

- Cogas Energie-

Sociaal Statuut 2006/2009

“Van werk naar werk”

Almelo, juli 2006

Ondergetekenden:

De werkgever, Cogas Facilitair B.V., gevestigd te Almelo

Partij ter ener zijde

En

de werknemersorganisaties:

ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer

CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag

elk als partij ter andere zijde, verklaren dit Sociaal Statuut te zijn overeengekomen met ingang van

Getekend d.d.te Almelo

Namens

Cogas Facilitair B.V.

Namens

ABVAKABO FNV, mevrouw A. J. Stevens-Moes,

Namens

CNV Publieke Zaak, de heer M. Matser

1. INHOUD

1. INHOUD	3
2. CONSIDERANS	4
3. BEGRIPSBEPALING	5
4. DOELSTELLING	7
5. WERKINGSSFEER en GELDIGHEIDSDUUR	7
6. FORMATIEPLAATSENPLAN	7
7. PLAATSING EN BENOEMING	8
8. BOVENTALLIGHEID	10
9. FACILITEITEN TER BEVORDERING	
INZETBAARHEID EN MOBILITEIT	11
10. DUUR BEGELEIDINGSTRAJECT	13
11. BEZWAAR EN BEROEP	13
12. HARDHEIDSCLAUSULE	14
 Addendum	
I. REGELING BIJ FUSIE/OVERNAME BEDRIJF(SONDERDEEL)	15

2. CONSIDERANS

Partijen stellen dat bij het aangaan van dit Sociaal Statuut de volgende ontwikkelingen voorzien zijn:

- Cogas koopt, verkoopt en levert onder meer elektriciteit, gas, warmte en CAI in een zich sterk en snel wijzigende markt. Zij levert diensten aan derden, zoals het managen en exploiteren van Energie en Warmte installaties; onderhoudt deze installaties en adviseert hierin.
- Eén van de succesfactoren in de toekomst is de snelheid waarmee zij de verschillende producten en diensten weet te combineren en weet in te spelen op de klantwensen. Daarnaast geldt dat alert reageren op bewegingen in de marktvraag steeds kan leiden tot herziening van de indeling in productunits.
- De concurrerende markt vraagt een:
 - efficiënte, slagvaardige, klantgerichte kwaliteitsorganisatie;
 - versterking van de relatieve en absolute concurrentiepositie;
 - kostenreductie, waaronder personeelskosten.
- Overheidsbesluiten en marktontwikkelingen leiden voor Cogas tot noodzakelijke organisatieaanpassingen in het kader van de liberalisering van de energiemarkt en in het bijzonder de daarbij plaatsvindende wettelijke scheiding van de netwerk- en handelsfunctie, de opgelegde DTe-tariefkortingen en de versnelde (prijs)concurrentieverhoudingen.
- Cogas zal een verantwoorde formatie hanteren bij aanvang van het implementatieproces van splitsing. Bij een mogelijke fusie of overname zal een aanvullende regeling van toepassing zijn (zie addendum)
- Van werknemers wordt veranderingsbereidheid verlangd met betrekking tot het aanvaarden van ander, passend werk en andere werktijden.
- Cogas zal een sterke ondersteuning bieden aan medewerkers om zo goed als mogelijk continuïteit te bieden in werk en inkomen.

3. BEGRIPSBEPALING

Werkgever

Onder werkgever wordt verstaan Cogas Facilitair B.V.

Werknemer

Onder werknemer wordt verstaan de persoon die op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd bij werkgever werkzaam is.

De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd blijft voor de contractueel resterende duur in dienst en kan slechts beperkte aanspraken ontlenen aan dit Sociaal Statuut Gedurende de looptijd van het dienstverband kan betrokkene aanspraak maken op hoofdstuk 7, 8, en het addendum I met uitzondering van artikel 1.2g.

ENB-cao

De collectieve arbeidsovereenkomst Energie- en Nutsbedrijven

Formatieplaatsenplan

Een ten behoeve van de gewijzigde organisatie op te stellen indicatief overzicht van functies met een omschrijving van de daarbij te verwachten vereiste formatiecapaciteit, de inhoud van de functies, de eisen die aan de functies worden gesteld en het VIM-waarderingsniveau van de functies.

Functieaanbod

Het schriftelijk aanbieden van een functie aan werknemer door werkgever of bij boventalligheid door een andere werkgever.

