

SOCIAAL PROTOCOL

SITA Nederland

Protocol

SITA Nederland Holding B.V., mede handelend namens de in Onderdeel I, 1.2 van deze Regeling onder SITA Nederland Holding vermelde vennootschappen,

elk voor zich en gezamenlijk als partij ter ene zijde,
hierna te noemen "SITA"

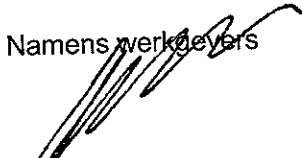
en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
CNV Bedrijvenbond, gevestigd te Utrecht
elk voor zich en gezamenlijk als partij ter andere zijde,
hierna te noemen "de vakorganisaties"

zijn ter zake van de wijzigingen in de structuur van de organisatie binnen (onderdelen van) SITA en als het gevolg van kostenbesparingsmaatregelen en die noodzakelijk zijn geworden door de economische ontwikkelingen (hierna gezamenlijk te noemen: "CoRe") het volgende Sociaal Protocol, hierna te noemen "Regeling", overeengekomen.

Arnhem, januari 2009

Namens werkeizers


A.J. Visser
Algemeen directeur

Namens vakorganisaties

H. van den Dungen
FNV Bondgenoten

P. de Ridder
CNV Bedrijvenbond

Namens de Ondernemingsraad


H.K. Hummelman
Secretaris


R. Komen
Voorzitter

Inhoudsopgave

Onderdeel I: Algemene Bepalingen

1. INLEIDING

- 1.1 Werkings sfeer
- 1.2 Definities

Onderdeel II: Beëindiging

2. BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST MET SITA

- 2.1 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
- 2.2 Beëindigingvergoeding
- 2.3 Uitvoering
- 2.4 Vrijstelling van werk
- 2.5 Regeling met betrekking tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst
- 2.6 Ouderenregeling

Onderdeel III: Werk naar werk extern

3. VOORZIENINGEN MET BETREKKING TOT BEMIDDELING NAAR WERK BUITEN SITA

- 3.1 Begeleiding naar extern vervangend werk
- 3.2. Inspanningsverplichting werk binnen andere GDF-SUEZ bedrijven

Onderdeel IV: Slotbepalingen

4. BEGELEIDINGSCOMMISSIE

- 4.1 Samenstelling

5. SLOTBEPALINGEN

- 5.1 Concurrentie, geheimhouding en relaties
- 5.2 Onduidelijkheid ofwel onvolledigheid in de tekst
- 5.3 Afwijking van de Regeling
- 5.4 Looptijd

ONDERDEEL I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. INLEIDING

De huidige CoRe-maatregelen kunnen voor werknemers het gevolg hebben dat hun arbeidsplaats dan wel hun functie komt te vervallen. In dit geval is er sprake van boventalligheid. In de Regeling wordt aangegeven op welke wijze zal worden gehandeld ten aanzien van deze boventallige werknemers. De werkgever streeft ernaar om de procedures vóór 1 februari 2009 af te handelen.

Nadrukkelijk is afgesproken dat de Regeling alleen bij deze CoRe-acties van toepassing is. In februari 2009 zal er vervolgoverleg plaatsvinden met de OR en de vakorganisaties over bij eventuele toekomstige maatregelen te hanteren regelingen.

Uitgangspunt van deze Regeling is dat zowel werkgever als werknemer zich optimaal inspinnen en actief meewerken de geboden voorzieningen effectief toe te passen. Beiden hebben in deze dus een verantwoordelijkheid.

1.1. Werkingsfeer

Deze Regeling is uitsluitend van toepassing op werknemers die, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in dienst zijn van SITA en voor wie de arbeidsplaats dan wel functie als gevolg van de realisering van de organisatieaanpassing en huidige kostenbesparingsmaatregelen, zoals beschreven in de adviesaanvraag en bijlage van 19 december 2008 aan de Ondernemingsraad, geheel wegvallen.

1.2 Definities

Boventallig

De werknemer is boventallig indien hij/zij een schriftelijke mededeling van de werkgever heeft ontvangen dat hij/zij boventallig is. Een werknemer wordt door de werkgever als boventallig aangemerkt op het moment dat zijn/haar arbeidsplaats of functie als het gevolg van herstructurering of kostenbesparingen komt te vervallen.

Bruto maandsalaris

Het op de werknemer ingevolge de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde bruto maandsalaris, vermeerderd met de van toepassing zijnde vaste toeslagen, zoals beschreven in artikel 1.2 definities, vaste toeslagen.

CAO

De op de desbetreffende werknemer van toepassing zijnde CAO in gevolge zijn arbeidsovereenkomst.

Leeftijd

Voor de bepaling van boventalligheid, de vertrekpremie en de schadeloosstelling is de leeftijd op het moment van boventalligheid bepalend.

Ondernemingsraad

De betreffende ondernemingsraad van SITA.

SITA

SITA Nederland Holding B.V. en aan haar gelieerde vennootschappen die in Nederland zijn gevestigd.

