

SOCIAAL PLAN 2011 – 2012

NETWERKGROEP

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	3
1.1. PERIODIEK OVERLEG EN WIJZIGINGEN.....	3
1.2. UITGANGSPUNTEN SOCIAAL PLAN.....	4
2. ALGEMENE BEPALINGEN	5
2.1. DEFINITIE EN TOELICHTING	5
2.2. LOOPTIJD	6
2.3. WERKINGSSFEER	6
3. PLAATSING	7
3.1. PLAATSING OP ONGEWIJZIGDE OF BEPERKT GEWIJZIGDE FUNCTIES	7
3.2. PLAATSING OP PASSENDE FUNCTIES	7
3.3. PLAATSING OP SLEUTELFUNCTIES.....	7
3.4. SALARISCONSEQUENTIES BIJ PLAATSING	8
3.5. STANDPLAATSWIJZIGING ALS GEVOLG VAN REORGANISATIE.	8
3.6. SCHOLINGSMOGELIJKHEDEN.....	9
4. BOVENTALLIGHEID	9
4.1. BOVENTALLIGVERKLARING	9
4.2. KEUZE NA BOVENTALLIGVERKLARING.....	9
4.3. KEUZE: EXTERNE BEGELEIDING.....	9
4.3.1. EXTERNE BEGELEIDING: TOETSINGSCOMMISSIE	10
4.3.2. EXTERNE BEGELEIDING: EINDE BEGELEIDING NAAR WERK.....	11
4.4. KEUZE: VERTREK	11
5. HARDHEIDSCLAUSULE	11
6. BEZWAARPROCEDURE	12
BIJLAGEN.....	13
BIJLAGE 1	13
BIJLAGE 2.....	13

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 2011 - 2012 te hebben aangegaan.

1. Inleiding

Eneco Holding N.V. zal de organisatie per 1 januari 2011 splitsen in verschillende zelfstandige bedrijven:

- **Eneco N.V.** – het energiebedrijf - verzorgt de productie, inkoop, handel, levering van energie en installatie bij de klant.
- **Netwerkgroep Holding** - de holding van Joulz en Stedin – verzorgt de financiering, stuurt de financiële resultaten en de onderlinge samenhang van de transformatieprocessen van Stedin en Joulz.
- **Joulz B.V.** – het infrabedrijf - voert onder andere in opdracht van netbedrijven de aanleg van en onderhouds- en renovatiewerkzaamheden uit aan de netten.
- **Stedin Netbeheer B.V.** – het netwerkbedrijf – beheert met name gas- en elektriciteitsnetten.
- **Stedin Meetbedrijf B.V.** – het meetbedrijf – realiseert in opdracht van consumenten, bedrijven en overheidsinstellingen een efficiënte verwerking van meetgegevens.

Dit Sociaal Plan treedt in de plaats van het Sociaal Plan Eneco 2009-2010, die op 1 januari 2011 expireert.

Regelingen die op individueel niveau vanuit het Sociaal Plan Eneco 2009-2010 of daaraan voorafgaande sociale plannen zijn ingegaan, en ook de toezeggingen die door de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd, worden gerespecteerd indien en voor zover dit niet leidt tot cumulatie van vergoedingen uit sociale plannen.

1.1. Periodiek overleg en wijzigingen

1. Werkgever en vakorganisaties overleggen periodiek over de werkgelegenheidsontwikkeling bij de werkgever.
2. Indien naar het oordeel van één van de partijen zich bijzondere omstandigheden voordoen, die een wijziging van dit Sociaal Plan noodzakelijk maken, dan zullen partijen hierover in overleg treden. Het gaat hierbij om omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de ontwikkeling en continuïteit van de werkgever. De bijzondere omstandigheden kunnen zowel van sociaaleconomische als organisatorische aard zijn.

3. Indien de ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, zullen zo nodig aanvullende of nieuwe afspraken worden gemaakt. Bij outsourcing of verkoop van bedrijfsonderdelen vindt overleg plaats tussen partijen met het doel op maat specifieke aanvullende, gewijzigde of andere afspraken te maken.
4. Partijen treden met elkaar in overleg over de invulling van dit Sociaal Plan indien wijzigingen in de wetgeving en/of de CAO Energie met betrekking tot de werkloosheidsregelingen, (vroeg)pensioen, arbeidsongeschiktheidsregelingen en andere relevante onderwerpen, daartoe aanleiding geven.
5. Partijen treden voor 31 december 2012 met elkaar in overleg over de wijze waarop dit Sociaal plan is uitgevoerd, ter evaluatie van dit Sociaal plan en om te bezien of voor een periode na 31 december 2012 een nieuw Sociaal Plan wordt overeengekomen.

