

Afspraken bedrijfs-cao tot 1 januari 2020 op hoofdlijnen

De bedrijfs-cao gaat de twee verschillende arbeidsvoorwaardenboeken uit 2015 en 2007 vervangen. Hierdoor ontstaat eenduidigheid over de arbeidsvoorwaarden. Verder beschikken we hierdoor weer over actuelere voorwaarden, die duidelijk, leesbaar en voor iedereen openbaar beschikbaar zijn. De belangrijkste afspraken zijn:

Loonsverhoging

- Er volgt een collectieve loonsverhoging van 2% per 1 juli 2018.
- Per 1 januari 2019 volgt er dan nog een collectieve loonsverhoging van 1%.
- Daarbij volgt per 1 januari 2019 een individuele verhoging gebaseerd op je relatieve salarispositie in je nieuwe Hay-schaal (waar we naar streven per 1 januari 2019 naartoe te gaan) en de resultaten die je hebt behaald aan de hand van de door ons verder uit te werken nieuwe beoordelingssystematiek.

Winstdeling

In plaats van de huidige 'bonusregelingen' uit de avw-boeken die niet voor iedereen gelden, komt een winstafhankelijke variabele beloning. Deze wordt toegekend op basis van factoren die volgen uit de door Sodexo Nederland behaalde Orbie (Operating result before income and expenses).

Reiskosten

Van twee verschillende regelingen uit de arbeidsvoorwaardenboeken gaan we naar een voor iedereen geldende regeling met duurzaamheid als kern. Deze ziet er als volgt uit:

- A. Tweede klas reizen met openbaar vervoer wordt volledig vergoed.
- B. Verkeer met een gemotoriseerd voertuig wordt vergoed tot € 0,16 netto per kilometer, met uitzondering van de eerste 10 kilometer (km) enkele reis (20 km voor retour) en tot maximaal 30 km enkele reis. Er gelden afwijkende afspraken voor specifieke groepen.
- C. Als een medewerker op verzoek van Sodexo gaat reizen, is uitgangspunt openbaar vervoer inclusief tweede klas volledig vergoeding. Als Sodexo er vooraf mee instemt dat deze reis met een gemotoriseerd voertuig wordt gemaakt, dan geldt het genoemde (onder ad. B.) zonder het maximum van 30 km en worden de boven dit genoemde maximum af te leggen kilometers vergoed voor € 0,19 netto en € 0,13 bruto per kilometer.

Reparatie derde WW-jaar

We hebben afgestemd dat de reparatie van het derde WW-jaar van belang is voor iedere medewerker. Sodexo gaat dit regelen conform de afspraken van de SER.

Vakbondsfaciliteiten

Doordat de bedrijfs-cao en het Sociaal Plan met de vakbonden zijn gemaakt, onderkennen we dat het ook van belang is dat hiervoor tijd en geld beschikbaar is. Dit betreffen vier dagen per jaar per kaderlid.

Overwerk

Indien mogelijk gaat overwerk eerst in tijd opgenomen worden, waarbij de vergoeding in tijd vermenigvuldigd wordt met het percentage van de overwerkvergoeding.

Consignatie

Consignatie is nu geen verplichting vanaf 55 jaar. Dit wordt geen verplichting meer vanaf acht jaar voor AOW, tenzij de medewerker al 55 jaar is. Voor medewerkers die 45 en nog geen 55 zijn, geldt geen verplichting vanaf tien jaar voor AOW.

Verlof

Naast het in lijn brengen met de wet is gewijzigd dat de volgende dagen verdwijnen: de jeugdvakantiedagen (tot en met 17 jaar) en de 'jubileumverlofdag' (bij 12½, 25 of 40 jaar in dienst). Ondanks uitgebreide besprekingen hierover blijven de seniorenverlofdagen behouden in deze bedrijfscao. Deze dagen mogen alleen niet meer worden meegenomen naar een volgend jaar.

Arbeidsmarkttoeslag

Als de situatie op de arbeidsmarkt volgens Sodexo daartoe aanleiding geeft, kan Sodexo in incidentele gevallen en op individuele basis tijdelijk een arbeidsmarkttoeslag toekennen.

Afspraken Sociaal Plan tot 1 juli 2020 op hoofdlijnen

Het Sociaal Plan voorziet in het bij een reorganisatie op sociaal verantwoorde wijze oplossen van werkgelegenheidsproblematiek. Streven is om gedwongen vertrek van medewerkers zoveel mogelijk te voorkomen via onder meer opleiding, scholing en in- en externe herplaatsing. Daarbij komt een medewerker die eerder kiest voor vertrek in aanmerking voor een hogere vergoeding. De belangrijkste afspraken zijn:

Het drie fasenmodel

- Fase 1.A. Vrijwillige vertrekregeling: 160% van de transitievergoeding.

Fase 1.B. Vroegtijdige herplaatsing inclusief stimuleringsregeling.

Fase 1.A. en/of 1.B. staan open tot uiterlijk 15 dagen voor aanvang fase 2.

- Fase 2. Direct vertrek bij boventaligheid: 145% van de transitievergoeding en 150% als fase 1. niet open heeft gestaan. Deze fase staat 14 dagen open na mededeling boventaligheid.
- Fase 3. Ontslag via UWV: 110% van de transitievergoeding. Dit geldt enkel voor medewerkers die niet gekozen hebben voor vertrek vanuit fase 1 dan wel 2. Deze fase start 29 dagen na fase 2.

Passende functie

- Een vacante functie binnen Sodexo die passend is en niet meer dan 1 functieniveau afwijkt.
- De medewerker die in een passende functie 1 schaal lager wordt geplaatst en qua salaris boven het maximum van deze lagere schaal uitkomt, krijgt een afbouwregeling van 5 jaar en zijn salaris minder dan 90% van het huidige totale salaris incl. persoonlijke toeslagen.
- Als de medewerker een passende functie niet wil aanvaarden, volgt er geen vergoeding.
- Er is een bezwarenprocedure afgesproken mocht er bijvoorbeeld discussie ontstaan over de passendheid van een functie.