SITA Bedrijfsregelingen

De op de desbetreffende werknemer van toepassing zijnde SITA bedrijfsregelingen in gevolge zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Vakorganisaties

De bij deze Regeling als partij betrokken vakbonden.

Vaste toeslagen

Hieronder vallen: een vakantietoeslag, persoonlijke toeslag en ploegentoeslag

Onder een vaste toeslag vallen niet: bonusregelingen, toeslag bestaande uit een gemiddeld bedrag aan overuren, onregelmatigheidstoeslag en (onkosten)vergoedingen

Werkgever

De tot SITA behorende vennootschappen.

Werknemer

De natuurlijke persoon (man/vrouw) die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werkgever heeft, die valt onder de werkingsfeer van de Regeling.

ONDERDEEL II BEËINDIGING

2 BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST MET SITA

2.1 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Indien een werknemer boventallig is verklaard zal de werkgever een gesprek aangaan met de betrokken werknemer over het verval van zijn arbeidsplaats/functie en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform de voorwaarden in deze Regeling.

In dit gesprek zal de werkgever de werknemer een schriftelijke mededeling overhandigen waarin de boventalligheid wordt bevestigd, alsmede de reactietermijn waarbinnen de werknemer wordt geacht te reageren. Deze reactietermijn bedraagt 8 kalenderdagen. De werkgever zal de boventallige werknemer eveneens een vaststellingsovereenkomst aanbieden ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden tegen de voorwaarden als beschreven in deze Regeling. Bij het vaststellen van de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de geldende opzegtermijnen.

2.2. Beëindigingvergoeding

1. De hoogte van de bruto beëindigingvergoeding is gebaseerd op 100% van de kantonrechtformule zoals deze gold tot 1 januari 2009 en wordt als volgt vastgesteld:

$$\text{Vergoeding} = A \times B \times C.$$

Waarbij:

A = aantal gewogen dienstjaren

B = beloning

C = correctiefactor

Aantal gewogen dienstjaren (A)

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd afgerond op hele jaren. Vervolgens worden de dienstjaren op de volgende wijze gewogen: dienstjaren voor het 40e levensjaar tellen voor 1, van het 40e tot het 50e voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het 50e telt voor 2.

Beloning (B)

Bij de berekening van B (beloning) zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris, vermeerderd met de van toepassing zijnde vaste toeslagen, zoals beschreven in artikel 1.2 definities, vaste toeslagen.

Correctiefactor (C)

De correctiefactor is gelijk aan 1.

2. De vermenigvuldigingsfactor (A) is gemaximeerd tot het aantal maanden gerekend vanaf de datum van de beëindiging van het dienstverband tot de eerst mogelijke (pre)pensioendatum.

3. De beëindigingvergoeding bedraagt minimaal één bruto maandsalaris.

2.3 Uitvoering

De uitbetaling van de beëindigingvergoeding vindt plaats bij de eindafrekening in de maand volgend op de beëindiging van het dienstverband één en ander met inachtneming van de voorgeschreven wettelijke inhoudingen.

2.4 Vrijstelling

De werknemer wordt na de melding door de werkgever van zijn/haar boventalligheid vrijgesteld van werk. Als vrijstelling van werk niet haalbaar is, dan zal de werkgever dit achteraf ter toetsing aan de Begeleidingscommissie melden. In het laatste geval zal de werkgever de werknemer de benodigde uren vrijgeven voor een sollicitatiegesprek.

Gedurende de vrijstellingsperiode blijven de verplichtingen op basis de normaal geldende CAO-bepalingen/ SITA Bedrijfsregelingen en de arbeidsovereenkomst van kracht. De werknemer ontvangt gedurende zijn/haar vrijstellingsperiode zijn bruto maandsalaris.

Tijdens de vrijstellingperiode vervallen aanspraken op:

- eventuele reiskostenvergoeding woon/werkverkeer;
- eventuele andere kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming in telefoonkosten.

Gedurende de periode van vrijstelling dienen bedrijfseigendommen, bijvoorbeeld bedrijfskleding, sleutels, mobiele telefoon, laptop, lease-auto e.d. ingeleverd te worden, tenzij de werkgever anders besluit.

2.5 Regelingen met betrekking tot beëindiging dienstverband

1. Indien de werknemer bezwaar maakt tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2.1, zal de werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen bij de kantonrechter. De kosten van juridische ondersteuning van de werknemer zijn voor rekening van de werknemer.

In dit geval heeft de werknemer van wie het dienstverband middels ontbinding door de kantonrechter wordt beëindigd recht op een bruto beëindigingvergoeding die is gebaseerd op 100% van de kantonrechtersformule zoals deze gold tot 1 januari 2009. De beëindigingvergoeding wordt als volgt vastgesteld:

$$\text{Vergoeding} = A \times B \times C.$$

Waarbij:

A = aantal gewogen dienstjaren

B = beloning

C = correctiefactor

Aantal gewogen dienstjaren (A)

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de dienstdtijd afgerond op hele jaren. Vervolgens worden de dienstjaren op de volgende wijze gewogen: dienstjaren voor het 40e levensjaar tellen voor 1, van het 40e tot het 50e voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het 50e telt voor 2.

