

PRINCIPEAKKOORD SOCIAAL PLAN VOLKERWESSELS

Het huidige sociaal plan VolkerWessels eindigt per 31 december 2019. Op 15 november 2019 hebben VolkerWessels, FNV, CNV, HZC en COR VolkerWessels (hierna: "Partijen") overlegd over verlenging van het sociaal plan en hebben daartoe, met inachtneming van de onderstaande punten en overwegingen, een principeakkoord bereikt.

- Het Mobiliteitscentrum is de kern van het sociaal plan: begeleiden van werk naar werk waarmee wordt ingespeeld op de grootste impact van het noodgedwongen ontslag. Partijen onderstrepen het belang en het succes van het Mobiliteitscentrum en de continuering daarvan.
- Per 2020 wijzigt als gevolg van wetgeving deels de Transitievergoeding.
 - Medewerkers tot en met 2 dienstjaren krijgen een Transitievergoeding. Zij gaan erop vooruit;
 - Voor medewerkers met 3 tot en met 10 dienstjaren blijft de Transitievergoeding ongewijzigd. Voor hen verandert er niets;
 - Voor medewerkers met 11 dienstjaren en meer wordt de Transitievergoeding verlaagd, vanwege:
 - ❖ vervallen overgangsregeling van vijf jaar voor medewerkers van ouder dan 50 jaar met meer dan 10 dienstjaren;
 - ❖ verlaging opbouw van $\frac{1}{2}$ maandsalaris naar $\frac{1}{3}$ maandsalaris per dienstjaar.
- VolkerWessels vindt het principiële onjuist en ongewenst om het vervallen van de overgangsregeling voor medewerkers ouder dan 50 jaar (deels) te compenseren. Immers het karakter van een overgangsregeling is dat deze bedoeld is als tijdelijke overbrugging. Een overgangperiode van vijf jaar is afdoende. Bovendien zou dit leeftijdsdiscriminatie zijn en derhalve in strijd met wetgeving.
- Aangezien de wettelijke verlaging van de opbouw wijziging van de Transitievergoeding vooral de oudere medewerkers met een langdurig dienstverband treft, waarbij sprake kan zijn van een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, is VolkerWessels bij uitzondering bereid om de verlaging van de opbouw deels te vergoeden. Dit betekent dat partijen overeengekomen zijn dat naast ongewijzigde continuering van huidige Artikel 8 ("Transitievergoeding"), huidige Artikel 9 ("Eenmalige uitkering") en huidige Artikel 10 ("Versnellersregeling") boventallige medewerkers in aanmerking kunnen komen voor een eenmalige extra uitkering (nieuw Artikel 10: "Eenmalige extra uitkering").

De verlaging van de Transitievergoeding is circa 0,7 bruto weksalaris per dienstjaar. Indien er een sociaal plan wordt overeengekomen met de looptijd van één kalenderjaar (1 januari 2020 tot en met 31 december 2020) is VolkerWessels bereid om dit verschil te delen. Dit betekent dat de medewerker een extra uitkering ontvangt van 0,35 bruto weksalaris per dienstjaar boven de 10 dienstjaren.

Voorbeeld: een medewerker met 30 dienstjaren ontvangt dan conform nieuw Artikel 10 een eenmalige extra uitkering van $30 - 10 = 20 \times 0,35 \times \text{bruto weksalaris} = 7 \text{ bruto weksalarissen}$.

Indien een sociaal plan wordt overeengekomen met de duur van drie kalenderjaren (1 januari 2020 tot en met 31 december 2022) is VolkerWessels bereid om genoemde uitkering van 0,35 bruto weksalaris per dienstjaar boven de 10 dienstjaren te verhogen naar 0,5 bruto weksalaris per dienstjaar boven de 10 dienstjaren.

Voorbeeld: een medewerker met 30 dienstjaren ontvangt dan conform nieuw Artikel 10 een eenmalige extra uitkering van $30 - 10 = 20 \times 0,5 \times \text{bruto weksalaris} = 10 \text{ bruto weksalarissen}$.

- Aangezien de eenmalige extra uitkering (conform nieuw Artikel 10) wordt gegeven vanwege de achteruitgang ten opzichte van het huidig sociaal plan (als gevolg van de verlaagde Transitievergoeding), vinden Partijen het principieel onjuist en onwenselijk dat een medewerker door deze eenmalige extra uitkering erop vooruit zou gaan ten opzichte van het huidig sociaal plan. Dit kan het geval zijn bij een hoger inkomen in combinatie met een langdurig dienstverband (te denken valt grofweg aan combinaties als een bruto jaarinkomen van € 50.000,- in combinatie met 40 dienstjaren, een bruto jaarinkomen van € 60.000 in combinatie met 35 dienstjaren et cetera). Daarom is de voorwaarde voor de eenmalige extra vergoeding (conform nieuw Artikel 10) dat dit niet leidt tot een hogere uitkering dan de medewerker op grond van het huidige sociaal plan zou hebben ontvangen. Indien dit wel het geval is, wordt – met inachtneming van het in de hierna volgende alinea gestelde – de eenmalige extra vergoeding (conform nieuw Artikel 10) verlaagd dan wel komt in zijn geheel te vervallen, de zogenoemde Maximeringsclausule.

De medewerker behoudt in het nieuwe sociaal plan te allen tijde volledig recht op huidig Artikel 8 (“Transitievergoeding”), huidig Artikel 9 (“Eenmalige uitkering”) en huidig Artikel 10 (“Versnellersregeling”) zoals deze thans staan vermeld in het huidig sociaal plan staan met looptijd tot en met 31 december 2019.

- Voor het overige blijft het sociaal plan inhoudelijk ongewijzigd, behoudens eventuele tekstuele actualisering.
- Het sociaal plan heeft een looptijd van één jaar (in combinatie met bovengenoemde uitkering van 0,35 bruto weksalaris) dan wel drie jaar (in combinatie met bovengenoemde uitkering van 0,5 bruto weksalaris). VolkerWessels en COR VolkerWessels hebben de uitdrukkelijke voorkeur voor een looptijd van drie jaar. Overige Partijen nemen nog een standpunt hierover in.
- Elk half jaar vindt er desgewenst tussen Partijen een informatief gesprek plaats waarbij vakbonden worden geïnformeerd over relevante organisatieontwikkelingen en de daarmee samenhangende toepassing van het sociaal plan en het mobiliteitscentrum.
- Het sociaal plan wordt aangemeld als Cao.
- Aan artikel 5, lid 2, wordt de volgende zin toegevoegd: “Partijen zullen in gezamenlijk overleg besluiten of genoemde verandering tot aanpassing van het sociaal plan dient te leiden”.
- VolkerWessels laat het sociaal plan door een externe deskundige juridisch toetsen.