

**Sociaal Plan 1 maart 2012 – 1 maart 2013**  
**N.V. Elektriciteits-Produktiemaatschappij**  
**Zuid-Nederland EPZ**



# **Sociaal Plan NV Elektriciteits-Productiemaatschappij Zuid-Nederland EPZ 1 maart 2012 – 1 maart 2013**

## **Inhoudsopgave**

Aanhef

### **1. Inleiding**

- 1.1. Afspraak over periodiek overleg en wijzigingen
- 1.2. Uitgangspunten Sociaal Plan

### **2. Algemene bepalingen**

- 2.1. Looptijd
- 2.2. Werkingssfeer
- 2.3. Definitie en toelichting

### **3. Voorlopige boventalligheid**

- 3.1. Plaatsing in passende functies
- 3.2. Plaatsing intern ontwikkelings/opleidingstraject
- 3.3. Plaatsing in tijdelijke functies
- 3.4. Plaatsing in sleutelfuncties
- 3.5. Salarisconsequenties bij plaatsing
- 3.6. FUR gerechtigden
- 3.7. Standplaatswijziging als gevolg van reorganisatie
- 3.8. Weigering plaatsingsmogelijkheden
- 3.9. Geen plaatsing

### **4. Boventalligheid**

- 4.1. Formele boventalligverklaring
- 4.2. Keuze na boventalligverklaring
- 4.3. Keuze externe begeleiding
  - 4.3.1. Externe begeleiding: Toetsingscommissie
  - 4.3.2. Externe begeleiding: Einde begeleiding naar werk
- 4.4. Keuze: vertrek

### **5. Slotbepalingen**

- 5.1. Afkoop rechten
- 5.2. Hardheidsclausule

**Bijlage: Flowschema**

## **Aanhef**

De ondergetekenden

De directie van N.V. Elektriciteits-Productiemaatschappij Zuid-Nederland EPZ, gevestigd te Borssele, hierna te noemen als EPZ;

enerzijds

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

anderzijds

verklaren het navolgende Sociaal Plan te zijn aangegaan.

### **1. Inleiding**

Het Sociaal Plan heeft als doel te voorzien, in het op sociaal verantwoorde wijze, binnen de in het Sociaal Plan vastgestelde termijn, oplossen van werkgelegenheidsproblematiek die het gevolg is van onder meer (i) het mogelijk samenvoegen van activiteiten van DELTA en EPZ (Convenant EPZ – DELTA – OR d.d. 1 juli 2011), en (ii) het doen uitvoeren van een reorganisatie binnen de sector conventional operations en eventueel ook de staf (als gevolg van marktontwikkelingen in de energieprijzen).

#### **1.1. Afspraak over periodiek overleg en wijzigingen**

1. Werkgever en vakorganisaties overleggen periodiek over de werkgelegenheidsontwikkeling bij de werkgever.
2. 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.

#### **1.2. Uitgangspunten Sociaal Plan**

1. Het Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze, binnen de in het Sociaal Plan vastgestelde termijn, oplossen van werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van reorganisaties als bedoeld in artikel 2.1 sub 1 en 2 van de CAO PLb.
2. Het Sociaal Plan beoogt te voorkomen, dat de werknemer ten gevolge van de voorgenomen reorganisatie dan wel het integratieproces met DELTA door onvrijwillig ontslag geen werk meer heeft en geen salaris meer ontvangt.
3. De werknemer dient actief medewerking te verlenen aan het zoeken naar een oplossing voor zijn boventaligheid, zowel binnen als buiten de onderneming en/of sector.

## **2. Algemene bepalingen**

### **2.1. Looptijd: 1 maart 2012 tot en met 1 maart 2013**

1. Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 maart 2012 en eindigt van rechtswege op 1 maart 2013.
2. Het plan wordt door partijen via de werkgeversorganisatie aangemeld als een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de cao.
3. Aan dit Sociaal Plan kunnen na 1 maart 2013 geen rechten meer ontleend worden, behalve in die gevallen als in lid 4 omschreven.
4. Rechten en plichten die op basis van het bepaalde in dit Sociaal Plan aan de individuele werknemer zijn toegekend, behouden ook na expiratie van dit Sociaal Plan hun werking indien en voor zover dit schriftelijk is vastgelegd.

