

Onderhandelingsresultaat nieuw Sociaal Plan VodafoneZiggo per 1 januari 2024

VodafoneZiggo en vakbond De Unie hebben op **9 oktober** 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuw Sociaal Plan VodafoneZiggo per 1 januari 2024. De looptijd van het nieuwe Sociaal Plan is 36 maanden, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026.

Het doel van het Sociaal Plan is om boventalligheid en werkloosheid als gevolg van organisatorische veranderingen zoveel mogelijk te voorkomen. De focus van dit Sociaal Plan ligt daarom op de begeleiding van werk naar werk, binnen of buiten VodafoneZiggo.

Hoofdpijnen van het nieuwe Sociaal Plan VodafoneZiggo

1. Bemiddeling voor iedereen

Duur bemiddelingsperiode

In het nieuwe Sociaal Plan krijgt iedereen die boventallig wordt standaard een periode bemiddeling door een externe bemiddelaar (gekozen door VodafoneZiggo) aangeboden. Afhankelijk van de duur van het dienstverband is deze periode van bemiddeling **drie** maanden bij een dienstverband van een lengte tot vijf jaar en **zes** maanden bij een dienstverband van een lengte van vijf jaar en langer. Als op basis van een arbeidsmarktscan blijkt dat een werknemer een aantoonbaar minder gunstige startpositie op de arbeidsmarkt heeft, kan de bemiddelingsperiode met maximaal 3 maanden worden verlengd. Deze verlenging van de bemiddelingsperiode is maatwerk.

Arbeidsvoorwaarden tijdens de bemiddelingsperiode

In de bemiddelingsperiode is de werknemer vrijgesteld van werk, maar nog wel in dienst. Dit betekent dat de werknemer zijn salaris en Benefit Budget ontvangt, de pensioenopbouw doorloopt en de tijdgebonden vergoedingen (zoals onregelmatigheidstoeslag, consignatietoeslag) op basis van gemiddelden worden doorbetaald. Tijdens de bemiddelingsperiode bouwt de werknemer geen recht op een bonus op.

Faciliteiten tijdens de bemiddelingsperiode

In de periode van bemiddeling heeft de werknemer de volgende ondersteuning:

- samen met de externe bemiddelaar aan de slag gaan om uiteindelijk de volgende stap op de arbeidsmarkt te zetten
- gebruik maken van opleidingen en trainingen uit Progress For You om nieuwe skills te leren om de arbeidsmarktpositie te verstevigen
- zicht op de interne arbeidsmarkt door de beschikbaarheid van de vacaturesite van VodafoneZiggo.

Als de werknemer intern een nieuwe positie vindt, begint de werknemer direct in deze nieuwe positie en stopt de bemiddeling.

Optioneel: vertrek zonder bemiddeling

Standaard wordt aan iedereen die boventallig wordt een periode van bemiddeling aangeboden. De werknemer kan ervoor kiezen geen gebruik te maken van deze bemiddeling en deze periode af te kopen: in dat geval wordt het salaris over de afgekochte bemiddelingsperiode van 3 of 6 maanden uitbetaald. Dit betekent verder dat de arbeidsovereenkomst onmiddellijk eindigt op datum boventalligheid met uitbetaling van het salaris over de opzegtermijn (naast het salaris over de bemiddelingstermijn en de beëindigingsvergoeding).

2. Altijd een beëindigingsvergoeding bij vertrek

Als de werknemer vanuit de bemiddelingsperiode uit dienst treedt wegens of het aanvaarden van een baan buiten VodafoneZiggo óf omdat de bemiddelingsperiode is verstreken of is afgekocht, ontvangt de werknemer altijd een beëindigingsvergoeding.

Peildatum voor het bepalen van de hoogte van de beëindigingsvergoeding

De peildatum voor het berekenen van de beëindigingsvergoeding is de datum van boventalligheid.

3. De beëindigingsvergoeding wordt gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding

Berekening wettelijke transitievergoeding

De hoogte van de actuele wettelijke transitievergoeding wordt bepaald door het salaris en de duur van het dienstverband van de werknemer. De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar, en naar rato voor het overige gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd.