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 reorganisatie, vermindering van werkzaamheden of sluiting.
2. Het Sociaal Plan beoogt te voorkomen, dat de medewerker na afloop van de begeleidingsperiode door onvrijwillig ontslag geen werk meer heeft en geen salaris meer ontvangt.
3. Het Sociaal Plan is bedoeld voor medewerkers die boventallig zijn geraakt. De medewerker die boventallig is geraakt, kan kiezen tussen externe begeleiding van werk naar werk of vrijwillig ontslag met een vertrekpremie.
4. De werkgever faciliteert de externe begeleiding van de medewerker van werk naar werk door middel van een extern re-integratiebedrijf, bij wie de medewerker in dienst treedt.
5. De werknemer dient medewerking te verlenen aan het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn boventalligheid, zowel binnen als buiten de onderneming en/of de sector.
6. Bij het ontbreken van dergelijke medewerking kan door de werkgever of het externe re-integratiebedrijf ontslag worden verleend zonder aanspraak van de medewerker op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering of een andere daarvoor bestemde voorziening.
7. Het Sociaal Plan laat de mogelijkheid van toepassing van de normale ontslagprocedures onverlet; bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren, ontslag op staande voet of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.
8. Het Sociaal Plan is van toepassing op reorganisaties als bedoeld in de CAO Energie, artikel 2.1.1 en 2.1.2.

2. Algemene bepalingen

2.1. Definitie en toelichting

Werkgever:

Eneco Holding N.V., gevestigd te Rotterdam en N.V. Eneco Beheer.

Medewerker:

De werknemer, als bedoeld in artikel 1.6 van hoofdstuk 1 van de CAO Energie, die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever waarop de CAO Energie van toepassing is, of direct daarop aansluitend met het re-integratiebedrijf.

Afspiegeling:

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

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

De afspiegeling binnen elke categorie uitwisselbare functies moet zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens moeten binnen elke leeftijdsgroep de medewerkers met het kortste dienstverband het eerst boventallig worden verklaard.

Ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie (type 1):

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

Nieuwe of sterk gewijzigde functie (type 2):

Functie die zodanig sterk wijzigt, dat een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of competenties niet in de nieuwe functie terugkomt of een functie waarvan een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of verlangde competenties nieuw zijn.

Vervallen functie (type 3):

Functie waarvan de taken en werkzaamheden zijn komen te vervallen.

Sleutelfunctie:

Een sleutelfunctie is een gezichts- en resultaatsbepalende functie. Hieronder wordt in ieder geval een management- en hoofdfunctie direct onder het managementteam verstaan. Daarnaast kunnen, in overleg met de medezeggenschap, in de adviesaanvraag ook andere functies als sleutelfunctie worden vastgesteld.

Passende functie:

Een functie binnen het betreffende kernbedrijf, waarvan de werkzaamheden op basis van ervaring, kennis, vaardigheden en competenties redelijkerwijs aan een medewerker kunnen worden opgedragen en waarvan de functiewaardering niet meer dan twee niveaus afwijkt van de functie die de medewerker voor de reorganisatie vervulde. Een niveau 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 medewerker vóór deze opeenvolgende reorganisatie vervulde (zie bijlage 1).

Re-integratiebedrijf

Het re-integratiebedrijf begeleidt de medewerker naar een nieuwe baan of interim-opdracht. Door hen wordt geïnvesteerd in de loopbaan en ontwikkeling van de medewerker. Het re-integratiebedrijf zorgt ervoor, dat de medewerker zo mogelijk een overstap kan maken zonder in te leveren op de arbeidsvoorwaarden, waaronder het ABP pensioen.

Passend werk

Werk dat op het eigen niveau van opleiding, ervaring en salaris van de medewerker is. Na één jaar begeleiding is werk van een lager opleidingsniveau of werk dat minder betaalt ook passend werk. Ook een baan waarvoor meer moet worden gereisd kan dan passend zijn.

Toetsingscommissie

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

Maatwerkbudget

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

2.2. Looptijd

1. Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2011 en loopt tot en met 31 december 2012.
2. Rechten en plichten toegekend aan de individuele medewerker op basis van het bepaalde in dit Sociaal Plan, behouden ook na expiratie van dit Sociaal Plan hun werking indien en voor zover dit schriftelijk is vastgelegd.

2.3. Werkingsfeer

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

3. Plaatsing

Plaatsing van medewerkers gebeurt op de hieronder beschreven wijze.