### **2.2. Werkingsfeer**

1. Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met werkgever of deze verkrijgen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.
2. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt, dat in de situatie waarin de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer tussentijds wordt beëindigd, danwel de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt, zij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak kunnen maken op de voorzieningen uit dit Sociaal Plan.

### **2.3 Definitie en toelichting**

*Werkgever:*

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

*DELTA:*

DELTA N.V. en / of een aan DELTA N.V. gelieerde onderneming.

*Werknemer:*

De werknemer, als bedoeld in artikel 1.6 van hoofdstuk I van de CAO PLb, die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever waarop de CAO PLb van toepassing is.

*Besluit:*

Ieder besluit van de directie betreffende de werknemer welke onder dit Sociaal Plan valt, gebeurt door middel van een mondelinge toelichting gevolgd door een schriftelijke bevestiging.

*Voorlopige boventalligheid:*

Periode van voorlopige boventalligheid van maximaal 2 maanden na de datum van ingang van de reorganisatie. Binnen deze periode worden de mogelijkheden van plaatsing, herplaatsing of een eventuele andere oplossing bepaald c.q. boventalligheid vastgesteld.

*Boventallige werknemer:*

De werknemer die in het kader van een plaatsingsprocedure niet geplaatst is, en dus boventallig verklaard is.

*Afspiegeling:*

Afspiegeling zoals gedefinieerd in artikel 4.2 van het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde beleidsregels zoals die toegepast worden door de bevoegde instanties zoals UWV.

*Convenant:*

Het convenant dat is afgesloten op 01 juli 2011 tussen DELTA Energy B.V., EPZ en de Ondernemingsraad van EPZ in het kader van de gewijzigde aandeelhoudersverhoudingen.

*Vervallen functie:*

Functie waarvan de taken en werkzaamheden zijn komen te vervallen, dan wel een functie waarvan het aantal formatieplaatsen is verminderd.

*Ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie:*

Functie die niet of zodanig beperkt wijzigt, dat een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden, competenties en/of kwalificaties in de nieuwe functie terugkomen.

*Passende functie:*

Een functie bij werkgever, of DELTA, waarvan de werkzaamheden op basis van ervaring, kennis, vaardigheden, competenties en/of kwalificaties redelijkerwijs aan een werknemer kunnen worden opgedragen en waarvan de functiewaardering niet meer dan één salarisklasse lager is van de functie die de werknemer voor de reorganisatie vervulde. Eén salarisklasse is de bij de functiewaardering behorende salarisschaal. Bij opeenvolgende reorganisaties wordt de waardering van de nieuwe functie afgezet tegen de waardering van de functie die de werknemer vóór deze opeenvolgende reorganisatie vervulde. Ook een functie waarvoor langer, c.q. verder moet worden gereisd, kan als passend worden beschouwd (conform art. 3.7).

*Uitwisselbare functie*

Zoals gedefinieerd in Beleidsregels Ontslagtaak UWV met dien verstande dat gezien de competenties en/of kwalificaties sector CO als separate bedrijfsvestiging kwalificeert.

*Sleutelfunctie*

Een gezichts- en resultaatbepalende functie, hieronder worden in ieder geval verstaan management en/of specialistische functies.

*Passend werk:*

Werk dat op het eigen niveau van opleiding, ervaring, competenties en/of kwalificaties en salaris van de werknemer is. Na 6 maanden begeleiding is werk van een lager opleidingsniveau of werk dat minder betaalt ook passend werk. Ook een baan waarvoor langer, c.q. verder moet worden gereisd, kan dan passend zijn. Bij de toepassing van het begrip passend werk zal worden aangesloten op wat de Werkloosheidswet (artikel 24 lid 3) verstaat onder passende arbeid; "Als passende arbeid wordt beschouwd alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd".

*Tijdelijke functie*

Een functie bij de werkgever, of DELTA die tijdelijk vervuld kan worden ten behoeve van de uitvoering van projecten of ter vervanging van (tijdelijke) inleen.

*Maatwerkbudget*

Het maatwerkbudget is een middel om individueel maatwerk te faciliteren in de overgang naar passend werk. Afhankelijk van de individuele omstandigheden kan de Commissie besluiten of de individuele situatie van de betrokken werknemer aanleiding geeft tot het faciliteren in de overgang naar passend werk, onder meer door scholing, vergoeding van onkosten en/of een compensatie van eventuele consequenties voor pensioen of salaris.

