

Afdeling HR Compensations & Benefits
Versienummer 1.0
Datum 20 november 2007
Ingangsdatum 1 mei 2007 tot en met december 2008

Sociaal Plan Getronics PinkRocade Nederland BV

Inhoudsopgave

1.1	Inleiding	3
1.2.1	Volledige arbeidsongeschiktheid en zwangerschap	3
1.2.2	Gedeeltelijk arbeidsongeschikten	3
1.3	Doel	4
1.4	Looptijd	4
1.5	Werkings sfeer	4
1.6	Gronden vervallen arbeidsplaats en adviestraject ex artikel 25 WOR	4
1.7	Hardheidsclausule	5
1.8	Verstrekken van inlichtingen en het voeren van overleg met vakorganisaties	5
1.9	Goed werkgeverschap	5
1.10	Samenloop met vigerende Sociale Plannen	5
3.1	Selectiecriteria	8
3.2	Procedure aanzegging	8
4.1	Herplaatsingsbeleid	9
4.2	Procedure interne herplaatsing	9
4.3	Actieve bemiddeling werknemers in relatie tot openstaande vacatures	10
4.4	Aanbod van een interne arbeidsplaats	10
4.5	Einde actieve bemiddeling	11
4.6	Vacature- en aanstellingsbeleid	11
4.7	Terugkeer naar Getronics PinkRocade	11
5.1	Verplaatsing arbeidsplaats	12
5.2	Criteria	12
6.1	Begeleidingscommissie	13
6.2	Bezwaar	13
7.1	Procedure beëindiging	14
7.2	Dag waartegen wordt opgezegd	14
7.3	Termijn acceptatie	14
7.4	Vergoeding	14
7.5	Vertrek bij weigering passende functie	14
7.6	Vertrek zonder interne bemiddeling en beëindiging op eigen initiatief	14
7.7	Fictieve opzeggingstermijn	15
7.8	Wijze van betaling	15
7.9	Outplacement	15
7.10	Kosten juridische bijstand	15
7.11	Vertrekstimulering remplaçanten	15
7.12	Non-activiteit	16
7.13	Overige voorzieningen	16
7.14	Financieel advies	18
8.1	Karakter Sociaal Plan: CAO	19
8.2	Exclusiviteit Sociaal Plan m.b.t. vervallen arbeidsplaatsen	19

Bijlage(n)

- A Bijlage 1: Ontslagbesluit 20
- B Bijlage 2: Uitwerking hoofdstuk V 21

1 Algemene bepalingen en uitgangspunten

1.1 Inleiding

Als gevolg van een bedrijfseconomische situatie of herstructurering van de organisatie kan het noodzakelijk zijn dat er wordt overgegaan tot kostenreductie. Als gevolg van deze kostenreductie kunnen arbeidsplaatsen komen te vervallen. In voorkomende situaties zal in eerste instantie gebruik worden gemaakt van instrumenten zoals herplaatsing en natuurlijk verloop. Getronics PinkRoccade zal dan ook een maximale inspanning plegen om boventallige werknemers te herplaatsen binnen, dan wel buiten Getronics PinkRoccade. Bij interne herplaatsing valt in eerste instantie te denken aan Getronics PinkRoccade, maar plaatsing bij één van de buitenlandse Getronics-bedrijven wordt niet uitgesloten. Bij inspanningen tot herplaatsing buiten Getronics PinkRoccade valt te denken aan de inschakeling van de externe arbeidsmarktpartners van Getronics PinkRoccade en outplacementbureaus.

Als uitgangspunt geldt dat de hiervoor genoemde vermindering in de personeelsbezetting van de Nederlandse Getronics PinkRoccade-organisatie plaatsvindt bij bepaalde – met name – aangewezen bedrijfseenheden en dat de arbeidsplaatsen die (binnen deze bedrijfseenheden) zullen vervallen zijn geïdentificeerd. Effectuering van de hiervoor bedoelde vermindering in de personeelsbezetting zal binnen de aangewezen bedrijfseenheden geschieden via:

- het niet verlengen van tijdelijke arbeidscontracten;
- het, waar verantwoord, beëindigen van uitzend- en inleenovereenkomsten c.q. inhuurcontracten;
- vertrekstimulering van remplaçanten;
- natuurlijk verloop;
- gebruikmaking van (bestaande) VUT- en pensioenregelingen;
- herplaatsing binnen of buiten Getronics PinkRoccade.

Indien deze maatregelen onvoldoende bijdragen aan de beoogde personeelsvermindering, zal Getronics PinkRoccade overgaan tot gedwongen ontslag, overeenkomstig de regels van dit Sociaal Plan. Daarbij geldt het volgende:

1.2.1 Volledige arbeidsongeschiktheid en zwangerschap

Tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan zal Getronics PinkRoccade de arbeidsovereenkomsten van arbeidsongeschikte en van zwangere werknemers van wie de arbeidsplaats in het kader van dit Sociaal Plan is dan wel komt te vervallen voor de duur van de arbeidsongeschiktheid of zwangerschap niet beëindigen zolang het opzegverbod van artikel 7:670, lid 1 of 2 BW bestaat, mits sprake is van arbeidsongeschiktheid dan wel zwangerschap voorafgaand aan de aanzegging. In afwijking van de in artikel 7:670 lid 1 onder a genoemde termijn van twee jaren, zal een termijn van één jaar gelden.

1.2.2 Gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan zal Getronics PinkRoccade de arbeidsovereenkomsten van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en van wie de arbeidsplaats in het kader van dit Sociaal Plan is dan wel komt te vervallen, voor de duur van de arbeidsongeschiktheid niet beëindigen zolang het opzegverbod van artikel 7:670, lid 1 of 2 BW bestaat, mits sprake is van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de aanzegging. In afwijking van de in artikel 7:670 lid 1 onder a genoemde termijn van twee jaren, zal een termijn van één jaar gelden.

1.3 Doel

Dit Sociaal Plan heeft tot doel de samenvoeging en/of reorganisatie van een bedrijfseenhe(i)d(en) en/ of afdeling(en), zoals steeds wordt vastgelegd in een advies aanvraag met als gevolg vermindering van de personeelsbezetting binnen Getronics PinkRocade, danwel een nader in dit plan gedefinieerde wijziging van een vestigingsplaats van een deel van de onderneming, optimaal en sociaal verantwoord te laten verlopen en het aantal gedwongen ontslagen zo veel mogelijk te beperken.

