

Protocol Cao FF en Tijdelijk Sociaal plan voor geheel Sodexo

FNV en Sodexo hebben een onderhandelingsakkoord op hoofdlijnen bereikt voor een bedrijfs-cao facilitair en faciliterend (hierna: cao FF) van 1 juli 2020 tot 1 juli 2021 en een Tijdelijk Sociaal plan voor geheel Sodexo Nederland (hierna: Tijdelijk Sociaal plan Sodexo) van 1 juli 2020 tot 1 januari 2021 (met uitzondering van werknemers die bij KLM werken, zie hierna). CNV beschouwt dit onderhandelingsakkoord als het finale voorstel van Sodexo en zal het ook in die zin bespreken met de leden. Corona heeft geleid tot aanzienlijke maatschappelijke gevolgen voor de economie en de werkgelegenheid. Hierdoor wordt Sodexo ook fors getroffen. FNV, CNV en Sodexo (hierna: partijen) hebben daarom veelvuldige complexe gesprekken gevoerd om te komen tot een (tijdelijk) pakket aan maatregelen zodat Sodexo in Nederland door deze crisis kan komen. Partijen hebben afspraken gemaakt op basis van het uitgangspunt dat op dit moment geen achteruitgang in salaris en arbeidsvoorwaarden in de cao FF en het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen door zo veel mogelijk begeleiding van werk-naar-werk. Hierbij is het Tijdelijk Sociaal plan Sodexo voor deze unieke situatie voor geheel Sodexo Nederland overeengekomen voor de periode van een half jaar. Voor de medewerkers voor wie het Sociaal plan FF tot 1 juli 2020 van toepassing was, geldt dat partijen beogen dat dit sociaal plan zal herleven als een nieuw sociaal plan specifiek voor deze doelgroep vanaf 1 januari a.s. aan de orde komt. De afspraken voor de cao FF en het Tijdelijk Sociaal plan voor geheel Sodexo zien er als volgt uit.

Afspraak cao FF tot 1 juli 2021

Hier zijn we overeengekomen de cao ongewijzigd een jaar te verlengen. Deze afspraak is gemaakt om in elk geval op dit vlak rust en snelle duidelijkheid te creëren voor medewerkers. Duidelijk is dan dat op het vlak van salaris en arbeidsvoorwaarden geen aanpassingen gaan plaatsvinden voor de werknemers die onder deze cao vallen.

Voor deze medewerkers op wie deze cao FF van toepassing is, maar ook voor de overige medewerkers binnen geheel Sodexo, is het volgende Tijdelijk Sociaal plan Sodexo overeengekomen.

Tijdelijk Sociaal plan voor geheel Sodexo tot 1 januari 2021

Dit Tijdelijk Sociaal plan voor geheel Sodexo tot 1 januari 2021 heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze oplossen van aanzienlijke acute werkgelegenheidsproblematiek die helaas is ontstaan als gevolg van Corona. Kern hierin is het voor zover mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen door zo veel mogelijk van werk-naar-werk te begeleiden. Sodexo streeft er hiermee steeds naar om het meest ongewenste scenario van gedwongen vertrek van medewerkers zo veel mogelijk te voorkomen. Sodexo geeft dit vorm door optimale mobiliteitsbegeleiding vanuit een centraal regieteam die vanuit de (UWV-)regio's worden ondersteund. Nu banen verdwijnen en daarmee baanbehoud, is zo veel mogelijk werkbehoud het doel via in- en externe herplaatsing. Daarbij laat Sodexo een betrokken medewerker die kiest voor vertrek in aanmerking komen voor een hogere vergoeding conform het volgende drie fasenmodel.