*Plaatsingscommissie:*

De plaatsingscommissie bestaat uit één vertegenwoordiger van de werkgever, één vertegenwoordiger van de ondernemingsraad en een onafhankelijk voorzitter. De voorzitter wordt op gezamenlijke voordracht van de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordigers benoemd. EPZ faciliteert het secretariaat van de toesingscommissie. De leden worden benoemd voor de looptijd van dit sociaal Plan.

*Toetsingscommissie:*

De toetsingscommissie bestaat uit één vertegenwoordiger van de werkgever, één vertegenwoordiger van de vakorganisaties en een onafhankelijk voorzitter. De voorzitter wordt op gezamenlijke voordracht van de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordigers benoemd. EPZ faciliteert het secretariaat van de toetsingscommissie. De leden worden benoemd voor de looptijd van dit Sociaal Plan.

### **3. Voorlopige boventalligheid**

De werkgever bepaalt de datum van ingang van de reorganisatie en hanteert deze datum voor de vaststelling van de diensttijd en de leeftijd betreffende voorlopige boventalligheid. Deze datum geldt tevens als peildatum in de zin van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

De werkgever stelt de voorlopige boventalligheid als volgt vast:

*Bij Vervallen functies*

De werknemer die werkzaam is in een functie die volledig komt te vervallen wordt voorlopig boventallig. De bepaling van voorlopige boventalligheid bij functies waarvan de formatie komt te vervallen, vindt plaats op basis van Afspiegeling.

*Bij ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies*

Bij plaatsing van werknemers in ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies wordt het principe "mens volgt werk" toegepast. Zijn voor deze functie minder formatieplaatsen beschikbaar dan het aantal te plaatsen werknemers, dan wordt op basis van Afspiegeling de voorlopige boventalligheid vastgesteld.

Indien sprake is van Afspiegeling geldt conform het afgesloten Convenant dat als gevolg van de gewijzigde aandeelhoudersverhouding de EPZ-organisatie (op onderdelen) geïntegreerd zal worden in de organisatie van DELTA, al dan niet teneinde wederzijdse synergievoordelen te bereiken, en daardoor arbeidsplaatsen zouden komen te vervallen, de Afspiegeling wordt toegepast binnen uitwisselbare functies bij zowel EPZ als DELTA.

Plaatsing van werknemers, die voorlopig boventallig zijn verklaard, gebeurt op de hieronder beschreven wijze.

#### **3.1 Plaatsing op passende functies**

1. Voor een werknemer die voorlopig boventallig is verklaard, wordt direct nagegaan of binnen het bedrijf van werkgever, of DELTA, een passende functie beschikbaar is.
2. Bij het zoeken naar een passende functie wordt waar mogelijk rekening gehouden met een redelijke termijn waarbinnen een vacature zal ontstaan door beëindiging of afloop van een bestaande (arbeids)overeenkomst.
3. Een werknemer wordt zo spoedig mogelijk, op basis van geschiktheid, geplaatst op een passende functie.

### **3.2 Plaatsing intern ontwikkelings/opleidingstraject**

1. Een werknemer die niet is geplaatst in een ongewijzigde, beperkt gewijzigde of passende functie kan, op basis van geschiktheid, geplaatst worden in een intern ontwikkelingsstraject en/of opleidingstraject.
2. Indien het interne ontwikkelings/opleidingstraject niet leidt tot een definitieve plaatsing (bijvoorbeeld omdat een opleiding niet met succes is afgerond dan wel indien, zulks ter beoordeling door werkgever, onvoldoende voortgang wordt geboekt), zal de werkgever, voordat de werknemer formeel boventallig wordt verklaard, gedurende maximaal één maand naar een passende functie intern zoeken.
3. De werknemer die niet is geplaatst, en op basis van het vorige lid boventallig is verklaard, heeft de keuze tussen externe begeleiding van werk naar werk via een re-integratie-bedrijf of ontslag met een vertrekpremie. De gemaakte kosten van de interne begeleiding/opleiding worden in mindering gebracht op het maatwerkbudget en / of de vertrekpremie.
4. Bij keuze voor externe begeleiding is artikel 4.3 van dit Sociaal Plan van toepassing, met dien verstande dat direct naar werk van een lager opleidingsniveau of werk dat minder betaalt gezocht moet worden (passende arbeid als bedoeld in de Werkloosheidswet).

