

Sociaal Plan Eneco Groep 1 juli 2013 – 1 januari 2015

De ondergetekenden

de Raad van Bestuur van Eneco Holding N.V., gevestigd te Rotterdam

enerzijds

en

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 overeengekomen.

INLEIDING

Dit Sociaal Plan regelt de sociale gevolgen die voortvloeien uit de Reorganisaties bij Werkgever. Dit Sociaal Plan voorziet onder andere in een keuzemogelijkheid voor de Boventallige Medewerker tussen externe begeleiding van werk naar werk aan de ene kant en het ontvangen van een beëindigingsvergoeding aan de andere kant.

Bij het tot stand komen van dit Sociaal Plan zijn de volgende omstandigheden betrokken:

- A. Dit Sociaal Plan treedt in de plaats van het Sociaal Plan Eneco 2011-2012, het Sociaal Plan Joulz 2011-2012 en het Sociaal Plan Stedin 2011-2012, die alle op 1 januari 2013 zijn geëindigd. Reeds verkregen rechten en verplichtingen op individueel niveau vanuit een van de voornoemde geëindigde sociale plannen (dan wel daaraan voorafgaande sociale plannen) en ook in dat verband gedane toezeggingen die door Werkgever schriftelijk zijn vastgelegd, worden gerespecteerd indien en voor zover dit niet leidt tot cumulatie van vergoedingen uit de verschillende sociale plannen;
- B. Dit Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze, binnen de in dit Sociaal Plan vastgestelde termijn, oplossen van werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van Reorganisatie. Dit Sociaal Plan is dan ook met name bedoeld voor Medewerkers die hulp nodig hebben om een andere baan te kunnen vinden. Er is uitgegaan van het basisprincipe dat het maatschappelijk gezien wenselijker wordt geacht dat Medewerkers aan het werk blijven.
- C. Werkgever biedt de Boventallige Medewerker de mogelijkheid om te kiezen voor: (1) een gedurende een in dit Sociaal Plan vastgelegde periode externe begeleiding van werk naar werk tijdens het dienstverband; dan wel (2) het ontvangen van een beëindigingsvergoeding, indien de Medewerker zonder externe begeleiding van werk naar werk per direct de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen;
- D. De Medewerker dient een keuze te maken uit de voornoemde opties en medewerking te verlenen aan het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn boventaligheid, zowel binnen als buiten de onderneming en/of de sector;
- E. Bij het ontbreken van een tijdig gemaakte keuze en/of medewerking aan dit Sociaal Plan door de Medewerker zal door Werkgever ontslag worden verleend vanwege een dringende reden (weigeren aan een redelijke opdracht te voldoen);

- F. Het is ongewenst om alle gevolgen van de Reorganisatie individueel te benaderen. Dit Sociaal Plan is dan ook bedoeld om een eenduidige regeling te treffen die aan alle Medewerkers die zich geconfronteerd zien met de effecten van de Reorganisatie dezelfde keuzemogelijkheid biedt en hen daardoor zoveel mogelijk gelijk behandelt;
- G. Partijen treden uiterlijk 3 maanden voor 31 december 2014 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 de periode na 31 december 2014 een nieuw sociaal plan wordt overeengekomen;
- H. Een toelichting op de uitgangspunten en consequenties van dit Sociaal Plan wordt in de bijlage "Toelichting op het Sociaal Plan" gegeven.

VERTROUWELIJK CONCEPT

HOOFDSTUK 1: DEFINITIES

Bonden

ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N.

Boventallige Medewerker

De Medewerker van wie de arbeidsplaats is komen te vervallen als gevolg van een Reorganisatie bij Werkgever en voor wie op grond van artikel 3.2 van dit Sociaal Plan geen Passende Functie voorhanden is.

CDC

De afkorting CDC staat voor het Career Development Center van Eneco. Hierin werken de HRM-afdelingen Recruitment (beheerders van vacatures) en Business HR van Werkgever proactief en nauw samen. Het CDC heeft zich ten doel gesteld interne arbeidsmobiliteit te stimuleren en te faciliteren om op die wijze – indien mogelijk – vacatures (eerst) met geschikte interne kandidaten te vervullen. Het CDC werkt vacature gedreven en is niet gericht op externe arbeidsmobiliteit.

Externe begeleidingsorganisatie

Een buiten Werkgever gelegen organisatie die gedurende een in dit Sociaal Plan vastgelegde periode verantwoordelijk is voor het verzorgen van de externe begeleiding van werk naar werk van de Boventallige Medewerker gedurende het dienstverband tot de in artikel 4.2.1 van dit Sociaal Plan vermelde einddatum van het dienstverband.

Kantonrechtersformule

De aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters, zoals geldend vanaf 1 januari 2009. Op grond van deze formule bedraagt de beëindigingsvergoeding $A \times B \times C$, waarbij A staat voor het aantal gewogen dienstjaren, B voor de beloning en C voor de correctiefactor. Ter uitwerking en verduidelijking is het navolgende van belang.

A = het aantal gewogen dienstjaren

Het aantal "gewogen" dienstjaren wordt als volgt bepaald:

- 0,50 voor ieder vol dienstjaar tot 35 jaar
- 1,00 voor ieder vol dienstjaar vanaf 35 tot 45 jaar
- 1,50 voor ieder vol dienstjaar vanaf 45 tot 55 jaar
- 2,00 voor ieder vol dienstjaar vanaf 55 jaar

Voor de berekening van het aantal volle dienstjaren en de leeftijd van de Medewerker, geldt als peildatum de datum gelegen exact 4 weken na het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan. Bij de berekening van de dienstjaren zullen zes maanden plus een of meer dagen op een hoger gelegen dienstjaar worden afgerond. Het minimum aantal dienstjaren is 1 jaar. Bij de weging van de diensttijd naar leeftijd, zal de leeftijd niet omhoog worden afgerond.

Voor het bepalen van het aantal dienstjaren wordt als "aaneengesloten dienstverband" beschouwd het dienstverband dat met niet meer dan 3 maanden onderbroken is geweest. Onder dienstjaren vallen echter niet de maanden voorafgaand aan het dienstverband waarin de Medewerker op uitzend- en/of inleenbasis bij Werkgever werkzaam is geweest.

Voorbeeld gewogen dienstjaren

Medewerker, geboren op 1 mei 1956, treedt op 1 februari 2000 in dienst van Werkgever. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst is voorzien per 1 september 2013.

Stap 1: Bereken dienstjaren: $2013/9$ minus $2000/2 = 13/7$ (13 jaar, 7 maanden), dus (afgerond) 14

Stap 2: Wijs 14 dienstjaren toe aan leeftijdscategorie:

| | | | |
|--------------------------|---------|----------------|-----------|
| Cat. 1 (tot 35 jaar): | 0 | x waarde 0,5 = | 0 |
| Cat. 2 (35 t/m 44 jaar): | 1 jaar | x waarde 1 = | 1 |
| Cat. 3 (45 t/m 54 jaar): | 10 jaar | x waarde 1,5 = | 15 |
| Cat. 4 (vanaf 55 jaar): | 3 jaar | x waarde 2 = | 6 + |
| Totaal | | = | <u>22</u> |

B = de beloning

Het verdiende bruto Maandsalaris op de laatste dag voor het einde van de arbeidsovereenkomst met Werkgever.

C = de correctiefactor

Bij de berekening van de beëindigingsvergoeding en de einddatum van de externe begeleiding gaat Werkgever uit van in hoofdstuk 4 opgenomen verschillende correctiefactoren.

Maandsalaris

Het laatstverdiende vaste bruto maandloon van de betrokken Medewerker, (indien van toepassing) vermeerderd met (per maand berekende):

- de vaste persoonlijke toelage(n) als bedoeld in de cao PLb/NWb;
- 8% vakantietoeslag;
- de vergoeding in geld voor wacht- en storingsdienst als bedoeld in de cao PLb/NWb, gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van 12 maanden;
- vergoeding in geld voor ploegdienst als bedoeld in de cao PLb/NWb.

