

PRINCIPE AKKOORD SOCIAAL PLAN G4S CASH SOLUTIONS 11 APRIL 2012

Partijen, G4S Cash Solutions B.V. en G4S Cash Management B.V. te Utrecht (hierna: de werkgever) enerzijds, en de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds,

OVERWEGENDE DAT:

- de werkgever zich genoodzaakt ziet de overheadkosten structureel te verlagen met € 2 miljoen;
- de werkgever dit onder meer wil bereiken door € 1 miljoen te besparen door middel van reductie van het aantal arbeidsplaatsen;
- de werkgever ter zake de voorgenomen maatregelen op 6 maart 2012 het advies van de centrale ondernemingsraad heeft ingewonnen;
- de centrale ondernemingsraad op 22 maart 2012 positief heeft geadviseerd ter zake de voorgenomen reorganisatie onder de voorwaarde dat er een sociaal plan tot stand komt;
- de werkgever en de vakbonden in overleg zijn getreden en afspraken hebben gemaakt, welke zijn neergelegd in dit Sociaal Plan, en welke afspraken door de centrale ondernemingsraad worden onderschreven en als opvolging/invulling van zijn advies gelden;
- de werkgever op woensdag 11 april 2012 heeft besloten de reorganisatie conform adviesaanvraag uit te voeren en de centrale ondernemingsraad die dag hiervan schriftelijk, door middel van zijn gemotiveerde besluit, op de hoogte heeft gesteld;
- dit Sociaal Plan geldt voor alle werknemers die ten gevolge van het besluit van 11 april 2012 boventallig worden of zijn verklaard;

VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:

1. DEFINITIES

1.1 De werknemer

De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever in dienst is. Daar waar gesproken wordt over 'werknemer' wordt ook 'werkneemster' bedoeld.

1.2 De werkgever

G4S Cash Solutions B.V. te Utrecht en G4S Cash Management B.V. te Utrecht gezamenlijk.

1.3 CAO

De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Particuliere Beveiliging en de CAO GNS, geldig ten tijde van de inwerkingtreding van het Sociaal Plan en tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan.

1.4 De centrale ondernemingsraad

De centrale ondernemingsraad van werkgever.

1.5 Vervallen arbeidsplaats

Het vervallen van de arbeidsplaats van de werknemer ten gevolge van de door de werkgever voorgenomen maatregelen, zoals in de adviesaanvraag van 6 maart 2012 aan de ondernemingsraad zijn uiteengezet door de werkgever.

1.5a Boventallige medewerker

De werknemer aan wie zowel mondeling als schriftelijk is medegedeeld dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen.

1.6 Dienstjaren

Het aantal volle jaren waarin de betrokken werknemer per 1 juni 2012 onafgebroken bij werkgever in dienst is geweest. Voor de bepaling van het totaal aantal dienstjaren worden periodes van zes volle maanden of meer aangemerkt als een vol dienstjaar. Een direct aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen voorafgaande, onafgebroken en aantoonbare uitzendperiode telt zowel mee voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel (1.9) als bij de berekening van de ontslagvergoeding (3.3.1).

1.7 Leeftijd

De leeftijd in volle jaren van de werknemer op 1 juni 2012.

1.8 Peildatum

De gehanteerde peildatum voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel is vastgesteld op 10 april 2012.

1.9 Passende functie

Een functie, die gelet op de opleiding, ervaring en bekwaamheden van de werknemer en het beloningsniveau van de functie een voor de desbetreffende medewerker geschikte functie is. Ten aanzien van het beloningsniveau geldt dat een passende functie nimmer meer dan één salarisniveau hoger of lager is ingeschaald dan de laatstelijk door werknemer uitgeoefende functie.

2. UITGANGSPUNTEN SOCIAAL PLAN

2.1 Werkingssfeer en toepassing

Het Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer die tijdens de looptijd van het Sociaal Plan op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij de werkgever en die er schriftelijk over is geïnformeerd dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen ten gevolge van de door de werkgever voorgenomen maatregelen, zoals in de adviesaanvraag van 6 maart 2012, die als bijlage bij dit Sociaal Plan is gevoegd, aan de ondernemingsraad zijn uiteengezet door de werkgever.



2.2 Werkingsduur

Het Sociaal Plan treedt met ingang van 1 april 2012 in werking en is van toepassing tot en met 31 december 2012.

In onderling overleg en met wederzijds goedvinden kan door partijen worden besloten de werkingsduur van het Sociaal Plan te verlengen.

2.3 Overleg

Partijen zullen zo vaak als één van hen dit nodig acht overleg plegen over de uitvoering van dit Sociaal Plan. Werkgever informeert de andere partijen bij dit Sociaal Plan en de centrale ondernemingsraad gevraagd en periodiek ongevraagd over de voortgang van de uitvoering van dit Sociaal Plan.

3. VERTREKREGELINGEN BIJ ONTSLAG

3.1 Mededeling ontslag

De werkgever zal de werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen op woensdag 11 april 2011 mondeling en schriftelijk informeren.

