

SOCIAAL STATUUT
N.V. Elektriciteits-Produktiemaatschappij
Zuid-Nederland EPZ

Inhoud

1. Begrippen.....	3
2. Inleiding.....	5
3. Werkgelegenheid.....	6
4. Ontstaan van boventalligheid.....	6
5. Oplossen van boventalligheid.....	7
6. Intern plaatsen.....	7
7. Maatwerk.....	8
8. Extern plaatsen.....	8
9. Ontslag bij niet medewerking.....	10
10. Ondersteunende maatregelen.....	10
11. Uitbesteding.....	10
12. Bezwaar en beroep.....	10
13. Slotbepalingen.....	12
14. Hardheidsclausule.....	13
15. Ondertekening.....	14

1.Begrippen

1.1EPZ

N.V. Elektriciteits-Produktiemaatschappij Zuid-Nederland EPZ

1.2Werknemer

De persoon (m/v) die bij EPZ werkzaam is op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel een dienstverband heeft met EPZ voor bepaalde tijd waarbij in de arbeidsovereenkomst een clausule is opgenomen dat bij het door de persoon voldoen aan in de arbeidsovereenkomst genoemde eisen het dienstverband voor bepaalde tijd stilzwijgend zal worden omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

1.3Werknemersorganisaties

ABVAKABO FNV te Zoetermeer, CNV Publieke Zaak te Den Haag, VMHP-N te Arnhem.

1.4Vendor

De rechtspersoon die door de overdracht van werkzaamheden (“uitbesteden”) activiteiten van EPZ verwerft.

1.5Nieuwe werkgever

De werkgever, niet zijnde Vendor, met wie de werknemer aansluitend op het dienstverband met EPZ een arbeidsovereenkomst aangaat.

1.6Formatieplan

Het vastgestelde overzicht van de nieuwe organisatie met functies, hiërarchische structuur, aantal fte's per functie en salarisklasse per functie.

1.7Bovenformativiteit

Het verschil tussen de werkelijke bezetting van een functie en de bezetting aangegeven in het formatieplan.

1.8Boventallige werknemer

De werknemer waarvan de arbeidsplaats is komen te vervallen:

- a) Omdat de functie die hij bekleedt is komen te vervallen; of
- b) Als gevolg van toepassing van artikel 4.2 bij vermindering van de formatie van zijn functie.

1.9Passende functie intern

Een functie waarvan de werkzaamheden redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen, rekening houdend met zijn persoonlijkheid, opleiding en ervaring. De functie is maximaal twee salarisklassen lager ingedeeld dan de oorspronkelijke functie van de betreffende werknemer.

1.10 Passende functie extern

Een functie bij een nieuwe werkgever, al dan niet op basis van een tijdelijke detachering, waarvan de werkzaamheden redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen, rekening houdend met zijn persoonlijkheid, opleiding en ervaring. Het salaris is maximaal 15 procent lager dan het huidige salaris van de betreffende werknemer. Het dienstverband met de nieuwe werkgever is voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.

In het geval van een dienstverband voor bepaalde tijd of een tijdelijke detachering moet de intentie aanwezig zijn het dienstverband voor bepaalde tijd of de tijdelijke detachering om te zetten naar een dienstverband voor onbepaalde tijd. Deze intentie dient bij aanvaarding van het tijdelijke dienstverband of de tijdelijke detachering te blijken, bijvoorbeeld uit een schriftelijke toezegging dienaangaande door de nieuwe werkgever.

1.11 Geschikte functie

Een functie die volgens de genoemde criteria niet passend is, maar met instemming van zowel de werknemer als EPZ aanvaard wordt.

1.12 Vervallen functie

Een functie die als gevolg van een organisatiewijziging niet meer voorkomt in het formatieplan, noch een hiermee uitwisselbare functie.

1.13 Uitwisselbare functies

Functies die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn.

1.14 Salaris

Het salaris zoals genoemd in artikel 4.1.2 van de ENb Raam-CAO (1 april 2005 – 31 maart 2007), ('salarisbegrip').