Voorbeeld Maandsalaris

Een Medewerker heeft een maandloon van € 2.750,-- bruto. Verder heeft hij alleen recht op 8% vakantietoeslag. Het Maandsalaris bedraagt dan € 2.970,-- bruto.

Medewerker

Degene met wie Werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, tenzij op hem de cao Technisch Installatiebedrijf van toepassing is.

Daar waar voor Medewerkers (of andere personen) de mannelijke vorm wordt gebruikt, wordt nadrukkelijk ook de vrouwelijke vorm bedoeld.

Ontslagbesluit (afspiegeling)

Het vigerende Ontslagbesluit en (o.a. de afspiegeling als vastgelegd in) de op het moment van ondertekening van dit Sociaal Plan vigerende Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

Afspiegeling vindt plaats binnen een bedrijfsvestiging van Werkgever. Voor het bepalen van de bedrijfsvestiging wordt aansluiting gezocht bij het vigerende Ontslagbesluit en de op het moment van ondertekening van dit Sociaal Plan vigerende Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

Partijen

Werkgever en Bonden gezamenlijk.

Passende Functie

Een vacante functie binnen de organisatie van Werkgever waarvoor geldt dat van de Medewerker, op basis van opleiding en werk- en denkniveau, alsmede vaardigheden en competenties, redelijkerwijs verwacht kan worden dat hij die functie volledig zelfstandig kan verrichten. De functie mag in beginsel niet meer dan twee niveaus afwijken van de functie die de Medewerker voor de Reorganisatie vervulde. Een niveau is de bij de functie behorende salarisschaal.

Reorganisatie

Een reorganisatie als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de Wet op de Ondernemingsraden.¹

Sleutelfunctie

Een functie die gezichts- en/of resultaatsbepalend is. Hieronder wordt in ieder geval een management- en hoofdfunctie direct onder en/of in het managementteam verstaan. Daarnaast kunnen per reorganisatie, in overleg met de medezeggenschap, in de adviesaanvraag ook andere functies als Sleutelfunctie worden aangemerkt.

Sociaal Plan

Dit document.

Toetsingscommissie

Een commissie die bestaat uit een door de Bonden aan te wijzen vaste vertegenwoordiger, een door Werkgever aan te wijzen vaste vertegenwoordiger en een door Partijen aan te wijzen onafhankelijke voorzitter. Werkgever faciliteert het secretariaat van deze commissie.

Werkgever

Eneco Holding N.V. en de volgende daaronder ressorterende vennootschappen: Eneco B.V., Joulz B.V., Citytec B.V., Stedin Netbeheer B.V. en Stedin Meetbedrijf B.V. en alle andere dochtermaatschappijen waarin Eneco Holding N.V. een 100% (in)direct belang houdt én die onder de CAO PLb/NWb vallen én deze toepassen op de meerderheid van hun Medewerkers. Uitgezonderd zijn in ieder geval (ook) Oxxio en de buitenlandse vennootschappen en/of vestigingen die ressorteren onder Eneco Holding N.V.

¹ artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de Wet op de Ondernemingsraden luidt als volgt: *c. beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan; d. belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming; e. belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming; en f. wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent.*

HOOFDSTUK 2: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2.1 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2013 en geldt tot 1 januari 2015. Reeds verkregen rechten en verplichtingen uit dit Sociaal Plan blijven ook van kracht nadat de looptijd van dit Sociaal Plan is verstreken. Voor het overige heeft dit Sociaal Plan geen nawerking.

Artikel 2.2 Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Plan regelt de sociale gevolgen die voortvloeien uit de Reorganisatie en is uitsluitend van toepassing op Medewerkers. Dit Sociaal Plan is expliciet niet van toepassing op situaties waarin de arbeidsovereenkomst van een Medewerker wordt beëindigd op een andere grond dan voortvloeiend uit de Reorganisatie, zoals onder meer na twee jaar arbeidsongeschiktheid, ten gevolge van disfunctioneren dan wel vanwege een dringende reden (die ontslag op staande voet rechtvaardigt).
2. Dit Sociaal Plan is in beginsel uitputtend in geval van een Reorganisatie. Een separate plaatsingsprocedure of een soortgelijk document is in principe dan ook niet nodig. In het geval toch een plaatsingsprocedure of een soortgelijk document wordt opgesteld dan prevaleert bij eventuele tegenstrijdigheden, in verband met de consistentie bij de uitvoering van dit Sociaal Plan, dit Sociaal Plan.
3. Dit Sociaal Plan is volledig van toepassing op de (Boventallige) Medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Dit Sociaal Plan is ook volledig van toepassing op (Boventallige) Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien die arbeidsovereenkomst tussentijds wordt beëindigd ten gevolge van de Reorganisatie.
4. Dit Sociaal Plan is derhalve niet van toepassing op (Boventallige) Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet wordt verlengd.
5. Dit Sociaal Plan – inclusief alle bijlagen – wordt als collectieve arbeidsovereenkomst aangemeld.

Artikel 2.3 Afwijking Sociaal Plan

Om redenen van onder andere rechtszekerheid kan niet op onderdelen van dit Sociaal Plan worden afgeweken vanaf het moment dat het ten aanzien van de Reorganisatie door de Raad van Bestuur van Werkgever voorgenomen besluit feitelijk is genomen (en daarmee een definitief besluit is). Hiervan kan alleen worden afgeweken indien er een succesvol beroep wordt gedaan op de hardheidsclausule uit artikel 6.2 van dit Sociaal Plan.

HOOFDSTUK 3: PROCEDURE BIJ EN NA BOVENTALLIGHEID

Artikel 3.1 Ontslagbesluit (afspiegeling) en de sleutelfuncties

Bij de bepaling van welke Medewerkers de arbeidsplaats komt te vervallen, wordt het Ontslagbesluit (afspiegeling) toegepast, met uitzondering van de Sleutelfunctie waarop het Ontslagbesluit (afspiegeling) uitdrukkelijk niet van toepassing is. Plaatsing op de Sleutelfunctie geschiedt (zonder afspiegeling) door middel van selectie.

Artikel 3.2 Passende Functie

1. Werkgever streeft er – onder meer met behulp van het CDC – naar om de Medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen, een Passende Functie aan te bieden en daarmee te behouden voor de organisatie van Werkgever.

Matching van Medewerkers op Passende Functies en het (pro)actief stimuleren daarvan, vindt plaats voorafgaand aan de schriftelijke mededeling boventalligheid als beschreven in artikel 3.3 van dit Sociaal Plan. Hieronder valt ook de matching op die Passende Functies waarvan nu reeds duidelijk is dat die binnen een termijn van 2 maanden na deze schriftelijke mededeling boventalligheid ontstaan.

Bij een positieve match door Werkgever – onder meer met behulp van het CDC – op een Passende Functie wordt de Medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen met voorrang op de andere kandidaten geplaatst op deze functie, tenzij er zwaarwegende redenen zoals sociale, economische, (bedrijfs)technische dan wel organisatorische redenen, zijn om hiervan af te zien.

2. Bij plaatsing in een Passende Functie vindt de indeling van de Medewerker in het salarissysteem plaats aan de hand van de functiewaardering en de bijbehorende salaristabel. Als de Medewerker wordt geplaatst in een functie waarvan de functionele schaal lager is dan zijn oude functionele schaal, dan ontvangt de Medewerker zolang hij deze Passende Functie blijft vervullen gedurende 24 maanden een stapsgewijze afbouw van de aanvulling op zijn nieuwe Maandsalaris tot het navolgende percentage van zijn laatstverdiende Maandsalaris:
 - Tot 100% van zijn laatstverdiende Maandsalaris gedurende de eerste 6 maanden;
 - Tot 75% van zijn laatstverdiende Maandsalaris na 6 maanden en tot en met 12 maanden;
 - Tot 50% van zijn laatstverdiende Maandsalaris na 12 maanden en tot en met 18 maanden;
 - Tot 25% van zijn laatstverdiende Maandsalaris na 18 maanden en tot en met 24 maanden; en tot slot
 - Tot 0% van zijn laatstverdiende Maandsalaris na 24 maanden.