Beloning (B)

Bij de berekening van B (beloning) zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris, vermeerderd met de van toepassing zijnde vaste toeslagen, zoals beschreven in artikel 1.2 definities, vaste toeslagen.

Correctiefactor (C)

De correctiefactor is gelijk aan 1.

2. De vermenigvuldigingsfactor (A) is gemaximeerd tot het aantal maanden gerekend vanaf de datum van de beëindiging van het dienstverband tot de eerst mogelijke (pre)pensioendatum.
3. De beëindigingvergoeding bij einde dienstverband bedraagt minimaal één bruto maandsalaris.

2.6 Ouderenregeling

Voor werknemers geboren voor 1 januari 1950 die nog geen gebruik kunnen maken van de mogelijkheid van prepensioen geldt een afwijkende regeling.

ONDERDEEL III WERK NAAR WERK EXTERN

3 VOORZIENINGEN MET BETREKKING TOT BEMIDDELING NAAR WERK BUITEN SITA

3.1 Begeleiding naar extern werk

De werknemer kan voor bemiddeling en begeleiding naar extern werk gebruik maken van de voorzieningen van het CWI en de door SITA daarvoor beschikbaar gestelde voorzieningen.

In het kader van de door SITA aangeboden voorziening kan de werknemer externe begeleiding naar extern werk naar keuze inschakelen, tot een maximaal door SITA te vergoeden bedrag van € 2.500,- per werknemer. SITA zal dit maximale bedrag vergoeden indien SITA voorafgaand aan de inschakeling van de begeleiding de offerte schriftelijk heeft goedgekeurd. Betaling van de vergoeding zal, na ontvangst van een factuur, rechtstreeks plaatsvinden aan het betreffende bureau.

Wanneer de werknemer gebruik wenst te maken van de door SITA aangeboden voorziening, dient hij/zij dit kenbaar te maken binnen twee weken nadat hij/zij de mededeling heeft ontvangen van boventalligheid.

3.2 Inspanningsverplichting werk binnen andere GDF-SUEZ bedrijven

SITA zal zich inspannen om na te gaan of een boventallige werknemer een functie kan krijgen bij een bedrijf dat behoort tot de groep GDF-SUEZ.

Indien een medewerker na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met SITA in dienst komt van een van de GDF-SUEZ-bedrijven, zal de werknemer geen beëindigingvergoeding van SITA ontvangen.

Indien het dienstverband tussen de betrokken werknemer en het GDF-SUEZ-bedrijf binnen 15 maanden na de afsluiting van de Regeling wordt beëindigd, dan wel een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, anders dan door een reden die aan de werknemer is te wijten, zal de werknemer alsnog in aanmerking komen voor een naar rato beëindigingvergoeding van SITA. De hoogte van deze vergoeding is gebaseerd op de in artikel 2.2 genoemde vergoeding met dien verstande dat de correctiefactor gelijk is aan 0,5

ONDERDEEL IV: SLOTBEPALINGEN

4. BEGELEIDINGSCOMMISSIE

4.1 Samenstelling

De in 2004 ingestelde begeleidingscommissie zal opnieuw worden geactiveerd teneinde eventuele klachten te behandelen, een en ander conform het "Reglement van de begeleidingscommissie Herstructurering 2004". (zie bijlage 2)

5 SLOTBEPALINGEN

5.1 Concurrentie, geheimhouding en relaties

Bij beëindiging van het dienstverband zal een eventueel overeengekomen non-concurrentiebeding als vervallen worden beschouwd, met dien verstande dat het non-concurrentiebeding zal worden omgezet naar een relatiebeding.

De (ex)werknemer blijft onverminderd gehouden tot strikte geheimhouding betreffende alle daarvoor in aanmerking komende feiten en gegevens welke door hem tijdens het dienstverband zijn verkregen.

Alle bescheiden en/of informatiedragers met betrekking tot bedrijfsaangelegenheden moeten desgevraagd, doch in ieder geval bij einde van het dienstverband, bij de werkgever worden ingeleverd.

5.2 Onduidelijkheid ofwel onvolledigheid in de tekst

In geval van onduidelijkheid dan wel onvolledigheid in de tekst van deze Regeling, zal de toepassing plaatsvinden in de geest van deze Regeling. De toetsing hiervan is voorbehouden aan de Begeleidingscommissie.

5.3 Afwijkingen van de Regeling

In die gevallen, gehoord hebbende de werknemer, waarin de toepassing van de Regeling zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan de werkgever al dan niet op verzoek van de Begeleidingscommissie, besluiten in een voor de betrokken werknemer gunstige zin van de Regeling af te wijken. In ieder geval wordt hiervan aan de Begeleidingscommissie melding gedaan.

5.4 Looptijd

De Regeling is van toepassing zolang de onder de werkingssfeer van de Regeling vallende werknemers nog aanspraak kunnen maken op enige bepaling uit de Regeling. Indien er geen aanspraken van werknemers op de (bepalingen in de) Regeling meer bestaan, zal SITA hiervan melding bij de vakorganisaties maken.

Bijlage 1 Reglement van de begeleidingscommissie Herstructurering 2004