Passende functie

Een functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, werk- en denkniveau, met in achtnaam van genoten opleiding alsmede werkervaring en omvang dienstverband, redelijkerwijs aan werknemer kunnen worden opgedragen. Het gaat daarbij om functies op gelijk niveau of één functieschaal lager.

Gelijke functie

Een functie die dezelfde is als de functie die de werknemer uitoefent op het moment van functieaanbod.

Gelijkwaardige functie

Een functie die naar het niveau van vakinhoudelijkheid, opleiding en VIM-waarderingsniveau overeenkomt met de functie die de werknemer uitoefent op het moment van functieaanbod.

Geschikte functie

Een functie die niet valt onder het begrip passende functie maar die werknemer bereid is te vervullen. Deze functie kan ook lager in schaal zijn. Wanneer werknemer herplaatst is in een functie met een lager schaalniveau, zal werkgever zich tot het uiterste inspannen om de werknemer weer een functie op het oorspronkelijke schaalniveau te laten verwerven. De

werknemer zal zich eveneens blijven inspannen om een functie te verwerven op het oorspronkelijke schaalniveau.

Ongewijzigde functie

Een functie waarvan het takenpakket en/of de verlangde competenties niet in belangrijke mate zijn veranderd. Alle andere functies die niet vallen onder de definitie “ongewijzigd” zijn gewijzigde c.q. nieuwe functies.

Alle functies liggen vast in een functieboek en worden periodiek ter instemming aan de Ondernemingsraad voorgelegd worden.

Salaris

Onder salaris wordt verstaan het salarisbegrip en de eindejaarsuitkering als resp. genoemd in artikel 4.1.2 en artikel 3.3 van de ENB-sector-CAO.

Diensttijd

De bij werkgever en diens rechtsvoorganger(s) doorgebrachte tijd als bedoeld in de desbetreffende bepalingen van de dan voor betrokkene geldende CAO.

4. DOELSTELLING

De doelstelling van het Sociaal Statuut is om de noodzakelijke organisatieveranderingen als gevolg van wettelijke bepalingen en de liberalisering van de energiebranche te laten plaatsvinden op een sociaal verantwoorde wijze door middel van het realiseren van een aantal maatregelen, waardoor de werkgever zich zo snel mogelijk kan richten op haar eigen taken. Dit Sociaal Statuut legt de afspraken vast die toezien op een zo goed mogelijk verloop van het splitsingsproces, alsmede overige ontwikkelingen en gevolgen in verband met de ingezette liberalisering en marktwerking. De afspraken in dit Sociaal Statuut gelden als aanvulling op de van kracht zijnde Enb-raam CAO, de sector CAO Distributie alsmede het bedrijfsprotocol en de bedrijfsregelingen.

5. WERKINGSSFEER en GELDIGHEIDSDUUR

Het Sociaal Statuut is van toepassing op de herstructureringen binnen Cogas als gevolg van de Splitsingswet en de liberalisering van de energiebranche gedurende de periode 2006 tot en met 2009.

Het Sociaal Statuut beoogt de gevolgen van voornoemde herstructureringen voor werknemers op te vangen.

Werknemers die gedurende de geldigheidsduur van het Sociaal Statuut gevolgen ondervinden van herstructureringen waarop dit Statuut van toepassing is verklaard en eenmaal aanspraken op voorzieningen van het Sociaal Statuut hebben kunnen maken, behouden deze aanspraken ook na beëindiging van dit Sociaal Statuut volledig indien en voorzover de gevolgen en aanspraken voortduren en werknemers gehouden blijven aan de uit dit Sociaal Statuut voortvloeiende verplichtingen.

Een half jaar vóór afloop van dit Sociaal Statuut zal tussen partijen worden overlegd over de noodzaak van nieuwe afspraken, rekening houdend met de dan geldende omstandigheden. Indien de onderhandelingen over een nieuw Sociaal Statuut of over nieuwe afspraken bij het eindigen van dit Sociaal Statuut nog niet zijn afgesloten, blijft dit Sociaal Statuut van kracht gedurende de lopende onderhandelingen.