### **3.3 Plaatsing in tijdelijke functies**

De werknemer die niet geplaatst is volgens de bovenstaande artikelen 3.1 en 3.2 kan geplaatst worden op een tijdelijke functie. Na afloop van de tijdelijke plaatsing verkrijgt de werknemer opnieuw de status van voorlopige boventalligheid.

### **3.4 Plaatsing in sleutelfuncties**

Indien sprake is van een sleutelfunctie gebeurt plaatsing op basis van kwaliteit en geschiktheid ter beoordeling van de directie.

### **3.5 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 dat de werknemer het salaris en het perspectief van de oude functionele schaal behoudt. Het salaris en het salarispectief volgen de loonvorming op grond van de CAO PLb.
3. De werknemer, geplaatst in een lager gewaardeerde functie, zal zo spoedig mogelijk worden geplaatst in een passende functie op het oorspronkelijke niveau.
4. De werknemer kan er voor 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 salarispectief van de oorspronkelijke functie.
5. Voor werknemers, die als gevolg van plaatsing in een andere functie geen wacht- en storingsdienst of ploegendienst meer verrichten, geldt de afbouwregeling zoals vastgelegd in de CAO PLb en de Bedrijfscao EPZ.

### **3.6 FUR-gerechtigden**

Werknemers die aanspraak kunnen maken op de Flexibele Uittredingsregeling (FUR) blijven in dienst van werkgever, maar kunnen in geval van boventalligheid eventueel wel bij een andere werkgever gedetacheerd worden. Werknemers met een aanzienlijk verlofstuwmeer worden geacht dit op te nemen voorafgaand aan de datum van het gebruik maken van de FUR-regeling.

### **3.7 Standplaatswijziging als gevolg van reorganisatie**

1. Bij reorganisaties moet de werknemer het werk en de nieuwe werklocatie volgen. Hierbij geldt dat een reistijd woon-werkverkeer van 1,5 uur enkele reis, behorend bij de meest doelmatige vorm van vervoer, aanvaard moet worden. Een en ander volgens de Richtlijn passende arbeid.
2. Binnen de fiscale grenzen zal de volledige afstand woon-werkverkeer worden vergoed.
3. Indien de reistijd woon-werkverkeer als gevolg van de wijziging van de standplaats meer dan 1 uur bedraagt heeft de werknemer bij verhuizing aanspraak op de verhuiskostenvergoeding conform hoofdstuk 12.2 van de CAO PLb.

### **3.8 Weigering plaatsingsmogelijkheden**

Indien de werknemer een aanbod tot plaatsing conform dit artikel 3 afwijst, zal door de werkgever aan de plaatsingscommissie om een advies worden gevraagd. Het advies van de plaatsingscommissie is bindend en indien de werknemer dit niet opvolgt, komen zijn aanspraken uit hoofde van dit sociaal plan te vervallen.

### **3.9 Geen plaatsing**

Werknemers die ingevolge dit hoofdstuk niet zijn geplaatst of voor wie binnen 2 maanden geen andere oplossing is gevonden, worden formeel boventallig verklaard.

## **4. Boventalligheid**

### **4.1. Formele boventalligverklaring**

Het besluit tot boventalligverklaring wordt, op de dag waarop de boventalligheid ingaat, door of vanwege de directie EPZ mondeling aan de werknemer toegelicht en schriftelijk bevestigd. De werkgever zal tevens bepalen dat de werknemer die boventallig is verklaard, volledig vrijgesteld wordt van werkzaamheden ten einde zo snel als mogelijk ander werk te vinden.