Als de Medewerker eerder betrokken is geweest bij een reorganisatie en aan hem op grond van het toenmalige sociaal plan destijds een garantiesalaris is toegekend, dan wordt dit garantiesalaris niet geraakt door de in dit artikel beschreven stapsgewijze afbouw.

| |
|--|
| Voorbeeld stapsgewijs afgebouwde aanvulling laatstverdiende Maandsalaris |
|--|

Een Medewerker heeft een laatstverdiend Maandsalaris in schaal 8 van € 4.000,-- bruto. In zijn nieuwe functie in schaal 7 gaat zijn Maandsalaris € 3.600,-- bruto bedragen. De stapsgewijs afgebouwde aanvulling (van deze € 400,-- bruto) vindt dan als volgt plaats zolang de Medewerker deze Passende Functie blijft vervullen:

- Hij ontvangt € 4.000,-- bruto gedurende de eerste 6 maanden;
- Hij ontvangt € 3.900,-- bruto na 6 maanden en tot en met 12 maanden;
- Hij ontvangt € 3.800,-- bruto na 12 maanden en tot en met 18 maanden;
- Hij ontvangt € 3.700,-- bruto na 18 maanden en tot en met 24 maanden;
- Hij ontvangt € 3.600,-- bruto na 24 maanden.

Mocht deze Medewerker in een eerdere reorganisatie van schaal 9 in schaal 8 zijn geplaatst, dan komt alleen het hierbij behorende garantiesalaris (dat het eventuele salarisverschil tussen schaal 8 en 9 (destijds) moest opvullen) niet te vervallen.

3. Bij plaatsing in een Passende Functie blijft voor de Medewerker zijn anciënniteit en (met inachtneming van lid 2 van dit artikel tenminste tijdelijk) zijn Maandsalaris behouden. De overige arbeidsvoorwaarden en/of voorzieningen – waaronder onder meer het salarisperspectief, de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling, de mobiele telefoon, de leaseauto en het garantiesalaris dienen te worden verstaan – komen voor de Medewerker per direct te vervallen en blijven slechts behouden indien deze integraal onderdeel uitmaken van bij de Passende Functie behorende arbeidsvoorwaarden en voorzieningen.
4. Indien de Medewerker de aangeboden Passende Functie (met de bijbehorende arbeidsvoorwaarden en voorzieningen) weigert, zal naar beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst worden gestreefd vanwege een dringende reden (weigeren aan een redelijke opdracht te voldoen).

Artikel 3.3 Schriftelijke mededeling boventalligheid

Werkgever meldt de Medewerker die het betreft zo spoedig mogelijk mondeling en schriftelijk dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen. In dit gesprek zal Werkgever toelichten en direct schriftelijk bevestigen dat en waarom deze arbeidsplaats komt te vervallen. Vervolgens wordt – indien mogelijk – direct een aanbod gedaan voor het gaan bekleden van een Passende Functie conform het bepaalde in artikel 3.2 van dit Sociaal Plan. Als er onverhoopt geen Passende Functie voorhanden is, wordt dit met de Medewerker besproken en krijgt de Medewerker schriftelijk te horen dat hij boventallig is. Als Boventallige Medewerker dient hij vervolgens uiterlijk binnen 4 weken na dit gesprek zijn keuze kenbaar te maken uit de twee hieronder te noemen vaststellingsovereenkomsten.

Artikel 3.4 Keuze uit twee vaststellingsovereenkomsten

1. De Boventallige Medewerker heeft de keuze(mogelijkheid) tussen:
 - aan de ene kant (een vaststellingsovereenkomst waarin) externe begeleiding van werk naar werk wordt geboden tijdens een voortgezet doch eindig dienstverband conform artikel 4.2 van dit Sociaal Plan, dan wel
 - aan de andere kant (een vaststellingsovereenkomst met) direct ontslag (gedateerd exact 4 weken na het gesprek uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan) – en derhalve zonder inachtneming van de opzegtermijn van deze Boventallige Medewerker – met een beëindigingsvergoeding op basis van artikel 4.3 van dit Sociaal Plan.

2. De Boventallige Medewerker met wie in zijn arbeidsovereenkomst een individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling is overeengekomen, heeft naast de keuzes uit lid 1 van dit artikel ook de mogelijkheid om hiervoor uiterlijk binnen 4 weken na de schriftelijke mededeling boventalligheid (uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan) te kiezen. In dat geval vervalt de keuzemogelijkheid uit lid 1 van dit artikel en eindigt de arbeidsovereenkomst van de Boventallige Medewerker per direct (dat wil zeggen, na afloop van de genoemde 4 weken) en derhalve zonder inachtneming van de opzegtermijn van deze Boventallige Medewerker. Deze individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling strekt dan ter (gedeeltelijke) compensatie van de opzegtermijn, mogelijke inkomens- en/of pensioenschade en/of in aanvulling op een elders te verdienen lager loon. Als de Boventallige Medewerker kiest voor deze individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling, dan heeft hij geen recht op de bovenwettelijke (werkloosheidswet) uitkering. De Boventallige Medewerker zal hier dan ook geen aanspraak op (kunnen) maken. Hoofdstuk 5 uit dit Sociaal Plan is bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform dit lid uitdrukkelijk wel van toepassing.
3. De Boventallige Medewerker – met inbegrip van de Medewerker als bedoeld in lid 2 van dit artikel, ook als hij kiest voor de individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling – komt bij aanvaarding uiterlijk binnen 4 weken na de schriftelijke mededeling boventalligheid (uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan) van een van deze twee vaststellingsovereenkomsten bovendien in aanmerking voor een vergoeding voor kosten rechtsbijstand met uitzondering van de kosten voor de rechtsbijstandsverzekeraar (aangezien de Boventallige Medewerker deze kosten niet maakt) en/of financieel advies van maximaal € 750,-- exclusief BTW (en inclusief eventuele andere kosten en/of verhogingen). Deze vergoeding wordt rechtstreeks aan de betreffende adviseur voldaan, na ontvangst door Werkgever van een daartoe strekkende, op naam van hem gestelde, factuur.
4. De betrokken Boventallige Medewerker – met inbegrip van de Medewerker als bedoeld in lid 2 van dit artikel, ook als hij kiest voor de individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling – dient (het voorstel als vastgelegd in) een van de twee vaststellingsovereenkomsten uiterlijk binnen 4 weken na de schriftelijke mededeling Boventalligheid (uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan) onverkort en onvoorwaardelijk te aanvaarden (door te paraferen en te ondertekenen). Indien de Boventallige Medewerker dit niet doet, zal naar beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst worden gestreefd vanwege een dringende reden (weigeren aan een redelijke opdracht te voldoen).
5. Indien de Boventallige Medewerker op het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid (conform artikel 3.3 van dit Sociaal Plan) arbeidsongeschikt is, wordt – indien de Boventallige Medewerker aangeeft hiertoe vanwege zijn arbeidsongeschiktheid niet in staat te zijn – in overleg met de bedrijfsarts bepaald of die Boventallige Medewerker in staat kan worden geacht om (conform lid 4 van dit artikel) uiterlijk binnen 4 weken een van de twee vaststellingsovereenkomsten onverkort en onvoorwaardelijk te aanvaarden (door te paraferen en te ondertekenen). Indien de bedrijfsarts de Boventallige Medewerker hiertoe onverhoopt niet in staat acht, wordt dit moment uitgesteld tot 4 weken nadat de bedrijfsarts hem hiertoe wel in staat acht. Daarnaast dient de arbeidsongeschikte Boventallige

Medewerker die aan het re-integreren is, het uitdrukkelijk kenbaar te maken indien hij gedurende de voornoemde 4 weken niet vrijgesteld wenst te worden van zijn re-integratiewerkzaamheden.

