

Sociaal Plan

Alcatel-Lucent Nederland B.V.

7 april 2011

Algemeen, werkingssfeer en geldigheidsduur.

Alcatel-Lucent Nederland B.V., kantoorhoudend te Hilversum en te Rijswijk (hierna ook genoemd: de onderneming) en de vakorganisaties zijn op 7 april 2011 het navolgende Sociaal Plan overeengekomen.

Werkingsfeer

Het Sociaal Plan dient tot opvang van gevolgen voor de medewerkers van Alcatel-Lucent Nederland B.V., in verband met de noodzakelijke herstructurering. De maatregelen zijn noodzakelijk voor Alcatel-Lucent Nederland B.V. om haar positie in de markt te kunnen handhaven. Het Sociaal Plan is van toepassing indien een arbeidsplaats is vervallen ten gevolge van de herstructurering en treedt in werking na afronding van de adviesprocedure met de ondernemingsraad. Het Sociaal Plan is niet van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, op overige tijdelijke arbeidskrachten (contractors, uitzendkrachten en non-employee workers) of voormalige medewerkers en is niet van toepassing op een eventuele verhuizing naar Hoofddorp.

Geldigheidsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 april 2011 en eindigt op 31 maart 2013, tenzij bij specifieke bepalingen een afwijkende termijn is overeengekomen. Indien zich tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan belangrijke wijzigingen voordoen, verplichten partijen zich tot het voeren van overleg.

Overeengekomen op te Rijswijk,

Namens Alcatel-Lucent Nederland B.V.:

Namens de vakorganisaties:

.....
Mevrouw J. van der Vlist
Country Managing Director

.....
G.J.A. van Hees
FNV Bondgenoten

.....
Mevrouw A.P.A. Breetveld
Human Resource Leader
The Netherlands

.....
A. de Groot
VHP2

.....
Mevrouw J.E. ten Broeke
CNV Vakmensen

2 

1. Procedure en fasering

1.1. Criteria

Voor het vaststellen van de lijst met medewerkers van wie de functie komt te vervallen worden de wettelijke criteria (afspiegeling en/of anciënniteit) gehanteerd.

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

1.2. Aanzegging

De onderneming zal, tenzij anders overeengekomen met de Ondernemingsraad, zo spoedig mogelijk na het advies van de ondernemingsraad, overgaan tot het aanzeggen van de betrokken medewerkers.

2. Bemiddeling

De bemiddelingsactiviteiten zoals in deze paragraaf beschreven, starten onmiddellijk na aanzegging.

2.1. Vacatures


De onderneming hecht er aan dat zoveel mogelijk medewerkers op korte termijn een nieuwe passende functie vinden. De mogelijkheden tot interne herplaatsing worden maximaal benut.

Voor zover er interne, goedgekeurde vacatures zijn, genieten medewerkers van wie de functie vervalt, voorrang, mits zij aan het merendeel van de functie eisen voldoen. Hierbij zal een inleertraject van maximaal 12 maanden worden geboden waarbij de onderneming - indien nodig - kosten voor scholing/training voor haar rekening zal nemen. Met interne, goedgekeurde vacatures worden tevens bedoeld de interne vacatures ontstaan en aangekondigd bij groepsgebonden ondernemingen of derden ondernemingen waarmee de onderneming een samenwerkingsovereenkomst omtrent vacature invulling heeft op het moment van de aankondiging van de desbetreffende vacature.

2.2. Professionele begeleiding

Teneinde de kansen van het vinden van passende arbeid buiten Alcatel-Lucent te verhogen, heeft de onderneming 3 professionele gecertificeerde bemiddelingsorganisaties ingeschakeld, welke de aangezegde medewerkers terzijde zullen staan bij het vinden van werk elders. De aangezegde medewerkers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van deze faciliteit, met dien verstande dat van een medewerker die besluit gebruik te (blijven) maken van de geboden faciliteit, geacht wordt dat deze ook opvolging geeft aan de adviezen die door het bemiddelingsbureau gegeven kunnen worden.

Deze bureaus zullen allereerst een intake gesprek voeren, om te bepalen welke outplacement aanpak het meest geëigend is. Daarna zullen deze organisaties de medewerkers begeleiden bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats. Bij de keuze van de bemiddelingsorganisaties is door de onderneming gelet op de aanwezigheid van een compleet, modern bemiddelingsarsenaal. De

3 

bemiddelingsactiviteiten vinden zoveel mogelijk plaats in de directe omgeving van de standplaats van de medewerker.