1.15 Salarisperspectief

Het maximum salaris dat bij goed functioneren en een normale doorloop binnen de salarissystematiek, waarop het perspectief van toepassing is, kan worden bereikt.

1.16 Organiseerwijzigingen

Onder organisatiewijzigingen in dit Sociaal Statuut EPZ wordt verstaan een reorganisatie als bedoeld in Hoofdstuk 2 van de ENb Raam-CAO (1 april 2005 – 31 maart 2007). Dit Sociaal Statuut EPZ is een sociaal plan als bedoeld in hetzelfde hoofdstuk van de ENb Raam-CAO.

1.17 De Commissie

De Commissie Sociaal Statuut EPZ zoals genoemd in hoofdstuk 12.

2. Inleiding

2.1 Algemeen

Sinds 2001 wordt de elektriciteitsmarkt in fasen geliberaliseerd. De komende jaren zal zich een toenemende concurrentie op Europese schaal voordoen bij de Nederlandse elektriciteitsbedrijven. Gelet op de hoge arbeidsintensiviteit van het produceren van elektriciteit met de kernenergiecentrale moet EPZ het, uit kosten oogpunt, vooral hebben van een grotere effectiviteit en efficiëntie dan de concurrentie.

EPZ heeft met haar huidige productiemiddelen een (nieuw) perspectief dat zich uitstrekt tot ver in de 21^e eeuw. Het Convenant Kerncentrale Borssele (Extra impulsen voor de transitie naar een duurzame energiehuishouding in samenhang met het langer openhouden van de kerncentrale in Borssele) met de Rijksoverheid en het verlengen van de levensduur van de kolencentrale zijn de redenen voor dit nieuwe perspectief.

Gelet op de opwaartse trend van de exploitatiekosten van EPZ en het nieuwe perspectief van EPZ is om dit perspectief te kunnen verzilveren thans kostenbeheersing en kostenreductie noodzakelijk.

Deze ontwikkelingen leiden ertoe dat EPZ de komende jaren voortdurend maatregelen zal moeten treffen om de concurrentiekracht van EPZ te handhaven en te verbeteren om zodoende de continuïteit van de onderneming te waarborgen.

2.2 Organisatiewijzigingen

De voortdurende optimalisatie zal de komende jaren onder meer leiden tot organisatiewijzigingen. Hoewel de verwachting gerechtvaardigd lijkt dat de organisatiewijzigingen geen grootschalige gevolgen voor de werknemers zullen hebben, zijn arbeidsvoorwaardelijke gevolgen evenwel niet op voorhand uit te sluiten.

2.3 Doelstelling

Dit Sociaal Statuut EPZ scheidt een kader en bevat regelingen om de mogelijke arbeidsvoorwaardelijke gevolgen te beheersen van maatregelen welke voort zullen vloeien uit deze voortdurende optimalisatie. De maatregelen kunnen onder meer organisatiewijzigingen en de mogelijke uitbesteding van delen van de onderneming betreffen.

Dit Sociaal Statuut EPZ beoogt een vangnet te bieden voor het omgaan met onzekere of nadelige situaties en streeft daarbij naar een evenwichtige behandeling van hen die binnen of buiten EPZ ander werk verkrijgen.

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 6.6 en 9 garandeert EPZ dat gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut EPZ geen arbeidsovereenkomsten, van boventallig verklaarde werknemers, op initiatief van EPZ zullen eindigen.

2.4 Werkingsfeer

Dit Sociaal Statuut EPZ geldt ter beheersing van de personele gevolgen van de verschillende maatregelen en organisatiewijzigingen, welke voort zullen vloeien uit dan wel samen hangen met het voortdurend optimaliseren van de organisatie, zoals bijvoorbeeld uit de projecten AanZet en Synergie.