Drie fasenmodel

Met de vakbonden zijn we de volgende percentages van de transitievergoeding in de volgende fasen van het Tijdelijk Sociaal plan Sodexo overeengekomen (zie voor de toelichting de tekst hieronder):

Fase 1a	= 160%
Fase 2 (zonder fase 1 open)	= 150%
Fase 2 (met fase 1a open)	= 145%
Fase 2 (met fase 1b open)	= 125%

Gezien de urgente situatie die nu is ontstaan en het belang van werk-naar-werkbegeleiding om zo veel mogelijk grote aantallen gedwongen ontslagen te voorkomen, gaan we hieronder in op de fasen die direct aan de orde zijn, te weten fase 1.B, fase 2 en fase 3. Partijen stellen vast dat we hiermee de meeste kans maken om het minst gewenste scenario van het gedwongen vertrek van medewerkers steeds zoveel mogelijk te proberen te voorkomen:

- **Fase 1.B:** Fase 1.B vangt aan op de dag dat medewerkers worden geïnformeerd over deze fase en hen wordt gevraagd of zij al dan niet passende functies aangeboden willen krijgen, welke keuze invloed heeft op de hoogte van de transitievergoeding. Sodexo kiest voor vroegtijdige in- en externe herplaatsing inclusief de hierop toegespitste stimuleringsregeling voor medewerkers die werkzaam zijn op onder meer sites, locaties, vestigingen en/of afdelingen waar boventalligheid gaat ontstaan. Deze stimuleringsregeling bedraagt bij het aanvaarden van een eerste aanbod voor een passende functie 15% van de transitievergoeding. Als de medewerker deze eerste aangeboden passende functie niet accepteert, kan hij ook kiezen voor vertrek voor een bedrag ter hoogte van 20% van de transitievergoeding. Deze percentages dalen bij een tweede aangeboden passende functie naar respectievelijk 5 en 10% van de transitievergoeding. Voor een medewerker heeft het consequenties als hij 2 keer een passende functie weigert (zie hierna). Een medewerker kan daarom ook kiezen voor vrijwillig vertrek waarbij hij bij aanvang van fase 1.B. aangeeft dat hij geen banen aangeboden wil krijgen. Hierbij levert eerder vertrek hem dan een hogere vergoeding op. Dit is als volgt opgebouwd:

- 35% van de Transitievergoeding bij afgerond vertrek voor 15 augustus 2020;
- 25% van de Transitievergoeding bij afgerond vertrek voor 15 september 2020; en
- 20% van de Transitievergoeding bij afgerond vertrek in de periode erna.

Fase 1.B. staat als uitgangspunt open tot uiterlijk 15 dagen voor aanvang van fase 2.

- **Fase 2:** Direct vertrek bij boventalligheid. Als Fase 1.B. open is geweest en er zijn volgens Sodexo niet voldoende medewerkers vrijwillig vertrokken, gaat deze fase in (tenzij gebruik wordt gemaakt van de tNOW, zie hierna). Dit start op de dag dat Sodexo aan de medewerker vertelt dat hij boventallig is. Dan start ook de interne herplaatsingstermijn van 1 maand. In deze fase kan de medewerker vertrekken met een vaststellingsovereenkomst waarin een vergoeding van 125% van de transitievergoeding is opgenomen. Deze vergoeding bedraagt 150% als Fase 1.B. niet open heeft gestaan.

Deze fase staat 14 dagen open vanaf het moment van de genoemde mededeling;

- **Fase 3:** Ontslag via de ontslagcommissie (zie hieronder voor uitgebreide toelichting). Deze fase geldt enkel voor medewerkers die niet zijn vertrokken in fase 1.B. dan wel 2. Hiertoe wordt de ontslagcommissie ingeschakeld. De vergoeding bedraagt dan 110% van de transitievergoeding. Deze fase start 29 dagen na de start van fase 2.

Passende functie

De definitie van passende functie in fase 2 is identiek aan de definitie van passende functie zoals opgenomen in het Sociaal Sodexo FF dat op 1 juli jl. is geëindigd, waarbij de afbouwregeling voor 5 jaar wordt ingekort tot 2,5 jaar in de vorm van een persoonlijke toeslag zonder dat dit financieel nadelige gevolgen voor de medewerker heeft.

