

Overgangsprotocol
Essent - Smits

31 januari 2011
10CPB.0074

1	Algemeen	3
2	Personele transitie.....	3
3	Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden.....	4
3.1	Algemeen	4
3.2	Salaris en functieniveau.....	4
3.3	Werkgelegenheidsgarantie en bovenwettelijke WW	4
3.4	Faillissement Smits	5
3.5	Resultaatafhankelijke Uitkering (RAU) en Resultaatafhankelijke Beloning (RAB) ..	5
3.6	Levensloopbijdrage	6
3.7	Vergoeding Telewerken	6
3.8	Jubileumuitkering	6
3.9	Diensttijd	6
3.10	Opleidingsafspraken	6
3.11	Individuele afspraken	6
3.12	Eenmalige afkoop	7
4	Hardheidsclausule	7



1 Algemeen

Essent is voornemens haar activiteiten energie advies- en inspectieactiviteiten (onderdeel van de business unit ELES) te verkopen aan Smits. De contractpartijen zijn het over deze koop en verkoop eens.

De Centrale Ondernemingsraad van Essent is geïnformeerd en om advies gevraagd inzake deze verkoop.

In verband met de overgang van de werknemers van Essent die werkzaam zijn voor Energie Advies en Inspectie inclusief de daarbij ondersteunende diensten Sales en Sales Support, en die in dienst zullen treden bij Smits en in verband met de arbeidsvoorwaardelijke aspecten die als gevolg van de overgang naar Smits optreden zijn partijen dit Overgangsprotocol overeengekomen. Uitgangspunt bij dit Overgangsprotocol is dat de werknemers hun werk volgen.

Het streven is per 1 maart 2011 (beoogde datum van overgang) alle betrokken werknemers over te dragen aan Smits. Het protocol beoogt uitsluitend de personele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de overgang van de betrokken werknemers van Essent naar Smits te regelen.

Dit Overgangsprotocol is vastgesteld in overleg tussen Essent, Smits en de bij Essent betrokken vakorganisaties. De directie van Smits en Essent zal de verplichtingen die voortvloeien uit het Overgangsprotocol nakomen c.q. uitvoeren.

2 Personele transitie

Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaan over naar Smits en krijgen daar eveneens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er is geen sprake van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Voor werknemers die ouder zijn dan 55 jaar op het moment van overgang geldt dat zij de keuze krijgen voorgelegd om ofwel in dienst te treden bij Smits, ofwel in dienst te blijven bij Essent en gedetacheerd te worden bij Smits.

In de bijlage is een overzicht van de betrokken Essent werknemers opgenomen.

Door de overgang vervallen alle betrekkingen met Essent, met uitzondering van wettelijke verplichtingen tussen partijen. De werknemers worden geacht op het moment van de overdracht c.q. overgang uit dienst te zijn getreden bij Essent en gelijktijdig in dienst te zijn getreden bij Smits.

3 Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

3.1 Algemeen

Aan de werknemers die overgaan van Essent naar Smits wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden door Parkstad Energiediensten BV ("Smits"), waarin de feitelijke datum van indiensttreding zal zijn vermeld (streefdatum 1 maart 2011). Er zal geen sprake zijn van een proeftijd.

Pensioen

De werknemers blijven deelnemer in het ABP-pensioenfonds. Dit zal worden bereikt via het aanvragen van een vrijwillige aansluiting bij het ABP.

Arbidsvoorwaarden

Op de arbeidsovereenkomst van de werknemers die overgaan zullen vanaf het moment van overgang de arbeidsvoorwaarden van Smits van toepassing zijn. Dit zijn de CAO Metaal en Techniek (Technisch Installatiebedrijf), evenals de bedrijfsregelingen van Smits, zoals die luiden of komen te luiden op en vanaf het moment van overgang (1 maart 2011).

Bij de aanbieding van de arbeidsovereenkomst wordt de toepasselijkheid van dit Overgangsprotocol vermeld, evenals de krachtens dit Protocol gemaakte afspraken.

De werknemers die overgaan van Essent naar Smits hoeven geen medische keuring en/of psychologische test te ondergaan.

3.2 Salaris en functieniveau

De werknemers die overgaan worden ingepast in het bij Smits bestaande salarisschema, zodanig dat het bruto-salaris van het Essent-salarisschema (inclusief de garantietoelage salaris, zoals geldend op het moment van overgang), wordt gegarandeerd, evenals de toegezegde en schriftelijk vastgelegde toekomstige salarisafspraken en de tot het salaris te rekenen garantietoelage salaris. De salarissen en de eventuele garantietoelage worden geïndexeerd volgens de reguliere collectieve salarismaatregelen bij Smits.