### **4.2. Keuze na boventalligverklaring**

1. De werknemer die niet is geplaatst en boventallig is verklaard, heeft de keuze tussen begeleiding van werk naar werk met behulp van een re-integratiebedrijf of ontslag met een vertrekpremie.
2. De werkgever begeleidt de werknemer bij het nemen van een weloverwogen beslissing. De werknemer moet binnen 4 weken na de boventalligverklaring een keuze maken en die schriftelijk bevestigen aan de werkgever, gericht aan de afdeling HRP.
3. Indien de werknemer geen keuze maakt binnen de gestelde termijn, kan de werkgever, met inachtneming van het bepaalde daarover in het BW, de ontslagprocedure in gang zetten, waarbij de extra loonkosten die de werkgever heeft ten opzichte van een ontslag, volledig op een eventueel te betalen vergoeding in mindering zullen worden gebracht.
4. Werknemers die gekozen hebben voor ontslag worden eveneens aangemeld bij een re-integratiebedrijf teneinde de periode van WW zo kort mogelijk te houden.

### **4.3. Keuze externe begeleiding**

1. Kiest de werknemer voor de externe begeleiding van werk naar werk, dan zoekt de werknemer samen met het re-integratiebedrijf naar passend werk.
2. Indien een werknemer tijdens de begeleidingsperiode solliciteert naar passend werk bij de werkgever en/of DELTA, dan wordt dit als een interne sollicitatie gezien.
3. In dit verband zal de werkgever en/of DELTA alle vacatures melden aan het re-integratiebedrijf.
4. Voor werknemers die als gevolg van boventalligheid geen wacht- en storingsdienst of ploegendienst meer verrichten, gelden de afbouwregelingen zoals vastgelegd in de CAO PLb en de Bedrijfs-cao EPZ.



#### 4.3.1 Externe begeleiding:

1. De toetsingscommissie toetst of de keuze van de werknemer, om te besluiten tot begeleiding door het re-integratiebedrijf van werk naar werk, zorgvuldig tot stand is gekomen.
2. Besluiten van de toetsingscommissie worden bij gewone meerderheid van stemmen genomen.
3. Tijdens de begeleidingsperiode vindt minimaal een driemaandelijke toetsing plaats door de toetsingscommissie, op basis van een schriftelijke rapportage van het re-integratiebedrijf. De toetsingscommissie toetst de inzet van de werknemer op de kans van slagen voor het vinden van ander werk
4. De toetsingscommissie toetst tevens de inzet van het re-integratiebedrijf.
5. De toetsingscommissie neemt besluiten in de vorm van een bindend advies in die zin dat werknemer en werkgever zich gebonden achten aan het advies en dit niet in rechte zullen aanvechten, tenzij sprake is van een naar de wijze van totstandkoming of inhoud kennelijk onredelijk advies.
6. De toetsingscommissie kan het re-integratiebedrijf en/of de werknemer om mondelinge toelichting verzoeken.
7. De werknemer en het re-integratiebedrijf worden schriftelijk van het bindend advies op de hoogte gebracht.
8. Het bindend advies van de toetsingscommissie betreft de toekenning aan de werknemer van een groene, gele of rode kaart:
  - Groene kaart: de werknemer toont inzet en kan slagen in het vinden van ander werk. De begeleiding wordt voortgezet.
  - Gele kaart: De werknemer toont onvoldoende inzet en ontvangt een waarschuwing. De begeleiding wordt voortgezet, omdat de kans van slagen reëel is.
  - Bij een tweede gele kaart wordt het salaris voor de rest van de begeleidingsduur beperkt op basis van de onderstaande staffel:

Afbouwperiode:	Te ontvangen salaris:
De eerste periode van 3 maanden	90%
De tweede periode van 3 maanden	80%
Voor de rest van de begeleidingsduur	70%

- Rode kaart: Bij het ontbreken van medewerking aan het vinden van werk kan de werkgever, met inachtneming van het bepaalde daarover in het BW, de ontslagprocedure in gang zetten en komen de aanspraken van de werknemer uit hoofde van dit sociaal plan te vervallen.
9. De toetsingscommissie geeft voorts een bindend advies aan de werkgever over individueel maatwerk in de overgang naar passend werk, zo nodig met gebruikmaking van het maatwerkbudget. Het maatwerkbudget wordt individueel gemaximeerd op basis van de formule  $A \times B \times C$ , waarbij A staat voor het aantal dienstjaren bij werkgever en diens rechtsvoorganger(s):
    - Categorie 1: leeftijd tot 40 jaar; weging 1,0
    - Categorie 2: leeftijd 40 tot 50 jaar; weging 1,5
    - Categorie 3: leeftijd vanaf 50 jaar; weging 2,0B staat voor het salaris per maand, zoals bedoeld in artikel 4.5 van de CAO PLb.  
C staat voor factor 1.
  10. Het maatwerkbudget wordt niet individueel aan de werknemer beschikbaar gesteld.