6. FORMATIEPLAATSENPLAN

a. Het formatieplaatsenplan geeft op basis van de organisatiestructuur van voor en na de organisatiewijziging een (indicatief) overzicht van:

- het totaal van de functies;
- de functies die vervallen en de functies die terugkomen;
- de functiecapaciteit (fte's);
- de werknemers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging.

b. Bij nieuwe of gewijzigde functies wordt aangegeven:

- de te verwachten vereiste formatiecapaciteit;
- de inhoud van de functie;
- de functie-eisen;
- het VIM-waarderingsniveau van de functie.

c. Uit het formatieplaatsenplan worden de consequenties van de organisatiewijziging voor de medewerkers afgeleid. Het formatieplaatsenplan maakt onderdeel uit van het reorganisatiebesluit dat op grond van artikel 25 WOR voor advies aan de Ondernemingsraad wordt voorgelegd.

7. PLAATSING EN BENOEMING

Toetsingscommissie

Werkgever stelt een Toetsingscommissie in die eventuele door werkgever aangedragen uitzonderingen in de toepassing van het afspiegelingsprincipe beoordeeld en daarover adviseert aan de directie. Deze commissie zal bestaan uit een door de werkgever aangedragen persoon en een door de Ondernemingsraad aangedragen persoon. Beide commissieleden wijzen gezamenlijk een (onafhankelijk/ extern) voorzitter aan.

Belangstellingsregistratie

Om inzicht te krijgen in mogelijkheden en wensen van de werknemers houdt de werkgever een belangstellingsregistratie onder de medewerkers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging.

Aan de belangstellingsregistratie kunnen door de werkgever en werknemer geen rechten worden ontleend.

Benoeming op alle functies geschiedt door aanstelling, het aanbieden van functies en/of sollicitaties. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen ongewijzigde, gewijzigde, gelijkwaardige en nieuwe functies.

Ongewijzigde functies

Bij ongewijzigde functies gaan werknemers “met het werk mee”. Bij boventalligheid in een functie, geldt het principe van afspiegeling.

Afspiegeling

Bij boventalligheid in een ongewijzigde functie wordt deze per leeftijdscategorie bepaald. De leeftijdscategorieën zijn: 15 – 24, 25 – 34, 35 – 44, 45 – 54 en 55 – 64 jaar.

Per leeftijdscategorie worden werknemers vanaf de kortste diensttijd boventallig. Bij gelijke diensttijd is de leeftijd zodanig bepalend dat de jongste eerst boventallig wordt.

Indien door toepassing van het afspiegelingsprincipe een niet gewenste situatie op een afdeling ontstaat, kan van het afspiegelingsprincipe worden afgeweken. In het betreffende besluit, dat ter toetsing aan de toetsingscommissie wordt voorgelegd, wordt de afwijking met redenen omkleed aangegeven. De toetsingscommissie dient binnen twee weken na het indienen van een verzoek tot afwijken van het afspiegelingsprincipe met een advies te komen aan directie.

Peildatum

Werkgever bepaalt de peildatum waarop leeftijd en diensttijd worden vastgesteld. Voornoemde peildatum is onderdeel van de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad.

Nieuwe en gewijzigde functies

- a. Met betrekking tot nieuwe en gewijzigde functies biedt de werkgever als volgt passende functies aan :als een gelijke functie terugkeert in de gewijzigde organisatiestructuur wordt de werknemer een gelijke functie aangeboden (mens volgt functie);
- b. als een gelijke functie niet beschikbaar is wordt de werknemer een gelijkwaardige functie aangeboden;
- c. als geen gelijkwaardige functie beschikbaar is wordt de werknemer een lagere functie aangeboden.

Solliciteren

Werknemers kunnen ook middels een interne sollicitatie kenbaar maken belangstelling te hebben voor zich voordoende functies.

Selectie geschiedt op basis van vastgestelde, vereiste competenties en kwalificaties; benoeming op basis van voldoende geschiktheid.

Aanstelling in een nieuwe, gewijzigde of gelijkwaardige functie is dan mogelijk als op basis van potentieelbeoordeling aannemelijk is dat werknemer aan de vereiste kwalificaties kan voldoen door het op kosten van werkgever volgen van een in tijd en inhoud vastgesteld ontwikkelingstraject conform de Cogas studieregeling.

Voor nieuwe en gewijzigde functies kan werkgever naast hetgeen aan nieuwe instroom vereist is – bij onvoldoende gebleken geschiktheid van interne kandidaten – over gaan tot het aantrekken van nieuwe medewerkers.