1.4 Looptijd

- a) Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 mei 2007 en eindigt op 31 december 2008. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van in gang gezette procedures blijven van kracht voor de Werknemer, ten aanzien van wie dit Sociaal Plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd is verstreken;
- b) In geval van ingrijpende wijzigingen (zoals bedrijfseconomische omstandigheden en wijzigingen in wet- en regelgeving), die bij onverkorte instandhouding van het Sociaal Plan tot onaanvaardbare gevolgen zouden leiden, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele wijziging van dit Sociaal Plan gericht op het vinden van een aanvaardbare oplossing.
- c) Partijen zullen de werking van dit Sociaal Plan periodiek (tenminste één maal per jaar) evalueren of wanneer één van de partijen dit wenselijk acht.
- d) De uitleg van dit Sociaal Plan berust bij partijen.

1.5 Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op werknemers van Getronics PinkRocade:

- die werkzaam zijn binnen Nederland en/of standplaats hebben in Nederland én
- die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands Recht voor bepaalde tijd met tussentijdse opzeggingsclausule of onbepaalde tijd én
- die op of na 1 mei 2007 maar uiterlijk op 31 december 2008 een mededeling hebben ontvangen dat hun arbeidsplaats is c.q. komt te vervallen of is c.q. wordt verplaatst (de aanzegging).

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, zal aan de werkgever naar waarheid en tijdig ter zake doende inlichtingen en gegevens verstrekken, zodat de werkgever in staat is het Sociaal Plan adequaat uit te voeren.

1.6 Gronden vervallen arbeidsplaats en adviestraject ex artikel 25 WOR

De gronden waarop een arbeidsplaats vervalt of verplaatst, zijn de volgende:

- Reorganisatie van Getronics PinkRocade Nederland BV in Nederland (art. 25, 1, sub e WOR), bestaande uit:
 - realisering van een nieuw bedrijfsmodel;
 - het integreren van onderdelen c.q. vestigingen
- Een grotere efficiency (art. 25, 1, sub e WOR) onder meer door:
 - investering in processen en systemen en (daarmee samenhangend)
 - centraliseren van werkzaamheden.
- Realiseren van kostenbeheersing en –besparingen (art. 25, 1, sub c en d WOR) door:
 - inkrimping van c.q. opheffing van activiteiten teneinde overcapaciteit op te lossen.

Het vervallen van een arbeidsplaats heeft tot gevolg dat de werknemer boventallig wordt verklaard op basis van de gehanteerde selectiecriteria.

Voor het laten vervallen van arbeidsplaatsen op bovengenoemde gronden, geldt dat een adviestraject ex artikel 25 van de WOR zal worden gevolgd, bij het daartoe bevoegde medezeggenschapsorgaan. Wanneer er sprake is van een dergelijke adviesaanvraag, worden tegelijkertijd de vakorganisaties geïnformeerd over de verwachte sociale gevolgen.

Hierbij geldt nog de volgende bepaling dat binnen één afdeling niet op basis van een en dezelfde reorganisatiegrond meer dan één keer kan worden aangezegd in het kader van de looptijd van het Sociaal Plan.

1.7 Hardheidsclausule

In de gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties, kan Getronics PinkRoccade, al dan niet op verzoek van de werknemer, in positieve zin van het Sociaal Plan afwijken. Een afwijzende beslissing van de werkgever kan door de werknemer worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie.

In de gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot onbillijke situaties, doordat sprake is van geldende regelgeving bij Getronics PinkRoccade, die in dit Sociaal Plan niet is voorzien, zal overleg plaatsvinden tussen partijen betrokken bij dit Plan om tot een oplossing te komen.

1.8 Verstrekken van inlichtingen en het voeren van overleg met vakorganisaties

- a) Getronics PinkRoccade zal elke reorganisatie en elke maatregel waardoor arbeidsplaatsen komen te vervallen op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan werknemers, ondernemingsraad(en) en vakorganisaties worden verstrekt. Daaronder moet worden verstaan informatie van de organisatie en personeelssamenstelling (functies, leeftijden en dienstjaren) op een peildatum.
- b) Ondernemingsraad(en) en vakorganisaties worden tenminste eenmaal in de drie maanden geïnformeerd over de reeds genomen en de voorgenomen acties in het kader van een reorganisatie, waaronder in ieder geval een update van de onder a) hiervoor genoemde informatie.

1.9 Goed werkgeverschap

Getronics PinkRoccade zal zich houden aan spelregels die zijn te vertalen in maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hiervoor geldt als norm: goed werkgeverschap. Dit vertaalt zich onder meer in het nemen van beslissingen waarbij rekening wordt gehouden met alle belangen. Daarbij wordt gestreefd naar oplossingen die de continuïteit van het bedrijf waarborgen als wel en die mede recht doen aan de belangen van individuele werknemers die vallen onder dit Sociaal Plan. Dit houdt tevens in dat beslissingen zorgvuldig worden gemotiveerd.

1.10 Samenloop met vigerende Sociale Plannen

Bij eventuele samenloop van dit Sociaal Plan met andere vigerende sociale plannen bij werkgever, zal – voor zover dit noodzakelijk wordt geacht – tussen partijen overleg worden gevoerd over de uitvoering van de regelingen.

2 Definities

a. Getronics PinkRoccade

Elke werkgeverspartij zoals bedoeld in de considerans van de CAO Getronics PinkRoccade, alsmede Electric Engineering Installation B.V. en het Corporate Hoofdkantoor van Getronics.

b. Vakorganisaties

De vakorganisaties betrokken bij dit Sociaal Plan zijn:

- FNV Bondgenoten
- De Unie

c. Werknemer

De werknemer die in dienst is van Getronics PinkRoccade op grond van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht voor onbepaalde of bepaalde tijd en die op of na 1 mei 2007 de mededeling ontvangt dat zijn arbeidsplaats op grond van één van de in Hoofdstuk I onder werkingssfeer genoemde situaties is c.q. komt te vervallen.

Overal waar in dit plan wordt gesproken over "werknemer", "hij" en "hem" kan uiteraard ook "werkneemster", "zij" en "haar" worden gelezen.

d. Kantonrechtformule

Formule die gehanteerd wordt bij bepaling van een vergoeding bij het beëindigen van het dienstverband. De formule luidt: vergoeding = A x B x C. Daarbij geldt:

A = aantal dienstjaren

B = maandsalaris

C = correctiefactor

Ad A. Onder dienstjaren wordt verstaan de periode waarin de werknemer aaneengesloten in dienst is geweest bij Getronics PinkRoccade of een rechtsvoorganger (concerndienstjaren). Een ononderbroken uitzend- c.q. inleenperiode direct voorafgaand aan de aanvang van het dienstverband met Getronics PinkRoccade telt mee bij de berekening van het aantal dienstjaren. De dienstjaren van de werknemer worden als volgt gewogen:

- dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 jaar tot de leeftijd van 50 jaar tellen voor 1,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar tellen voor 2.

IJKpunt hiervoor is de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

Hierbij geldt dat niet-volledige dienstjaren op maandbasis naar rato meetellen. Een deel van een maand telt daarbij voor een volledige maand.