3.2 Ontslagprocedure en einddatum

Bij het bepalen van de afvloeiingsvolgorde is het afspiegelingsbeginsel, zoals bedoeld in het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels van het UWV WERKbedrijf toegepast. De centrale ondernemingsraad is op woensdag 11 april 2012 inhoudelijk geïnformeerd over de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, de wijze waarop gekomen is tot de vaststelling van uitwisselbare functies en de afvloeiingsvolgorde.

De werkgever streeft ernaar door middel van een zogeheten ontbindingsprocedure de arbeidsovereenkomsten met de werknemers van wie de arbeidsplaats komt te vervallen of is vervallen, te beëindigen met ingang van 1 juni 2012. Uiterlijk op vrijdag 13 april 2012 zal daartoe door of namens de werkgever een verzoekschrift ex artikel 7:685 BW worden ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemers op grond van gewichtige redenen, inhoudende zodanige veranderingen van de omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2012 dient te worden ontbonden.

Tot de datum waarop partijen overeenstemming bereiken over een vaststellingsovereenkomst, zoals bedoeld in de volgende alinea van dit artikel, dan wel tot de datum waarop het dienstverband is geëindigd, is het mogelijk dat de ontslag aangezegde werknemer herplaatst wordt in een andere passende functie bij werkgever of een aan werkgever gelieerde onderneming (dit laatste uitsluitend ter beoordeling van de gelieerde onderneming). Herplaatsing in een passende functie nadat partijen een vaststellingsovereenkomst hebben gesloten, vindt uitsluitend plaats met instemming van werknemer. In geval van herplaatsing vervallen de aanspraken van werknemer op grond van dit sociaal plan, doch

in geval er sprake is van een lager te verdienen nieuw salaris is de financiële compensatie (art. 3.3.1) naar rato (te bepalen aan de hand van het salarisverlies) van toepassing.

De werknemer die ontslag is aangezegd en die instemt met de gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2012 wordt - vanaf de dag waarop een en ander door middel van een vaststellingsovereenkomst is vastgelegd - vrijgesteld van werk met behoud van zijn volledige salaris inclusief emolumenten (hieronder valt niet een eventuele onkostenvergoeding o.i.d.) tot voormelde einddatum van de arbeidsovereenkomst.

3.3 Financiële regelingen

3.3.1 Werknemer

De boventallig verklaarde werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen en met wie de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden komt in aanmerking voor een bruto ontbindingsvergoeding op basis van kantonrechttersformule, waarbij C wordt gesteld op 1,25. Ter zake wordt afgeweken van de neutrale kantonrechttersformule, mede gezien de achtergrond van de reorganisatie en de korte termijn waarop ontbinding van de arbeidsovereenkomsten wordt gevraagd (1 juni 2012). Voor de bepaling van het salaris in dit verband wordt gekeken naar het kale bruto maandsalaris, zoals dat geldt op de laatste dag van het dienstverband, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en de overige vaste inkomenscomponenten, een en ander conform de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechtters, zoals deze geldt met ingang van 1 januari 2009.

4. OVERIGE PUNTEN

4.1 Vacatures bij werkgever en gelieerde bedrijven

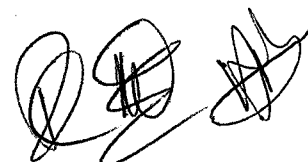
Mochten er zich in de periode 1 april 2012 tot 1 januari 2013 vacatures voordoen bij de werkgever, dan zullen (ex-)werknemers wier arbeidsovereenkomst krachtens dit Sociaal Plan zijn ontbonden en voor wie de opengevallen functie als passend kan worden bestempeld, worden uitgenodigd om te solliciteren. G4S zal zich er voor inspannen dat boventallige werknemers ten opzichte van externe sollicitanten bij de invulling van vacatures bij zusterbedrijven een voorrangspostie kunnen innemen.

4.2 Getuigschrift

Aan de vertrekkende werknemer wordt op verzoek een in positieve bewoordingen opgesteld getuigschrift verstrekt. Referenties zullen hiermee in overeenstemming zijn.

4.3 Bemiddeling

De werkgever zal de boventallige werknemer in contact brengen met bureaus die kunnen bemiddelen naar werk elders. Hiermee wordt werknemer de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van een professionele bemiddeling van werk naar werk, te verzorgen door een of meer door de werkgever aanbevolen bemiddelingsbureau('s).

Handwritten signatures in black ink, consisting of several stylized, overlapping scribbles.

4.4 Studiekosten/kosten leaseauto

Studiekosten of kosten ter zake het vervroegd inleveren van de leaseauto zullen niet worden verhaald op de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in het kader van de onderhavige reorganisatie is beëindigd.

4.5 Vakantie-/verlofdagen

Een eventueel bij het einde van de arbeidsovereenkomst openstaand tegoed aan vakantie- en/of verlofdagen wordt bij het einde van het dienstverband in het kader van de eindafrekening uitbetaald.

