde 2 nog boventallig zijn geldt dat deze op basis van een individuele overeenkomst met het mobiliteitscentrum in bemiddeling worden genomen voor plaatsing op nog niet gevulde Newco functies.

Sommige Newco functies blijven na ronde 1 en 2 vacant omdat er sprake is van een nieuwe of gewijzigde functie waarop geen medewerkers, met toepassing van het afspiegelingsbeginsel, geplaatst kunnen worden.

4 Standplaatswijziging

De plaatsing van een medewerker kan gepaard gaan met een standplaatswijziging. Medewerkers waarvan de standplaats wijzigt worden binnen 4 weken nadat de plaatsingsbrief UUPPis ontvangen gevraagd om aan te geven of ze de standplaats accepteren of niet.

Accepteert de medewerker de standplaats niet terwijl de functie op basis van de reistijd passend is dan kiest deze medewerker impliciet voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Deze medewerker kan geen aanspraken maken op de regelingen in dit SP.

Is de functie op basis van de reistijd niet passend dan wordt de medewerker bij weigering van de functie op basis van de standplaats alsnog boventallig verklaard en in bemiddeling genomen voor herplaatsing door het mobiliteitsbureau.

Accepteert de medewerker de functie wel dan heeft deze de mogelijkheid tot 12 maanden na de standplaatswijziging alsnog de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen met behoud van recht op de eenmalige vergoeding zoals vastgelegd in het SP.

De functies die beschikbaar komen doordat medewerkers hun standplaatswijziging niet accepteren worden in ronde 2 opnieuw afgespiegeld. Hierdoor kan een eerdere brief, waarin een medewerker boventallig is verklaard, alsnog gevolgd worden door een plaatsingsbrief. De boventalligheid wordt dan opgeheven tenzij de medewerker op dat moment al met de werkgever is overeengekomen met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Voor medewerkers die geplaatst worden op een functie in het centrale kantoor geldt een flexwerkregeling. Voor alle geplaatste medewerkers met een standplaatswijziging geldt een specifieke reistijdenregeling en een specifieke verhuiskostenregeling.

5 Herplaatsing

Voor medewerkers die na ronde 2 nog boventallig zijn voorziet het SP in een zogenaamde herplaatsingsprocedure (ronde 3). De herplaatsingsprocedure heeft tot doel vast te stellen of er



binnen of buiten de nieuwe organisatie voor de boventallige medewerker ander werk beschikbaar is of op korte termijn beschikbaar komt. In eerste instantie wordt daarbij gedurende de eerste 12 maanden naar passende arbeid gezocht. Heeft dan nog geen herplaatsing plaatsgevonden dan worden de criteria verruimd en kan men ook op niet passende functies herplaatst worden.

De herplaatsing van boventallige medewerkers wordt begeleid door het mobiliteitscentrum en vindt plaats op basis van een individuele overeenkomst. In deze overeenkomst zijn o.a. de wederzijdse inspanningen en verplichtingen vastgelegd. Het niet nakomen van deze afspraken van de zijde van de medewerker kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder dat er aanspraken gemaakt kunnen worden op de regelingen in dit SP.

Een aanbod voor passend of ander werk binnen of buiten de organisatie kan alleen geweigerd worden als in redelijkheid van de medewerker niet gevraagd kan worden de aangeboden functie te gaan vervullen. De CEO en de Director HRM nemen een besluit over de door de medewerker aangevoerde weigeringsgrond. Weigert de medewerker terwijl naar het oordeel van de CEO en de Director HRM geen sprake is van een terechte weigering, dan betekent dit dat de medewerker impliciet instemt met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zonder dat hij aanspraken kan maken op de regelingen in dit SP.

Een medewerkers kan op proef herplaatst worden als twijfel bestaat of hij binnen 6 maanden volledig geschikt zal zijn voor de betreffende functie. Blijkt dat niet het geval te zijn, dan wordt de medewerker weer boventallig en maakt hij weer aanspraak op de regelingen in dit SP.

Medewerkers die niet direct herplaatst kunnen worden op een structurele functie kunnen ingezet worden op een (tijdelijk) project in het kader van de integratie en kunnen op grond van een goede performance gedurende dit project in aanmerking komen voor een eenmalige aanvullende extra bruto vergoeding. Deze medewerker blijft boventallig en kan dus aanspraken blijven maken op de regelingen in dit SP.

6 Garanties

Medewerkers die ge- of herplaatst worden op een lagere functie behouden hun huidige salaris, hun 100 % norm en hun salarisperspectief. Als de medewerker ge- of herplaatst wordt in een hogere functie dan ontvangt deze de bij de schaal van die functie behorende 100 % norm en salarisperspectief en minimaal het bij de (aanloop)schaal van die functie behorende minimum salaris (tenzij het huidige salaris al hoger is dan dit minimum).

Wordt een medewerker ge- of herplaatst in een functie waarvoor op grond van de geldende arbeidsvoorwaardelijke regelingen geen recht bestaat op een lease-auto dan heeft hij het recht een eerder ter beschikking gestelde lease-auto gedurende maximaal een half jaar in gebruik te houden.

Een ge- of herplaatste medewerker kan alleen aanspraken maken op (kosten)vergoedingen en/of toeslagen als deze op grond van de geldende arbeidsvoorwaardelijke regelingen bij zijn nieuwe functie behoren.