De werknemer wordt geplaatst in de Smits functieschaal behorende bij de door betrokkene te verrichten functie. Van inschaling in de functieschaal kan worden afgeweken indien opleidingsafspraken worden gemaakt om de betreffende werknemer binnen twee jaren geschikt te maken voor de aangeboden functie. De werknemer zal dan in de aanloopschaal van de betreffende functie worden ingeschaald.

3.3 Werkgelegenheidsgarantie en bovenwettelijke WW

Na de overgang is het Sociaal Plan Essent niet langer van toepassing op de werknemers. Om die reden geeft Smits alle overgaande, normaal functionerende Essentwerknemers, een werkgelegenheidsgarantie tot 1 september 2014.

In geval van ontslag door Smits wegens bedrijfseconomische redenen in de periode vanaf overgang tot 1 maart 2017 ontvangt de werknemer naast de wettelijke WW eveneens een bovenwettelijke WW-uitkering overeenkomstig de regeling van de CAO Energie.

3.4 Faillissement Smits

In geval van een faillissement van Smits in de periode van datum overgang tot 1 september 2014, hebben de werknemers die over zijn gegaan naar Smits de mogelijkheid om terug te keren naar Essent. Zij krijgen in dat geval de status van boventallige. Zij hebben daarmee dezelfde rechten en plichten als andere boventalligen binnen Essent zoals begeleiding door het Jobcenter en voorrang op passende interne vacatures. De werknemer die vanuit Smits terugkeert bij Essent als boventallige komt bij externe plaatsing, vrijwillig vertrek of bij het op eigen initiatief beëindigen van de begeleidingsperiode niet in aanmerking voor de mobiliteitspremie uit het Sociaal Plan Essent.

De werknemer die als boventallige terugkeert, heeft recht op het laatst verdiende salaris bij Smits maar maakt geen aanspraak op overige primaire of secundaire arbeidsvoorwaarden uit de bij Essent geldende CAO of bedrijfsregelingen.

3.5 Resultaatafhankelijke Uitkering (RAU) en Resultaatafhankelijke Beloning (RAB)

De RAU over 2010 zal – indien en voor zover van toepassing – door Essent worden uitbetaald bij de eindafrekening op basis van de gemiddelde uitkeringen over de jaren 2007, 2008 en 2009.

De RAB over 2010 zal – indien en voor zover van toepassing – door Essent worden uitbetaald bij de eindafrekening op basis van de uitkering over 2009.

De opportuniteit variabele beloning na overgang zal op de volgende manier afgebouwd worden:

- Over 2011 9,3% met een bodemgarantie van 2,7%.
- Over 2012 8,3% met een bodemgarantie van 2,7%.
- Over 2013 7,3% met een bodemgarantie van 2,7%.

Vanaf 2014 bedraagt de opportuniteit variabele beloning 6,3% danwel de hoogte van de opportuniteit die op dat moment geldt volgens het van toepassing zijnde beleid van Smits.

3.6 Levensloopbijdrage

De levensloopbijdrage van 1,8% die bij Essent maandelijks als een bruto bijdrage wordt uitbetaald wordt bij overgang naar Smits vervangen door een maandelijks uit te betalen bruto toeslag ter hoogte van 1,8% van het salaris. Deze toeslag maakt geen onderdeel uit van het salarisbegrip.

3.7 Vergoeding Telewerken

Werknemers behouden de vergoeding voor Telewerken die zij op het moment van overgang ontvangen zolang zij op dezelfde regelmatige basis blijven thuiswerken.

3.8 Jubileumuitkering

Indien een werknemer binnen 5 jaar na overgang een dienstjubileum bereikt waarvoor bij volgens de Essent-regeling wel een jubileumuitkering zou hebben gekregen, maar volgens de regeling bij Smits niet (10, 20, 30 jaar), ontvangt de werknemer hiervoor een compensatie ter hoogte van de jubileumuitkering die hij bij Essent zou hebben ontvangen.

Indien een werknemer binnen 5 jaar na overgang in aanmerking komt voor een jubileumuitkering bij Smits, maar deze uitkering lager uitvalt dan de uitkering die de werknemer bij Essent zou hebben ontvangen (40 jaar), ontvangt de werknemer een jubileumuitkering ter hoogte van de uitkering die hij anders bij Essent zou hebben gekregen.

