

## **Sociaal Plan**

Ten behoeve van opvang van nadelige personele consequenties als gevolg van E.ON 2.0 alsmede stopzetting van de elektriciteitsproductie van de EFG

Van toepassing voor werknemers van E.ON Benelux N.V.

HR : TM/ hvdm  
Datum: 1 juni 2012

## 1 Inleiding

Dit Sociaal plan heeft tot doel gedwongen ontslagen - als gevolg van veranderingen of maatregelen in het kader van E.ON 2.0 alsmede als gevolg van stopzetting van de elektriciteitsproductie van de EFG - te voorkomen en eventuele andere negatieve consequenties te compenseren.

De directie van E.ON Benelux N.V. te Rotterdam, verder te noemen werkgever, en de vertegenwoordigers van de Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak, hebben overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan

### 1.1 Uitgangspunten

1. Het Sociaal Plan laat de mogelijkheid van toepassing van de normale ontslagprocedures onverlet
2. Het Sociaal Plan heeft als oogmerk dat bij reorganisaties:
  - o werknemers zo mogelijk worden geplaatst op een passende functie.
  - o boventallige werknemers binnen een acceptabele termijn worden begeleid van werk naar werk..

### 1.2 Periodiek overleg en wijzigingen

- 1 Werkgever en vakorganisaties overleggen periodiek over de werkgelegenheidsontwikkeling bij de werkgever.
2. Indien naar het oordeel van één van de partijen zich bijzondere omstandigheden voordoen, die een wijziging van dit Sociaal Plan noodzakelijk maken, dan zullen partijen hierover in overleg treden. Het gaat hierbij om omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de ontwikkeling en continuïteit van de werkgever. De bijzondere omstandigheden kunnen zowel van sociaaleconomische als organisatorische aard zijn. Hieronder worden eveneens wijzigingen in de fiscale- en pensioenwetgeving begrepen.
3. Indien de ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, zullen zo nodig aanvullende of nieuwe afspraken worden gemaakt.
4. Partijen treden met elkaar in overleg over de invulling van dit Sociaal Plan indien wijzigingen in de wetgeving en/of de CAO PLb met betrekking tot de werkloosheidsregelingen, (vroeg)pensioen, arbeidsongeschiktheidsregelingen en andere relevante onderwerpen, daartoe aanleiding geven.
- 5 Partijen treden voor expiratie van dit Sociaal Plan met elkaar in overleg over de wijze waarop dit Sociaal Plan is uitgevoerd, ter evaluatie van dit Sociaal plan en om te bezien of voor een periode na 31 december 2014 een nieuw Sociaal Plan wordt overeengekomen.

## 2 Algemene Bepalingen

### 2.1 Werkingssfeer

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met E.ON Benelux N.V. en die als direct gevolg van de onder 1. genoemde reorganisaties worden geconfronteerd met plaatsing in een gewijzigde functie of boventalligheid. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt, dat in de situatie waarin de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer tussentijds wordt beëindigd, dan wel de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt, zij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak kunnen maken op de voorzieningen uit dit Sociaal Plan.

### 2.2 Overleg

Indien tussen Werkgever en de Werknemersorganisaties een verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan zullen partijen dit geschil in eerste aanleg door overleg trachten te regelen.

2.3 Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen, waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen. Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig worden gemaakt indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp.

2.4 Werkgever zal de vakorganisaties periodiek informeren over de voortgang van de reorganisatie.

### 2.5 Looptijd

1. Dit Sociaal Plan geldt voor de periode vanaf de datum akkoord tot en met 31 december 2014.
2. Rechten en plichten toegekend aan de individuele werknemers op basis van het bepaalde in dit Sociaal Plan, behouden ook na expiratie van dit Sociaal Plan hun werking indien en voor zover dit schriftelijk is vastgelegd.

### 2.6 Uitkeringen

Een uitkering uit hoofde van dit Sociaal Plan inclusief eventuele uitkeringen krachtens de WW en aanvullende WW cf artikel 18.4 van de CAO P1b, zal nooit meer bedragen dan het salaris dat had kunnen worden gegenereerd gedurende de periode tot de AOW leeftijd, indien werknemer in dienst was gebleven van E.ON Benelux N.V.

### 3 **Begrippen**

#### 3.1 Partijen

Werkgever en werknemersorganisaties

#### 3.2 Werkgever

Onder werkgever wordt verstaan:  
E.ON Benelux N.V.