VodafoneZiggo verhoogt de wettelijke transitievergoeding

De uitkomst van de wettelijke transitievergoeding wordt vermenigvuldigd met de factor 1,6. Hierbij wordt **geen** rekening gehouden met de maximale wettelijke transitievergoeding. De transitievergoeding is echter nooit hoger dan het totaal aantal maandsalarissen dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de datum waarop het dienstverband eindigt tot de datum van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer.

4. Uitbetalen van de opzegtermijn

De opzegtermijn wordt separaat van de beëindigingsvergoeding uitbetaald. De wettelijke opzegtermijn heeft op dit moment een lengte van tussen de 1 en 4 maanden, afhankelijk van de duur van het dienstverband. Bij een dienstverband van:

- a. korter dan vijf jaar: één maand
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar: twee maanden
- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar: drie maanden
- d. vijftien jaar of langer: vier maanden.

Wanneer er contractueel een andere opzegtermijn is afgesproken wordt die termijn gehanteerd.

5. Aanvullende compensatie

In het nieuwe Sociaal Plan ontvangt de werknemer:

- a. een beëindigingsvergoeding op basis van de transitievergoeding maal factor 1,6;
- b. een bemiddelingsperiode van drie of zes maanden, dan wel het salaris over die periode;
- c. het salaris over de toepasselijke opzegtermijn (een tot vier maanden, tenzij contractueel een andere periode is overeengekomen).

In het verstreken Sociaal Plan ontving de werknemer:

- d. een beëindigingsvergoeding op basis van de kantonrechttersformule;
- e. een opzegtermijn van een tot vier maanden;
- f. een tekenbonus.

Voor de werknemer die op 31 december 2023 in dienst is van VodafoneZiggo en tijdens de looptijd van het nieuwe Sociaal Plan boventallig wordt, wordt op de datum van boventalligheid het volgende berekend:

- het totaalbedrag van a tot en met c (zie hierboven) op basis van het nieuwe Sociaal Plan
- het totaalbedrag van d tot en met f (zie hierboven) op basis van het verstreken Sociaal Plan

Als het bedrag op basis van het verstreken Sociaal Plan hoger is dan het bedrag op basis van het nieuwe Sociaal plan, wordt het verschil voor **100% gecompenseerd**. Is het bedrag op basis van het nieuwe Sociaal Plan hoger dan ontvangt de werknemer dit bedrag.

6. Aanvulling op een lager salaris (loonsuppletie)

Als de werknemer tijdens of direct aansluitend op de bemiddelingsperiode extern een andere baan vindt met een lager bruto maandsalaris dan het laatstverdiende bruto maandsalaris bij VodafoneZiggo, dan komt de werknemer in aanmerking voor een aanvulling op dat lager salaris (loonsuppletie).

De aanvulling vindt plaats over een verschil van maximaal 30% salaris, waarbij een eventueel verschil in aantal werkuren per week wordt omgerekend naar de arbeidsduur op de datum boventalligheid.

De periode van loonsuppletie is maximaal 18 maanden, waarbij:

- a. in de periode t/m zes maanden: 100% loonsuppletie over maximaal 30% verschil
- b. in de periode van zeven t/m twaalf maanden: 90% loonsuppletie over maximaal 30% verschil
- c. in de periode van dertien t/m achttien maanden: 80% loonsuppletie over maximaal 30% verschil

7. Vervallen aanvulling (hoogte) en reparatie (duur) van de WW

In het Sociaal Plan worden de aanvulling en de reparatie van de WW, zoals opgenomen in de artikelen 43 en 44 van de cao VodafoneZiggo, buiten werking gesteld. Het pakket regelingen in het Sociaal Plan vervangt deze regelingen.

8. Plaatsingsprocedure

Reistijdbepaling

In de definitie van passende functie zijn voorwaarden verbonden aan de reistijd van het woon-werkverkeer (enkele reis). In het nieuwe Sociaal Plan wordt de reistijd vastgesteld door een extern bureau op basis van de reistijd per Openbaar Vervoer op een doordeweekse dag.