Ad B. Maandsalaris is het bruto maandsalaris dat geldt op de laatste dag van het dienstverband, inclusief:

- vakantietoeslag;

en voor zover van toepassing:

- individueel overeengekomen vaste eindejaarsuitkeringen;
- vaste ploegentoeslag
- vaste stand-by vergoeding
- garantietoelage.

Indien de arbeidsduur van de werknemer in een periode van 12 maanden voorafgaand aan de beëindiging is gewijzigd, dan geldt in dit kader de gemiddelde arbeidsduur in deze periode van 12 maanden.

Ad C. In het kader van dit Sociaal Plan is de factor C vastgesteld op 1,0.

e. Passende functie

Bij herplaatsing van werknemers wordt het criterium "Goed is goed genoeg" gehanteerd. Als passende functie wordt aangemerkt:

- Een ten opzichte van de huidige functie van de werknemer gelijke dan wel gelijkwaardige functie dan wel een functie waarvan de functie-eisen in overeenstemming zijn met het profiel van de betrokken werknemer dan wel waarvan het profiel met de functie-eisen in overeenstemming kan worden gebracht door middel van – maximaal 12 weken durende – aanvullende scholing.
- Een passende functie is ingedeeld in dezelfde functiegroep als de huidige functie of 1 functiegroep lager. Indien aan voornoemde functie-eisen is voldaan, kan 1 functiegroep hoger ook tot de mogelijkheden behoren.
- Voor kantoorfuncties geldt daarbij tevens het criterium dat de reistijd woon-werkverkeer (enkele reis op basis van OV-9292-planner) niet langer is dan anderhalf uur. De betrokken werknemer wordt gedurende een nader vastgestelde periode (de gewenningsperiode, zie bijlage 2) in de gelegenheid gesteld aan de nieuwe situatie te wennen.

In gevallen van verschil(len) van inzicht over de passendheid van een functie zal dit worden voorgelegd aan de Vice President HRM Nederland die een bindend oordeel zal uitspreken.

f. Interne herplaatsing

Onder interne herplaatsing wordt verstaan het aanvaarden van een functie bij Getronics PinkRoccade zoals omschreven in paragraaf 1.1.

g. Leeftijd

De leeftijd van de werknemer op de einddatum van het dienstverband.

h. Bedrijfsvestiging

Een bedrijfsvestiging in het kader van het ontslagbesluit is een dusdanige organisatorische eenheid, waarbij op grond van toegekende bevoegdheden, aanname- en ontslagbeleid wordt gevoerd voor functies die binnen die vestiging vallen en die zich in een gedefinieerd geografisch gebied bevinden.

i. Getronics PinkRoccade interne vacaturesite

De website waarop de beschikbare, interne vacatures staan vermeld. Deze is te bereiken via Getranet NL.

j. Begeleidingscommissie

De commissie die tot doel heeft de bevordering van een zo goed mogelijke toepassing van het Sociaal Plan.

k. Mobiliteitsbureau

De interne afdeling of personen die namens de werkgever belast zijn met de uitvoering van het Sociaal Plan in individuele gevallen, waarbij de uitvoering van het herplaatsingstraject desgewenst kan worden gedelegeerd naar bestaande afdelingen die zich met employability en job rotation bezighouden.

3 Aanzegging

3.1 Selectiecriteria

Bij de bepaling van welke werknemers de arbeidsplaats komt te vervallen, zal Getronics PinkRocade de selectiecriteria toepassen conform het Ontslagbesluit (artikel 4:2, zie bijlage 1) geldend ten tijde van de werkingsduur van dit Sociaal Plan. Daarnaast kan gebruik worden gemaakt van de hardheidsclausule (Ontslagbesluit artikel 4:2 lid 4). Peildatum voor de bepaling van de leeftijd bij de onderverdeling in leeftijdscategorieën bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel is de datum gelegen 4 maanden na een directiebesluit (besluit op een niveau waar zeggenschap en medezeggenschap wordt uitgeoefend) op grond waarvan de bepaalde arbeidsplaatsen vervallen.

In een dergelijk directiebesluit zal ook aandacht worden gegeven aan het begrip bedrijfsvestiging, zoals vermeld in het Ontslagbesluit. In iedere adviesprocedure zal de ter zake doende bedrijfsvestiging worden vastgesteld door de werkgever, na advisering ter zake door de medezeggenschap.

3.2 Procedure aanzegging

- a) In een gesprek tussen de werknemer, een HRM-functionaris, de direct leidinggevende en diens leidinggevende (een functionaris met tenminste de functietitel Director) wordt aan de werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsplaats is c.q. komt te vervallen en dat hij uit dien hoofde de status boventallig heeft of krijgt (de aanzegging). Tevens worden in dit gesprek bekendgemaakt de redenen voor dit besluit en de selectiecriteria op grond waarvan de werknemer boventallig is verklaard. Tijdens dit gesprek ontvangt de werknemer een exemplaar van dit Sociaal Plan en wordt dit plan in hoofdlijnen met hem besproken. Indien aanzegging plaatsvindt van een groep van 10 of meer werknemers, zal bij het algemene gedeelte van de informatievoorziening een directeur van een business line aanwezig zijn.
- b) De werknemer ontvangt tijdens het gesprek een schriftelijke bevestiging van hetgeen hiervoor is vermeld.
- c) Tussen het moment van aankondiging van een directiebesluit op grond waarvan arbeidsplaatsen vervallen en de direct daarop betrekking hebbende aanzegging ligt maximaal een maand.

4 Interne herplaatsing

4.1 Herplaatsingsbeleid

Doel van het herplaatsingsbeleid is het realiseren van een passende herplaatsing, door maximale inspanning van werkgever, voor de werknemer waarvan de arbeidsplaats zal komen te vervallen, op basis van de beschikbare vacatures binnen Getronics PinkRoccade.

4.2 Procedure interne herplaatsing

De procedure interne herplaatsing valt in twee activiteiten uiteen:

- Actieve bemiddeling door Getronics PinkRoccade; deze bemiddelingsperiode bedraagt vier weken na aanzegging, of zoveel korter als de interne herplaatsingsprocedure is geëindigd.¹
- Inspanningen van de werknemer gericht op het vinden van een functie bij Getronics PinkRoccade; deze activiteit omvat maximaal 6 maanden na aanzegging.

Ten aanzien van interne-herplaatsingsinspanningen in het kader van dit Sociaal Plan gelden voor Getronics PinkRoccade en de werknemer de onderstaande procedure, rechten en verplichtingen.