Artikel 3.5 Vrijwillige vertrekregeling (replaçantenregeling)

1. Iedere Medewerker kan zijn belangstelling aan Werkgever kenbaar maken om vrijwillig te vertrekken.
2. Werkgever heeft te allen tijde de mogelijkheid een verzoek van een Medewerker tot gebruikmaking van de vrijwillige vertrekregeling af te wijzen.
3. Als Werkgever instemt met het verzoek van de Medewerker om gebruik te maken van de vrijwillige vertrekregeling, dan ontvangt deze Medewerker de beëindigingsvergoeding als beschreven in artikel 4.3 van dit Sociaal Plan. Dit wordt vastgelegd in de onder artikel 3.4 van dit Sociaal Plan genoemde vaststellingsovereenkomst.

VERTROUWELIJK CONCEPT

HOOFDSTUK 4: BEEINDIGINGSPREMIE OF EXTERNE BEGELEIDING

Artikel 4.1 Algemeen

Indien het dienstverband met Werkgever conform het bepaalde in dit Sociaal Plan eindigt, heeft de Boventallige Medewerker de keuze(mogelijkheid) tussen:

- aan de ene kant (een vaststellingsovereenkomst waarin) externe begeleiding van werk naar werk als uitgewerkt in artikel 4.2 van dit Sociaal Plan, dan wel
- aan de andere kant (een vaststellingsovereenkomst met) direct ontslag met een beëindigingsvergoeding als beschreven in artikel 4.3 van dit Sociaal Plan.

Deze keuze(mogelijkheid) bestaat evenwel niet indien de Boventallige Medewerker een Passende Functie heeft geweigerd conform artikel 3.2 lid 4 van dit Sociaal Plan dan wel heeft gekozen voor de in zijn arbeidsovereenkomst opgenomen individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling conform artikel 3.4 lid 2 van dit Sociaal Plan.

Artikel 4.2 Keuze voor de externe begeleiding van werk naar werk

1. Kiest de Boventallige Medewerker voor (de vaststellingsovereenkomst bevattende) de externe begeleiding van werk naar werk, dan duurt zijn dienstverband waarin hij wordt vrijgesteld van werk met behoud van salaris inclusief vakantiegeld, voort tot de hieronder in artikelen 4.2.1 en 4.2.2 van dit Sociaal Plan uitgewerkte einddatum. Dit (tijdelijk) voortdurende dienstverband met behoud van het Maandsalaris en de bijbehorende externe begeleidingskosten strekt ter (gedeeltelijke) compensatie van de opzegtermijn en mogelijke inkomens- en/of pensioenschade.
2. Indien de Boventallige Medewerker per de hieronder in artikelen 4.2.1 en 4.2.2 van dit Sociaal Plan uitgewerkte einddatum onverhoopt geen ander werk heeft gevonden, dan heeft hij in beginsel recht op de werkloosheidswetuitkering. Werkgever is echter op geen enkele wijze aansprakelijk, noch op enigerlei wijze verantwoordelijk voor de schade die deze Boventallige Medewerker lijdt indien hij onverhoopt niet in aanmerking komt voor deze (volledige) uitkering.
3. Indien de Boventallige Medewerker per de hieronder in artikelen 4.2.1 en 4.2.2 van dit Sociaal Plan uitgewerkte einddatum onverhoopt geen ander werk heeft gevonden, dan heeft hij geen recht op de bovenwettelijke (werkloosheidswet) uitkering. De Boventallige Medewerker zal hier dan ook geen aanspraak op (kunnen) maken.

Artikel 4.2.1 Einddatum externe begeleiding van werk naar werk

De voornoemde einddatum wordt berekend op basis van de Kantonrechttersformule (waarbij echter ook een minimum- en maximumperiode geldt gezien artikel 4.2.2). Alleen is in deze formule de B-factor niet van toepassing en geldt alleen $A \times C$, waarbij de C (= de correctiefactor) mede gelet op de (kosten van de) externe begeleiding van werk naar werk op 0,5 is vastgesteld.

Voorbeeld einddatum dienstverband

Bij de Medewerker uit het voorbeeld in Hoofdstuk 1 Definities met 22 maanden (onder A), eindigt de begeleiding (en daarmee ook de arbeidsovereenkomst) na $(22 \times 0,5 =) 11$

maanden te rekenen vanaf het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid (uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan)

Artikel 4.2.2 Lengte dienstverband na schriftelijke mededeling boventalligheid

1. Het dienstverband na de schriftelijke mededeling boventalligheid (uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan) eindigt na minimaal 3 en maximaal:

- 6 maanden, als de Boventallige Medewerker op de datum gelegen op exact 4 weken na het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan 30 jaar of jonger is;
- 8 maanden, als de Boventallige Medewerker op de datum gelegen op exact 4 weken na het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan 40 jaar of jonger, maar wel ouder dan 30 jaar is;
- 12 maanden, als de Boventallige Medewerker op de datum gelegen op exact 4 weken na het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan 50 jaar of jonger, maar wel ouder dan 40 jaar is; dan wel
- 18 maanden, als de Boventallige Medewerker op de datum gelegen op exact 4 weken na het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan ouder dan 50 jaar is.

2. Het dienstverband zal nooit langer duren dan de tot aan de pensioengerechtigde leeftijd resterende duur van de arbeidsovereenkomst van de betrokken Boventallige Medewerker.

Voorbeeld en verduidelijking

Voor de Boventallige Medewerker die per datum einde dienstverband 64,5 jaar is, betekent dit dat zijn arbeidsovereenkomst maximaal voortduurt tot aan de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij recht heeft gekregen op een AOW-uitkering.

3. Het dienstverband van de Boventallige Medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die conform artikel 2.2 van dit Sociaal Plan tussentijds wordt beëindigd ten gevolge van de Reorganisatie, zal worden gemaximeerd op het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst met deze Boventallige Medewerker zou hebben voortgeduurd tot dat deze van rechtswege zou eindigen.

Artikel 4.2.3 Invulling externe begeleiding van werk naar werk

1. De externe begeleiding van werk naar werk – waarbij zowel bij Werkgever als daarbuiten zal worden gezocht naar ander werk – gedurende het dienstverband tot de in artikelen 4.2.1 en 4.2.2 van dit Sociaal Plan vermelde einddatum wordt verzorgd door een Externe begeleidingsorganisatie. In dat verband wordt met de betrokken Werknemer een van-werk-naar-werk-contract gesloten, gelijktijdig bij het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst als bedoeld in artikel 4.1 van het Sociaal Plan.

2. Werkgever draagt de kosten voor de in lid 1 genoemde begeleiding bij de Externe begeleidingsorganisatie. Betaling geschiedt rechtstreeks door Werkgever aan deze Externe begeleidingsorganisatie op basis van een op naam van Werkgever gestelde factuur.

3. Indien de Boventallige Medewerker het niet eens is met de invulling van het van-werk-naar-werk-contract, kan hij dit binnen 5 werkdagen via Werkgever kenbaar maken aan de Toetsingscommissie. De Toetsingscommissie toetst vervolgens of het van-werk-naar-werk-contract aanpassing behoeft en geeft hiertoe bindend advies aan Werkgever, conform het bepaalde in artikel 6.2 lid 2 van het Sociaal Plan, waarna Werkgever hierover beslist.
4. Indien de Boventallige Medewerker redelijke opdrachten dan wel instructies van de Externe begeleidingsorganisatie dan wel Werkgever gedurende de begeleidingsperiode weigert op te volgen, zal met inachtneming van het bindend advies van de Toetsingscommissie, conform het bepaalde in artikel 6.2 lid 2 van het Sociaal Plan, door Werkgever naar (directe) beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst worden gestreefd vanwege een dringende reden (weigeren aan een redelijke opdracht te voldoen).
5. Deze externe begeleiding van werk naar werk stopt per direct op het moment dat de arbeidsovereenkomst van de (Boventallige) Medewerker met Werkgever eindigt.