Acceptatie functieaanbod

De werkgever biedt de werknemer een functie aan in het nieuwe formatieplaatsenplan. Werkgever en werknemer bespreken het functieaanbod uiterlijk twee maanden voor de in werking treding van de aangeboden functie. Het functieaanbod wordt schriftelijk bevestigd onder vermelding van:

- functiebenaming
- de afdeling en/of plaats in de organisatie
- de functiebeschrijving en specifieke functievereisten
- het functieniveau en salaris
- de opleidingseisen
- het totaal aan overige arbeidsvoorwaarden
- het eventueel daarbij verlangd ontwikkeltraject.

Een functieaanbod op gelijkblijvend niveau of één schaal lager, waarvan de werkzaamheden redelijkerwijs aan werknemer kunnen worden opgedragen wordt als passende functie beschouwd. Dit geldt ook voor een gemotiveerd aangewezen standplaats of andere werktijden. Over een gewijzigde standplaats en gewijzigde werktijden dient naar redelijkheid en billijkheid in goed onderling overleg overeenstemming bereikt te worden.

Werknemer bevestigt de acceptatie van het bovengenoemde functieaanbod schriftelijk binnen 30 kalenderdagen.

Salarisgarantie

Het aan werknemer toegekende salaris voorafgaand aan het moment van zijn benoeming wordt door werkgever gegarandeerd. Deze garantie omvat ook het uitloopperspectief in de huidige schaal. Voor die werknemers voor wie het van toepassing is blijven ook de oude garanties in de uitloopschaal van kracht.

Bezwaar functieaanbod

Indien werknemer bezwaar heeft tegen de passendheid van het functieaanbod, kan hij bezwaar maken bij de Bezwarencommissie, zoals bepaald in hoofdstuk 10 van dit Sociaal Statuut. Indien het bezwaar door de Bezwarencommissie niet gegrond wordt verklaard dan kan werkgever tot aanwijzing overgaan.

Wordt het bezwaar door de Bezwarencommissie gegrond verklaard dan zal werkgever een nieuw functieaanbod doen.

Indien een werknemer niet reageert op een functieaanbod of deze weigert en niet binnen 30 kalenderdagen na de dag waarop werkgever hem de functie heeft aangeboden inhoudelijk bezwaar maakt tegen het functieaanbod, kan werkgever tot aanwijzing overgaan in betreffende functie.

Volgt werknemer deze aanwijzing niet op dan kan ontslag worden aangevraagd. Alvorens tot ontslag over te gaan zal werkgever de situatie voorleggen aan de Bezwarencommissie. De Bezwarencommissie brengt binnen twee weken een advies uit aan de directie. Bij positief advies krijgt de werknemer alsnog de kans de aangeboden functie te aanvaarden. Bij weigering hiervan wordt het ontslag ingezet. Werknemer kan in dat geval geen aanspraken ontlenen aan voorzieningen in dit Sociaal Statuut.

Bij een negatief advies wordt de werknemer een nieuw functieaanbod gedaan. Als werkgever aannemelijk kan maken dat geen ander functieaanbod kan worden gedaan, wordt werknemer boventallig verklaard.

8. BOVENTALLIGHEID

Boventalligheid ontstaat doordat:

- functies verdwijnen als gevolg van het beëindigen van activiteiten;
- functies verdwijnen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten;
- functies inhoudelijk sterk wijzigen als gevolg van herstructurering;
- bij wijziging van standplaats de woon - werkafstand met de meest doelmatige wijze van vervoer (vast te stellen met behulp van een algemeen aanvaarde routeplanner) langer wordt dan 2 uur per dag.

Werknemers die in het plaatsings- en benoemingsproces niet worden benoemd worden per de datum van niet benoeming boventallig verklaard. Boventallig verklaring geschiedt door de directie van Cogas en wordt door de betrokken manager persoonlijk, schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld.

9. FACILITEITEN TER BEVORDERING INZETBAARHEID EN MOBILITEIT

Algemeen

De toekomstige ontwikkelingen met betrekking tot de werkgelegenheid en de implementatie van de splitsing van de organisatie maken het van groot belang voor werknemers om voortdurend te werken aan het vergroten van de eigen inzetbaarheid. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Werkgever zal hierbij ondersteunend en faciliterend van dienst zijn.