- Herplaatsing vindt alleen plaats op vrijgegeven vacatures.
- Alle vrijgegeven vacatures worden onmiddellijk door Getronics PinkRoccade op de interne vacaturesite op Getranet NL geplaatst.
- Een centrale aanpak rond herplaatsing en begeleiding van werknemers is uitgangspunt van handelen.
- In de rapportagelijnen van de werknemer die in aanmerking komt voor een andere functie binnen Getronics PinkRoccade verandert er niets gedurende het bemiddelingsproces.

De inspanningsverplichting van de werkgever, komt tot uiting door: een actieve opstelling van de werkgever/Mobiliteitsbureau om onder meer passende vrijgegeven vacatures onder de aandacht te brengen van de werknemer.

In geval van twijfel of verschil van inzicht tussen de vacaturehouder en de werkgever/ Mobiliteitsbureau inzake de passendheid van een functie, wordt dit besproken in de mobiliteitscommissie. Deze commissie bestaat uit tenminste twee ter zake deskundige managers. De commissie zal in dit soort gevallen een zwaarwegend advies verstrekken. De Vice President HRM Nederland neemt een bindend besluit met betrekking tot de vraag of de aangeboden functie passend is in de zin van dit Sociaal Plan.

De inspanningsverplichting van de werknemer behelst tenminste:

- Een actieve opstelling van de werknemer bij het zoeken naar vacatures onder meer via de Getronics PinkRoccade interne vacaturesite en bij de voorbereiding op en tijdens de diverse gesprekken.
- Een redelijke mate van veranderingsbereidheid met betrekking tot de uit te oefenen functie en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.

¹ Als de datum van aanzegging ligt vóór de datum van het feitelijk vervallen van de arbeidsplaats, wordt het moment waarop de actieve bemiddeling aanvangt opgeschort tot het moment waarop de arbeidsplaats feitelijk vervalt.

4.3 Actieve bemiddeling werknemers in relatie tot openstaande vacatures

De interne herplaatsing is gericht op het zoeken naar en indien mogelijk aanbieden van een passende functie.

- De werkgever/ Mobiliteitsbureau zoekt naar een match tussen de functie-eisen enerzijds en de competenties van de werknemer anderzijds op basis van vrijgegeven, nog openstaande vacatures.
- De Getronics PinkRocade interne vacaturesite vormt hierbij de basis en fungeert als interne vacaturebank. Een vacature wordt tenminste 14 dagen op deze vacaturesite geplaatst.
- De Getronics PinkRocade-onderdelen blijven alle goedgekeurde vacatures via de geëigende procedures aanmelden op de Getronics PinkRocade interne vacaturesite. De werkgever wijst een partij aan om te bewaken dat de grootst mogelijke zorgvuldigheid wordt betracht ten aanzien van het publiceren, wijzigen of intrekken van vacatures.
- Direct na aanzegging wordt de werknemer door de careerdesk uitgenodigd voor een of meerdere gesprek(ken) over competenties, wensen, beschikbare vacatures en de match daartussen.
- Getronics PinkRocade neemt geen personeel aan, zonder interne mogelijkheden volledig te hebben benut.
- De inhoud van de functie en de geschiktheid van de werknemer vormen de basis van het matchingsproces. De huidige arbeidsvoorwaarden van de werknemer mogen geen belemmering vormen voor de beoordeling van diens geschiktheid voor de vacante functie. De werknemer krijgt inzicht in het bij de aangeboden functie behorende pakket arbeidsvoorwaarden.
- Zolang het dienstverband met de werknemer nog in stand is, geniet de werknemer voorrang boven niet-aangezegde werknemers en externe sollicitanten. Deze voorrangsregel heeft betrekking op passende functies.
- Na beëindiging van het dienstverband geldt tot drie maanden na beëindiging dat de werknemer voorrang heeft boven externe sollicitanten en niet-aangezegde werknemers.
- Indien meer dan één aangezegde werknemer in aanmerking komt voor een passende functie, dan geldt daarbij de volgende rangorde:
 - In eerste instantie is bepalend of de aangezegde werknemer werkzaam is in dezelfde geografische regio als de standplaats van de vacature.
 - Vervolgens wordt de keuze bepaald op de aangezegde werknemer met de meeste dienstjaren.
- HRM draagt, volgens de geldende regels zorg voor de overplaatsingen en de daarmee samenhangende mutaties.

Indien een werknemer aanstelling in een passende functie weigert, dan eindigt op dat moment de actieve bemiddeling naar een interne functie tenzij de werknemer aannemelijk kan maken dat de aangeboden functie in redelijkheid niet door hem of haar geaccepteerd kan worden op grond van voor hem of haar zwaarwegende, persoonlijke, bezwaren. In dat geval wendt de werknemer zich tot de begeleidingscommissie.

4.4 Aanbod van een interne arbeidsplaats

- De werknemer die al dan niet na sollicitatie in een functie geplaatst kan worden, ontvangt daartoe van de vacaturehouder een schriftelijk aanbod.
- Indien de werknemer de indruk heeft dat de aangeboden functie niet passend is, wordt hij in de gelegenheid gesteld hieromtrent overleg te voeren met zijn eigen manager en zijn HRM-manager.

- Aan de werknemer zal, in redelijkheid en na overleg met zijn direct leidinggevende, ten behoeve van de sollicitatie-activiteiten de benodigde werktijd beschikbaar worden gesteld.
- De werknemer moet beschikbaar zijn om medewerking te verlenen aan het bemiddelingsproces.
- Bij acceptatie van een aangeboden passende functie, gelden de regels voor overplaatsing, zoals in bijlage 2.
- De nieuwe passende functie vormt het uitgangspunt voor het beloningspakket van de werknemer en de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden en bedrijfsregelingen.
- In die gevallen waarin een werknemer, op basis van de vergelijking van de huidige en de nieuwe functieschaal, een bruto-maandsalaris heeft dat hoger is dan het bruto maandsalaris gebaseerd op het maximum maandsalaris in de geldende schaal van de nieuwe functie (bovenschaligheid conform de CAO), dan geldt het volgende:
 - het bruto maandsalaris blijft ongewijzigd;
 - de werknemer komt eerst voor verhoging van zijn maandsalaris in aanmerking als het maximum maandsalaris van de geldende schaal van de nieuwe functie gelijk of hoger is dan zijn huidige maandsalaris.

Indien er sprake is van overgangsbepalingen die voor onbepaalde tijd en onafhankelijk van de functie van toepassing zijn, zullen deze in de nieuwe functie blijven gelden. Wel kunnen deze overgangsbepalingen door wettelijke maatregelen (o.a. CAO en WOR) opnieuw worden gezien.

4.5 Einde actieve bemiddeling

Het herplaatsingstraject kan op vier manieren worden beëindigd:

- a) de werknemer heeft een andere functie aanvaard;
- b) de werknemer heeft een aanbod voor een passende functie geweigerd;
- c) Getronics PinkRoccade en de werknemer besluiten in overleg om de interne bemiddeling te beëindigen;
- d) de maximale termijn voor actieve bemiddeling is verstreken.