#### 3.3 De werknemersorganisaties

De bij de CAO Plb betrokken werknemersorganisaties:  
Abvakabo FNV  
CNV Publieke Zaak

#### 3.4 Werknemer

De werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is bij de werkgever.

#### 3.5 Afspiegeling:

Bij afspiegeling, dat wordt toegepast conform het Ontslagbesluit (artikel 4.2), worden de werknemers die werkzaam zijn in een uitwisselbare functie in vijf leeftijdsgroepen ingedeeld:

- van 15 tot 25 jaar.
- van 25 tot 35 jaar.
- van 35 tot 45 jaar.
- van 45 tot 55 jaar.
- van 55 jaar en ouder.

De afspiegeling binnen elke categorie uitwisselbare functies moet zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens moeten binnen elke leeftijdsgroep - van de werknemer(s) met het kortste dienstverband - de werknemer(s) op basis van anciënniteit worden geplaatst. Uit oogpunt van continuïteit van de bedrijfsvoering en in het geval dit de continuïteit van de bedrijfsvoering dient, behoud werkgever zich het recht voor om binnen redelijke grenzen hiervan af te wijken.

Als uitgangspunt voor de afspiegeling dienen formatieplaatsenplan zoals deze bij de adviesaanvraag zijn vastgesteld.

De peildatum voor de afspiegeling is de datum van dagtekening van de betreffende adviesaanvraag.

#### 3.6 Functiewijziging

Een wezenlijke wijziging in inhoud en/of niveau van de functie en /of in de omstandigheden, niet zijnde wijziging van standplaats, waaronder een functie vervuld dient te worden.

#### 3.7 Passende Functie

Een functie – binnen of buiten de E.ON bedrijven in Nederland - die gelet op genoten en/of binnen afzienbare termijn af te ronden opleiding, opgedane

werkervaring, persoonlijke capaciteiten en percentage (huidig) dienstverband, evenals persoonlijke omstandigheden, redelijkerwijs aan de werknemer kan worden aangeboden, doch waarvan het functieniveau niet meer dan 1 schaal lager ligt dan de huidige functie en in uitzonderingsgevallen ter voorkoming van boventalligheid 2 schalen. Bij een passende functie buiten de E.ON bedrijven in Nederland geldt dat de passendheid van een functie wordt vastgesteld aan de hand van de normen zoals deze worden gehanteerd door het UWV.

In dit kader geldt dat een reistijd woon-werkverkeer van 1,5 uur enkele reis, behorend bij de meest doelmatige vorm van vervoer, de geaccepteerde norm is.

Voor werknemers die in een eerdere reorganisatie al op een functie zijn geplaatst die lager lag dan hun vorige functie - en nog niet zijn herplaatst in een functie op hun oorspronkelijke niveau - geldt dat het niveau van een interne passende functie niet meer dan 1 schaal - en in uitzonderingsgevallen ter voorkoming van boventalligheid 2 schalen - lager mag zijn dan het niveau van die vorige functie.

### 3.8 Sleutelfunctie

Een sleutelfunctie is een gezichts- en resultaatsbepalende functie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan de functies direct onder het senior management. Daarnaast kunnen door de directie in overleg met de Ondernemingsraad ook andere functies worden vastgesteld.

### 3.9 Salaris

Onder het salaris wordt verstaan het salaris zoals genoemd in artikel 4.5 van de CAO PLb, verhoogd met de bonusregeling zoals bedoeld in Hoofdstuk 6 van de Bedrijfs-cao.

Voor werknemers met een individuele arbeidsovereenkomst (functiecontract) geldt het maandsalaris, verhoogd met de aanspraak op een vakantietoeslag, continu-toeslag, persoonlijke toeslag of bonusregeling.

Voor de hoogte van de bonus geldt het gemiddelde van het in de voorafgaande drie jaren uitbetaalde bonusbedrag.

Voor werknemers die gebruik maken van de "0-uren" regeling blijft de bonusregeling uitgesloten van het salarisbegrip, met uitzondering van de toepassing van artikel 4.8 van de CAO PLb.

### 3.10 Toetsingscommissie Sociaal Plan

De toetsingscommissie bestaat uit één vertegenwoordiger van de werkgever, één vertegenwoordiger van de vakorganisaties en een onafhankelijke voorzitter. E.ON faciliteert het secretariaat van de commissie.