2.5 Looptijd

Dit Sociaal Statuut EPZ geldt vanaf 1 juli 2006 en eindigt van rechtswege op 31 december 2008. De regelingen van dit Sociaal Statuut EPZ blijven in stand voor die werknemer voor wie nog een bezwaarprocedure loopt ingevolge hoofdstuk 12 van dit statuut, totdat deze procedure is afgerond.

Partijen verplichten zich de werking van het Sociaal Statuut EPZ te evalueren in maart 2007 en in maart 2008. Tijdens deze laatste evaluatie bespreken partijen ook de noodzaak het Sociaal Statuut EPZ te verlengen, al dan niet in gewijzigde vorm.

2.6 Wijzigingen in wet- en regelgeving

Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Statuut EPZ wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele wijziging van dit Sociaal Statuut EPZ.

3. Werkgelegenheid

3.1 Voorop staat dat een werknemer die als gevolg van organisatiewijzigingen boventallig is geraakt, een andere passende functie verwerft.

3.2 Zowel werknemer als EPZ zullen zich actief opstellen bij het zoeken naar een passende functie. Dat kan ook buiten EPZ zijn. EPZ onderstreept de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer. Het zoeken naar een passende functie is niet vrijblijvend. EPZ zal daarbij voldoende ondersteuning verlenen.

3.3 Bij het uitbesteden van werkzaamheden gaat de werknemer over van werk naar werk, bij Vendor.

4. Ontstaan van boventalligheid

4.1 Werknemers die een functie bekleden die is komen te vervallen worden boventallig verklaard.

4.2 Van functies waarvan de formatie kleiner wordt dan de huidige formatie wordt de bovenformativiteit vastgesteld ten opzichte van het formatieplan. Indien er sprake is van bovenformativiteit zullen met inachtneming van het zogenaamde afspiegelingsbeginsel de boventalligen worden bepaald.

4.3 De werknemers die boventallig zijn verklaard worden hiervan eerst mondeling door hun manager op de hoogte gesteld en daarna schriftelijk door de afdeling HRM.

5. Oplossen van boventalligheid

Bij het oplossen van boventalligheid wordt onderstaande volgorde aangehouden:

- a) intern plaatsen;
- b) maatwerk;
- c) extern plaatsen.

ad a) *Intern plaatsen.* Zowel EPZ als de boventallige werknemer spannen zich in om een passende interne functie te verwerven (zie hoofdstuk 6).

ad b) *Maatwerk.* Vervolgens spannen zowel EPZ als de boventallige werknemer zich in om een eventueel geschikte interne functie te verwerven of met ondersteunende maatregelen tot een oplossing binnen EPZ te komen (zie hoofdstuk 7, 10).

ad c) *Extern plaatsen.* Als het verwerven van een interne functie niet slaagt, wordt een passende of geschikte externe functie gezocht. Ook nu geldt een inspanningsverplichting voor zowel EPZ als werknemer. Ook hier kunnen extra ondersteunende maatregelen doorgevoerd worden (zie hoofdstuk 8, 10).

In onderling overleg en met onderlinge goedkeuring van zowel werknemer als EPZ kan van bovenstaande volgorde worden afgeweken.

6. Intern plaatsen

6.1 Vacatures binnen EPZ, ontstaan in het kader van een organisatiewijziging of anderszins, worden door EPZ eerst intern gepubliceerd. Alle werknemers kunnen daarop solliciteren, dus ook de werknemers die niet boventallig zijn.

6.2 De responsietijd voor gepubliceerde vacatures is 14 kalenderdagen.

6.3 Selectie van de kandidaten vindt in principe plaats op basis van de ontvangen sollicitatiebrieven. Daar waar EPZ meer informatie wenst kunnen sollicitatiegesprekken georganiseerd worden. Deze vinden alle plaats in de 14 kalenderdagen na het verstrijken van de responsietijd.

6.4 Indien een voor een boventallige werknemer passende functie vacant komt of ontstaat, geniet deze bij sollicitatie, in geval van voldoende geschiktheid, de voorkeur. In het geval dat een niet boventallige werknemer beter geschikt is geldt het voorgaande niet, indien een boventallige werknemer vervolgens de vrijgekomen functie van deze niet boventallige werknemer kan invullen.