De werknemer ontvangt schriftelijk bericht van het eindigen van de actieve bemiddeling.

4.6 Vacature- en aanstellingsbeleid

Er is gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een restrictief vacature-, aanname- en inhuurbeleid voor alle bedrijfseenheden die behoren tot Getronics PinkRoccade. Dit houdt in dat alle vacatures pas extern worden opengesteld als hiervoor toestemming is van de Executive Committee.

4.7 Terugkeer naar Getronics PinkRoccade

De werknemer met wie het dienstverband is beëindigd, heeft gedurende een periode van 3 maanden na de beëindiging bij vacatures voorrang boven externe sollicitanten en niet aangezegde werknemers. Indien aanstelling plaatsvindt, dan geschiedt deze zonder proeftijd. Indien de werknemer alsnog binnen Getronics PinkRoccade wordt herplaatst dan kan de uitbetaalde beëindigingvergoeding pro rata worden verrekend. Indien sprake is van verrekening, dan zal voor de toekomstige vaststelling van de dienstjaren sprake zijn van een ononderbroken dienstverband.

5 Verplaatsing van de arbeidsplaats

5.1 Verplaatsing arbeidsplaats

Door samenvoeging c.q. verplaatsing van (delen van) business lines of (delen van) divisies of business units kan er sprake zijn van een geografische verplaatsing van arbeidsplaatsen. Conform het gestelde in § 3.2 wordt de werknemer hierover zo spoedig mogelijk geïnformeerd.

Uitgangspunt voor de werkgever is het behoud van werk, dan wel begeleiding van werk naar werk intern of extern. In voorkomende situaties wordt van de werknemer verwacht dat hij het werk volgt, tenzij de reistijd tengevolge van de verplaatsing toeneemt en daarbij de 90 minuten enkele reis (OV) overschrijdt. Ter ondersteuning van dit uitgangspunt wordt de werknemer de gelegenheid geboden om afhankelijk van de nieuwe situatie gebruik te maken van een aantal vergoedingen of faciliteiten, die nader zijn uitgewerkt in bijlage 2.

5.2 Criteria

De criteria bij de verplaatsing luiden als volgt:

- Indien de gemiddelde reistijd (gemiddelde reistijd van heen – en terugreis) tengevolge van de verplaatsing van het werk toeneemt en korter is dan of gelijk aan 90 minuten (OV) is de werknemer verplicht het werk te volgen. Indien de werknemer voldoet aan de daarvoor gestelde criteria heeft hij recht op in bijlage 2 beschreven faciliteiten c.q. vergoedingen.
Indien de werknemer, ook na afwijzing van een eventueel bezwaar bij de begeleidingscommissie, weigert om zijn werk te volgen en de bedongen werkzaamheden voort te zetten zal de werkgever de bevoegde kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden in verband met gewichtige redenen. Hierbij kan de werknemer geen rechten meer doen gelden op de bepalingen van het Sociaal Plan. De werknemer komt zodoende niet in aanmerking voor een vergoeding zoals bedoeld in hoofdstuk 2 van dit sociaal plan.
- Indien de gemiddelde reistijd tengevolge van de verplaatsing van het werk toeneemt en een gemiddelde reistijd van 90 minuten (OV) overschrijdt dan heeft de werknemer het recht maar niet de plicht om het werk te volgen. Indien hij besluit om het werk niet te volgen dan geldt het gestelde onder "**Hoofdstuk IV: Interne herplaatsing**". Bij beëindiging van het dienstverband komt werknemer in aanmerking voor een vergoeding zoals bedoeld in hoofdstuk II van dit sociaal plan.
- De reistijd wordt bepaald door middel van een routeplanner 9292OV.nl, voor zover er sprake is van meting op basis van OV en met de ANWB-routeplanner, voor zover er sprake is van een meting op basis van eigen vervoer.
- In alle gevallen geldt dat de meting is gebaseerd op de reistijd tussen het bij de werkgever bekende woonadres – werkadres.

6 De Beroepsprocedure

6.1 Begeleidingscommissie

Er is een Begeleidingscommissie. Deze commissie heeft tot taak om op verzoek van de werknemer en/of de werkgever te onderzoeken of de uitvoering van dit Sociaal Plan aan de hand van de specifieke situatie correct geschiedt.

De Begeleidingscommissie bestaat uit:

- De Vice President HRM Nederland;
- Een vertegenwoordiger namens de werkgever;
- Een vertegenwoordiger uit of namens de COR;
- Een vertegenwoordiger uit of namens de vakorganisaties.

met dien verstande dat de vertegenwoordigers namens COR en vakorganisaties **in dienst** van Getronics PinkRocade dienen te zijn en de drie laatstgenoemde functionarissen niet afkomstig zijn uit de unit of afdeling van de betrokken Werknemer en evenmin zelf zijn geconfronteerd met het vervallen van hun arbeidsplaats. Besluitvorming vindt plaats bij meerderheid van stemmen, bij gebreke waarvan de commissie te kennen geeft niet tot een eensluidend standpunt te zijn gekomen.

6.2 Bezwaar

- a) De werknemer die het oneens is met de wijze waarop Getronics PinkRocade dit Sociaal Plan toepast, kan zijn bezwaren schriftelijk gemotiveerd aan de Begeleidingscommissie voorleggen. Een bezwaar wordt binnen 5 werkdagen na het besluit bij de Begeleidingscommissie ingediend.
- b) De Begeleidingscommissie oordeelt niet over de toepassing van de criteria ter bepaling van de boventaligheid en/of de aanzegging van een werknemer alsmede de indiening van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
- c) Na ontvangst van het bezwaar zal de Begeleidingscommissie uiterlijk binnen 15 werkdagen een uitspraak doen die het karakter heeft van zwaarwegend advies aan de werkgever onder afschrift aan de werknemer. De commissie zal zich daarbij baseren op de schriftelijke informatie van de werknemer en de bedrijfseenheid en oordeelt slechts eenmaal over een aan haar voorgelegd geschil. Als Getronics PinkRocade besluit tot het overnemen dan wel tot afwijking van het advies van de Begeleidingscommissie, zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd binnen 3 werkdagen ter kennis brengen aan de betrokken werknemer. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.
- d) Een ingediend bezwaar schort de actieve bemiddeling en de uiterste datum van beëindiging van het dienstverband niet op.
- e) De Begeleidingscommissie betracht geheimhouding omtrent al hetgeen haar ter beoordeling wordt voorgelegd.