Het principe “van werk naar werk” is zowel van toepassing op interne als op externe mobiliteit. Een belangrijk uitgangspunt bij de uitvoering van dit principe is zorgvuldigheid en een open communicatie naar de werknemer.

Ter voorkoming of in geval van boventalligheid hebben werkgever en werknemer beiden een inspanningsverplichting. Werkgever zal de boventallige werknemer ondersteunen bij het zoeken naar een andere baan, bijvoorbeeld door bemiddeling of outplacement. Werknemer zal blijf moeten geven van een actieve inzet, motivatie en medewerking in het zoeken naar redelijke oplossingen binnen of buiten het bedrijf of de energiesector. Bij het ontbreken van dergelijke medewerking kan ontslag worden gegeven zonder aanspraak op relevante voorzieningen, zoals bijvoorbeeld de faciliteiten op grond van dit Sociaal Statuut. Voordat ontslag wordt aangezegd, zal werkgever de situatie voorleggen aan de Bezwarencommissie (zie Bezwaar functieaanbod, hoofdstuk 7).

Dit hoofdstuk benoemt een aantal faciliteiten die de interne en externe inzetbaarheid en mobiliteit kunnen bevorderen.

Opleiding en scholing

Indien werknemer voor zijn nieuwe functie dan wel in verband met het verkrijgen van werk elders, om-, her-, of bijscholing behoeft, zal hij hiertoe in de gelegenheid worden gesteld dan wel daartoe redelijkerwijs kunnen worden verplicht. De kosten voor studie of opleiding zowel qua tijd als geld komen voor rekening van de werkgever. Daartoe zullen voor aanvang van de studie tussen werkgever en werknemer schriftelijk afspraken gemaakt worden. Werkgever zal zich inspannen om door middel van de inzet van voorzieningen en instrumenten, zoals opleiding/omscholing, ontwikkeling van werknemers en loopbaanbeleid, op langere termijn de kwaliteit van werkgelegenheid gestalte te geven.

Herplaatsing

Werkgever is verplicht alle voorkomende vacatures intern te publiceren. Boventallige werknemers hebben, mits geschikt of binnen afzienbare tijd geschikt te maken, voorrang bij plaatsing in een vacante functie bij werkgever.

Sollicitatieverlof

Een boventallige medewerker die door een extern bedrijf wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, wordt betaald verlof verleend, indien hij aan deze uitnodiging gehoor wenst te geven. Hij dient hiervan telkenmale bewijzen te overleggen. De voor een sollicitatiegesprek gemaakte reiskosten kunnen worden gedeclareerd conform de vigerende dienstreisregeling van Cogas. Het verlenen van sollicitatieverlof alsmede het vergoeden van reiskosten wordt gemaximeerd op 12 sollicitatiedagen.

Detachering

Bij detachering werkt werknemer in regie van een andere werkgever, waarbij de arbeidsovereenkomst met huidige werkgever gehandhaafd blijft.

Werkgever acht met name het instrument van externe detachering van belang indien gevallen waarin sprake is van een reële optie dat het inlenende bedrijf aansluitend aan de detachering een arbeidsovereenkomst aan kan bieden; de detachering daartoe direct of indirect en aanwijsbaar kan bijdragen; de arbeidsmarktpositie van werknemer daardoor wordt versterkt of in het geval waarin werknemer gelet op zijn arbeidsmarktprofiel vooralsnog of met name aangewezen is op het (opeenvolgend) verrichten van tijdelijk werk.

De duur van de detachering zal in principe maximaal één jaar zijn.

Gedurende de detachering zullen de arbeidsvoorwaardelijke condities van het Sociaal Statuut blijven gehandhaafd. Op de gedetacheerde zijn regelingen op het gebied van werktijden, arbeidsduur, ziekmelden etc. van de inlenende organisatie van toepassing.

Wanneer de detachering niet leidt tot een aanstelling bij de nieuwe werkgever, zal werknemer alsnog boventallig worden verklaard.

Starten eigen onderneming

Indien een boventallig verklaarde werknemer een eigen onderneming wil starten, kan Cogas aanvullende mogelijkheden bieden als renteloze leningen, bankgaranties, percentage inkomenssuppletie en/of schenkingen van materiaal of goederen. Hij dient dit vooraf te melden aan Cogas. Voor het bepalen van de toekenning, duur en/of hoogte ervan zal een positief advies van bijvoorbeeld de Kamer van Koophandel, een bank of een (onafhankelijke) adviesorganisatie als uitgangspunt gehanteerd worden. De beslissing over toekenning en omvang ligt bij Cogas. Samenloop met andere voorzieningen uit dit Sociaal Statuut is niet mogelijk.