### 3.11 Anciënniteit

Als diensttijd geldt:

1. de door de werknemer bij zijn huidige werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd,
2. de diensttijd onafgebroken doorgebracht bij rechtsvoorganger(s) van de werkgever.
3. De diensttijd onafgebroken doorgebracht bij andere E.ON bedrijven aansluitend op de diensttijd doorgebracht bij E.ON Benelux N.V.

Voor de werknemer die op 1 april 2002 in dienst was bij zijn werkgever en viel onder de CAO Plb, wordt de diensttijd volgens het oude diensttijdbegrip gegarandeerd.

### 3.12 Mobility Center (Begeleiding van Werk naar Werk)

De organisatie van waaruit boventallige werknemers gedurende de mobiliteitsperiode worden begeleid en bemiddeld naar werk (intern en extern).

### 3.13 Maatwerkbudget

Budget om individueel maatwerk te faciliteren in de overgang naar passend werk. Afhankelijk van de individuele omstandigheden kan de toetsingscommissie besluiten of in het individuele geval van de betrokken werknemer aanleiding is tot het faciliteren in de overgang naar passend werk, onder meer door scholing, vergoeding van onkosten, een compensatie van eventuele consequenties voor pensioen of salaris.

Het maatwerk budget wordt individueel gemaximeerd op basis van de formule  $A \times B \times C$ , waarbij A staat voor het aantal dienstjaren bij de werkgever en diens rechtsvoorganger(s). Dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1, van 40 tot 50 jaar voor  $1 \frac{1}{2}$  en vanaf 50 jaar voor 2. B staat voor het (bruto)salaris per maand, zoals bedoeld in artikel 3.9. C staat voor de factor 1.

Het totale maatwerkbudget is de som van het berekende bedrag per werknemer die boventallig is verklaard minus het bedrag dat wordt uitgegeven in het kader van de Vrijwillig Vertrekregeling

### 3.14 Richtleeftijd

Dit is de eerste van de maand volgend op de maand waarin werknemer de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt heeft.

### 3.15 AOW leeftijd

Dit is de eerste van de maand volgend op de maand waarin werknemer recht heeft op een AOW uitkering.

#### 4. “0-uren” regeling

Indien, met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.5, werknemers die op de peildatum 31 december 2014 de leeftijd hebben van 59 jaar als boventallige worden aangewezen, zal door de directie als afvloeiingsregeling in plaats van het bepaalde in artikel 3.13 een “0-uren” regeling worden aangeboden.

Deze afvloeiingsregeling behelst dat werknemer wordt vrijgesteld van werk en gedurende de periode tot aan de richtleeftijd voor Keuze Pensioen (62 jaar en 9 maanden) 80% ontvangt van het laatstverdiende salaris. De pensioenopbouw gedurende deze periode is gebaseerd op 100% van het laatstverdiende salaris. Het salaris zal in deze periode worden geïndexeerd met de cao verhogingen. Als de uitkering in de periode van 62 jaar en 9 maanden tot 65 jaar lager is dan 70% van het laatstverdiende salaris zal het verschil door werkgever worden gecompenseerd met een maximum van 15% van het salaris. Indien sprake is van een verschuiving van het recht op AOW dan zal vanaf de leeftijd van 65 tot aan het recht op AOW een compensatie van het ontstane AOW gat plaatsvinden.

Werknemers die gebruik maken van deze regeling worden verondersteld eerst alle openstaande verlof en overige tegoeden in tijd dat het aantal van 1040 uren overstijgt op te nemen. Gedurende de periode van vrijstelling van werk wordt werknemer geacht de in deze periode opgebouwde verlofaanspraken te hebben genoten.

#### 5 Vrijwillig vertrek voorafgaand aan plaatsing

Nadat de werkgever de boventaligheid op functieniveau bekend heeft gemaakt kunnen werknemers die menen door vrijwillig vertrek een bijdrage te kunnen leveren aan de oplossing van het boventaligheidprobleem, kenbaar maken dat zij bereid zijn vrijwillig te vertrekken. Dit kenbaar maken door de werknemer dient te geschieden binnen 14 kalenderdagen na bekendmaking van de boventaligheid op functieniveau. De beslissing over de toepassing per individueel geval en de datum van vertrek is voorbehouden aan de directie. Kiest de werknemer voor vrijwillig ontslag, dan ontvangt de werknemer een vertrekpremie ter hoogte van 50% van het berekende bedrag overeenkomstig punt 3.13.