Artikel 4.2.4 (Hogere) uitkering ineens (bij sneller aanvaarden functie elders)

De Boventallige Medewerker, die heeft gekozen voor externe begeleiding van werk naar werk conform artikel 4.2 van dit Sociaal Plan, ontvangt afhankelijk van de snelheid van zijn vertrek een uitkering ineens. Deze eenmalige bruto uitkering is gebaseerd op de Kantonrechtersformule met een C (= de correctiefactor) die op 0,75 is vastgesteld waarbij deze eenmalige bruto uitkering echter is gemaximeerd op:

- 6 Maandsalarissen als de Boventallige Medewerker op de datum gelegen op exact 4 weken na het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan 30 jaar of jonger is;
- 12 Maandsalarissen als de Boventallige Medewerker op de datum gelegen op exact 4 weken na het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan 40 jaar of jonger, maar wel ouder dan 30 jaar is;
- 18 Maandsalarissen als de Boventallige Medewerker op de datum gelegen op exact 4 weken na het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan 50 jaar of jonger, maar wel ouder dan 40 jaar is; dan wel
- 24 Maandsalarissen als de Boventallige Medewerker op de datum gelegen op exact 4 weken na het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan ouder dan 50 jaar is.

Bij ontslagname gedurende dan wel na afloop (bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst) van de periode van externe begeleiding van werk naar werk krijgt de Boventallige Medewerker deze uitkering, verminderd met 50% van het totale bedrag aan Maandsalaris(sen) dat is genoten gedurende de verstreken periode van de externe begeleiding van werk naar werk te rekenen vanaf het moment van de schriftelijke mededeling boventalligheid (uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan).

Voorbeeld uitkering ineens

Een Medewerker van 46 jaar oud heeft een externe begeleidingsperiode van werk naar werk van 8 maanden na de schriftelijke mededeling boventalligheid conform artikel 3.3 van dit Sociaal Plan. Hij heeft 16 gewogen dienstjaren. De uitkering ineens bedraagt dan maximaal ($16 \times 0,75 =$) 12 Maandsalarissen. Indien hij na 2 maanden vertrekt, ontvangt

hij (12 – (50% van 2 maanden begeleiding =) 1 =) 11 Maandsalarissen. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de voor hem geldende volle termijn voor externe begeleiding krijgt deze Medewerker nog (12 – (50% van 8 maanden begeleiding =) 4 =) 8 Maandsalarissen.

Artikel 4.3 Keuze voor de beëindigingsvergoeding

1. Kiest de Boventallige Medewerker voor (een vaststellingsovereenkomst met) ontslag, dan ontvangt hij een beëindigingsvergoeding conform artikelen 4.3.1 en 4.3.2 van dit Sociaal Plan. Deze beëindigingsvergoeding strekt ter (gedeeltelijke) compensatie van de opzegtermijn, mogelijke inkomens- en/of pensioenschade en/of in aanvulling op een elders te verdienen lager loon.
2. Als de Boventallige Medewerker op de datum direct ontslag (gedateerd exact 4 weken na het gesprek uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan) 60 jaar of ouder is en kiest voor vertrek op eigen verzoek, kan hij, in plaats van de genoemde beëindigingsvergoeding, ook kiezen:
 - om met ABP keuzepensioen te gaan; en
 - een bruto uitkering ineens te aanvaarden ter hoogte van 70% van het Maandsalaris verhoogd met de werkgeverslasten pensioen te vermenigvuldigen met een vermenigvuldigingsfactor 42 (maanden), tenzij er een kleiner aantal dan 42 maanden resteert tussen de beëindigingsdatum en de pensioengerechtigde leeftijd. In dat laatste geval zal deze vermenigvuldigingsfactor geen 42 zijn, maar gelijk zijn aan het aantal maanden (rekenkundig afgerond, waarbij een halve maand of meer omhoog wordt afgerond) op het aantal gehele maanden dat resteert tussen de beëindigingsdatum en de pensioengerechtigde leeftijd.
3. Indien de Boventallige Medewerker (bedoeld in leden 1 en 2) kiest voor de beëindigingsvergoeding, dan kiest hij er bewust voor om zijn arbeidsovereenkomst met Werkgever vrijwillig te beëindigen. Dit maakt dat hij geen recht heeft op enigerlei uitkering zoals onder meer een werkloosheidswet-, ziektewet- of bovenwettelijke (werkloosheidswet) uitkering. De Boventallige Medewerker zal hier dan ook geen aanspraak op (kunnen) maken.

Artikel 4.3.1 Hoogte van de beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding betreft een eenmalige bruto uitkering die gebaseerd is op de Kantonrechttersformule met een C (= de correctiefactor) die op 1 is vastgesteld en die wordt verhoogd met een "bonus" van 0,25, met een maximering zoals in artikel 4.3.2 beschreven.

Artikel 4.3.2 Maximering van de beëindigingsvergoeding

1. De beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal 24 Maandsalarissen.
2. De beëindigingsvergoeding bedraagt bovendien nooit meer dan de verwachte inkomstenderving van de betrokken Boventallige Medewerker tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, waarbij (i) de uitkeringen op grond van de sociale (ouderdoms)verzekeringen in aanmerking zullen worden genomen, dan wel (ii) de hoogte van het vroegpensioen tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, indien dit bedrag hoger is. Of de betrokken Boventallige Medewerker er daadwerkelijk voor kiest uitkeringen op grond van de sociale (ouderdoms)verzekeringen aan te vragen

en of hij deze ontvangt, dan wel of hij daadwerkelijk gebruik maakt van het vroegpensioen, doet niet af aan de maximering van de beëindigingsvergoeding.

Voorbeeld

Voor de Boventallige Medewerker die per datum einde dienstverband 64 jaar is, betekent dit dat zijn beëindigingsvergoeding maximaal het aantal resterende Maandsalarissen tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij recht heeft gekregen op een AOW-uitkering. Hierop wordt in mindering gebracht het totaalbedrag dat hij tot die dag kan ontvangen (i) op grond van de sociale (ouderdoms)verzekeringen dan wel (ii) aan vroegpensioen, waarbij het hogere van de twee bedragen op de premie van deze resterende Maandsalarissen in mindering wordt gebracht. Of de betrokken Boventallige Medewerker uitkeringen op grond van de sociale verzekeringen aanvraagt of krijgt, dan wel of hij gebruik maakt van het vroegpensioen, doet hier niet aan af.

3. De beëindigingsvergoeding van de Boventallige Medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die conform artikel 2.2. van dit Sociaal Plan tussentijds wordt beëindigd ten gevolge van de Reorganisatie, wordt gemaximeerd op het aantal maanden (waarvoor het Maandsalaris als bepaald onder '*B = de beloning*' hierboven geldt) dat deze arbeidsovereenkomst met de Boventallige Medewerker zou hebben voortgeduurd tot dat deze van rechtswege zou eindigen.

