

Principe akkoord Sociaal Plan reductie arbeidsplaatsen STS Holding

Beste leden,

Eindhoven 8-1-2014

Vanwege tegenvallende financiële resultaten heeft STS Nederland op 25 november de COR advies gevraagd over een belangrijke wijziging van de organisatie en het als gevolg daarvan reduceren van 50,6 FTE aan arbeidsplaatsen. De reorganisatie heeft tot doel de sales te verhogen, de uitvoering van standaardprocessen te verbeteren en een structurele verlaging van de indirecte kosten (overhead) te bereiken. Bij het Corporate global center zullen de meeste FTE vervallen of verschoven worden naar CSCE. Bij CSCE vervallen ruim 15 FTE. De COR zal een dezer dagen advies uitbrengen. De vakorganisaties hebben intussen onderhandeld en een principe akkoord bereikt over de inhoud van een Sociaal Plan.

Dit onder de voorwaarde dat de COR positief adviseert over de voorgenomen reorganisatie in 2014 en dat de leden in meerderheid akkoord zijn. U kunt uw stem uitbrengen door bijgaand stemformulier in te vullen en terug te sturen per post/fax of mail voor vrijdag 17 januari aanstaande.

Inhoud Sociaal Plan

Als basis is het Sociaal Plan genomen dat deze zomer afgesproken werd ten behoeve van de reorganisatie van STS Zuid. Het Sociaal Plan reductie arbeidsplaatsen 2014 heeft een looptijd van 1 januari 2014 tot 1 januari 2015. Het is niet van toepassing op medewerkers van 64 jaar of ouder die in dienst blijven tot zij de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt en op tijdelijke contracten die vanzelf aflopen. Daarnaast worden medewerkers die een passende functie binnen STS afwijzen, uitgesloten. Er ontstaan namelijk ook nieuwe functies door de reorganisatie.

Uitgangspunt is de reductie tot het minimum te beperken, vandaar dat het zwaartepunt ligt op van-werk-naar-werk.

Op een paar onderdelen zijn er wijzigingen aangebracht, waaronder de wijze van uitbetaling. In het SP STS Zuid werd een spreiding over drie gelijke termijnen afgesproken: bij ontslag, na 9 maanden en na 18 maanden. In dit Sociaal Plan is aanvulling op WW tot 100% van het bruto salaris voorzien. Krijgt de medewerker ander werk, een eigen bedrijf of (vroeg) pensioen, dan wordt de rest uitgekeerd.

Van werk-naar-werk

Het vervallen van 50,6 FTE valt formeel onder de Wet Collectief Ontslag. Dit betekent dat de lijst werknemers die aangezegd gaan worden, moet voldoen aan het afspiegelingsbeginsel en dat de opzegtermijn met een maand verkort wordt, met dien verstande dat de opzegtermijn altijd minimaal een maand is. Een deskundige van de vakorganisaties controleert dit. De werknemers krijgen vervolgens een schriftelijke bevestiging van hun boventaligheid, een kopie van het SP en een beëindigingsvoorstel, waarin opgenomen is waar men volgens het Sociaal Plan recht op heeft.



Dat is om te beginnen een van-werk-naar-werk traject. Gedurende 6 maanden gaat de Stichting Metalektro Personeelsdiensten (SMP) betrokkenen helpen bij het vinden van een andere baan. Dat kan binnen STS zijn of daarbuiten. STS verplicht zich om alle vacatures toegankelijk te maken voor boventallige medewerkers. In het Sociaal Plan is vervolgens beschreven wat een “passende” functie is. Er moet in elk geval rekening gehouden worden met arbeidsverleden, gevolgde opleidingen, functie-eisen, vaardigheden, de afstand woon/werk, de sociale gevolgen en het loon. Plaatsing in een lagere salarisklasse is mogelijk (maximaal 2 lager). Geleidelijke afbouw van salaris kan maar over 1 klasse, maar is men ouder dan 60 jaar of voldoet men aan het gestelde in hoofdstuk 22.c van het STS regelingenboek dan vindt er geen afbouw plaats. Heeft men na 6 maanden nog geen baan, dan kan het traject 3 maanden verlengd worden. Voor scholing is 2500 euro beschikbaar.

Ontslagvergoeding

Voor het bepalen van de hoogte van de ontslagvergoeding tellen alle dienstjaren mee voor het bepalen van de hoogte van de ontslagvergoeding, ook de jaren dat men op uitzend- of inleenbasis werkzaam was. Als basis voor de berekening wordt het bij einde dienstverband verdiende bruto vaste salaris gebruikt, vermeerderd met de vaste maandelijkse toeslagen en de vakantietoeslag. De berekening vindt plaats op basis van de kantonrechtersformule, met als factor 1. Als de totale vergoeding daardoor hoger uitvalt dan de verwachte inkomstenderving (incl. WW en vroegpensioen) tot aan de AOW gerechtigde leeftijd, wordt de vergoeding gemaximeerd op de inkomstenderving. In geval men 58 jaar en 10 maanden of ouder is zou dit kunnen voorkomen. In dat geval kan men op vrijwillige basis blijven deelnemen aan de regeling voor het Stork surplus deel.

Tenslotte is afgesproken dat de jubileumuitkering tot 6 maanden na uitdiensttreding blijft gelden, studieschulden vervallen en verhuiskosten zo nodig vergoed worden.

De ontslagvergoeding wordt uitgekeerd als aanvulling op de WW uitkering tot aan 100% van het bruto salaris. Vindt men een andere baan dan krijgt men het restant ineens uitbetaald. Dat is ook het geval als men een eigen bedrijf start of het (vroeg)pensioen bereikt.

Begeleidingscommissie en hardheidsclausule

Er komt een sociale begeleidingscommissie, die toe gaat zien op een juiste toepassing van de afspraken. De OR is vertegenwoordigd hierin. Daarnaast er is een hardheidsclausule opgenomen, voor het geval toepassing van dit Sociaal Plan onredelijk of onbillijk zou uitpakken voor individuen. Dan kan voor de werknemer in gunstige zin afgeweken worden van de afspraken in dit Sociaal Plan.



Het woord is nu aan de leden

De vakorganisaties leggen het principe akkoord Sociaal Plan reductie arbeidsplaatsen 2014 met een positief advies voor aan de leden. Als u in meerderheid akkoord bent, kan het SP in werking treden vanaf 1-1-14. Dat wil zeggen: mits de COR een positief advies geeft op de adviesaanvraag van 25-11.

U kunt stemmen door bijgaand stemformulier ingevuld retour te mailen voor 17 januari. De stemming sluit op 17 januari

Met vriendelijke groet,

Casper Vaandrager

Ans van Uffelen

Wim ter Welle

Arthur Bot

VHP2

FNV Bondgenoten

De Unie

CNV Vakmensen

casper.vaandrager@vhp2.nl

a.vanuffelen@bg.fnv.nl

wim.ter.welle@unie.nl

a.bot@cnavakmensen.nl