Indien de arbeidsovereenkomst met werknemer onder toekenning van deze vrijwillig vertrekregeling wordt beëindigd, bestaat er geen recht op WW of aanvullende WW cf artikel 18.4 van de CAO Plb en is er geen recht op een vergoeding voor re-integratiebegeleiding in geval van werkloosheid.

## 6. Plaatsing

Plaatsing van werknemers gebeurt op de hieronder beschreven wijze.

### 6.1 Plaatsing op ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies

1. Bij plaatsing van werknemers in ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies is het principe: mens volgt werk en afspiegeling.  
Is het aantal beschikbare formatieplaatsen gelijk of hoger dan het aantal te plaatsen werknemers, dan wordt de werknemer in die functie geplaatst. Zijn voor deze functies minder formatieplaatsen beschikbaar dan het aantal te plaatsen werknemers, dan wordt de werknemer geplaatst op basis van afspiegeling. Het besluit tot plaatsing geschiedt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de werknemer. De werknemer wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg.
2. Werknemers die niet op bovenstaande wijze zijn geplaatst, worden als dat mogelijk is in een passende functie geplaatst.

### 6.2 Plaatsing op passende functies

1. Voor een werknemer die niet is geplaatst op een ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie, wordt direct nagegaan of binnen E.ON een passende functie beschikbaar is.
2. Bij het zoeken naar een passende functie wordt waar mogelijk rekening gehouden met een redelijke termijn waarbinnen de werknemer voor een vacante functie geschikt kan zijn en de persoonlijke omstandigheden van de betrokken werknemer.
3. Een werknemer wordt direct geplaatst op een passende functie. Het besluit tot plaatsing geschiedt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de werknemer. De werknemer wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg.
4. Een passende functie kan niet worden geweigerd.

### 6.3 Plaatsing op sleutelfuncties

Plaatsing op sleutelfuncties geschiedt door middel van selectie.

### 6.4 Salarisconsequenties bij plaatsing

1. Bij plaatsing vindt de indeling in het salarissysteem plaats aan de hand van de functiewaardering en de bijbehorende salaristabel.
2. Indien een werknemer wordt geplaatst in een functie waarvan het maximum van de functionele schaal lager is dan het maximum van zijn oude functionele schaal, dan geldt het volgende:
  - o De werknemer behoudt het salaris en het perspectief van de oude functionele schaal. Het salaris en het salarisperspectief volgen de loonvorming op grond van de CAO Plb.



- De werknemer, geplaatst in een lager gewaardeerde functie, zal zo spoedig mogelijk worden geplaatst in een passende functie op het oorspronkelijke niveau.
  - De werknemer kan ervoor kiezen niet meer geplaatst te worden in een passende functie op het oorspronkelijke niveau. In dat geval ziet de werknemer af van het salaris en het salarisperspectief van de oorspronkelijke functie.
3. Voor werknemers, die als gevolg van plaatsing in een andere functie geen wachtdienst of ploegendienst meer verrichten, gelden de afbouwregelingen zoals vastgelegd in de CAO Plb of de Bedrijfs-cao.

## 7. Boventaligheid

Werknemers die niet zijn geplaatst, kunnen door de Directie formeel aangewezen worden als boventalig.

### 7.1 Boventalig verklaring

Het besluit tot boventalig verklaring wordt, op de dag waarop de boventaligheid ingaat, door het management mondeling aan de werknemer toegelicht en schriftelijk overhandigd.

### 7.2 Keuze na boventalig verklaring

De werknemer die niet is geplaatst en boventalig is verklaard heeft de keuze tussen begeleiding van Werk naar Werk of vrijwillig ontslag met een vertrekpremie. HR begeleidt de werknemer bij het nemen van een weloverwogen beslissing. De werknemer moet binnen één maand na de boventalig verklaring een keuze maken en dit schriftelijk aan HR bevestigen. Bij het ontbreken van deze keuze wordt aangenomen dat de werknemer heeft gekozen voor begeleiding van Werk naar Werk.