Voor fase 1.B. van het Tijdelijk Sociaal plan Sodexo is de definitie en de afbouwregeling (niet zoals in de genoemde fase 2, maar 15% (in plaats van 10%) stimuleringsregeling bij de 1^e aangeboden passende functie) van passende functie gewijzigd in het kader van de optimale herplaatsing van werk naar werk met korte doorlooptijden gezien het forse banenverlies dat op ons af komt door Corona. De passende functie is hier dan ook als volgt vormgegeven.

Een passende functie in fase 1.B. betreft een in- dan wel externe functie die de medewerker direct dan wel met enige om-, her- en/of bijscholing kan verrichten. Hierbij kan ook gedacht worden aan banen in andere sectoren (zoals schoonmaak door medewerkers die nu in catering werken). Verder zijn hieraan de volgende criteria toegevoegd die een functie passend maken:

- De functie heeft te voldoen aan het reistijd criterium van het UWV wat in dit geval betekent dat 1 uur enkele reis acceptabel wordt gevonden dan wel meer reistijd als er nu ook al meer reistijd is.
- Het verschil in loon bedraagt maximaal 10% van het huidige basisuurloon ten opzichte van het basisuurloon in de passende functie.
- Een externe passende functie mag geen uitzendbeding hebben.
- Een externe passende functie moet duurzaam zijn, hetgeen betekent dat dit geen tijdelijk werk zoals seizoenswerk en projecten voor de duur van maximaal 6 maanden betreft.
- Andere werktijden en/of roostervrije dagen zijn geen reden om een passende functie te weigeren. Dit geldt wel voor werken in de nacht zijnde tussen 00.00 en 06.00 uur voor medewerkers die dit nu niet doen.

2-wekelijks hebben partijen overleg over de stand van zaken van de herplaatsingen in Fase 1.B. Hierin worden ook eventueel evident onredelijke en onbillijke gevallen opgelost en onvoorziene situaties bekeken.

Als de medewerker voor wie deze fase 1.B is opgezet gedetacheerd kan worden, werkt hij hieraan mee. Als deze detachering als passende functie te beschouwen is, gelden hiervoor dezelfde afspraken als voor het weigeren van passende functies.

De medewerker die in fase 1.B een baan in-/extern aanvaardt dan wel vertrekt, krijgt de gelegenheid om aan te geven dat hij een jaar lang voorrang boven externe sollicitanten wil blijven behouden bij vacatures die overeenkomen met zijn huidige functie binnen Sodexo. Als de medewerker dit aangeeft, wordt hij geregistreerd en ontvangt hij een jaar lang de interne vacatures met als streven bij voorkeur 2 weken voordat deze extern worden opengesteld.

Maatregelen andere sectoren

Partijen treden in elk geval met elkaar in overleg als er vanuit de overheid en/of relevante sector verdere ondersteunende maatregelen komen en/of (tijdelijk) de wetgeving wijzigt, waarvan wij als Sodexo graag gebruik wensen te maken. Aanvullende maatregelen vanuit de overheid dan wel sector waarvoor de medewerker in aanmerking komt, worden als uitgangspunt door Sodexo toegepast. Hierbij kan geen sprake zijn van hogere vergoedingen voor de medewerker ten nadele van Sodexo, tenzij Sodexo hiermee uitdrukkelijk schriftelijk instemt.

Als fase 2 na fase 1B onverhoopt nodig zou zijn, gaat dit van start zo snel als Sodexo dit redelijkerwijs nodig acht als onverhoopt duidelijk zou worden dat de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (hierna: tNOW) niet geldt voor de onderneming waar de betreffende medewerkers werkzaam zijn. Als de tNOW wel geldt voor de onderneming waar de betreffende medewerkers werkzaam zijn, start fase 2 zo snel als Sodexo dit redelijkerwijs nodig acht en als uitgangspunt na de tNOW.