In geval van afwijzing van de boventallige werknemer zal deze afwijzing door EPZ schriftelijk worden gemotiveerd.

6.5 De werknemer is gehouden een aan hem aangeboden passende functie te aanvaarden, tenzij zijn persoonlijke of medische omstandigheden bepalen dat de uitoefening van de aangeboden functie onredelijk belastend zou worden.

6.6 Indien de werknemer een passende functie weigert, kan de directie tot aanwijzing overgaan. Volhardt de werknemer in zijn weigering dan kan ontslag worden aangevraagd nadat een eventuele bezwaarprocedure ingevolge hoofdstuk 12 van dit statuut is afgerond. Op rechten die voortkomen uit dit Sociaal Statuut EPZ of uit de ENb Raam-CAO kan dan geen aanspraak meer worden gemaakt.

6.7 Indien de werknemer van mening is dat een aangeboden functie niet passend voor hem is, of indien hij van mening is dat hij ten onrechte voor een vacature is afgewezen, kan hij daartegen bezwaar aantekenen bij De Commissie, zie hoofdstuk 12.

6.8 Indien de werknemer als gevolg van plaatsing om-, her- of bijscholing nodig heeft, worden de kosten daarvan geheel vergoed, één en ander conform hoofdstuk 13 van de Sector-CAO Productie.

6.9 Indien de werknemer als gevolg van een functiewijziging door herplaatsing niet meer functioneel in aanmerking komt voor de consignatie-, ploegendienst- of inconveniëntentoeslag, gelden de afbouwregelingen zoals opgenomen in de Sector-CAO Productie en EPZ Bedrijfs-CAO. Evenzo geldt dit bij een financieel nadeel als gevolg van een overgang naar een ploegendienstrooster met een lagere ploegendiensttoeslag of een functie met een lager inconveniëntentoeslag. In het geval dat ploegendiensttoeslag vervalt of lager wordt treedt de afbouwregeling pas in werking drie jaren na het vervallen of de verlaging van de ploegendiensttoeslag.

6.10 Een interne plaatsing dient onder normale omstandigheden binnen drie maanden na de aanzegging van de boventaligheid te zijn afgerond. Indien er binnen drie maanden geen passende of geschikte interne functie is gevonden, zal getracht worden een externe plaatsing te realiseren.

7.Maatwerk

Voor de boventallige werknemer waarvoor geen passende functie beschikbaar is kan in onderling overleg en met onderlinge goedkeuring worden besloten tot plaatsing op een geschikte functie. Daarbij kan gebruik worden gemaakt (voor zover van toepassing) van de maatregelen genoemd in hoofdstuk 10.

8.Extern plaatsen

8.1 De regelingen in dit hoofdstuk en hoofdstuk 10 hebben tot doel om voor de werknemer die extern wordt geplaatst de overgang te vergemakkelijken op het gebied van inkomen, waarbij wordt uitgegaan van een zo evenwichtige mogelijke behandeling ten opzichte van de werknemer die intern wordt geplaatst.

8.2 Het salaris bij de nieuwe werkgever wordt zo nodig gesuppleerd. De hoogte en de looptijd van de suppletie worden vastgesteld conform de bepalingen uit artikel 4.4.1 van de ENb Raam-CAO. Uitgangspunt daarbij is dat arbeid wordt verricht in een passende functie tegen een gangbare beloning en bij overeenkomende werktijd. De hoogte van het bedrag van de suppletie zal nimmer meer bedragen dan de suppletie op grond van artikel 4.2.3 van de ENb Raam-CAO.

8.3 Eventuele salarisverhogingen als gevolg van promotie of anderszins bij de nieuwe werkgever worden inderdaad op de suppletie.

