

SOCIAAL PLAN 2011 CapitalP inzake AgentschapNL 15 oktober 2011 tot en met 31 december 2013

CapitalP, gevestigd te Almere
als partij ter ener zijde

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp
Als partijen ter andere zijde

overwegen dat

CapitalP in 2010 ca. 550 payroll medewerkers met een opdracht bij AgentschapNL heeft overgenomen in het kader van de IFAR aanbesteding perceel 2.

Op dit moment nog ca. 470 medewerkers van CapitalP een opdracht vervullen bij AgentschapNL.

AgentschapNL aan CapitalP en de vakorganisaties heeft laten weten dat zeer waarschijnlijk de opdrachten van vrijwel alle medewerkers van CapitalP bij AgentschapNL zullen eindigen in de jaren 2012 en 2013;

Als gevolg hiervan naar verwachting de arbeidsplaatsen van de betrokken medewerkers van CapitalP komen te vervallen bij het beëindigen van hun opdracht bij AgentschapNL;

Hierdoor gedwongen ontslagen op grond van bedrijfseconomische redenen niet te voorkomen zijn;

Dat CapitalP hiermee een situatie voorziet zoals bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag en derhalve de betrokken vakorganisaties heeft uitgenodigd om in overleg te treden over een Sociaal Plan teneinde de personele consequenties op te vangen;

Deze overeenkomst van toepassing is op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst met CapitalP voor onbepaalde tijd die een opdracht vervullen bij AgentschapNL en die gedurende de looptijd van dit sociaal plan hun werk verliezen dan wel van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd zal worden, alsmede op de werknemer voor wie de werkopdracht bij AgentschapNL reeds beëindigd is en die niet elders een werkopdracht vervult;

Met dit Sociaal Plan beoogd wordt de personele consequenties van het verlies van werk op te vangen.

en komen het volgende overeen

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1.1 Begrippen en definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: CapitalP B.V.;
2. VPO CAO: de CAO voor medewerkers van payroll ondernemingen 2010-2011;
3. Werknemer: degene die op 15 oktober 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van werkgever en die een werkopdracht vervult of heeft vervuld bij AgentschapNL en die nog geen andere opdracht uitvoert of ander dienstverband is aangegaan;
4. AgentschapNL: de organisatie waar de werknemer op basis van de arbeidsovereenkomst met CapitalP een opdracht uitvoert;

5. Functieschaal: de salarisschaal waarop de huidige functie van werknemer gewaardeerd is;
6. Passende functie: in elk geval het samenstel van werkzaamheden dat naar aard en niveau nagenoeg overeenkomt met de werkzaamheden die werknemer laatstelijk heeft uitgevoerd en waarvan het salarisoniveau maximaal 1 salarisschaal lager ligt dan de functieschaal en waarvan de reistijd woon-werkverkeer niet meer bedraagt dan 1 uur, tenzij werknemer in zijn laatstelijk uitgeoefende functie reeds een langere reisduur had en waarvoor de werknemer geschikt is dan wel binnen een termijn van 6 weken geschikt te maken is;
7. Bovenallige werknemer: de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor wie na het beëindigen van de werkopdracht met AgentschapNL geen uitwisselbare of passende functie beschikbaar is;
8. Bovenformatieve werknemer: de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor wie de werkopdracht bij AgentschapNL reeds beëindigd is en die niet elders een werkopdracht vervult;
9. Leeftijd: de leeftijd die de werknemer ten tijde van het beëindigen van het dienstverband tussen hem en CapitalP heeft bereikt;
10. Aanzegging: de schriftelijke bevestiging van boventalligheid door CapitalP;
11. Maandsalaris: het laatstelijk geldende vaste met de werknemer overeengekomen bruto salaris per maand exclusief structurele en niet structurele toeslagen, exclusief vakantiebijslag en exclusief eindejaarsuitkering;
12. Compensatiedagen: de dagen die worden opgebouwd ten behoeve van arbeidsduurverkorting;
13. Beëindigingformule: De formule: $A \times B \times C$, op basis waarvan een ontslagvergoeding aan de werknemer wordt vastgesteld:
 - A. aantal gewogen dienstjaren: dienstjaren tot en met het 40^e levensjaar tellen voor 1, van het 40^e levensjaar tot en met het 50^e levensjaar voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het 50^e levensjaar telt voor 2. Een half jaar of meer wordt als een heel jaar gerekend. Minder dan een half jaar wordt niet meegerekend.
 - B. Beloning. Het bruto maandsalaris, vermeerderd met 8% vakantiebijslag.
 - C. Correctiefactor.