Regeling eerder met pensioen

Partijen hadden ook aandacht voor de mogelijkheid voor medewerkers om eerder met pensioen te gaan (naast genoemde eventuele aanvullingen uit andere sectoren).

Voor de medewerkers op wie dit van toepassing is, biedt onze pensioenregeling bij Nationale Nederlanden in ieder geval deze mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan. Daarnaast heeft een grote groep "oudere" medewerkers pensioenen opgebouwd die op 65 jaar ingaan (soms op 62) en dus al eerder tot uitkering komen. Er zou in dit geval dan mogelijk een AOW-gat aan de orde kunnen

zijn. Inzicht geven in de (persoonlijke) situatie van de medewerker geeft waarschijnlijk ‘rust’ dat eerder uittreden financieel mogelijk is. Dit inzicht is te geven voor en door medewerkers een overzicht uit mijnpensioenoverzicht.nl te laten downloaden.

Om fiscale redenen is het niet mogelijk alleen medewerkers die eerder met pensioen willen een aparte financiële incentive te geven. Uiteraard hebben medewerkers die eerder met pensioen willen gaan – net als alle andere medewerkers – recht op een vergoeding als zij in fase 1.B. niet wensen een baan aangeboden te krijgen. Die vergoeding bedraagt, afhankelijk van het bovengenoemde moment van vertrek, dan ook 35%, 25% dan wel 20% van de transitievergoeding. Dit bedrag zal worden gemaximeerd op het bedrag aan loon dat de medewerker zou ontvangen tot de AOW-datum. De medewerker die hiervoor kiest, heeft dan de mogelijkheid om – in plaats van de transitievergoeding uit te laten keren bij uitdiensttreding en direct (tot 52%-)belasting verschuldigd te zijn – fiscaal voordelig de transitievergoeding te storten in zijn pensioenregeling (binnen de fiscale grenzen en de grenzen van de pensioenregeling) om zijn “pensioengat” door eerder uittreden (deels) aan te vullen.

Toelichting vanuit Nationale Nederlanden:

Eerder met pensioen
U kunt de keuze maken om uw pensioen eerder in te laten gaan dan op uw 67^e. Dat betekent wel dat uw ouderdomspensioen lager wordt. U mag ook een deel van uw pensioen eerder laten ingaan.

Later met pensioen
In overleg met uw werkgever kan u kiezen om langer door te werken. Als u dat wilt, dan kunt u uw ouderdomspensioen uitstellen totdat u echt met pensioen gaat. Als u later met pensioen gaat, dan krijgt u een hoger ouderdomspensioen. U mag ook een deel van uw pensioen later laten ingaan.

Beginnen met een hoger of lager pensioen
U kunt de keuze maken om eerst een paar jaar een hoger ouderdomspensioen te ontvangen en daarna een lager ouderdomspensioen. U kunt er ook voor kiezen om eerst een paar jaar een lager ouderdomspensioen te ontvangen en daarna een hoger ouderdomspensioen.

Let op! Als u ruilt, eerder met pensioen gaat of kiest voor een hoger of lager pensioen kunt u dit niet meer veranderen. Meer informatie vindt u in het [pensioenreglement](#).

Op mijn.nn.nl kunt u over deze keuzes voorbeeldberekeningen maken. U kunt daar ook een offerte aanvragen.

Pensioenvergelijker
Wilt u uw pensioenregeling vergelijken? Kijk dan op nn.nl/bewustpensioen (onder Documenten).