De bemiddeling start direct na de vrijstelling van werkzaamheden en kan, indien gewenst, na beëindiging van het dienstverband worden voortgezet. De duur van bemiddeling is voor medewerkers tot 45 jaar 9 maanden en 12 maanden voor medewerkers vanaf 45 jaar. Op schriftelijke indicatie van het bureau kan de dienstverlening met 3 maanden worden verlengd.

Indien het outplacementbureau schriftelijk aan onderneming kenbaar maakt dat voor een medewerker het volgen van een cursus/opleiding noodzakelijk is om zijn kansen op ander werk aanzienlijk te vergroten en daartoe een passend voorstel doet, dan zal onderneming deze kosten vergoeden met een maximum van € 750,- excl. BTW.

De mogelijkheid zal worden geboden een zgn. EVC - certificaat te behalen.

Indien de medewerker, als gevolg van het feit dat hij een nieuwe baan heeft gevonden, de begeleiding door het bureau beëindigt voordat de 9 resp. 12 (of 15) maanden zijn verstreken, behoudt hij het recht op begeleiding gedurende het resterende aantal maanden indien hij bijv. in de proeftijd wordt ontslagen of een half- of een jaarcontract niet wordt verlengd.

Indien de medewerker besluit geen gebruik te maken van deze voorzieningen heeft hij geen recht op een financiële vergoeding ter compensatie hiervan.

Indien het outplacementbureau schriftelijk aan onderneming meldt dat de medewerker in onvoldoende mate meewerkt aan het begeleidingstraject, dan zal dit met onmiddellijke ingang worden gestopt en verliest de medewerker het recht op het restant van de bemiddelingsduur.

3. Beëindiging

De arbeidsovereenkomst met de medewerker zal beëindigd worden middels een ontbindingsprocedure via de kantonrechter.

De medewerker zal zich in een pro-forma ontbindingsprocedure bij de kantonrechter kunnen laten bijstaan door een door de onderneming voorgedragen advocatenkantoor. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de onderneming. Indien de medewerker geen gebruik maakt van een door de onderneming voorgedragen advocatenkantoor maar zelf juridische bijstand inschakelt in de ontbindingsprocedure, zal de onderneming dit vergoeden tot een maximum van € 750,- exclusief BTW.

3.1. Opzegtermijn

Voor de aangezegde medewerker zal een opzegtermijn van zes maanden gelden.

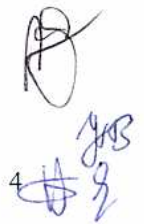
De medewerker die op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst met toestemming van de onderneming beëindigt voordat de opzegtermijn verstreken is, ontvangt de vergoeding conform artikel 4.1 van dit sociaal plan, verhoogd met een vergoeding ter grootte van het resterende aantal maandsalarissen exclusief de opgerekte periode en exclusief vakantiegeld en overige emolumenten.

4. Financiële regelingen

4.1. Eenmalige schadeloosstelling

Aangezegde medewerkers met wie het dienstverband op initiatief van de onderneming wordt beëindigd, wordt een eenmalige bruto schadeloosstelling toegekend gebaseerd op:

- het laatste maandsalaris,
- de lengte van het dienstverband tot aan datum ontslag en
- de leeftijd van de medewerker.



De bruto schadeloosstelling is gelijk aan: $A \times B \times C$

Waarbij:

A = het aantal gewogen dienstjaren. De dienstjaren voor het 35-ste levensjaar tellen voor 0,5, vanaf het 35-ste levensjaar tot het 45-ste levensjaar voor 1,0, vanaf het 45-ste levensjaar tot het 55-ste levensjaar voor 1,5 en vanaf het 55-ste levensjaar voor 2,0.

Een half jaar en meer wordt als een heel jaar gerekend. Voor de berekening van de duur van het dienstverband wordt het aansluitende dienstverband bij groepsgebonden ondernemingen meegeteld. Voor vaststelling of een onderneming tot de Alcatel-Lucent groep behoort of behoorde ten tijde van het dienstverband tussen die onderneming en de desbetreffende medewerker, wordt uitgegaan van de wettelijke definitie van art. 2:24b BW. Onder aansluitend dienstverband worden dienstverbanden verstaan die zonder onderbrekingen direct aansluiten bij het huidige dienstverband.