8.4 De extern geplaatste werknemer behoudt zijn aanspraak op de op grond van de ENb Raam-CAO hoofdstuk 4.4.2 bij einde dienstverband bij EPZ voor hem geldende werkloosheidsvoorziening. De duur van die werkloosheidsvoorziening gaat fictief in bij het einde van het dienstverband met EPZ. In een voorkomend geval zal de resterende duur van de aanvullingsregeling worden bepaald door van de periode, volgens ENb Raam-CAO art. 4.2.3, af te trekken het aantal gehele maanden, dat is verlopen sinds het einde dienstverband bij EPZ.

8.5 EPZ kan bij het proces van extern plaatsen besluiten gebruik te maken van een extern outplacementbureau. Op deze wijze wordt dan optimaal gebruik gemaakt van de aldaar aanwezig expertise.

8.6 Detachering

Indien het de kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij een nieuwe werkgever bevordert, zal EPZ desgevraagd haar medewerking verlenen aan een tijdelijke detachering bij de nieuwe werkgever, mits:

- a) De nieuwe werkgever hieraan wil meewerken en er deugdelijke financiële afspraken te maken zijn tussen EPZ en deze nieuwe werkgever; en
- b) De werknemer uitzicht heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de nieuwe werkgever; en
- c) EPZ niet gehouden is om haar medewerking aan een detachering te verlenen als deze detachering langer duurt dan 6 maanden na het einde van de looptijd van het Sociaal Statuut EPZ; en
- d) Uiterlijk 3 maanden voor het einde van de looptijd van de detachering duidelijk wordt of de detachering wel/niet wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de nieuwe werkgever.

8.7 Beëindigingvergoeding

Een boventallige werknemer, die wegens een externe plaatsing het dienstverband met EPZ schriftelijk opzegt tijdens de looptijd van dit Sociaal Statuut EPZ, komt in aanmerking voor een beëindigingvergoeding. De hoogte van de beëindigingvergoeding wordt bepaald door de tijd die is verstreken tussen het moment van het aanzeggen van de boventalligheid en het moment van schriftelijk opzegging. Als deze tijd minder dan 3 kalendermaanden is dan ontvangt de werknemer een vergoeding van 9 maandsalarissen, als deze tijd meer dan 3 maar minder dan 6 kalendermaanden is ontvangt de werknemer een vergoeding van 6 maandsalarissen en als deze tijd meer dan 6 maar minder dan 9 kalendermaanden is ontvangt de werknemer een vergoeding van 3 maandsalarissen. Indien er meer dan 9 kalendermaanden zijn verstreken na het aanzeggen van de boventalligheid ontvangt de werknemer geen beëindigingvergoeding meer indien hij het dienstverband opzegt. De werknemer behoudt tevens het recht op de voorzieningen ex artikel 8.2 en 8.4.

8.8 Verdere ondersteuning

Indien de arbeidsovereenkomst door de nieuwe werkgever tijdens de looptijd van dit Sociaal Statuut EPZ wordt beëindigd of niet wordt verlengd biedt EPZ de ex-werknemer gedurende de looptijd van het Sociaal Statuut EPZ ondersteuning aan bij het opnieuw verkrijgen van een arbeidsovereenkomst bij een nieuwe werkgever. Hiertoe worden aan hem de maatregelen

genoemd in hoofdstuk 10 lid b aangeboden. Bovendien geldt dat de ex-medewerker bij het solliciteren op een EPZ-functie dezelfde voorrang geniet als de boventallige EPZ-werknemer zoals aangegeven in artikel 6.4.

9.Ontslag bij niet medewerking

De werknemer dient medewerking te verlenen aan het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn boventaligheid, zowel binnen als buiten de onderneming en / of de ENb sector. Bij het ontbreken van dergelijke medewerking kan ontslag worden verleend zonder aanspraak op de voorzieningen van dit Sociaal Statuut EPZ, met inbegrip van het recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering of een andere daarvoor bestemde voorziening.