Ontslagcommissie

Partijen richten een ontslagcommissie in met elkaar. Gedetailleerde uitwerking volgt nog. Duidelijk is echter al dat hierin de volgende zaken in elk geval geregeld worden:

- A. Afspiegelen per vestiging. De locatiecodes van Sodexo gebruiken we voor het bepalen van de vestiging als uitgangspunt, waarbij bij grotere eenheden soms meerdere locatiecodes tot 1 locatie leiden. Dit sluit hiermee dan ook goed aan op de praktijk waarbij medewerkers qua verleden, werkwijze, klantgedrag en reisbeweging aan deze locatie gekoppeld zijn.
- B. Medewerkers die volgens de ontslagcommissie 2 keer een passende functie weigeren, verliezen hun recht op een vergoeding en komen bij de afspiegeling bovenaan te staan (zij zullen als eerste worden ontslagen). Als zij de (2^e) passende baan zouden hebben geaccepteerd, had er immers geen boventalligheid aan de orde hoeven komen. Bij onverhoopte boventalligheid willen we de welwillende werkgerichte medewerkers hiervan dan ook niet de dupe laten zijn.

Deze commissie komt dan in tijd in de plaats van de UWV-procedure en daarmee pas in fase 3 van ons Sociaal plan aan de orde.

Vakantiedagen

Opbouw is afbouw vanaf 1 juli 2020 voor de medewerkers als er niet meer wordt gewerkt. Als de medewerker nog (deels) zou werken, is dit (naar rato) niet van toepassing. Dit kwamen we overeen met de volgende aanvullende afspraken:

- De medewerker roostert zijn vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 juli tot en met 1 november 2020 in voor 1 november 2020. Hierbij vervallen deze dagen als dit onverhoopt per 1 november a.s. niet is gebeurd. Als het dienstverband eerder bij beëindigingsovereenkomst (BOV) is beëindigd, vervallen deze dagen bij de einddatum van die overeenkomst.
- De door de medewerker reeds geplande vakanties en de vakanties van meer dan 4 dagen die hij nog gaat opnemen, worden afgetrokken van het vakantiesaldo van voor 1 juli 2020. Uitzondering hierop is dat deze dagen ontoereikend zouden zijn, waarbij de medewerker in dat geval zijn dagen vanaf 1 juli tot 1 november a.s. hiervoor mag inzetten.

Opzegtermijn

Via de afwijkmogelijkheid van artikel 7:672 leden 7 en 8 BW wordt de opzegtermijn voor Sodexo in het kader van dit Tijdelijk Sociaal plan Sodexo in alle gevallen op een maand gesteld, waarbij niet tegen het einde van de kalendermaand hoeft te worden opgezegd (de maand gaat direct lopen). Medewerkers die de beëindigingsovereenkomst (BOV) tekenen krijgen de opzegtermijnen boven deze maand die ze anders zouden hebben gehad als ze te kapitaliseren geldbedrag ineens uitgekeerd.

Medewerkers op wie cao KLM (deels) van toepassing is

Aan de medewerkers op wie de cao KLM (deels) van toepassing is, wordt dit Tijdelijk Sociaal plan Sodexo ter informatie ter beschikking gesteld. Hierbij is het aan deze medewerkers om uiterlijk in juli 2020 expliciet aan de HR directeur aan te geven of zij hiervan gebruik wensen te maken. Bij het uitblijven van een reactie van deze medewerker, is dit Tijdelijk Sociaal plan Sodexo in ieder geval en exclusief van toepassing.

Overige afspraken

Partijen hebben besproken dat zij tijdens de looptijd van deze cao onderzoek blijven verrichten om nadelige gevolgen voor werknemers bij contractwisseling te voorkomen. De Code Verantwoordelijk Marktgedrag wordt in dit onderzoek meegenomen.

Partijen zullen deze afspraken vervatten in een integrale tekst voor een cao en een sociaal plan die zal worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Partijen hebben dit protocol voor akkoord ondertekend in juli 2020:

Sodexo:	FNV:	Horecabond FNV	CNV Vakmensen:
Alice Diels	Jan van den Brink	Johan Bijlsma	Michiel Wallaard