#### 4.3.2 Externe begeleiding: Einde begeleiding naar werk

1. De begeleiding naar werk eindigt op het moment dat de werknemer nieuw werk heeft gevonden en uit dienst treedt bij de werkgever. Vindt de werknemer tijdens de eerste 9 maanden van de begeleidingsperiode nieuw werk en treedt hij uit dienst bij de

werkgever, dan ontvangt de werknemer een gouden kaart in de vorm van een bonus (gebaseerd op de vertrekpremie zoals vermeld in artikel 4.4.1)

Deze bonus bedraagt:

- binnen 3 maanden 30% van de vertrekpremie;
  - binnen 4 en 6 maanden 20% van de vertrekpremie
  - binnen 7 en 9 maanden 10% van de vertrekpremie,
  - met dien verstande dat het totaal van gouden kaart en daadwerkelijk uitgegeven maatwerkbudget nimmer meer kan zijn dan de vrijwillig vertrekpremie op het moment van boventalligverklaring.
2. De begeleiding naar werk eindigt tussentijds indien de werknemer een rode kaart heeft ontvangen. De werkgever zal dan, met inachtneming van het bepaalde daarover in het BW, overgaan tot het in gang zetten van de ontslagprocedure.

#### **4.4. Keuze vertrek**

1. Kiest de boventallige werknemer voor ontslag, dan ontvangt de werknemer een vertrekpremie. De vertrekpremie is gebaseerd op de "nieuwe" Kantonrechttersformule:  $A \times B \times C$  waarbij;
- A staat voor het aantal dienstjaren bij de werkgever en diens rechtsvoorganger(s):
- Categorie 1: leeftijd tot 35 jaar; weging 0,5
  - Categorie 2: leeftijd tussen 35 en 45 jaar; weging 1
  - Categorie 3: leeftijd tussen 45 en 55 jaar; weging 1,5
  - Categorie 4: leeftijd vanaf 55 jaar; weging 2.
- B staat voor het salaris per maand, zoals bedoeld in artikel 4.5 van de CAO PLb.  
C staat voor de factor 1.
2. De werknemer die nog geen werk heeft gevonden, kan in de eerste maand van de begeleiding alsnog kiezen voor ontslag met 80% van de voor de werknemer berekende vertrekpremie.
3. De keuze voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt door de werknemer schriftelijk aan de werkgever bevestigd en partijen zullen deze beëindiging vastleggen in een beëindigingsovereenkomst. Zowel de werkgever als de werknemer zijn hierbij niet gehouden aan de opzegtermijn. In het kader van de beëindiging geldt dat de financiële aanspraken van de werknemer uit hoofde van dit sociaal plan verminderd worden met eventuele aanspraken van de werknemer op een aanvullende WW-uitkering conform hoofdstuk 18 van de CAO PLb.
4. Voor de werknemer die valt onder het overgangsrecht FUR, geldt dat de totale vertrekpremie niet hoger kan zijn dan het bedrag dat nodig is om een FUR-uitkering te realiseren van 80% van het salarisniveau tot de FUR spilleeftijd en aansluitend van 70% tot de leeftijd van 65 jaar. Voor zover de vertrekpremie daartoe ruimte laat, zal over de periode vanaf vertrek tot aan de spilleeftijd tevens opbouw voor het ouderdomspensioen worden ingekocht. Bij het bepalen van de door de werkgever te storten koopsom zullen individueel bijgespaarde premies buiten beschouwing blijven.

## 5. Slotbepalingen

### 5.1 Afkoop rechten

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

### 5.2 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan wel toepassing ervan zou leiden tot individueel (evident) onbillijke situaties, zal van het gestelde in dit Sociaal Plan worden afgeweken in een voor de werknemer gunstige zin.

Borssele, ..... 2012

**Directie N.V. EPZ**

J.W.M. Bongers,  
Directeur

**Abvakabo FNV**

O. van Rijswijk,  
Bestuurder

**CNV Publieke Zaak**

R. Vergunst,  
Bestuurder

**VMHP-N**

O. Hoole,  
Bestuurder

# Flowschema Sociaal Plan EPZ