B = het maandsalaris vermeerderd met de vakantie-uitkering en indien van toepassing:

1. Voor medewerkers met een Sales Incentive Plan (SIP) op het moment van aanzegging zal de gemiddelde jaarlijks uitbetaalde sales bonus berekend over de laatste drie volledige kalenderjaren, onderdeel uitmaken van factor B.
2. Medewerkers kunnen een Global Annual Incentive Plan (GAIP), dan wel een reguliere bonus (hierna gezamenlijk genoemd de "Bonus"), hebben genoten tijdens het dienstverband. Op het moment van aanzegging zal de gemiddelde jaarlijks uitbetaalde Bonus berekend over de laatste drie volledige kalenderjaren, onderdeel uitmaken van factor B.
3. Voor medewerkers met afwijkende diensten (standby-, ploegen-, consignatiediensten) op het moment van aanzegging zal de gemiddelde maandelijkse uitbetaalde bedrag aan vaste vergoeding hiervoor over de laatste twaalf maanden, onderdeel uitmaken van factor B.

C = staat voor de correctiefactor en deze is 1,1.

De ontslagvergoeding van de medewerker bedraagt nooit meer dan de verwachte inkomensderving tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum van de medewerker. Onder "redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum van de medewerker" wordt in ieder geval verstaan dat de schadeloosstelling niet hoger mag zijn dan 100% salaris tot de pensioendatum van 65 jaar met een minimum van 2 bruto maandsalarissen.

4.2. Uitvoeringsbepaling

Ontslagvergoedingen worden in bepaalde gevallen fiscaal belast. Een 52% boeteheffing wordt aan de onderneming opgelegd als sprake is van een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

De onderneming zal geen medewerking verlenen aan fiscale (stamrecht-)constructies die leiden tot de genoemde 52% boeteheffing. Daarom zal de onderneming alvorens tot uitbetaling van de ontslagvergoeding over te gaan, vooraf toetsen in hoeverre de door de medewerker voorgestelde (stamrecht-)constructie eventueel leidt tot deze boeteheffing. Hiertoe zal de onderneming een niet RVU verklaring aanvragen bij de belastingdienst. Uitsluitend indien er vooraf sprake is van een niet RVU verklaring, zal de onderneming medewerking verlenen aan de gekozen fiscale (stamrecht-)constructie.

4.3. Aanmelding als remplaçant

Er dient sprake te zijn van volledige wederzijdse uitwisselbaarheid van de functies waarbij de onderneming, zonder enige motivatie, zich het recht behoudt het verzoek af te wijzen. Deze regeling zal per medewerker individueel worden bekeken en beoordeeld. De medewerker kan hieraan geen rechten ontlenen. De medewerker komt uitsluitend in aanmerking voor de eenmalige schadeloosstelling als genoemd in artikel 4.1.

4.4. Parttime contracten



Voor medewerkers met een parttime contract geldt, dat middeling over de gewogen dienstjaren zal plaatsvinden.

5. Aanvullende regelingen

5.1. Vrijstelling van werkzaamheden

De medewerker, van wie de arbeidsplaats vervalt, wordt uiterlijk 3 werkdagen na het moment van aanzeggen vrijgesteld van werkzaamheden. Hierin kan in onderling overleg met en met toestemming van de onderneming worden afgeweken. Gedurende deze periode blijven de arbeidsvoorwaarden van kracht met uitzondering van de reiskostenvergoeding, de eventuele representatiekostenvergoeding en ADSL-vergoeding.

5.2. Leaseauto

De leaseauto kan ter beschikking blijven van de medewerker. De eigen bijdrage van de medewerker blijft hetzelfde als vóór de periode van vrijstelling van werkzaamheden. Indien de leaseauto uitsluitend voor zakelijke kilometers werd gebruikt, zal de medewerker de leaseauto inleveren tenzij de berijder deze fiscale status in privé-gebruik wijzigt vanaf het moment dat de periode van vrijstelling van werkzaamheden in gaat. Vanaf het moment dat de fiscale status wijzigt in privé-gebruik, zal de medewerker een eigen bijdrage verschuldigd zijn.

Gedurende de opzegtermijn mag het aantal gereden kilometers niet meer bedragen dan 2500 km per maand en is de brandstof voor rekening van de onderneming.