7 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

7.1 Procedure beëindiging

- a) Behoudens de situatie dat het herplaatsingstraject is geëindigd door interne herplaatsing dan wel op voorhand duidelijk is dat er voor de werknemer geen interne herplaatsingsmogelijkheden zijn, zal Getronics PinkRocade na het einde van de periode van actieve bemiddeling een procedure tot beëindiging van het dienstverband in gang zetten. Alvorens hiertoe over te gaan, zal Getronics PinkRocade aan de werknemer een beëindigingsvoorstel doen.
- b) Uitgangspunt is dat beëindiging van het dienstverband (zo nodig) plaatsvindt via een ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de bevoegde rechter.
- c) Daar waar naar verwachting de arbeidsovereenkomst van tenminste 20 werknemers in een tijdvak van 3 maanden werkzaam in één werkgebied (CWI) zal worden beëindigd, zullen de regels van de Wet Melding Collectief Ontslag in acht worden genomen.
- d) De datum waartegen beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verzocht ligt 3 maanden na het moment van aanzegging respectievelijk zo veel later als het vervallen van de betreffende arbeidsplaats.

7.2 Dag waartegen wordt opgezegd

In aanvulling op de bepalingen van de CAO kan de arbeidsovereenkomst tegen iedere dag van de maand worden opgezegd.

7.3 Termijn acceptatie

Heeft de werknemer niet binnen 5 werkdagen na dagtekening van het schriftelijke aanbod ingestemd met beëindiging van het dienstverband, dan kan Getronics PinkRocade een inhoudelijk verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen.

7.4 Vergoeding

Werknemers met wie het dienstverband wordt beëindigd, komen in aanmerking voor een financiële vergoeding overeenkomstig de kantonrechttersformule, met een minimum van 2 bruto maandsalarissen.

7.5 Vertrek bij weigering passende functie

Indien de werknemer een passende functie weigert, eindigt de actieve bemiddeling met onmiddellijke ingang. In dat geval ligt de uiterste beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst twee maanden na beëindiging van de actieve bemiddeling daarnaast zal de in Hoofdstuk II: Definities onder Ad c genoemde factor verlaagd worden van 1,0 tot 0,5.

7.6 Vertrek zonder interne bemiddeling en beëindiging op eigen initiatief

Werknemers:

- die binnen 10 werkdagen na de aanzegging schriftelijk hebben aangegeven in te stemmen met een beëindigingsvoorstel dat voorziet in een pro-forma ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de bevoegde rechter op een datum die gelegen is uiterlijk 1 maand vóór de beoogde beëindigingsdatum
- dan wel werknemers:

- die hun arbeidsovereenkomst zelf beëindigen op een datum gelegen uiterlijk 1 maand vóór de beoogde beëindigingsdatum

komen in aanmerking voor een financiële vergoeding overeenkomstig de kantonrechttersformule, vermeerderd met één maandsalaris.

7.7 Fictieve opzeggingstermijn

Getronics PinkRoccade vergoedt aan de werknemer het maandsalaris over de periode waarin hij wordt geconfronteerd met opschorting van de WW-uitkering ten gevolge van de fictieve opzeggingstermijn.

7.8 Wijze van betaling

- a) Getronics PinkRoccade zal de beëindigingsvergoeding als bedrag ineens voldoen tegelijk met de eindafrekening, zoals bedoeld in het onderhavige Sociaal Plan.
- b) Getronics PinkRoccade werkt mee aan uitbetaling van de vergoeding in de vorm van fiscaal gunstige en wettelijk toegestane regelingen, bijvoorbeeld ten behoeve van een stamrecht of een koopsompolis. Volgens fiscale regels kan Getronics PinkRoccade pas tot betaling overgaan na ontvangst van afdoende bewijs, waaruit blijkt dat voldaan is aan de eisen van de Wet op de Loonbelasting 1964, zodat Getronics PinkRoccade zonder inhoudingen kan overgaan tot betaling van de beëindigingsvergoeding.
- c) Op verzoek van de werknemer is Getronics PinkRoccade bereid over te gaan tot uitbetaling van de beëindigingsvergoeding in gelijke maandelijks termijnen ter grootte van het maandsalaris in de maanden gelegen na het einde van het dienstverband.

7.9 Outplacement

De werknemer kan ervoor kiezen outplacementbegeleiding via een daartoe aangezocht gecertificeerd (CDEO) bureau te genieten. Zowel het outplacementbureau als de inhoud van de (standaard) outplacementbegeleiding worden in overleg met de vakbonden vastgesteld. Hierbij geldt dat de kosten van outplacement door Getronics PinkRoccade worden gedragen. Betaling van het door Getronics PinkRoccade verschuldigde bedrag geschiedt rechtstreeks aan het outplacementbureau op basis van een op naam van Getronics PinkRoccade gestelde factuur, en niet aan de werknemer.

7.10 Kosten juridische bijstand

Getronics PinkRoccade neemt de kosten van juridische bijstand ten behoeve van de werknemer voor haar rekening tot een maximum van € 750,= exclusief BTW na ontvangst van een op naam van Getronics PinkRoccade gestelde declaratie. De werknemer heeft daarbij het recht zelf een raadsman of –vrouw te kiezen.

7.11 Vertrekstimulering remplaçanten

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, werkzaam in een geïdentificeerde functie in een bedrijfsonderdeel, waarin één of meer arbeidsplaatsen binnen die functie (komen te) vervallen, die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zijn arbeidsovereenkomst met Getronics PinkRoccade opzegt en die geen aanzegging heeft ontvangen noch op de nominatie staat om te worden aangezegd, komt in aanmerking voor een eenmalige uitkering gelijk aan een 2 bruto maandsalarissen, onder voorwaarde dat:

- zijn vertrek leidt tot de aanstelling in de geïdentificeerde functie van een werknemer die inmiddels is aangezegd of op de nominatie staat om te worden aangezegd in het kader van dit Sociaal Plan;

én

- de werknemer niet reeds had vernomen dat zijn arbeidsovereenkomst (op termijn) zou worden beëindigd uit andere hoofde dan de in dit Sociaal Plan bedoelde reorganisatie.

7.12 Non-activiteit

Indien Getronics PinkRocade dit wenselijk acht, kan de werknemer op non-actief worden gesteld. Dit gebeurt met behoud van:

- Het bruto-maandsalaris en overige arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van die emolumenten en/of faciliteiten die verband houden met de uitoefening van de functie, te weten:
 - Vaste kostenvergoeding;
 - Stand-by vergoedingen;
 - Mobiliteitsregeling (incl. lease, OV, etc);
- De mogelijkheid om, gelet op bijvoorbeeld sollicitaties, binnen redelijke grenzen een tegemoetkoming in de kosten te ontvangen voor:
 - ADSL-gebruik.

De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van het vorenstaande.