Artikel 4.3.3 Uitbetaling uitkering

De beëindigingsvergoeding wordt uitgekeerd op door de Medewerker schriftelijk aan te geven, fiscaal toelaatbare wijze mits niet in strijd met enige wettelijke bepaling en mits niet kostenverhogend voor Werkgever. Werkgever kan voorafgaand aan de betaling van de Medewerker verlangen dat hij door middel van schriftelijke documenten aantoont dat de door hem gewenste wijze van uitbetaling fiscaal toelaatbaar, niet in strijd met enige wettelijke bepaling en niet kostenverhogend voor Werkgever is. Betaling vindt plaats binnen 6 weken nadat de Medewerker correcte betalingsinstructies en de voornoemde schriftelijke documenten heeft verstrekt en niet eerder dan 4 weken na de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

Art. 4.4 Informatieverstrekking door de Boventallige Medewerker

De Boventallige Medewerker die in aanmerking komt voor de externe begeleiding van werk naar werk of een beëindigingsvergoeding conform de bovengenoemde artikelen (4.2 en 4.3) uit dit Sociaal Plan of wel daarop een beroep doet, is verplicht aan Werkgever alle relevante inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, alsmede oneigenlijk gebruik van de geboden voorzieningen in het Sociaal Plan, heeft volledige uitsluiting van deze regeling tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van inmiddels betaalbaar gestelde bedragen, te vermeerderen met de wettelijke rente.

HOOFDSTUK 5: OVERIGE VOORZIENINGEN, RECHTEN EN PLICHTEN

Artikel 5.1 Verzekeringen

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst eindigen alle verzekeringen en/of regelingen, waaraan de Boventallige Medewerker uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met Werkgever deelneemt.

Artikel 5.2 Getuigschrift

Indien de Boventallige Medewerker dit binnen 4 weken na het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk verzoekt, stelt Werkgever een getuigschrift op. Daarnaast verstrekt Werkgever op verzoek van Medewerker referenties.

Artikel 5.3 Studiekosten

Eventuele op het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst bestaande of toekomstige vorderingen van Werkgever op de Boventallige Medewerker die verband houden met het volgen van een opleiding/studie die gericht is op het vervullen van een beroep in de toekomst of het op peil houden van vakkennis, worden kwijtgescholden. Dit is ook zo in de situatie dat de te volgen opleiding/studie voortduurt na het einde van het dienstverband, in het geval reeds volledig voor deze kosten is betaald.

Artikel 5.4 Pensioenverzekering

De pensioenopbouw krachtens de pensioenverzekering eindigt bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Voor mogelijkheden tot voortzetting van de pensioenverzekering wordt verwezen naar het gestelde in de van toepassing zijnde reglementen van de pensioenverzekeraar.

Artikel 5.5 Inleveren bedrijfseigendommen

1. De Boventallige Medewerker overhandigt bij een beëindiging conform de artikelen 3.4 lid 2 (individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling), 3.5 (vrijwillige vertrekregeling) en 4.2 (beëindigingsvergoeding) van dit Sociaal Plan alle aan hem in het kader van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gestelde zaken en/of bescheiden uiterlijk vóór het einde van het dienstverband aan Werkgever, inclusief alle (kopieën van) gegevens met betrekking tot de onderneming van Werkgever zoals offertes, klantenlijsten, e.d., al of niet vervat op gegevensdragers. Datzelfde geldt voor de mobiele telefoon, creditcard, toegangspas, laptop, PC, etc.
2. Bij een beëindiging conform artikel 4.2 (keuze voor externe begeleiding) van dit Sociaal Plan behoudt de Boventallige Medewerker ten behoeve van de externe begeleiding van werk naar werk tot het einde van de arbeidsovereenkomst de door Werkgever aan hem (eventueel) ter beschikking gestelde mobiele telefoon, laptop en/of PC. De Boventallige Medewerker retourneert bij een beëindiging conform artikel 4.2 (keuze voor externe begeleiding) van dit Sociaal Plan uiterlijk op de dag van ondertekening van de bijbehorende vaststellingsovereenkomst conform artikel 3.4 lid 1 van dit Sociaal Plan alle (andere) aan hem in het kader van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gestelde zaken zoals onder meer de eventuele

creditcard, toegangspas, leaseauto en/of bescheiden aan Werkgever, inclusief alle (kopieën van) gegevens met betrekking tot de onderneming van Werkgever zoals offertes, klantenlijsten, e.d., al of niet vervat op gegevensdragers.

Artikel 5.6 Inleveren (lease-)auto

De Bovenallige Medewerker zal de aan hem in het kader van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gestelde (lease-)auto, vergezeld van sleutels en kentekenpapieren en eventuele andere daarbij behorende bescheiden en zaken, uiterlijk op de dag van ondertekening van de bijbehorende vaststellingsovereenkomst conform artikel 3.4 lid 1 van dit Sociaal Plan bij Werkgever inleveren.

Artikel 5.7 Kosten mobiele telefoon

Werkgever vergoedt de gedurende de resterende duur van de arbeidsovereenkomst nog door de Bovenallige Medewerker te maken kosten voor het gebruik van de aan hem ter beschikking gestelde mobiele telefoon, als deze kosten zijn gemaakt ten behoeve van de externe begeleiding van werk naar werk en per maand niet meer bedragen dan de gemiddeld door de Bovenallige Medewerker per maand gemaakte kosten gedurende de laatste 3 maanden voor ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. Indien deze kosten niet zijn gemaakt ten behoeve van de externe begeleiding van werk naar werk en/of per maand meer bedragen dan dit gemiddelde, worden deze bij de Bovenallige Medewerker in rekening gebracht. De Bovenallige Medewerker is gehouden deze rekening per direct aan Werkgever te betalen. Zo nodig worden deze kosten verrekend met de nog aan de Bovenallige Medewerker uit te keren bedragen.

Artikel 5.8 Boetes

Eventueel nog te betalen (met onder meer de leaseauto veroorzaakte) boetes zullen bij de Bovenallige Medewerker in rekening worden gebracht, waarbij de Bovenallige Medewerker gehouden is deze rekening per direct aan Werkgever te betalen. Zo nodig worden de boetes verrekend met de nog aan de Bovenallige Medewerker uit te keren bedragen.

Artikel 5.9 Postcontractuele bepalingen

Werkgever ontslaat de Bovenallige Medewerker bij het einde van de arbeidsovereenkomst van zijn verplichtingen uit hoofde van het non-concurrentie en/of relatiebeding. De aan de Bovenallige Medewerker opgelegde geheimhoudingsplicht, inclusief de eventuele gevolgen die zijn verbonden aan het overtreden daarvan, blijven onverminderd van kracht.

Artikel 5.10 Vakantiegeld, vakantietegoed en het Benefit Budget

Vakantietoeslag wordt afgerekend tot en met de datum van het einde van het dienstverband.

Resterend wettelijk vakantietegoed wordt afgerekend tot en met de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst voor de Bovenallige Medewerker. In het geval dat een Bovenallige Medewerker kiest voor de externe begeleiding van werk naar werk conform artikel 4.2 van dit Sociaal Plan en tijdens deze begeleidingsperiode met vakantie gaat, dient hij vakantiedagen op te nemen en worden de betrokken dagen in mindering gebracht op het resterend vakantietegoed. Eventueel te veel genoten vakantietegoed wordt verrekend.

De Boventallige Medewerker bouwt Benefit Budget op tot uiterlijk 4 weken na de schriftelijke mededeling boventalligheid (uit artikel 3.3 van dit Sociaal Plan). De Boventallig Medewerker bouwt gedurende de periode van externe begeleiding van werk naar werk conform artikel 4.2 van dit Sociaal Plan geen Benefit Budget, met uitzondering van het vakantiegeld, meer op. Het Benefit Budget wordt uitgekeerd bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5.11 Bruto vergoedingen

Alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld. Werkgever zal te allen tijde de wettelijke verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd wanneer en voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving dit mogelijk maakt en dit niet leidt tot een kostenverhogend effect voor Werkgever.