Gedurende de rest van de non-actief periode mag het aantal gereden kilometers niet meer bedragen dan 2500 km per maand en is de brandstof voor rekening van de medewerker.

5.3. Vakantie- en ATV-dagen

De opbouw van vakantiedagen stopt op de datum uitdiensttreding en de opbouw van ATV-dagen stopt per de laatste dag van de kalendermaand waarin de aanzegging heeft plaatsgevonden.

Het resterende aantal vakantie- en ATV-dagen wordt bij het einde dienstverband uitgekeerd.

5.4. Opties / RSU's

Op het moment van uitdiensttreding gelden de policies die gepubliceerd zijn op de Corporate website van het intranet.

5.5. Pensioen

De deelneming in het ondernemingspensioenfonds eindigt formeel bij het einde van de dienstbetrekking. De opgebouwde pensioenrechten wordt dan omgezet in een premievrije pensioenaanspraak op de pensioen gerechtigde leeftijd.

5.6. Studiefonds

De aangezegde medewerker, van wie het kind (of de kinderen) op datum van aanzegging een uitkering ontvangt (of ontvangen) vanuit het Studiefonds, zal een eenmalige bruto koopsom ontvangen wat overeenkomt met de uitkering vanuit het Studiefonds voor een periode van 18 maanden. De uitkering uit het Studiefonds zal op de datum van uitdiensttreding eindigen.

5.7. Opleidingen



Opleidingen die in de eigen tijd worden gevolgd en waarvoor reeds een tegemoetkoming in de studiekosten is verleend, zullen tot maximaal 6 maanden vanaf de ontslagdatum worden vergoed. Eventuele “terugbetalingsovereenkomsten” zullen niet van toepassing worden verklaard.

5.8. Jubileum compensatie

De medewerker die resp. zijn/haar 25-jarig jubileum binnen 12 maanden danwel zijn/haar 40-jarig jubileum binnen 18 maanden zou vieren, heeft recht op een jubileumuitkering conform de geldende bedrijfs- en fiscale regels en ontvangt deze uitkering bruto direct na beëindiging van het dienstverband bij de eindafrekening.

5.9. Spaarloon- en levensloopregeling

De medewerker wordt - indien mogelijk - bij het einde van het dienstverband door onderneming in staat gesteld in één keer het restant van de gemaximeerde inleg t.b.v. de spaarloon- of levensloopregeling van dat jaar te storten. Onderneming draagt zorg voor goede informatie ter zake, met name inzake het risico van een lagere W.W. uitkering als gevolg van de storting.

5.10. Concurrentiebeding

Een eventueel in de arbeidsovereenkomst van de medewerker opgenomen concurrentiebeding vervalt. Dit geldt niet voor de zgn. “remplaçant”. Voor de zgn. “remplaçant” zal een relatiebeding gelden waarin wordt vastgelegd dat relaties met wie de medewerker de afgelopen zes maanden een relatie heeft onderhouden een relatiebeding geldt van twaalf maanden.

5.11. Collectieve zorgverzekering

Medewerkers welke deelnemen aan de collectieve zorgverzekering kunnen deze gedurende het restant van het contractjaar onder dezelfde voorwaarden voortzetten.

6. Slotbepalingen

6.1. Informatieplicht medewerker

De medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan is verplicht de noodzakelijke inlichtingen en bewijsstukken te verstrekken.

6.2. Exitgesprek

In het exitgesprek met de direct leidinggevende zullen vertrouwelijkheid, geheimhouding, en getuigschrift expliciet aan de orde worden gesteld. Ook zullen enige praktische zaken worden besproken, waaronder teruggave van een aantal bedrijfseigendommen (laptop, mobiele telefoon, lease-auto, credit card, etc.).

7.3. Hardheidsclausule

Indien zich tijdens de looptijd van het Sociaal Plan situaties voordoen waarin deze regeling niet voorziet of onbillijk uitwerkt of zich een onredelijke sociale situatie voordoet, zal hierover nader overleg plaatsvinden met de vakorganisaties. De medewerker kan zich ook rechtstreeks tot de onderneming wenden.

7.4. Informatieverstrekking door de onderneming

Alle aangezegde medewerkers ontvangen een exemplaar van het Sociaal Plan. Tevens zal over de bemiddelingsactiviteiten informatie worden verstrekt.