3.1. Plaatsing op ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies

1. Bij plaatsing van medewerkers in ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies - type 1 - is het principe: mens volgt werk en afspiegeling.

Is het aantal beschikbare formatieplaatsen gelijk of hoger dan het aantal te plaatsen medewerkers, dan wordt de medewerker in die functie geplaatst.

Zijn voor deze functies minder formatieplaatsen beschikbaar dan het aantal te plaatsen medewerkers, dan wordt de medewerker geplaatst op basis van afspiegeling.

Ter aanvulling van de standaard afspiegeling kunnen, als de continuïteit van de bedrijfsvoering of kwalitatieve vereisten dit noodzakelijk maken, in overleg met de vakorganisaties objectiveerbare relevante criteria worden toegevoegd.

2. Het besluit tot plaatsing geschiedt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de medewerker. De medewerker wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg.
3. Medewerkers die niet op bovenstaande wijze zijn geplaatst, worden als dat mogelijk is in een passende functie of op een sleutelfunctie geplaatst.

3.2. Plaatsing op passende functies

1. Voor een medewerker die niet is geplaatst op een ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie, wordt direct nagegaan of binnen het kernbedrijf een passende functie beschikbaar is.
2. Bij het zoeken naar een passende functie wordt waar mogelijk rekening gehouden met een redelijke termijn waarbinnen de medewerker voor een vacante functie geschikt kan zijn en de persoonlijke omstandigheden van de betrokken medewerker.
3. Beschikbare passende functies kunnen zijn:
 - Nog niet ingevulde formatieplaatsen van het type 1.
 - Sterk gewijzigde en nieuwe functies van het type 2.
 - Een vacature die binnen een termijn van 4 maanden ontstaat door beëindiging of afloop van een bestaande overeenkomst, zoals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een contract met een externe medewerker of de beëindiging uitbesteed regulier werk.
4. Een medewerker wordt direct geplaatst op een passende functie. Het besluit tot plaatsing geschiedt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de medewerker. De medewerker wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg.

3.3. Plaatsing op sleutelfuncties

Plaatsing op sleutelfuncties geschiedt door middel van selectie.

3.4. Salarisconsequenties bij plaatsing

1. Bij plaatsing vindt de indeling in het salarissysteem plaats aan de hand van de functiewaardering en de bijbehorende salaristabel.
2. Indien een medewerker wordt geplaatst in een functie waarvan het maximum van de functionele schaal lager is dan het maximum van zijn oude functionele schaal, dan geldt het volgende:
 - De medewerker behoudt het salaris en het perspectief van de oude functionele schaal. Het salaris en het salarisperspectief volgen de loonvorming op grond van de CAO Energie.
 - De medewerker, geplaatst in een lager gewaardeerde functie, zal zo spoedig mogelijk worden geplaatst in een passende functie op het oorspronkelijke niveau.
 - De medewerker kan ervoor kiezen niet meer geplaatst te worden in een passende functie op het oorspronkelijke niveau. In dat geval ziet de medewerker af van het salaris en het salarisperspectief van de oorspronkelijke functie.
3. Voor medewerkers, die als gevolg van plaatsing in een andere functie geen wachtdienst of ploegendienst meer verrichten, gelden de afbouwregelingen zoals vastgelegd in de CAO Energie of het Bedrijfsprotocol Eneco.

3.5. Standplaatswijziging als gevolg van reorganisatie.

1. Bij reorganisaties wordt de medewerker geacht het werk te volgen. Hierbij geldt dat een reistijd woon-werkverkeer van 1,5 uur enkele reis, behorend bij de meest doelmatige vorm van vervoer, de geaccepteerde norm is.
2. Voor medewerkers van wie vóór de plaatsing de reistijd woon-werkverkeer meer bedroeg dan 1,5 uur enkele reis, geldt in dit verband de oude reistijd als de geaccepteerde norm.
3. Voor het bepalen van de reistijd wordt gebruikt gemaakt van de ANWB Routeplanner; snelste route.
4. Indien de nieuwe reistijd de geaccepteerde norm overschrijdt en de medewerker hier niet mee instemt, dan wordt de medewerker boventallig verklaard.
5. In bijzondere situaties wordt redelijkerwijs rekening gehouden met het functieniveau, de omvang van het dienstverband en de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.
6. Indien als gevolg van een reorganisatie, en in verband daarmee een standplaatswijziging, de reisafstand woon-werkverkeer is toegenomen, wordt de medewerker een verhuisregeling aangeboden zoals bepaald in bijlage 4. Om voor de vergoeding in aanmerking te komen dient de medewerker binnen twee jaar na plaatsing te verhuizen.
7. Indien als gevolg van de plaatsing sprake is van standplaatswijziging met daaraan verbonden een toename boven de geaccepteerde norm reistijd woon-werkverkeer, dan wordt de meertijd gecompenseerd zoals bepaald in bijlage 2.