Verhuiskostenvergoeding

Indien een boventallige werknemer een functie aanvaardt buiten Cogas waarbij verhuizing noodzakelijk is, vindt toepassing van de verhuisregeling van de nieuwe werkgever plaats. Indien de verhuiskostenregeling van de nieuwe werkgever in negatieve zin afwijkt van de verhuiskostenregeling conform de Cogas-regeling, zal het verschil door Cogas worden aangevuld conform de bij Cogas geldende regelingen.

Loopbaanadvies en outplacement/ externe bemiddeling

Over het bieden van faciliteiten op het terrein van loopbaanadvies- en outplacementactiviteiten worden individuele afspraken gemaakt met een boventallig verklaarde medewerker. Werkgever biedt betreffende medewerker de faciliteit van outplacement / externe bemiddeling aan. De werknemer dient zelf aan werkgever kenbaar te maken dat hij van die faciliteiten gebruik wenst te maken. De kosten verbonden aan outplacement / externe bemiddeling komen voor rekening van werkgever.

Seniorenregeling

Werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1950 en die in de situatie komen te verkeren dat zij boventallig zijn, kunnen eenmalig gebruik maken van een seniorenregeling. De voor de regeling in aanmerking komende werknemers gaan met ingang van de datum van boventalligheid met FUR/FPU, waarbij de (sfn-)juitkering tot de 65-jarige leeftijd wordt aangevuld tot 80% van hun laatst genoten salaris door middel van een koopsompolis. De compensatie van de pensioenopbouw vindt plaats via een koopsom tot spijleeftijd FUR. Onder salaris wordt in dit verband verstaan: het laatst genoten schaalbedrag, alsmede in

voorkomend geval de consignatievergoeding, de inconveniëntenvergoeding, de ploegentoeslag, een persoonlijke toelage, de eindejaarsuitkering, het vakantiegeld. Uitgesloten van het salarisbegrip zijn reiskosten, onkostenvergoeding, waarnemingstoelage, telefoonkostenvergoeding en representatievergoeding.

De meerkosten voor de opbouw van het pensioen op basis van het oorspronkelijke 100% salaris zullen door werkgever worden vergoed.

10. DUUR BEGELEIDINGSTRAJECT

Werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om boventallig verklaarde werknemers te begeleiden van werk naar werk. Dit begeleidingstraject zal ondersteund worden middels in artikel 9 genoemde en aangeboden faciliteiten. Het begeleidingstraject kent een doorloop van een jaar vanaf het moment dat aan werknemer schriftelijk kenbaar gemaakt wordt dat hij boventallig verklaard is. Wanneer zich in de loop van dat jaar geen perspectief aandient op een andere functie intern dan wel extern, dan zal werkgever in overleg treden met werknemer over beëindiging dan wel continuering van het begeleidingstraject. Wanneer partijen hierover niet tot overeenstemming komen, dient de zaak voorgelegd te worden aan de Bezwarencommissie. Het begeleidingstraject kan maximaal verlengd worden met één jaar. Bij beëindiging van het begeleidingstraject wordt tevens de arbeidsovereenkomst beëindigd op basis van de neutrale kantonrechtersformule. Werkgever zal dan een ontbindingsverzoek doen indienen bij de ten deze bevoegde rechtbank, sector kanton. Werknemer zal daarna, op eigen aangeven, alsnog gedurende een periode van maximaal een jaar, gebruik kunnen maken van de faciliteit van outplacement/ externe bemiddeling op kosten van werkgever.

Herleving recht op begeleiding

Indien de boventallige werknemer na afloop van de proeftijd bij de nieuwe werkgever binnen twee jaar na uitdiensttreding, buiten zijn schuld of toedoen werkloos raakt en de nieuwe werkgever niet in de begeleiding voorziet heeft de werknemer recht op begeleiding in de vorm van loopbaanadvies en –bemiddeling op kosten van huidige werkgever. De duur van deze begeleiding bedraagt ten hoogste 12 maanden. Tijdens de begeleiding wordt het dienstverband niet hersteld.