10.Ondersteunende maatregelen

De werking van dit Sociaal Statuut EPZ zal worden ondersteund door een aantal maatregelen op kosten van EPZ ten behoeve van de gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut EPZ boventalig geworden werknemers:

- a) Vroegtijdige bekendmaking vacatures;
- b) Begeleiden en bemiddelen bij het verkrijgen van een passende functie intern en extern, eventueel met externe ondersteuning;
- c) Individuele begeleiding voor werknemers die zich willen heroriënteren op hun positie (loopbaanadvisering);
- d) Opleiding, training en begeleiding, zowel intern als extern;
- e) Actieve begeleiding van werknemers op hun normale functioneren, omscholingssituaties of inwerksituaties door de leidinggevende, zo nodig ondersteund door de afdeling HRP;
- f) Maatwerk zoals hulp bij de start van een eigen bedrijf.

11.Uitbesteding

11.1 In het geval van overdracht van bedrijfsonderdelen of bedrijfsactiviteiten (uitbesteding) van EPZ naar een Vendor gaan de betreffende werknemers over naar Vendor, conform de artikelen 7:662 e.v. BW en artikel 14a Wet op de CAO.

11.2 In het geval van afwijkende arbeidsvoorwaarden tussen EPZ en Vendor worden tevoren overgangmaatregelen overeengekomen in overleg tussen EPZ en de vakbonden. De overeengekomen maatregelen zullen dan vastgelegd worden in een specifiek voor die uitbesteding bestemd sociaal plan dat wordt geacht deel uit te maken van dit Sociaal Statuut EPZ.

12.Bezwaar en beroep

12.1Commissie

Er is een Commissie Sociaal Statuut EPZ die de directie van EPZ (hierna: de directie) adviseert inzake toepassing van dit Sociaal Statuut EPZ. De Commissie onderzoekt daartoe of:

- procedures juist zijn toegepast;

- de criteria voor de bepaling van de boventalligheid correct zijn gehanteerd;
- de criteria voor de bepaling van de passendheid van een functie correct zijn gehanteerd.

De Commissie adviseert voorts ingeval door een werknemer een beroep wordt gedaan op de hardheidsclausule als bedoeld in hoofdstuk 14.

12.2 Samenstelling

De Commissie zal bestaan uit één door EPZ aan te wijzen lid, één door de ondernemingsraad aan te wijzen lid en één door hen gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke voorzitter. Voor ieder van de leden wordt een plaatsvervanger aangewezen.

Als secretaris van De Commissie fungeert een door de directie - in overleg met de voorzitter - aan te wijzen persoon die zonedig kan worden bijgestaan door één of meer door de directie aangewezen personen. De secretaris is geen lid van De Commissie.

12.3 Zittingsperiode

De leden worden benoemd voor de looptijd van het Sociaal Statuut EPZ.

12.4 Bezwaarprocedure

- a) Indien een werknemer bezwaar heeft inzake zijn boventalligheid dan wel de passendheid van een hem aangeboden functie, kan hij conform hoofdstuk 7 van de ENb Raam-CAO een gemotiveerd bezwaarschrift indienen binnen 30 kalenderdagen na de dag waarop EPZ hem schriftelijk boventallig heeft verklaard, hem de functie schriftelijk heeft aangeboden of hem schriftelijk voor een vacature heeft afgewezen.
- b) De directie wint, alvorens op het bezwaarschrift te beslissen, het advies in van De Commissie. De directie stelt daartoe het bezwaarschrift na ontvangst in handen van de secretaris van De Commissie. De secretaris verzoekt de directie binnen een termijn van 28 kalenderdagen de beslissing waartegen bezwaar wordt gemaakt nader schriftelijk te motiveren.
- c) De Commissie stelt een datum vast voor de behandeling ter zitting van een bezwaarschrift als bedoeld in artikel 12.4 lid a en maakt deze aan de bezwaarde en de directie bekend.
- d) Zo spoedig mogelijk, doch minstens 7 kalenderdagen voor de behandeling door De Commissie, wordt de in artikel 12.4 lid b bedoelde nadere schriftelijke motivering van de directie door de secretaris aan bezwaarde en (eventueel) diens raadsman in afschrift toegezonden.
- e) De bezwaarde en, namens de directie, de betrokken leidinggevende worden in de gelegenheid gesteld hun zienswijze in een commissievergadering toe te lichten. Zij kunnen zich elk doen bijstaan c.q. doen vertegenwoordigen door een raadsman.
- f) De voorzitter van De Commissie kan - al dan niet op verzoek van partijen - informanten of deskundigen oproepen voor het geven van inlichtingen.