3.9 Diensttijd

Als diensttijd bij Smits als bedoeld in artikel 18 van de CAO Metaal en Techniek (Technisch Installatiebedrijf) geldt mede de tijd die bij Essent als zodanig gold. Deze tijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

3.10 Opleidingsafspraken

Als de werknemer met Essent individuele opleidingsafspraken heeft gemaakt en de werknemer is al gestart met de betreffende opleiding, dan zal Smits de daarover gemaakte afspraken respecteren. De rechten en plichten die door partijen voortvloeien uit de schriftelijk gemaakte opleidingsafspraken neemt Smits over.

3.11 Individuele afspraken

Voor zover in dit Protocol niet anders geregeld is zullen alle overige individueel toegekende en schriftelijk bij Essent vastgelegde arbeidsvoorwaardelijke aanspraken door Smits worden gerespecteerd.

3.12 Eenmalige afkoop

Ter compensatie van de verschillen in arbeidsvoorwaardelijke pakketten tussen Essent en Smits (waaronder flexbudget, energiekorting, werkgeversbijdrage ziektekosten en vakantiedagen) ontvangen de betrokken werknemers eenmalig van Essent een bedrag van € 22.000,- (bruto en onafhankelijk van de deeltijdfactor), welke wordt uitgekeerd op het moment van overgang.

3.13 Vakantieverlofrechten

De op de datum van overgang bestaande individuele verlofaanspraken van de werknemers die overgaan, worden mee overgenomen naar Smits tot maximaal een verlofaanspraak van 20 dagen op basis van een fulltime dienstverband. Indien de werknemer op het moment van overgang naar Smits meer dan 20 dagen verlof heeft, wordt dit meerdere uitbetaald. De werknemer wordt de mogelijkheid geboden om dit bedrag fiscaal vriendelijk aan te wenden, bijvoorbeeld door storting in levensloop of een koopsompolis.

4 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin dit Overgangsprotocol niet voorziet dan wel toepassing ervan zou leiden tot individueel onbillijke situaties, kan van de bepalingen van dit Protocol worden afgeweken in een voor de werknemer gunstige zin. Deze beslissing wordt door de directies van Essent en Smits gezamenlijk genomen na overleg met de werknemer.

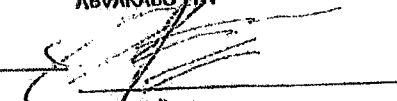
Overeengekomen te 's-Hertogenbosch op 31 januari 2011 en ondertekend door:

Essent ELES



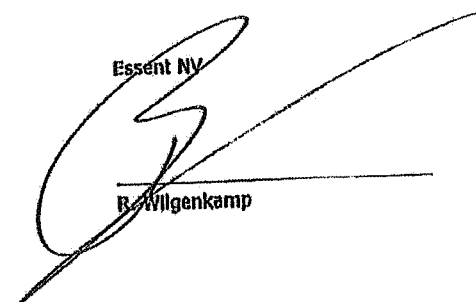
J. Rulter

ABVAKABO FNV



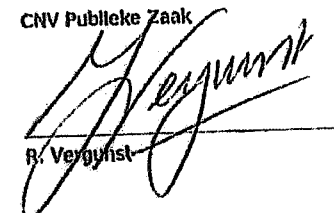
R. Cornelisse

Essent NV



R. Wilgenkamp

CNV Publieke Zaak



R. Vergunst

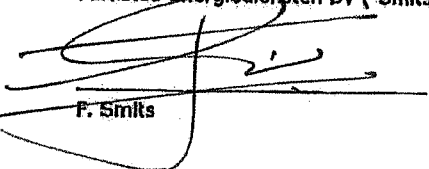
Overgangsprotocol Essent - Smits



-essent 

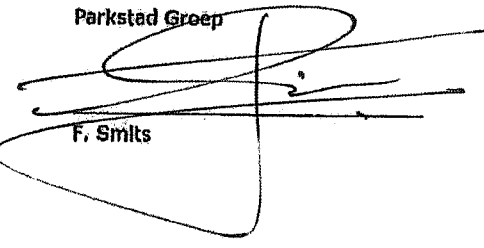
Parkstad Energiediensten BV ("Smits")

VMHP-N


F. Smits


G. Hoole

Parkstad Groep


F. Smits