4.6 Bedrijfseigendommen

Alle bedrijfseigendommen waaronder een leaseauto, telefoon en laptop dienen op donderdag 31 mei 2012 te worden ingeleverd, tenzij de arbeidsovereenkomst eerder eindigt. Ditzelfde geldt voor vertrouwelijke documenten/informatie.

4.7 Postcontractuele verplichtingen

Postcontractuele verplichtingen zoals een geheimhoudingsbeding en/of een concurrentiebeding, blijven – voor zover tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig overeengekomen - na het einde van de arbeidsovereenkomst onverminderd van kracht. Echter, de werkgever zal zich ten aanzien van een eventueel geldend concurrentiebeding soepel opstellen en zal de werknemer hieraan alleen houden als sprake is van reële vrees voor schending van de belangen van de werkgever.

4.8 Collectieve verzekeringen

De werkgever zal ervoor zorgen dat ontslagen werknemers, die deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering, deze deelname, indien gewenst, zoveel als mogelijk onder dezelfde voorwaarden, die golden tijdens de duur van het dienstverband kunnen voortzetten.

4.9 Juridische kosten en vakbondslidmaatschap

Werkgever vergoedt door de boventallige medewerker daadwerkelijk gemaakte juridische kosten tot een bedrag van 400 euro exclusief BTW (op factuurbasis). Voor boventallige werknemers die op moment van afsluiten van dit Sociaal Plan lid zijn van één van de bij deze regeling betrokken vakbonden vergoedt werkgever eenmalig de jaarcontributie van het lidmaatschap van deze vakbond, thans bepaald op een bedrag van circa € 200,-, eveneens op basis van een factuur.

4.10. Hardheidsclausule

In de gevallen waarin deze regeling niet voorziet dan wel de toepassing hiervan individueel tot een onbillijke situatie zou leiden, zal werkgever, zulks ter hare beoordeling, in overleg met de betrokken werknemer en na het inwinnen van advies van de Begeleidingscommissie in gunstige zin kunnen afwijken van het Sociaal Plan.

De directie van werkgever benoemt een Begeleidingscommissie ter bevordering van een correcte uitvoering van dit Sociaal Plan. De commissie bestaat uit drie leden, te weten:

- één lid te benoemen door de directie;
- één lid te benoemen door de vakorganisaties uit de leden van de centrale ondernemingsraad;
- één lid te benoemen door voormelde twee leden in gezamenlijk overleg.

De Begeleidingscommissie houdt toezicht op de goede uitvoering van het Sociaal Plan en de toepassing van de hardheidsclausule. Geschillen hierover, die niet in onderling overleg kunnen worden opgelost, kunnen door partijen worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie, die advies uitbrengt aan de directie. De bevoegdheid van de Begeleidingscommissie betreft niet het ontslag zelf: ten aanzien van alle zaken verband houdende met of voortvloeiende uit de door G4S geëntameerde ontbindingsprocedures is uitsluitend de kantonrechter bevoegd.

De directie verstrekt de Begeleidingscommissie alle relevante informatie. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke en zakelijke informatie waarover zij bij de uitvoering van hun taak hebben kunnen beschikken, voor zover zij kunnen aannemen dat bekendmaking van dergelijke informatie ofwel de betrokkenen ofwel werkgever schade zou kunnen berokkenen.

4.11 Verstrekking Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan zal zo spoedig mogelijk na ondertekening door partijen aan de boventallige werknemers worden verstrekt.

Aldus overeengekomen in vijfvoud op 11 april 2012 te Utrecht

G4S Cash Solutions B.V.

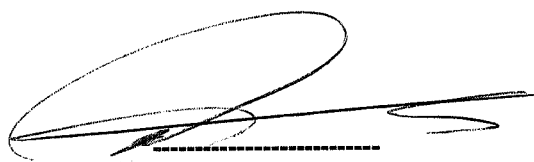
G4S Cash Management B.V.

Vakorganisaties

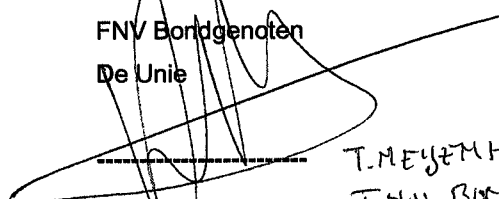
CNV Dienstenbond

FNV Bondgenoten

De Unie




naam *D. TAVIS,*
HR DIRECTEUR.

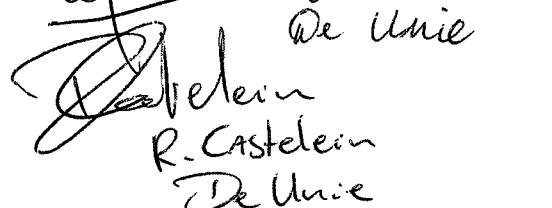


namen

T. MEIJERHUIJS
FNV BONDGENOTEN



M. Hoelscher
De Unie



R. Castelein
De Unie