### 7.3 Keuze: Begeleiding van Werk naar Werk

Kiest de werknemer voor de begeleiding van Werk naar Werk, dan wordt de werknemer geplaatst in het Mobility Center, waarna het Mobility Center verantwoordelijk is voor de verdere begeleiding van de werknemer. De boventalige werknemer wordt meteen na de boventaligverklaring vrijgesteld van werkzaamheden. Werknemer blijft gedurende de periode van begeleiding in dienst van E.ON Benelux N.V..

De periode in maanden gedurende welke de werknemer recht heeft op begeleiding is gemaximeerd cf. onderstaande tabel

leeftijd	anciënniteit		
	0-5 j	5-15 j	15-20 j
< 30 j	6	9	-
30-45 j	6	9	12
> 45 j	6	12	12

Voor werknemers, die als gevolg van boventaligheid geen wachtdienst of ploegendienst meer verrichten, gelden de afbouwregelingen zoals vastgelegd in de CAO Plb of de Bedrijfs-cao naar rato dienstverband.

### 7.3.1 Externe begeleiding: Toetsingscommissie

1. Tijdens de begeleidingsperiode vindt een maandelijkse toetsing plaats door de toetsingscommissie op basis van een schriftelijke rapportage van het Mobility Center. De commissie toetst op de inzet van de werknemer de kans van slagen op het vinden van ander werk.
2. De toetsingscommissie neemt besluiten in de vorm van een bindend advies. De commissie kan het Mobility Center en/of de werknemer om mondelinge toelichting verzoeken.
3. Het bindend advies van de toetsingscommissie betreft de beoordeling van de inzet van de werknemer bij het vinden van ander werk.
  - o De werknemer toont inzet en kan slagen ander werk te vinden.
  - o De begeleiding wordt voortgezet.
  - o De werknemer toont onvoldoende inzet en ontvangt een waarschuwing. De begeleiding wordt voortgezet, omdat de kans van slagen reëel is. Bij een tweede waarschuwing wordt de begeleiding van werk naar werk gestopt en het dienstverband beëindigd zonder toekenning van een vertrekpremie of enige andere vergoeding.

### 7.3.2 Einde begeleiding naar werk

De begeleiding naar werk eindigt op het moment, dat de werknemer nieuw werk heeft gevonden en uit dienst treedt van E.ON Benelux N.V..

Vindt de werknemer tijdens de eerste 9 maanden van de begeleidingsperiode nieuw werk, dan ontvangt de werknemer een bonus:

- o De werknemer die binnen 3 maanden werk vindt, ontvangt na uitdiensttreding een bonus van 30% van de vertrekpremie zoals genoemd onder 7.4;
- o De werknemer die binnen 6 maanden werk vindt, ontvangt na uitdiensttreding een bonus van 20% van de vertrekpremie zoals genoemd onder 7.4;
- o De werknemer die binnen 9 maanden werk vindt, ontvangt na uitdiensttreding een bonus van 10% van de vertrekpremie zoals genoemd onder 7.4.

Indien aan het eind van de begeleidingsperiode, conform bovengenoemde staffel, de werknemer niet is herplaatst, wordt de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd. De Toetsingscommissie kan bindend adviseren om de periode te verlengen indien de bijzondere individuele situatie daartoe aanleiding geeft. Hierbij wordt onder andere gedacht aan omstandigheden als concreet uitzicht op werk of een op korte termijn af te ronden opleiding. Bij beëindiging ontvangt werknemer een vertrekpremie ter hoogte van het individueel toegekende deel van het maatwerkbudget op basis van de berekeningsgrondslag in art 3.13. Hierop wordt in mindering gebracht het tijdens de periode van begeleiding van Werk naar Werk al gebruikte maatwerkbudget.

Indien er sprake is van verlenging zal de vertrekpremie tevens worden verminderd met 50% van het salaris dat is ontvangen gedurende de periode van verlenging

Het einde dienstverband na de periode van Begeleiding van Werk naar Werk wordt aangemerkt als ontslag als gevolg van reorganisatie, zodat de werknemer aanspraak kan maken op de aanvulling op de WW zoals bepaald in artikel 18.4 van de CAO Plb.