Artikel 1.2 Toepassing

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met CapitalP, die een opdracht uitvoert bij AgentschapNL en voor wie de maatregelen bij AgentschapNL zoals beschreven in de preambule, tot gevolg heeft dat de arbeidsplaats is of komt te vervallen. Tevens is dit sociaal plan van toepassing op mensen met tijdelijke contracten voor wat betreft de volgende artikelen: 3.2, derde lid, 4.1, 4.2, 4.3 en 6.5.
2. Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om andere redenen, waaronder bijvoorbeeld pensionering, twee jaar aaneengesloten arbeidsongeschikt, ontslag wegens dringende reden, ontslag op eigen verzoek en ontslag tijdens proeftijd.
3. Waar in dit plan sprake is van "hij" dient ook "zij" te worden gelezen.

Artikel 1.3 Werkingsduur

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 15 oktober 2011 en eindigt op 31 december 2013. Ten aanzien van de medewerkers die voor de einddatum onder de toepassing van het Sociaal Plan zijn komen te vallen, blijft het Sociaal Plan van toepassing. Indien er redenen zijn om dit sociaal plan te verlengen, zullen partijen hierover in overleg treden.

Hoofdstuk 2 Begeleidingscommissie

Artikel 2.1 Algemeen

Een begeleidingscommissie zal er op toezien dat dit Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

Artikel 2.2 Samenstelling en bevoegdheden

1. De begeleidingscommissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door CapitalP en twee leden door de vakorganisaties. De commissie kiest uit haar midden een voorzitter. De begeleidingscommissie wordt periodiek geïnformeerd over de voortgang van de uitvoering van het Sociaal Plan.
2. De begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat een schriftelijk verzoek is gedaan door CapitalP en/of een werknemer. De begeleidingscommissie bepaalt daarbij haar eigen werkwijze, met dien verstande dat het beginsel van hoor en wederhoor – schriftelijk – wordt toegepast en dat partijen de gelegenheid krijgen kennis te nemen van en te reageren op datgene, wat zij voorleggen aan de begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie brengt binnen vier weken na de datum van het schriftelijke verzoek schriftelijk advies uit aan de werknemer en de Directeur van CapitalP.
3. De beslissing van de begeleidingscommissie geldt als zwaarwegend advies aan CapitalP waarvan deze alleen op zwaarwegende gronden kan afwijken. Als de CapitalP besluit tot afwijking van het advies van de begeleidingscommissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis aan de betrokken werknemer brengen. De begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 2.3 Geheimhouding

De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

Artikel 2.4 Kosten

Eventuele kosten die de begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen – binnen redelijke grenzen – voor rekening van CapitalP. Indien de begeleidingscommissie besluit zich te laten bijstaan door interne en/of externe deskundigen, zullen de daaraan verbonden kosten eerst na voorafgaande goedkeuring door de CapitalP worden vergoed.

Hoofdstuk 3 Procedure bij functieverlies

Artikel 3.1 Verklaring van boventalligheid

De werknemer van wie de opdracht bij AgentschapNL eindigt, wordt boventallig verklaard. De boventallige werknemer zal mondeling op de hoogte worden gesteld in een gesprek met CapitalP, van de verklaring van boventalligheid. Hij wordt daarbij geïnformeerd over de datum waarop de boventalligheid ingaat. Binnen een week na aanzegging zal CapitalP de boventallig verklaring en de datum waarop deze ingaat, schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

Artikel 3.2. Vrijstelling van werkzaamheden

1. Gedurende de periode gelegen tussen de datum waarop de schriftelijke bevestiging van boventalligheid is ontvangen en de datum waarop de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, zit minimaal zes maanden. Vanaf de aanvang van de in de schriftelijke bevestiging genoemde datum van boventalligheid wordt de werknemer in de eerste vijf maanden van boventalligheid 8 uur per week vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Aansluitend aan deze periode van vijf maanden zal de werknemer een maand volledig vrijgesteld worden van werk. Indien de werkzaamheden eerder eindigen dan voor het einde van de genoemde periode van vijf maanden van gedeeltelijke vrijstelling zal de volledige vrijstelling op dat moment ingaan gaan. Deze eindigt na het verstrijken van de genoemde zes maanden.
2. Met de vrijstelling, bedoeld in het eerste lid, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om ander werk te zoeken. De vrijstelling in de eerste vijf maanden wordt in overleg met de opdrachtgever ingepland waarbij aangetoond moet worden dat de vrijgestelde uren benut worden voor activiteiten die gericht zijn op het verkrijgen van ander werk.
3. De medewerker met een contract voor bepaalde tijd kan, in redelijkheid en na overleg met de leidinggevende, verlof krijgen om te solliciteren.