7.13 Overige voorzieningen

Voortzetting pensioen

Voor werknemers van wie het dienstverband met Getronics PinkRocade als gevolg van het vervallen van hun functie c.q. arbeidsplaats is geëindigd en die naar aanleiding daarvan een werkloosheidsuitkering ontvangen bestaat de mogelijkheid van (gedeeltelijke) continuering van pensioenopbouw door de stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP), mits zij aan bepaalde voorwaarden voldoen.

FVP

De hier bedoelde bijdrage aan voortzetting van de pensioenopbouw bij werkloosheid geschiedt door en voor rekening van de stichting FVP. Getronics PinkRocade zal, desgevraagd en indien zulks binnen haar mogelijkheden ligt, alle informatie verschaffen die de stichting FVP nodig heeft voor de vaststelling van de door de stichting te verstrekken bijdrage. NB: Deze bepaling is van toepassing op medewerkers die voor 1-1-2009 WW-gerechtigd zijn of worden.

VUT-RAET

Getronics Nederland BV zal aan de werknemer met wie in het kader van dit Sociaal Plan het dienstverband wordt beëindigd en die nog in aanmerking komt voor een eenmalige storting op de pensioenbestemmingsrekening in 2013 krachtens de RAET-VUT-overgangsregeling, een eenmalige tijdsevenredige storting op de pensioenbestemmingsrekening doen. Het bedrag van deze eenmalige storting is afgeleid van hetgeen bij voortzetting van het dienstverband tot 2013 zou zijn verkregen (of zoveel eerder als de 62-jarige leeftijd zou zijn bereikt) en tijdsevenredig gerelateerd aan de duur van het dienstverband vanaf 1 januari 2003. Een en ander overeenkomstig de brieven van 28 augustus 2002 en 25 april 2003.

Studiekosten

Getronics PinkRocade zal toezeggingen omtrent vergoeding van studiekosten, voorzover het betreft les- en examengelden respecteren én afzien van terugbetalingverplichtingen bij vertrek van de werknemer.

Bedrijfsauto

Getronics PinkRoccade zal eventuele boetebepalingen in de van toepassing zijnde bedrijfsautoregeling laten vervallen. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de hem ter beschikking gestelde auto tegen de een door de leasemaatschappij vast te stellen prijs over te nemen.

Concurrentiebeding

Getronics PinkRoccade verleent ontheffing van het verbod om elders werkzaam te zijn, zoals met de werknemer in een concurrentiebeding overeengekomen. Alle afspraken tussen de werknemer en Getronics PinkRoccade inzake geheimhouding, auteurs- en octrooirechten alsmede daarop betrekking hebbende boetebedingen (voorzover nog van toepassing) blijven onverkort van kracht.

Getuigschrift

Getronics PinkRoccade stelt een getuigschrift op in overleg met de werknemer.

Informatie

Getronics PinkRoccade zal de werknemer naar beste weten informeren over de voor hem/haar ontstane situatie (het gedeelte van de beloning dat in aanmerking komt voor de kantonrechttersformule, toepasselijkheid Werkloosheidswet, Zorgverzekering, pensioen, etc.).

Aflossingsregeling

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om voor substantiële openstaande schulden een aflossingsregeling te treffen.

Eindafrekening

Bij het einde van het dienstverband zal Getronics PinkRoccade de eindafrekening opstellen waarbij openstaande, niet-genoten vakantiedagen en de vakantietoeslag pro rata zullen worden uitbetaald. Uitbetaling geschiedt bij de eerste reguliere salarisbetaling na de einddatum.

Sollicitaties

Vanaf het moment van aanzegging zal de werknemer op zijn verzoek gedurende een periode van maximaal 6 maanden in de gelegenheid worden gesteld kennis te nemen van en te solliciteren op de beschikbare interne vacatures bij Getronics PinkRoccade en externe vacatures.

Opleiding

(Ex-)Werknemers kunnen tijdens de hiervoor bedoelde periode kosteloos gebruik (blijven) maken van de faciliteiten die GVVU biedt en gebruik maken van de reguliere voorzieningen van Getronics PinkRoccade. Tevens vergoedt Getronics PinkRoccade andere – in overleg met Getronics PinkRoccade vastgestelde – opleidingen op basis van redelijke kosten

Zorgverzekering

Werknemers kunnen blijven deelnemen aan de collectieve zorgverzekering gedurende maximaal 1 jaar op basis van de collectieve (toekomstige) premie.

Opties

Indien aan het einde van het dienstverband de werknemer terzake van de optieregeling een schuld heeft aan Getronics PinkRoccade zal Getronics PinkRoccade deze schuld kwijtschelden, indien en voorzover de koers van het aandeel Getronics lager is dan de uitoefenprijs van de opties. Na beëindiging van het dienstverband kan gedurende een periode van maximaal 30 dagen tot uitoefening van het optierecht

worden overgegaan. Na deze periode van 30 dagen is het optierecht c.q zijn de opties vervallen.

Personeelsvoorzieningen

Werknemers kunnen gebruik blijven maken van diverse personeelsvoorzieningen. Per leverancier zijn afspraken gemaakt over de voorzieningen in geval van uitdiensttreding. Voor Centraal beheer geldt dat de personeelscondities op hypotheek blijven gelden voor de resterende looptijd van het huidige hypotheekcontract en dat bij andere producten van Centraal Beheer de personeelscondities blijven gelden tot het einde van het jaar, volgende op het jaar waarin het dienstverband werd beëindigd. Voor ABN AMRO Bank geldt dat de personeelscondities op hypotheek blijven gelden tot de eerstvolgende vervalltermijn van de geldende rentetarieven. Voor Moneyou geldt dat de afspraken blijven gelden.

Jubileum

Werknemers van wie het dienstverband als gevolg van de reorganisatie eindigt binnen een periode van 3 maanden vóór het moment waarop zij op grond van de desbetreffende overgangsregeling in de CAO een jubileumuitkering zouden hebben ontvangen indien het dienstverband niet zou zijn geëindigd, ontvangen deze jubileumuitkering bij de eindafrekening van het dienstverband, onder verrekening van het Persoonlijk Budget.

Verhuiskostenregeling

De werknemer kan overeenkomstig de regeling verhuizing (zie bijlage 2) een beroep doen op vergoeding van zijn kosten.

7.14

Financieel advies

- a) Getronics PinkRoccade heeft zich verzekerd van de diensten van een financieel adviesbureau, te weten Kröller Boom. Dit bureau heeft ervaring opgedaan met advisering in geval van ontslagsituaties. Dit bureau kan enerzijds informatie verstrekken over wettelijke, financiële regelingen als gevolg van beëindiging van het dienstverband en kan anderzijds adviseren op het gebied van het treffen van voorzieningen voor collectieve en andere verzekeringen, die voorheen via de werkgever plaatsvonden. Ook kan het bureau adviseren bij het vinden van fiscaal gunstige oplossingen in bijvoorbeeld het geval van schadevergoedingen die bruto worden uitbetaald.
- b) De kosten van een eenmalig advies van door Getronics PinkRoccade aangewezen financiële adviseurs zijn voor rekening van de werkgever.