11. BEZWAAR EN BEROEP

De hierna beschreven bezwaarprocedure treedt in plaats van de procedure als genoemd in hoofdstuk 7 van de Raam-CAO ENB.

Bezwarencommissie

Werkgever stelt een bezwarencommissie in, welke bestaat uit twee door werkgever aan te wijzen leden; twee door vakorganisaties aan te wijzen leden en een door hen gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijk voorzitter.

Taken

De bezwarencommissie adviseert werkgever over ingediende bezwaarschriften die betrekking hebben op gevallen waarin werknemer meent dat de regels en/of procedures niet juist op hem zijn toegepast.

Procedure

Werknemer dient bezwaar schriftelijk in bij de commissie en wel binnen 30 kalenderdagen, nadat een besluit als genoemd in het Sociaal Statuut is genomen en aan werknemer kenbaar is gemaakt.

Openbaarheid en geheimhouding

De zittingen en beraadslagingen van de commissie zijn niet openbaar. Leden van de commissie zijn verplicht al hetgeen hun als zodanig ter kennisname wordt gebracht jegens derden geheim te houden.

Verplichtingen

Werknemer en werkgever verplichten zich alle voor de commissie relevante informatie te verstrekken. Zij en hun eventuele raadslieden worden op hun verzoek in de gelegenheid gesteld op een door de commissie aangegeven plaats alle op het bezwaar en verweer betrekking hebbende stukken in te zien.

Hoor en wederhoor

Werknemer en werkgever kunnen door de commissie worden gehoord en zich laten bijstaan door een raadsman. Bij hoor en wederhoor wordt schriftelijk verslag gemaakt en ter goedkeuring aan betrokkenen voorgelegd. Ten bewijze van goedkeuring wordt het verslag door werknemer en werkgever ondertekend.

Termijn van behandeling

De commissie komt binnen een periode van zes weken na dagtekening van het bezwaar tot een gemotiveerde uitspraak, dat gelijktijdig schriftelijk aan betrokken werknemer en werkgever ter kennis wordt gebracht. Van de genoemde termijn van zes weken kan met wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer worden afgeweken als een zorgvuldige behandeling dit vereist.

Beslissing

Na ontvangst van het advies van de bezwarencommissie neemt werkgever binnen twee weken een gemotiveerde beslissing, die schriftelijk per aangetekend schrijven aan werknemer wordt meegedeeld onder verwijzing naar de mogelijkheid van beroep en met vermelding van de beroepstermijn.

Beroep

Tegen de beslissing op het bezwaar staat voor werknemer rechtstreeks beroep open op het College van Beroep, conform hoofdstuk 7 van de Raam-CAO ENB.

12. HARDHEIDSCLAUSULE

In die gevallen waarin dit Sociaal Statuut niet voorziet dan wel toepassing van dit Statuut zou leiden tot individueel onbillijke situaties kan door de directie van de bepalingen van dit Statuut worden afgeweken in een voor werknemer positieve zin.

ADDENDUM

I. REGELING BIJ FUSIE/OVERNAME BEDRIJF(SONDERDEEL)

Indien er sprake is van een fusie of overname van Cogas of een bedrijfsonderdeel van Cogas, dan gelden de volgende uitgangspunten:

- De werkgever zal er zorg voor dragen dat de werkgelegenheid van de betrokken medewerkers behouden blijft;
- De werkgever treedt met de overnemende organisatie of fusiepartner in overleg over de overname van betrokken werknemers in het bedrijf dan wel desbetreffende bedrijfsonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd;
- In de situatie van overname/fusie van een bedrijfsonderdeel van Cogas: Voordat werkgever een besluit neemt over de overgang van een werknemer naar de over te nemen organisatie of fusiepartner, biedt hij betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende en/of geschikte functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden binnen Cogas. Werknemer zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.
Indien deze interne sollicitatie niet leidt tot een benoeming, kan werkgever alsnog besluiten werknemer over te laten gaan naar de overnamepartij/fusiepartner dan wel dat werknemer onder het vigerende Sociaal statuut gaat vallen.
- Boek 7 Artikel 622 t/m 666 Burgerlijk Wetboek: de bepalingen van dit sociaal statuut laten onverlet de verplichtingen van de nieuwe werkgever ex artikel 622 en verder van het Burgerlijk Wetboek.