Artikel 3.3. Arbeidsrechtelijke en –voorwaardelijke regels

1. Gedurende de periode van volledige vrijstelling gelden de volgende arbeidsrechtelijke en –voorwaardelijke regels:
 - De werknemer behoudt recht op 100% van zijn bruto maandsalaris.
 - De aanspraken van de werknemer op onkostenvergoedingen komen te vervallen. Indien onkosten worden gemaakt in het kader van het mobiliteitstraject (art. 4) zullen deze conform de bestaande regelingen voor vergoeding in aanmerking komen.
 - Over de aan de werknemer ter beschikking gestelde zaken (zoals laptop en mobiele telefoon) dienen voor beëindiging van de opdracht afspraken gemaakt te worden.
 - De regels inzake melding en controle bij ziekte zijn ongewijzigd van toepassing.
 - Tijdens de periode van volledige vrijstelling worden geen compensatiedagen opgebouwd.
 - Verzoeken tot het opnemen van vakantie of een compensatiedag dienen te worden ingediend bij CapitalP. De niet opgenomen compensatiedagen vervallen bij beëindiging van het dienstverband. Met de boventallige werknemer zal een gesprek gevoerd worden over de wijze waarop openstaande vakantiedagen opgenomen kunnen worden.
2. Het is de werknemer niet toegestaan om zonder toestemming van de leidinggevende tijdens de vrijstelling van werkzaamheden voor andere werkgevers werkzaamheden te verrichten of als zelfstandige werkzaam te zijn. CapitalP heeft het recht om de eventueel genoten inkomsten van de werknemer te verrekenen met het aan de werknemer te betalen salaris. Indien de werknemer al in zijn oude functie toestemming had voor uitvoering van werkzaamheden als zelfstandige, blijft deze toestemming in stand voor het aantal uren dat destijds is overeengekomen.

Artikel 3.5 Passende functie

1. CapitalP zal zich inspannen aan de boventallige werknemer een andere, passende functie aan te bieden, binnen CapitalP dan wel binnen één van de werkmaatschappijen van USG People, dan wel bij één van de klanten van deze werkmaatschappijen. De werknemer is niet gehouden de passende functie te aanvaarden.
2. Indien de boventallige werknemer herplaatst kan worden zal voorafgaand aan de nieuwe opdracht de arbeidsovereenkomst tussen de boventallige werknemer en CapitalP worden beëindigd met toepassing van dit Sociaal Plan. Indien de nieuwe arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan tussen CapitalP en de betrokken werknemer ten behoeve van een nieuwe opdracht op enig moment beëindigd moet worden, worden de dienstjaren die zijn betrokken bij de vaststelling van de beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan buiten beschouwing gelaten.

Hoofdstuk 4 Mobiliteitstraject

Artikel 4.1 Algemeen

1. De boventallige werknemer mag gebruik maken van de faciliteiten die AgentschapNL via het interne programma Fit for the Future aanbiedt gedurende de periode van boventaligheid. Dit geldt niet voor faciliteiten die zijn gericht op het verkrijgen van een functie bij de Rijksoverheid of daaraan gelieerde organisaties of instellingen.
2. Tevens mag de boventallige medewerker deelnemen aan een coachings- en begeleidingsprogramma dat CapitalP aanbiedt via USG Restart voor een bedrag van € 500,-

Artikel 4.2. Scholing

1. De boventallige werknemer mag lopende opleidingen afronden, ongeacht of die opleiding eindigt na het eindigen van de opdracht die op de werknemer betrekking heeft).
2. De boventallige werknemer kan tot het einde van zijn opdracht gebruik blijven maken van de door AgentschapNL aangeboden studiefaciliteiten, mits de duur van de opleiding in verhouding staat tot de resterende duur van zijn opdracht.
3. Mocht de boventallige werknemer een verplichting hebben tot het aan AgentschapNL terugbetalen van studiekosten, dan vervalt deze verplichting.

Artikel 4.3 Nieuwe baan

1. Indien de boventallige werknemer tijdens zijn dienstverband een functie elders vindt, dan zal hij CapitalP daar tijdig over informeren. De datum van aanvang bij de nieuwe werkgever betekent tevens de datum einde dienstverband met CapitalP. De opzegtermijn die de werknemer in acht dient te nemen is 14 dagen.
2. Indien het dienstverband met de boventallige werknemer vanwege de aanvaarding van een dienstverband elders eerder eindigt, behoudt de boventallige werknemer aanspraak op de beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 6.2.
3. De eindafrekening zal binnen 31 dagen na het einde van de arbeidsrelatie plaatsvinden indien en voor zover de werknemer CapitalP tijdig heeft geïnformeerd.