8 Slotbepalingen

8.1 Karakter Sociaal Plan: CAO

Partijen beogen verbindendheid aan het onderhavige Sociaal Plan te geven als betrof het een CAO. Zij zullen alle daartoe benodigde stappen ondernemen, daaronder begrepen melding aan het ministerie van Sociale Zaken.

8.2 Exclusiviteit Sociaal Plan m.b.t. vervallen arbeidsplaatsen

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zullen geen arbeidsplaatsen komen te vervallen waarvoor dit Sociaal Plan niet van toepassing is en waarvoor geen besluitvorming van de directie heeft plaatsgevonden, zoals bedoeld in dit Sociaal Plan.

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zullen bij het laten vervallen van arbeidsplaatsen geen andere regelingen worden aangeboden dan dit Sociaal Plan.

Aldus overeengekomen en in viervoud getekend te **Nieuwegein** op **2007**

Partijen ter ene zijde

Partij ter andere zijde

C.F.R. Kiburg	J. Timmer (gemachtigde)
FNV Bondgenoten	Getronics PinkRocade
H. Brinkers	
<i>De Unie</i>	

A Bijlage 1: Ontslagbesluit

Internet: www.wetten.nl

- Zet een vinkje bij Ministeriële regeling
- In de titel: ontslagbesluit
- Klik "vind" aan.

B Bijlage 2: Uitwerking hoofdstuk V

Gemiddelde afstand woonwerkverkeer kleiner of gelijk aan 90 minuten reistijd (OV)

Indien de gemiddelde reistijd ten gevolge van de verplaatsing toeneemt en een gemiddelde reistijd van 90 minuten (OV) niet wordt overschreden dan is de werknemer verplicht zijn werk naar een andere plaats te volgen. Indien de werknemer voldoet aan de daarvoor gestelde criteria heeft hij recht op de volgende vergoedingen c.q. faciliteiten.

A. Reiskostenvergoeding

- reiskosten per eigen vervoer

Indien de werknemer reeds naar zijn vorige werkplek reisde per eigen vervoer op basis van een vergoeding voor openbaar of eigen vervoer, dan zullen de extra kilometers door verplaatsing van de arbeidsplaats vergoed worden op basis van een kilometervergoeding zoals omschreven in hoofdstuk 2.1 van de bedrijfsregeling "Reis – en verblijfskosten binnen – en buitenland", waarbij rekening gehouden wordt met de geldende fiscale bepalingen. De suppletie termijnen worden als volgt afgebouwd:

Jaar	Suppletie
1	100%
2	75%
3	50%

B. Compensatie extra reistijd

Gedurende 1,5 jaar bestaat recht op gedeeltelijke financiële compensatie van de extra reistijd volgens onderstaande regeling, waarbij de reistijd wordt gemeten op basis van enkele reis eigen vervoer

- A. Indien de huidige reistijd lager is dan 45 minuten enkele reis en deze reistijd tengevolge van de verplaatsing toeneemt tot 45 minuten of meer dan wordt het meerdere boven de 45 minuten gecompenseerd.
- B. Indien de huidige reistijd groter is dan 45 minuten enkele reis en deze reistijd tengevolge van de verplaatsing toeneemt tot 75 minuten of meer dan wordt het meerdere boven de 75 minuten gecompenseerd.
- C. Indien de huidige reistijd groter is dan 75 minuten enkele reis en deze reistijd tengevolge van de verplaatsing toeneemt dan wordt het meerdere boven de huidige reistijd gecompenseerd.

De compensatie is zodanig, dat de extra tijd als te vergoeden tijd wordt beschouwd als reguliere werktijd op basis van een 100% tarief.

Het recht op compensatie zoals vermeld onder A, B en C vervalt vanaf het moment dat de werknemer gebruik heeft gemaakt van de onder C (Verhuiskostenvergoeding) vermelde optie.

C. Verhuiskostenvergoeding

Als reistijd woon-werk toeneemt en de gemiddelde reistijd (heen – en terugreis) meer dan 75 minuten (OV) bedraagt, kan de werknemer aanspraak maken op de verhuiskostenregeling.

Voorwaarden:

- verhuizing naar een woning binnen een afstand van 10 kilometer van de nieuwe werkplek, terwijl hij op een afstand groter dan 10 kilometer van deze werkplek woonde,
- of
- door de verhuizing de reisafstand met tenminste de helft vermindert en tevens met tenminste 10 kilometer vermindert;
- en
- de werknemer geeft binnen 12 maanden na de standplaatswijziging aan te gaan verhuizen en
 - dit vindt feitelijk binnen 24 maanden plaats.

Vergoedingen:

- de eigenlijke verhuiskosten: emballeren (inpakken) van de inboedel, transport en assurantiekosten, reiskosten voor het gezin op de dag van de verhuizing,
- herinrichtingskosten: 12% van het bruto vaste jaarloon met als maximum een vergoeding van € 5.445,- (bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de fiscale wetgeving).
- dubbele woonlasten tot een maximum van €385,71 per maand gedurende een periode van maximaal 4 maanden.
- Uitkering c.q. vergoeding van genoemde bedragen zal plaatsvinden volgens de op dat moment geldende fiscale voorschriften.

Indien er sprake is van een dienstverband van 80% of meer van de gangbare arbeidsduur worden de bovenbedoelde vergoedingen volledig vergoed. Bij een lager percentage dienstverband vindt vergoeding plaats op basis van het feitelijk maandsalaris, met uitzondering van de eigenlijke verhuiskosten die volledig worden vergoed.

D. Afstand woonwerkverkeer groter dan gemiddeld 90 minuten reistijd

Indien de reistijd tengevolge van de verplaatsing toeneemt en een gemiddelde reistijd van 90 minuten (OV) wordt overschreden heeft de werknemer het recht maar niet de plicht om het werk te volgen. Nadat de werknemer is medegedeeld dat de arbeidsplaats wordt verplaatst informeert de werknemer de werkgever binnen 14 dagen schriftelijk over zijn keuze.

Alle genoemde reistijden worden vastgesteld met de routeplanner 9292OV.nl, voor zover er sprake is van een meting op basis van OV en met de ANWB-routeplanner, voor zover er sprake is van een meting op basis van eigen vervoer.

Onder een gemiddelde reistijd wordt verstaan de gemiddelde reistijd van de heen – en terugreis gemeten vanaf het bij de werkgever bekende woonadres en het werkadres.

Hiervoor genoemde vergoedingen gelden niet indien er een zogenaamde lease-auto ter beschikking is gesteld of de reiskosten tengevolge van de verplaatsing van de arbeidsplaats niet zijn toegenomen.