Artikel 5.12 Non-activiteit

1. In beginsel zullen alle Boventallige Medewerkers die kiezen voor de externe begeleiding van werk naar werk conform artikel 4.2 van dit Sociaal Plan worden vrijgesteld van hun werkzaamheden (met behoud van het Maandsalaris), tenzij er door Werkgever te bepalen bijzondere redenen zijn om van deze regel af te wijken en de Boventallige Medewerker hiermee instemt. In dat geval verricht de Boventallige Medewerker tijdens de begeleidingsperiode de door Werkgever verzochte werkzaamheden. Tijdens de begeleidingsperiode wordt de Medewerker in beginsel te allen tijde in de gelegenheid gesteld tijd te besteden aan activiteiten in het kader van zijn externe begeleiding van werk naar werk en het voeren van sollicitatiegesprekken.
2. De arbeidsongeschikte Boventallige Medewerker die aan het re-integreren is, dient het uitdrukkelijk kenbaar te maken indien hij gedurende de externe begeleiding van werk naar werk conform artikel 4.2 van dit Sociaal Plan niet vrijgesteld wenst te worden van zijn re-integratiewerkzaamheden.

Artikel 5.13 Opleiding

Werkgever vergoedt de kosten van de door de externe begeleidingsorganisatie in overleg met Werkgever aanbevolen door de Boventallige Medewerker te volgen opleiding tot een maximum van € 5.000,- exclusief BTW. Betaling vindt niet eerder plaats dan 4 weken nadat de op deze opleiding van toepassing zijnde en op naam van Werkgever gestelde, gespecificeerde declaraties zijn gepresenteerd.

Artikel 5.14 Stage en/of detachering

1. De Boventallige Medewerker wordt bij een voortzetting van zijn dienstverband conform artikel 4.2 (keuze voor externe begeleiding) in overleg met de externe begeleidingsorganisatie en in overleg met en na toestemming van Werkgever in de gelegenheid gesteld om tijdelijk te worden gedetacheerd c.q. stage te lopen teneinde zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
2. De Boventallige Medewerker kan in beginsel maximaal 2 maanden gedetacheerd worden of stage lopen. Voor een langere periode van detachering of stage is toestemming van Werkgever vereist.
3. Indien de Boventallige Medewerker tijdens deze stage en/of detachering betalingen ontvangt, komen deze volledig toe aan Werkgever.

4. De periode van detachering en/of stage telt mee voor de periode van begeleiding conform artikelen 4.2.1 en 4.2.2 van dit Sociaal Plan.

Artikel 5.15 Geen andere baan bij Werkgever of elders

1. De Boventallige Medewerker ontvangt de in artikel 3.5 (vrijwillige vertrekregeling) van dit Sociaal Plan genoemde bruto vergoeding, als hij op het moment van ondertekening van de (in artikel 3.4 van dit Sociaal Plan genoemde) vaststellingsovereenkomst nog geen andere baan bij Werkgever of elders heeft aanvaard, noch een concreet uitzicht daarop heeft. Blijkt achteraf dat dit anders was, dan blijft de ondertekende vaststellingsovereenkomst geheel in stand met uitzondering van de uitbetaalde bruto vergoeding. Indien en voor zover Werkgever op dat moment deze bruto vergoeding al aan de Boventallige Medewerker mocht hebben uitgekeerd, dan geldt die betaling als onverschuldigd gedaan en dient de Boventallige Medewerker het gehele door hem ontvangen bedrag te vermeerderen met de wettelijke rente per ommegaande aan Werkgever terug te betalen.
2. Werkgever zal de in de artikelen 3.4 lid 2 (individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling), 3.5 (vrijwillige vertrekregeling), 4.2.4 (uitkering ineens) dan wel 4.3 (beëindigingsvergoeding) van dit Sociaal Plan genoemde bruto vergoedingen bij de Medewerker terugvorderen, indien de Medewerker binnen twee jaar na de beëindigingsdatum, om welke reden en op wiens initiatief dan ook, opnieuw een functie bij Werkgever gaat vervullen. Het bedrag dat in dat geval van de Medewerker zal worden teruggevorderd, is evenredig met het nog niet verstreken gedeelte van de periode van twee jaar. Dit heeft tot gevolg dat indien Medewerker in de eerste maand na de beëindigingsdatum een functie bij Werkgever gaat vervullen, Werkgever dan het volledige bruto bedrag van de voornoemde vergoeding bij de Medewerker zal terugvorderen. Het terug te vorderen bedrag zal maandelijks worden verminderd met 1/24, hetgeen impliceert dat deze voor de Medewerker door ondertekening van de bijbehorende vaststellingsovereenkomst geldende terugbetalingsverplichting tot exact twee jaar na de beëindigingsdatum geldt en vanaf dat moment eindigt c.q. tot nihil is gereduceerd.

HOOFDSTUK 6: SLOTBEPALINGEN

Artikel 6.1 Overleg

1. Partijen treden met elkaar in overleg over de invulling van dit Sociaal Plan indien wijzigingen in de wetgeving en/of de CAO PLb en/of de CAO NWb met betrekking tot de werkloosheidsregelingen, (vroeg)pensioen, arbeidsongeschiktheidsregelingen en andere relevante onderwerpen, daartoe aanleiding geven.
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 Werkgever.

Artikel 6.2 Hardheidsclausule

1. In die individuele gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan naar het oordeel van Werkgever niet, onvoldoende dan wel niet in redelijkheid voorziet, beslist Werkgever na advies van de Toetsingscommissie, conform het bepaalde in lid 2, op verzoek van de Medewerker.
2. Het advies van de Toetsingscommissie is voor Werkgever bindend, tenzij er voor Werkgever economische, technische of organisatorische redenen zijn om van dit advies af te wijken. In dat geval zullen de Bonden en Werkgever met elkaar in overleg treden.
3. De Medewerker dient het verzoek uit lid 1 van dit artikel uiterlijk binnen 14 dagen na het door hem bestreden op basis van het Sociaal Plan genomen besluit bij de bij deze Reorganisatie betrokken HR Businesspartner in te dienen. Voor de goede orde en ter voorkoming van eventuele misverstanden: ten aanzien van verzoeken via Werkgever voor de Toetsingscommissie uit hoofde van en samenhangend met het bepaalde van artikel 4.2.3. lid 3 van het Sociaal Plan geldt uitdrukkelijk en uitsluitend alleen de in dat artikel genoemde termijn van 5 werkdagen.

Artikel 6.3 Bezwaarprocedure niet van toepassing

Vanwege de in artikel 6.2 van dit Sociaal Plan genoemde hardheidsclausule is de vigerende Procedure Bezwaar Eneco als (momenteel) beschreven in bijlage C van de Bedrijfs-CAO niet van toepassing op dit Sociaal Plan.

Aldus overeengekomen en door Partijen voor akkoord ondertekend:

Werkgever

Namens deze: _____

Plaats: _____

Datum: _____

Handtekening:

ABVAKABO FNV,

Namens deze: _____

Plaats: _____

Datum: _____

Handtekening:

CNV Publieke Zaaak,

Namens deze: _____

Plaats: _____

Datum: _____

Handtekening:

VMHP-N,

Namens deze: _____

Plaats: _____

Datum: _____

Handtekening:

VERTROUWELIJK CONCEPT

Bijlage

Toelichting op het Sociaal Plan

1. Werkgever hecht er aan om een Reorganisatie op een zakelijke, maar gelijktijdig sociaal verantwoorde wijze te doorlopen. Dat betekent dat er ruimschoots aandacht dient te worden besteed aan de betrokken Medewerkers, en in het bijzonder de Bovenallige Medewerkers. Werkgever maakt bij het ondersteunen van de Bovenallige Medewerkers, in afstemming met en met instemming van de Bonden, duidelijke keuzes. De primaire insteek is dat Werkgever de Bovenallige Medewerker helpt bij het vinden van een andere baan. De energie en de fondsen die Werkgever daarin stopt, zijn alleen te realiseren als iedereen hieraan meewerkt (solidariteit) en het bepaalde in het Sociaal Plan te goeder trouw opvolgt.
2. Werkgever doet uiteraard zijn best om bovenalligheid zo veel mogelijk te voorkomen. De meeste Medewerkers zullen na een Reorganisatie ongetwijfeld "gewoon" hun werkzaamheden kunnen blijven uitoefenen. Een deel van de Medewerkers zal dat niet kunnen, maar zal niettemin in dienst kunnen blijven bij Werkgever in een Passende Functie. Van deze Medewerker zal gevraagd en verwacht worden deze Passende Functie te aanvaarden.
3. Aan de Medewerker die niet kan worden geplaatst (de Bovenallige Medewerker), wordt de keuze gegeven om te kiezen voor: (1) een gedurende een in dit Sociaal Plan vastgelegde periode externe begeleiding van werk naar werk tijdens het dienstverband; dan wel (2) het ontvangen van een beëindigingsvergoeding, indien de Medewerker zonder externe begeleiding van werk naar werk per direct de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Het kan zijn dat de Bovenallige Medewerker in zijn arbeidsovereenkomst een individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling is overeengekomen. Deze Bovenallige Medewerker heeft dan naast voornoemde twee keuzes ook de (derde) mogelijkheid: hij kan voor deze individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling kiezen. Van de Bovenallige Medewerker wordt verwacht dat hij tijdig een keuze maakt.
4. De verwachting is dat de Bovenallige Medewerker die kiest voor de tweede optie – de beëindigingsvergoeding bij onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst – zicht zal hebben op een nieuwe functie, dan wel inschat op korte termijn een dergelijke functie zonder hulp (van Werkgever dan wel Externe begeleidingsorganisatie) te kunnen vinden. Werkgever vindt het redelijk dat deze Bovenallige Medewerker wel een beëindigingsvergoeding ontvangt, maar Werkgever vindt het tegen voornoemde achtergrond niet redelijk dat deze Bovenallige Medewerker daarenboven ook in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de sociale zekerheidswetgeving (die in principe ook nog moet worden betaald door Werkgever als eigen risicodrager). De hiervoor benodigde fondsen wendt Werkgever liever aan voor de Bovenallige Medewerker die wél ondersteuning nodig heeft bij het vinden van een functie buiten de organisatie van Werkgever. Op die gedachte is dit Sociaal Plan dan ook gebaseerd. Daarom zal van de Bovenallige Medewerker die kiest voor de tweede optie worden verwacht dat hij zelf ontslag neemt, zodat hij in principe niet in aanmerking zal komen voor een uitkering op grond van de sociale zekerheidswetgeving.
5. De Bovenallige Medewerker die kiest voor de eerste optie – een gedurende een in dit Sociaal Plan vastgelegde periode externe begeleiding van werk naar werk tijdens het dienstverband – zal in tijd en geld de meeste ondersteuning ontvangen. Met deze Bovenallige Medewerker zal een intensief traject, onder begeleiding van een Externe begeleidingsorganisatie, worden doorlopen om het er zo veel mogelijk toe te leiden dat deze Bovenallige Medewerker van werk naar

werk wordt begeleid. Van Werkgever en de Externe begeleidingsorganisatie kan worden verwacht dat zij de Boventallige Medewerker zorgvuldig en internsief "klaarstomen" voor het vinden van een functie buiten de organisatie van Werkgever. Van de Boventallige Medewerker wordt op zijn beurt verwacht dat hij zich hiertoe volledig inzet en zijn serieuze medewerking hieraan verleend. Lukt het onverhoopt niet om deze Boventallige Medewerker van werk naar werk te begeleiden in de in dit Sociaal Plan vastgelegde periode, dan zal de arbeidsovereenkomst met deze Boventallige Medewerker eindigen op initiatief van Werkgever, zodat deze Boventallige Medewerker vervolgens in principe in aanmerking kan komen voor een uitkering op grond van de sociale zekerheidswetgeving.

6. Van een Medewerker wordt verwacht dat hij een aangeboden Passende Functie aanvaardt. Dit spreekt eigenlijk voor zich, omdat sommige collega's er een stuk slechter van af zullen zijn: voor hen zal de arbeidsovereenkomst met Werkgever immers (op termijn) eindigen. Weigert de Medewerker deze Passende Functie, dan zullen de gevolgen daarvan streng zijn: een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden (reden voor ontslag op staande voet) – uiteraard zonder vergoeding – zal het gevolg zijn. Van een Boventallige Medewerker wordt verwacht tijdig de keuze te maken voor (1) een gedurende een in dit Sociaal Plan vastgelegde periode externe begeleiding van werk naar werk tijdens het dienstverband; dan wel (2) het ontvangen van een beëindigingsvergoeding, indien de Medewerker zonder externe begeleiding van werk naar werk per direct de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen (of de optie voor de reeds overeengekomen individuele beëindigingsregeling c.q. afvloeiingsregeling, mocht dat voor de betrokken Boventallige Medewerker aan de orde zijn). Maakt de Boventallige Medewerker geen keuze binnen de termijn en op de wijze als bepaald in het Sociaal Plan, dan zullen de gevolgen daarvan evenzeer streng zijn: wederom een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden – uiteraard zonder vergoeding – zal het gevolg zijn. Van de Boventallige Medewerker die ervoor kiest om gedurende een in dit Sociaal Plan vastgelegde periode externe begeleiding van werk naar werk tijdens het dienstverband te krijgen, wordt verwacht dat hij zich volledig inzet voor en serieus meewerkt aan het verkrijgen van een functie buiten de organisatie van Werkgever en in dat verband redelijke opdrachten dan wel instructies van de Externe begeleidingsorganisatie opvolgt. Doet hij dat niet, dan wordt hij geconfronteerd met de hierboven beschreven strenge gevolgen (ontslag op grond van een dringende reden).
7. Deze dringende reden wordt gelegitimeerd door het feit dat het – om dit Sociaal Plan voor iedere Medewerker van toepassing te kunnen laten zijn – van cruciaal belang is dat iedere Medewerker hieraan zijn medewerking verleent. Indien een Medewerker dit zonder gevolgen zou kunnen weigeren, dan gaat hier een ongewenst negatieve precedentwerking vanuit en ondermijnt dit de in dit Sociaal Plan verankerde solidariteitsgedachte en de sociaal verantwoorde wijze van oplossen van werkgelegenheidsproblematiek. Bovendien kan (en mag) het niet zo zijn dat de Medewerker die een dergelijk afgewogen en solidair Sociaal Plan als het onderhavige frustreert, Werkgever zou kunnen verlaten met een beëindigingsvergoeding en/of recht op enigerlei uitkering op grond van de sociale zekerheidswetgeving en/of arbeidsvoorwaardelijk recht op een vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Denk in dit verband bijvoorbeeld aan een overeengekomen afvloeiingsregeling bij voorbaat, een werkloosheidswet-, ziekwet- of bovenwettelijke (werkloosheidswet) uitkering. Dit terwijl de Medewerkers die kiezen voor de beëindigingsvergoeding uit het Sociaal Plan, "slechts" een gemaximeerd bedrag en geen uitkering zoals onder meer een werkloosheidswet-, ziekwet- of bovenwettelijke (werkloosheidswet) uitkering, ontvangen. Om deze redenen zal Werkgever bij het ontbreken van de voornoemde

tijdig gemaakte keuze en/of medewerking aan dit Sociaal Plan door de Medewerker ontslag verlenen vanwege een dringende reden. Deze dringende reden heeft tot gevolg dat de Medewerker geen recht heeft op een beëindigingsvergoeding, afvloeiingsregeling bij voorbaat, dan wel enigerlei uitkering zoals onder meer een werkloosheidswet-, ziektewet- of bovenwettelijke (werkloosheidswet) uitkering. De Medewerker zal hier dan ook geen aanspraak op (kunnen) maken.

VERTROUWELIJK CONCEPT