- g) De zittingen en beraadslagingen van De Commissie zijn niet openbaar.
- h) De leden van De Commissie en de secretaris, alsmede in voorkomende gevallen de overige personen als bedoeld in artikel 12.2 en artikel 12.4 zijn verplicht hetgeen aan hen als zodanig ter kennis wordt gebracht geheim te houden.
- i) Bij haar beraadslagingen betreft De Commissie alle door haar - voor het uitbrengen van een verantwoord advies - noodzakelijk geachte aspecten.
- j) Partijen zijn verplicht alle door De Commissie gevraagde inlichtingen en gegevens te verstrekken, voor zover deze voor de zaak van belang worden geacht.
- k) De Commissie brengt een met redenen omkleed advies uit aan de directie binnen 28 kalenderdagen na de zitting. Het advies geldt voor de directie als een zwaarwegend advies.
- l) Het advies wordt bij meerderheid van stemmen vastgesteld. Bij het staken van de stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.
- m) De bezwaarde en (eventueel) diens raadsman ontvangen een afschrift van het advies.
- n) Binnen 21 kalenderdagen na ontvangst van het advies van De Commissie beslist de directie gemotiveerd op het bezwaarschrift en stelt de bezwaarde en (eventueel) diens raadsman van deze beslissing per aangetekende brief op de hoogte onder vermelding van de motivering die tot de beslissing heeft geleid.
- o) In de mededeling aan de bezwaarde wordt vermeld, dat hij binnen dertig kalenderdagen na de dag waarop de beslissing hem is medegedeeld, beroep kan instellen bij het College van Beroep, zoals omschreven in hoofdstuk 7 van de ENb Raam-CAO.

12.5 Werking

Deze bezwaarschriftenprocedure treedt voor de onderhavige bezwaarschriften in de plaats van de artikelen van hoofdstuk 7 van de ENb Raam-CAO.

13. Slotbepalingen

13.1 Garantieaanspraken

Garantieaanspraken en de beëindigingvergoeding bij externe plaatsing zijn gebaseerd op de ten tijde van het einde van het dienstverband voor EPZ -werknemers geldende regelgeving en op het op dat tijdstip verdiende salaris.

13.2 Afkoop rechten

In overeenstemming tussen EPZ en werknemer kan in het kader van dit Sociaal Statuut EPZ tot afkoop van rechten worden gekomen.

14.Hardheidsclausule

In die gevallen waarin dit Sociaal Statuut EPZ niet voorziet, dan wel toepassing ervan zou leiden tot individueel onbillijke situaties, kan van het gestelde in dit Sociaal Statuut EPZ worden afgeweken in een voor de werknemer gunstige zin. Deze beslissing wordt door EPZ genomen na overleg met de werknemer en na advies ingewonnen te hebben bij De Commissie zoals bedoeld in hoofdstuk 12.

15.Ondertekening

De werkgever, N.V. Elektriciteits-Produktiemaatschappij Zuid-Nederland EPZ, gevestigd te Borssele,

partij ter ene zijde

en

de werknemersorganisaties

ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer
CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag
VMHP-N, gevestigd te Arnhem

elk als partij ter andere zijde,

verklaren dit Sociaal Statuut EPZ te zijn overeengekomen

te, op 2006

Namens de werkgever,

.....
Directeur

Namens de werknemersorganisaties,

ABVAKABO FNV
vertegenwoordigd door

CNV Publieke Zaak
vertegenwoordigd door

.....

.....

VMHP-N
vertegenwoordigd door

.....