#### 7.4 Vrijwillig vertrek na boventalligheid

1. Kiest de werknemer voor vrijwillig ontslag, dan ontvangt de werknemer een vertrekpremie ter hoogte van 50% van het berekende bedrag overeenkomstig punt 3.13.
2. De werknemer, die heeft gekozen voor begeleiding van Werk naar Werk en nog geen werk heeft gevonden, kan in de eerste maand van de begeleiding alsnog kiezen voor vrijwillig ontslag met 80% van de voor de werknemer geldende vertrekpremie.
3. De vrijwillige opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt door de werknemer schriftelijk aan de werkgever bevestigd. Zowel de werkgever als de werknemer zijn hierbij niet gehouden aan de opzegtermijn.
4. Indien de arbeidsovereenkomst met werknemer onder toekenning van deze vrijwillig vertrekregeling wordt beëindigd, bestaat er geen recht op WW of aanvullende WW cf artikel 18.4 van de CAO Plb en is er geen recht op een vergoeding voor re-integratiebegeleiding in geval van werkloosheid.

## 8. Remplaçantenregeling

Indien een werknemer die een passende functie aangeboden heeft gekregen, aangeeft dat hij vrijwillig wil vertrekken, waardoor een passende functie voor een boventallige werknemer vrij komt, dan komt deze werknemer in aanmerking voor vergoeding conform de vrijwillig vertrekregeling, mits de andere werknemer succesvol kan worden geplaatst in de vrijgevallen functie.

## 9. Overige bepalingen

De uitvoering van dit Sociaal Plan zal gedurende de looptijd worden ondersteund door een aantal maatregelen.

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt dat:
  - o De jubilea gratificaties zullen naar rato worden uitgekeerd.
  - o De fiscale consequenties van een fiets regeling komen voor rekening van de werkgever.
  - o De werknemer zal worden gevrijwaard van het terugbetalen van kosten voor genoten studiefaciliteiten.
  - o Kosten van afkoop leasecontract zullen niet op werknemer worden verhaald.
2. Bij collectieve ontslagen of faillissement van een bedrijf waar een werknemer is gaan werken, kan werknemer terugvallen op de voorzieningen van het Sociaal Plan mits binnen de termijnen conform bovengenoemde staffel voor begeleiding van Werk naar Werk.
3. Indien dit gebeurt binnen zes maanden na aanvaarden van de externe functie zal de bij deze werkgever doorgebrachte tijd niet in mindering worden gebracht op de in dit Sociaal Plan genoemde termijnen.
4. Indien dit gebeurt na zes maanden na aanvaarden van de externe functie zal de bij deze werkgever doorgebrachte tijd in mindering worden gebracht op de in dit Sociaal Plan genoemde termijnen.
5. Werknemers die vallen onder het Sociaal Plan worden bij interne sollicitaties op passende functies als voorkeurekandidaat beschouwd.

## 10. Bezwarencommissie

De werknemer die zich niet kan verenigen met de toepassing van het Sociaal Plan kan binnen vier weken na ontvangst van het besluit van werkgever een bezwaarschrift indienen bij de bezwarencommissie, waarna de bezwarencommissie de werkgever informeert. Voordat werkgever op dit bezwaar beslist zal hij advies inwinnen bij de bezwarencommissie

De commissie bestaat uit 1 door Werkgever en 1 door vakorganisaties aan te wijzen lid. Gezamenlijk wijzen deze leden een onafhankelijk voorzitter aan.

Tevens wijzen Werkgevers en vakorganisaties in totaal maximaal twee (tweemaal 1) plaatsvervangende leden aan.

**11. Hardheidsclausule**

In alle gevallen waarin dit Sociaal Plan naar het oordeel van de werkgever niet, onvoldoende, dan wel niet in redelijkheid voorziet, zal de werkgever, op bindend advies van de toetsingscommissie, een in positieve zin afwijkende en op maat gesneden individuele regeling treffen. De ondergetekenden

E.ON Benelux N.V. gevestigd te Rotterdam

Als partij ter ene zijde

en

de Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer

de CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag

of hun eventuele rechtsopvolgers

elk als partij ter andere zijde

verklaren

het navolgende Sociaal Plan ten behoeve van opvang van nadelige personele consequenties als gevolg van E.ON 2.0 alsmede stopzetting van de elektriciteitsproductie van de EFG te hebben overeengekomen

Aldus overeengekomen op 4 juni 2012

De werkgever

E.ON Benelux N.V.

R. Fouchier

De werknemersorganisaties

Abvakabo FNV

CNV Publieke Zaak

O. van Rijswijk

H. Vergunst