8. Indien als gevolg van plaatsing sprake is van standplaatswijziging, met daaraan verbonden een toename van de reisafstand woon-werkverkeer, dan wordt de vergoeding woon-werkverkeer aangepast conform de dan geldende regeling tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer.
9. Indien als gevolg van plaatsing de reisafstand meer bedraagt dan het maximum aantal kilometers, dat volgens de regeling tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer wordt vergoed, dan ontvangt de medewerker voor de ontstane meerkilometers een vergoeding per kilometer conform de regeling tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer. Deze vergoeding wordt 2 jaar verstrekt.

3.6. Scholingsmogelijkheden

1. De geplaatste medewerker krijgt trainings- en scholingsmogelijkheden aangeboden die het naar behoren kunnen vervullen van de functie, waarop de medewerker is geplaatst, ondersteunen.
2. Afspraken worden vastgelegd in het Individueel Medewerkersplan (IMP).

4. Boventalligheid

Medewerkers die niet zijn geplaatst, worden boventallig verklaard.

4.1. Boventalligverklaring

Het besluit tot boventalligverklaring wordt, op de dag waarop de boventalligheid ingaat, door het management mondeling aan de medewerker toegelicht en schriftelijk overhandigd. De medewerker wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg en uitgenodigd voor een gesprek bij HRM.

4.2. Keuze na boventalligverklaring

1. De medewerker die niet is geplaatst en boventallig is verklaard heeft de keuze tussen begeleiding van werk naar werk via een extern re-integratiebedrijf of vrijwillig ontslag met een vertrekpremie.
2. HRM begeleidt de medewerker bij het nemen van een weloverwogen beslissing. De medewerker moet binnen vier weken na de boventalligverklaring een keuze maken en dit schriftelijk aan HRM bevestigen.

4.3. Keuze: externe begeleiding

1. Kiest de medewerker voor de externe begeleiding van werk naar werk, dan treedt de medewerker in dienst van een extern re-integratiebedrijf op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zoekt met hen naar passend werk.
2. De medewerker behoudt bij het re-integratiebedrijf alle arbeidsvoorwaarden, waaronder salaris en ABP pensioen, die hij had bij de werkgever direct voorafgaande aan indiensttreding bij het re-integratiebedrijf.

3. Indien een medewerker die in dienst is van het re-integratiebedrijf tijdens de begeleidingsperiode solliciteert naar passend werk bij de oude werkgever, dan wordt dit als een interne sollicitatie gezien.
4. Voor medewerkers, die als gevolg van boventaligheid geen wachtdienst of ploegendienst meer verrichten, gelden de afbouwregelingen zoals vastgelegd in de CAO Energie of het Bedrijfsprotocol Eneco naar rato dienstverband.

4.3.1. Externe begeleiding: Toetsingscommissie

1. De commissie toetst of de keuze voor begeleiding van werk naar werk zorgvuldig tot stand is gekomen.
2. Tijdens de begeleidingsperiode vindt driemaandelijks toetsing plaats door de toetsingscommissie, op basis van een schriftelijke rapportage van het re-integratiebedrijf. De commissie toetst op de inzet van de medewerker de kans van slagen op het vinden van ander werk.
3. De toetsingscommissie neemt besluiten in de vorm van een bindend advies. De commissie kan het re-integratiebedrijf en/of de medewerker om mondelinge toelichting verzoeken.
4. Het bindend advies van de toetsingscommissie betreft de toekenning aan de medewerker van een groene, gele of rode kaart:
 - Groene kaart: de medewerker toont inzet en kan slagen ander werk te vinden. De begeleiding wordt voortgezet.
 - Gele kaart: de medewerker 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:

Afbouw periode:	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 door het re-integratiebedrijf ontslag worden verleend.
5. De commissie geeft een bindend advies 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 de werkgever en diens rechtsvoorganger(s). Dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1, van 40 tot 50 jaar voor 1½ en vanaf 50 jaar voor 2. B staat voor het (bruto) salaris per maand, zoals bedoeld in artikel 4.4 van de CAO Energie. En C staat voor de factor 1.
 6. De medewerker en het re-integratiebedrijf worden schriftelijk van het bindend advies op de hoogte gebracht.

