

Sociaal Plan 2014 2015

Alcatel-Lucent Nederland B.V.

januari 2014

Algemeen, werkingsfeer en geldigheidsduur.

Alcatel-Lucent Nederland B.V., kantoorhoudend te Hoofddorp (hierna ook genoemd: de onderneming) en de vakorganisaties zijn op 4 juli 2014 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..


Geldigheidsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2014 en eindigt op 31 december 2015, 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 Hoofddorp,

Namens Alcatel-Lucent Nederland B.V.:

Namens de vakorganisaties:

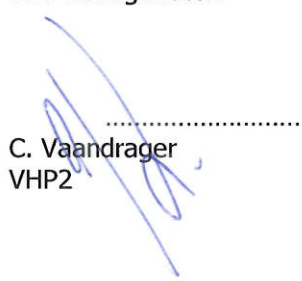
.....

Stef van Aarle
Bestuurder

.....

Y. Said
FNV Bondgenoten

.....

Anpémarie Breetveld
Human Resource Leader

.....

C. Vaandrager
VHP2

1. Procedure en fasering

1.1. Criteria

Voor het vaststellen van de lijst met medewerkers van wie de functie komt te vervallen worden o.a. 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. Indien de onderneming de aangezegde medewerker een passende functie aanbiedt, dan moet de aangezegde medewerker de passende functie binnen 2 weken accepteren. Het Sociaal Plan komt hiermee te vervallen.

Waar nodig zal de onderneming na aanstelling van de aangezegde medewerker in een nieuwe functie, de medewerker een inleertraject van maximaal 12 maanden aanbieden waarbij de onderneming kosten voor scholing/training voor haar rekening zal nemen.

De aangezegde medewerker dient actief mee te werken aan het vinden en vervullen van de passende functie (de inspanningsverplichting van werknemerszijde).

Indien tussen de medewerker en de onderneming een verschil van mening ontstaat met betrekking tot de aangeboden functie en of deze als passend gezien kan worden en het niet mogelijk is dit geschil in onderling overleg op te lossen, zal het geschil worden voorgelegd aan een begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie heeft tot taak advies uit te brengen.

De bestuurder zal in de regel het advies van de begeleidingscommissie overnemen. Indien de bestuurder zwaarwegende termen aanwezig acht om een advies van de commissie niet op te volgen, zal hij de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte stellen.

De begeleidingscommissie bestaat uit twee leden benoemd door de onderneming en twee leden benoemd door de Ondernemingsraad.

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.

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 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 de 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 de 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 bij voorkeur beëindigd worden middels een vaststellingsovereenkomst (beëindiging met wederzijds goedvinden).

De aangezegde medewerker kan zich juridisch laten bijstaan en, indien gewenst, de betaalde factuur bij de onderneming declareren. De onderneming zal deze kosten tot een bedrag van € 900,- (inclusief BTW) aan de medewerker vergoeden.

3.1. Aanzegtermijn

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

De medewerker die op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst met toestemming van de onderneming beëindigt voordat de aanzegtermijn verstreken is, ontvangt de vergoeding conform artikel 4.1 van dit sociaal plan, verhoogd met een vergoeding ter grootte van het resterende aantal maandsalarissen inclusief 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 x B x 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 Achievement Bonus Plan (ABP), dan wel een reguliere bonus (op dit moment zijn dit de SIP, PMIP, ABP bonussen waarvan de uitbetaling per kwartaal of jaarlijks plaatsvindt en die zijn gekoppeld aan het (gedeeltelijk) behalen van targets)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 maandelijks 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 AOW-gerechtigde leeftijd met een minimum van 2 bruto maandsalarissen.

5. Aanvullende regelingen

5.1. Vrijstelling van werkzaamheden

De medewerker, van wie de arbeidsplaats vervalt, wordt zo mogelijk 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 hij mag deze ook inleveren indien gewenst. 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 aanzegtermijn mag het aantal gereden kilometers niet meer bedragen dan 2500 km per maand en is de brandstof voor rekening van de onderneming.

5.3. Vakantie- en ATV-dagen

De opbouw van vakantie- en ATV-dagen stopt per de laatste dag van de kalendermaand waarin de aanzegging heeft plaatsgevonden. Het overblijvende vakantie saldo zal worden uitbetaald met aftrek van 15 verlofdagen.

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

De onderneming komt alle verplichtingen na die uit het dienstverband en/of de beëindiging daarvan voortvloeien uit de Pensioenwet en uit de bepalingen van de geldende pensioenregeling. De werknemers hebben wettelijk de mogelijkheid van waardeoverdracht van het pensioen

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. Concurrentiebeding

Een eventueel in de arbeidsovereenkomst van de medewerker opgenomen concurrentiebeding vervalt.

5.10. 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.).

6.3. 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.

6.4. Informatieverstrekking door de onderneming

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