Voor medewerkers die herplaatst worden buiten de organisatie geldt bij inkomensverlies een compensatieregeling tot het huidige salarisniveau. De duur van deze regeling wordt bepaald



aan de hand van de oude wachtgeldregeling zoals opgenomen in de WENB CAO bijlage D, artikel 5, lid 1. Het totaal van de compensatie kan de eenmalige vergoedingsregeling, zoals opgenomen in het SP, niet te boven gaan.

7 Voorzieningen bij uitdiensttreding

Het SP voorziet in een aantal voorzieningen bij uitdiensttreding van een boventallige. Voor de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van de integratie geldt dat deze in aanmerking kan komen voor een loongerelateerde WW-uitkering. Deze uitkering dient door de werknemer zelf bij het UWV aangevraagd te worden, en de werknemer is verantwoordelijk voor het (blijven) voldoen aan de geldende vereisten.

Bij uitdiensttreding van de boventallige medewerker kan deze kiezen voor:

- Een eenmalige vergoeding volgens de kantonrechtersformule waarbij een correctiefactor (C) van 1 wordt gehanteerd;
- Een aanvullingsregeling op basis waarvan de werknemer gedurende een aantal maanden een aanvulling op de loongerelateerde WW-uitkering ontvangt.

Aanvullend op het bovenstaande zijn er twee vergoedingen van 1 bruto-maandsalaris voor de medewerker die:

- Binnen 2 maanden na de datum waarop deze boventallig is geworden met de werkgever tot overeenstemming komt over een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden;
- Tussen het moment waarop hij boventallig verklaard is en het moment waarop zijn huidige functie daadwerkelijk vervalt / zijn standplaats daadwerkelijk wijzigt zijn werkzaamheden conform de daarvoor geldende eisen blijft vervullen.

Voor medewerkers die geboren zijn voor 1 januari 1950 en die vanaf 1-4-1997 deelnemen aan de FUR regeling respectievelijk vanaf 1-1-1997 deelnemen aan de TOP regeling geldt de mogelijkheid vervroegd uit te treden met aanvulling van de FUR/TOP uitkering tot 70 % en compensatie van het werkgeversdeel van de pensioenopbouw tot de oorspronkelijke uittredingsdatum ivm FUR/TOP. Als voorwaarde geldt dat de medewerker waarvoor deze mogelijkheid geldt bij uitdiensttreding ruimte maakt voor een boventallige medewerker.

Verder geldt bij uitdiensttreding van een boventallige als gevolg van de integratie:

- Behoud van prestatie- of resultaatafhankelijke bonus naar rato
- Behoud van 12½, 25 en 40 jarig jubileumuitkering naar rato indien tussen 10 en 12,5 jaar, tussen de 20 en 25 jaar respectievelijk tussen de 32 en de 40 jaar in dienst.
- Vervallen terugbetalingsverplichtingen in geldende arbeidsvoorwaardelijke regelingen
- Voorrang bij vacatures binnen 6 maanden na uitdiensttreding

8 Verantwoordelijkheden, toetsing en bezwaren

Het SP voorziet in een veelheid van voorzieningen om de uitvoering van dit plan op correcte wijze en zoveel mogelijk met behoud van werk te laten plaatsvinden. Deze voorzieningen zijn in het SP vastgelegd en kunnen als volgt hieronder samengevat worden.



Verantwoordelijkheden:

Besluiten die voortvloeien uit de uitvoering van dit SP	CEO
Boventallig verklaren	HR Adviseur + Direct Leidinggevende na validatie door de Directeur van het betrokken bedrijfsonderdeel en de Director HRM
Consistente, uniforme en correcte uitvoering van de integratie en het SP	Director HRM
Meewerken aan maximale herplaatsing van medewerkers en het maximaliseren van de inzetbaarheid van de werknemer	Werkgever
Meewerken aan het maximaliseren van de eigen inzetbaarheid en openstaan voor beschikbaar komend passend of ander werk	Werknemer

Toetsingsmogelijkheden:

Toetsing op naleving van de plaatsingsprocedure	Vertrouwenscommissie (OR)
Toetsing uitvoering SP met name met betrekking tot de begeleiding door het Mobiliteitscentrum en dus de invulling van de werkgarantie	Toetsingscommissie (vertegenwoordigers van vakbonden en werkgever)

Naast de bovenstaande verdeling van verantwoordelijkheden en toetsingsmogelijkheden bestaat er binnen het SP een mogelijkheid voor de werknemer om zich te beroepen op persoonlijke omstandigheden (hardheidsclausule).

Ten slotte kan de medewerker ervoor kiezen om de juistheid van genomen besluiten in het kader van de toepassing van dit SP aan een onafhankelijke bezwarencommissie voor te leggen. De bezwarencommissie zal ingediende bezwaren in behandeling nemen waarna ze de CEO binnen 6 weken schriftelijk van een advies zal voorzien. De CEO neemt vervolgens binnen 1 week een besluit en deelt dit schriftelijk mede aan de werknemer.

9 Tot slot

Newco beschikt over een SP waarin de thema's geen gedwongen ontslagen, maximale begeleiding van werk naar werk en flexibiliteit en mobiliteit centraal staan. Het SP biedt een sociaal vangnet waarmee de directe negatieve gevolgen voor de medewerkers in verband met de aanstaande integratie in belangrijke mate gecompenseerd kunnen worden. Het SP biedt de boventallige medewerker bovendien vrijheid van handelen en keuze met betrekking tot zijn eigen toekomst, een gemeengoed dat het waard is om voor iedereen te behouden.