Hoofdstuk 5 De bovenformatieve werknemer

Artikel 5.1 De bovenformatieve werknemer

1. Voor de werknemer waarvan de werkzaamheden al geëindigd zijn voor 15 oktober 2011 (de bovenformatieve werknemer) zal de werkgever direct overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de voor de werknemer geldende opzegtermijn. Daarbij geldt echter dat de arbeidsovereenkomst niet eerder beëindigd kan worden dan 31 december 2011.
2. CapitalP stelt voor de bovenformatieve werknemer een maatwerktraject beschikbaar via USG Restart, gericht op coaching en begeleiding. Het traject wordt samengesteld in overleg met USG Restart op basis van de behoefte van de bovenformatieve werknemer, vast te stellen in een intakegesprek en afhankelijk van de leeftijd en de duur van het dienstverband van de bovenformatieve werknemer. De waarde van dit traject bedraagt maximaal € 2.500,-.

Hoofdstuk 6 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 6.1 Maatregelen tot beëindiging

De arbeidsovereenkomst met de boventallige werknemer zal 6 maanden na de datum van de schriftelijke bevestiging van aanzegging eindigen. CapitalP zal zo spoedig mogelijk en uiterlijk 2 maanden (en zoveel eerder indien de opzegtermijn langer is) voor de einddatum aanvang nemen met het formaliseren van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal plaatsvinden via een vaststellingsovereenkomst.

Artikel 6.2 Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de boventallige werknemer en de bovenformatieve werknemer wordt een ontslagvergoeding gelijk aan de beëindigingsformule met een correctiefactor $C = 0,8$ aan de werknemer uitgekeerd, met dien verstande dat de hoogte van de uitkering minimaal gelijk is aan de hoogte van de vergoeding waarop de werknemer recht gehad zou hebben op basis van artikel 5 van bijlage 2 van de VPO CAO.
2. De vergoeding wordt als een eenmalige vergoeding toegekend. Ten aanzien van de vergoeding wordt aan iedere werknemer persoonlijk de keuze geboden uit de volgende mogelijkheden:
 - een éénmalige uitkering waarop CapitalP de verschuldigde loonheffing inhoudt;
 - een éénmalige uitkering die rechtstreeks door CapitalP (aan een door de werknemer te bepalen derde) wordt overgemaakt in het kader van een zogenaamde stamrechtsovereenkomst volgens de geldende fiscale regels en mits dat geen kostenverhogend effect heeft voor werkgever.
3. De ontslagvergoeding zal nooit meer bedragen dan de inkomstenderving voor de werknemer tot het bereiken van diens pensioengerechtigde leeftijd of tot een eerder gekozen en overeengekomen pensioendatum.
4. De ontslagvergoeding staat los van de gebruikelijke eindafrekening bij gelegenheid van het einde van het dienstverband zoals die van openstaande vakantierechten.

Artikel 6.3 Eindafrekening

Na de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal correct met de werknemer worden afgerekend. Opgebouwde vakantierechten zullen worden uitbetaald, waarbij opmerking geniet dat indien de

werknemer vakantie neemt in de periode van boventaligheid, de werknemer wordt geacht daar vakantiedagen voor op te nemen. Daarnaast zal het pensioen tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst correct worden opgebouwd.

Artikel 6.4 Concurrentiebeding

Voor de werknemer zal bij beëindiging van het dienstverband geen concurrentiebeding gelden.

Artikel 6.5 Juridische kosten

De boventalige medewerker wordt tegemoetgekomen in zijn kosten van rechtsbijstand tot een maximum van € 350,- (inclusief BTW) door middel van een door de rechtsbijstandverlener op naam van CapitalP te stellen declaratie, welke binnen 60 dagen na ontvangst hiervan door CapitalP zal worden betaald. De rechtsbijstandverlener kan ook de vakbond, betrokken bij dit Sociaal Plan, zijn waarvan hij lid is.

Artikel 6.6 Beëindiging tijdens zwangerschapsverlof

Indien het einde van de werkzaamheden gelijk valt met het zwangerschaps- en bevallingsverlof zal de periode van het verlof niet meetellen voor de periode van herplaatsing.

Artikel 6.7 Geheimhoudingsbeding

De werknemer blijft gebonden aan het geheimhoudingsbeding zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 7 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 7.1 Hardheidsclausule

Indien een strikte toepassing van de in deze overeenkomst opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de betrokken werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan CapitalP van deze maatregelen in positieve zin afwijken. Een beslissing hierover is uitsluitend voorbehouden aan CapitalP. Dit geldt eveneens voor situatie waarin deze regeling niet voorziet. De begeleidingscommissie kan CapitalP zonodig op een dergelijke situatie attent maken.

Artikel 7.2 Interpretatie

De uitleg van dit plan berust bij partijen.

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend

Almere, 11 oktober 2011

CapitalP,
Namens deze:

FNV Bondgenoten
Namens deze:

S. Douwes Dekker
Algemeen Directeur Start People

M. Patijn
Bestuurder

en

Dienstenbond CNV
Namens deze:

L. Belonje
National Director HR USG People

D. Swagerman en G. van Linden