I.1 Benoeming en plaatsing

In geval van reorganisatie, ten gevolge van overname of fusie, gelden bij de plaatsingsprocedure de volgende uitgangspunten:

- Mens volgt werk;
- Streven naar plaatsing op gelijkwaardige functies van een zo groot mogelijk aantal medewerkers.

Vóór een eventuele reorganisatie zal een procedure voor plaatsing en benoeming worden overeengekomen die een gelijkwaardige kans biedt aan werknemers ten opzichte van medewerkers van het over te nemen bedrijf of fusiepartner. In een dergelijke procedure zal een toetsende rol worden toebedeeld aan een orgaan waarin de Ondernemingsraad is vertegenwoordigd en zal in een bezwaar- en beroepsmogelijkheid voor werknemers worden voorzien.

I.2 Arbeidsvoorwaarden

a. Beloning

Werknemers behouden minimaal het bij de inwerkingtreding van dit addendum toegekende salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken.

b. CAO

Het niveau van het collectieve arbeidvoorwaardenpakket zal materieel niet ten ongunste afwijken van het niveau van de ENB-CAO.

c. Pensioenregeling

Het niveau van de collectieve pensioenregelingen zal materieel niet ten ongunste afwijken van het niveau van de door de energiesector geldende regelingen bij ABP dan wel de op het moment van overname of fusie geldende regelingen.

d. Bedrijfsprotocol en bedrijfsregelingen

Onverminderd het bepaalde in b. en c. kan na overname of fusie sprake zijn van een harmonisatie van bedrijfsprotocol en bedrijfsregelingen. Tot het moment waarop de met vakorganisaties c.q. Ondernemingsraad overeengekomen harmonisatie van kracht wordt, blijven de op het moment van in werking treding van dit addendum van kracht zijnde bedrijfs-CAO en bedrijfsregelingen van kracht (met uitzondering van de regelingen in verband met artikel g.), eventueel zoals gedurende de looptijd van dit addendum vóór overname of fusie gewijzigd in overleg met de bevoegde partijen.

e. Afbouw van functiegebonden toelagen en onkostenvergoedingen

Als werknemer door verandering van functie en/of werkzaamheden niet meer in aanmerking komt voor functiegebonden toelagen en vergoedingen, zullen deze worden afgebouwd conform bestaande van toepassing zijnde afspraken (CAO en bedrijfsprotocollen). In zoverre hiervoor geen bepalingen zijn opgenomen in de betreffende regeling zal dit ten aanzien van voorkomende gevallen in overleg met de vakorganisaties worden geregeld.

f. Wijziging standplaats

Indien ten gevolge van overname of fusie sprake is van verandering van standplaats is het uitgangspunt dat een reistijd voor woon-werkverkeer vice versa in normale omstandigheden van maximaal drie uur per dag buiten de werktijd via de meest doelmatige wijze van vervoer voor werknemer aanvaardbaar is. Niet aanvaarding van werknemer van een standplaatswijziging die aan dit criterium voldoet kan leiden tot de situatie waardoor er geen aanspraak meer gemaakt kan worden op dit addendum of hetgeen bepaald is in het Sociaal Statuut.

Reiskosten zullen vergoed worden door de nieuwe werkgever op basis van 2^e klas openbaar vervoer waarbij uitgegaan wordt van de reisafstand woon-werk vast te stellen met behulp van een algemeen aanvaarde routeplanner.

g. Verhuizing

Werknemer zal niet verplicht worden te verhuizen tenzij in het kader van de uitoefening van de functie er sprake moet zijn van een korte woon-werkafstand. Naast de voor betrokken werknemer geldende verhuiskostenvergoeding kan in relatie tot het functieaanbod aanvullende afspraken gemaakt worden.

Als een werknemer bij standplaatswijziging er zelf voor kiest om te verhuizen, zijn de verhuisfaciliteiten als bedoeld in de ENB-CAO van toepassing, onder de voorwaarde dat de reisafstand woonplaats-standplaats vóór verhuizing tenminste 60 km bedraagt en na verhuizing ten hoogste 20 km bedraagt.

I.3 Nadere uitwerking

Zodra er bekendheid gegeven kan worden over een overnemende organisatie dan wel een fusiepartner, zal werkgever de vakbonden hierover informeren.

Wanneer werkgever en vakbonden vinden dat een nadere uitwerking van in dit addendum opgenomen afspraken dient plaats te vinden, dan zal dit in overleg met de vakbonden geschieden.