Afscheid van de Aanvaardbare positie

In het nieuwe Sociaal Plan komt de aanvaardbare positie niet meer voor. Een aanvaardbare positie is feitelijk gelijk aan een interne vacature. Bij aanstelling op een vacature worden daarom voortaan de regelingen uit de cao toegepast. Als de boventallige werknemer binnen VodafoneZiggo solliciteert en wordt aangesteld op een positie in dezelfde schaal volgt uit de cao een salarisverhoging van 2% van het normsalaris, bij aanstelling in een hogere schaal volgt uit de cao een salarisverhoging van 6% van het normsalaris. Bij aanstelling op een positie in een lagere schaal volgt uit de cao een verlaging met 6% van het normsalaris, gecombineerd met een afbouwregeling bij twee of meer schalen verschil, zoals beschreven in paragraaf 31 van de cao

Proefplaatsing

Ongeplaatste werknemers die (potentieel) boventallig zijn kunnen bij sollicitatie op interne vacatures (voorheen: aanvaardbare positie) in aanmerking komen voor een proefplaatsing, indien het een vacature betreft waarvoor zij op basis van het zoekprofiel mogelijk geschikt (te maken) zijn. De proefplaatsing kent een maximale duur van zes maanden. Tijdens de proefplaatsing evalueren de nieuwe leidinggevende en de werknemer periodiek het verloop van de proefplaatsing. Een proefplaatsing schort de bemiddelingstermijn op.

9. Bezwarencommissie

In het nieuwe Sociaal Plan wordt net als voorheen voorzien in een Bezwarencommissie. In overleg met de OR wordt onderzocht of deze commissie gecombineerd kan worden met de Algemene Bezwarencommissie, die ziet op de toepassing van cao en bedrijfsregelingen.

Overige onderwerpen van het Sociaal Plan (op hoofdlijnen).

Buiten de hiervoor genoemde onderwerpen worden de overige onderwerpen in het nieuwe Sociaal Plan ongewijzigd overgenomen. Het gaat hierbij o.a. over:

- Verantwoordelijkheden
- Plaatsing- en benoemingsproces
- Arbeidsvoorwaarden bij plaatsing
- Beschrijving proces na aankondiging van de boventalligheid
- Vrijwillig vertrekregeling*
- Plaatsmakersregeling*
- Hardheidsclausule

*deze regelingen worden qua vergoeding wel in lijn gebracht met de nieuwe afspraken.

Nieuw SP vanaf 1 januari 2024	Verstreken SP
Bij vertrek altijd een beëindigingsvergoeding, ook in combinatie met een periode van bemiddeling	Keuze tussen vertrek met een beëindigingsvergoeding of periode van bemiddeling met behoud van salaris
Standaard periode van bemiddeling (3 of 6 maanden, afhankelijk van lengte dienstverband) met optie hiervan af te zien	Bemiddeling is keuze.

Opleidingen en trainingen uit Progress For You blijft voor iedereen beschikbaar tijdens periode van bemiddeling	-
Beëindigingsvergoeding gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding x factor 1,6 zonder maximum (behalve dat deze nooit hoger is dan aantal maandsalarissen tot AOW-leeftijd)	Beëindigingsvergoeding gebaseerd op de kantonrechtersvergoeding (deze is nooit hoger dan aantal maandsalarissen tot AOW-leeftijd)
Combinatie van bemiddeling, vergoeding en loonsuppletie	Outplacementbudget, tekenbonus en aanvulling op de hoogte en reparatie van de duur van de WW
Reistijdbepaling vastgesteld door een extern bureau	Reistijdbepaling vastgesteld door Google Maps
Aanvaardbare functie niet meer apart beschreven, de cao-bepalingen zijn van toepassing bij solliciteren op interne functie	Aanvaardbare functie: bij sollicitatie op een functie in dezelfde of hogere salarisschaal minder goed geregeld dan de cao-bepalingen. In geval van een lagere salarisschaal is dit beter geregeld dan de cao-bepaling.
Proefplaatsing	-