4.3.2. Externe begeleiding: Einde begeleiding naar werk

1. De begeleiding naar werk eindigt op het moment, dat de medewerker nieuw werk heeft gevonden en uit dienst treedt van het re-integratiebedrijf.

Vindt de medewerker tijdens de eerste 9 maanden van de begeleidingsperiode nieuw werk, dan ontvangt de medewerker een gouden kaart in de vorm van een bonus:

- De medewerker die binnen 3 maanden werk vindt ontvangt na uitdiensttreding bij het re-integratiebedrijf een bonus van 30% van de vertrekpremie;
 - De medewerker die binnen 6 maanden werk vindt ontvangt na uitdiensttreding bij het re-integratiebedrijf een bonus van 20% van de vertrekpremie;
 - De medewerker die binnen 9 maanden werk vindt ontvangt na uitdiensttreding bij het re-integratiebedrijf een bonus van 10% van de vertrekpremie.
2. De begeleiding naar werk eindigt tussentijds indien de medewerker een rode kaart heeft ontvangen. Het re-integratiebedrijf zal dan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst overgaan.

4.4. Keuze: vertrek

1. Kiest de medewerker voor vrijwillig ontslag, dan ontvangt de medewerker een vertrekpremie. De vertrekpremie is € 5.000,-- bruto per dienstjaar bij de werkgever en diens rechtsvoorganger(s), met een maximum van € 120.000,-- bruto, naar rato bij een parttime dienstverband.
2. De medewerker, die in dienst is getreden van het re-integratiebedrijf en nog geen werk heeft gevonden, kan in de eerste maand van de begeleiding alsnog kiezen voor vrijwillig ontslag met 80% van de voor de medewerker geldende vertrekpremie.
3. De vrijwillige opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt door de medewerker schriftelijk aan de werkgever of het re-integratiebedrijf bevestigd. Zowel de werkgever, het re-integratiebedrijf, als de medewerker zijn hierbij niet gehouden aan de opzegtermijn.
4. Voor de medewerker 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 salarisoniveau tot de FUR spijleeftijd en aansluitend van 70% tot de leeftijd van 65 jaar. Voor zover het vertrekpremie daartoe ruimte laat, zal over de periode vanaf vertrek tot aan de spijleeftijd 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. Hardheidsclausule

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

6. Bezwaarprocedure

1. Indien een medewerker het niet eens is met een in het kader van hoofdstuk 3 ten aanzien van hem genomen besluit, kan de medewerker een bezwaarschrift indienen.
2. De Procedure Bezwaar Eneco is van toepassing. Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen opschortende werking voor de in dit Sociaal Plan genoemde indiensttreding bij het re-integratiebedrijf.

Rotterdam, 2010

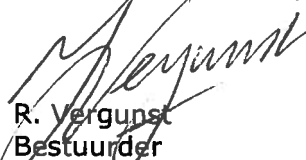
Raad van Bestuur van Eneco Holding N.V.,


Mr. J.F. de Haas
Voorzitter

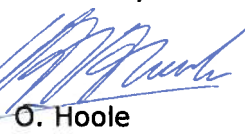
ABVAKABO FNV,


O. van Rijswijk
Bestuurder

CNV Publieke Zaak,


R. Vergunst
Bestuurder

VMHP-N,


O. Hoole
Bestuurder

BIJLAGEN

Bijlage 1

Toelichting artikelen 2.1. en 3.2 betreffende het begrip passende functie.

Om te voorkomen dat zowel de werkgever als de medewerkers door opeenvolgende reorganisaties worden geconfronteerd met onwenselijke cumulatie van plaatsingen op lager gewaardeerde functies, dient een referentiepunt te worden vastgesteld voor de bepaling van -2.

1. Voor de medewerker, die sinds de invoering van JPS geen andere (hoger gewaardeerde) functie heeft vervuld, wordt de (eerste) JPS waardering van die functie als referentiepunt genomen.
2. Voor de medewerker, die na de invoering van JPS of na indiensttreding een hoger gewaardeerde functie heeft vervuld, wordt de JPS waardering van die functie als referentiepunt genomen.
3. Voor medewerker die op basis van vrijwilligheid een lager gewaardeerde functie is gaan vervullen, wordt de JPS waardering van die functie als referentiepunt genomen.

Bijlage 2

Verhuisregeling:

Indien als gevolg van de plaatsing sprake is van standplaatswijziging met daaraan verbonden een toename boven de geaccepteerde norm reistijd woon-werkverkeer, dan wordt de medewerker een verhuisregeling aangeboden conform de CAO Energie met een maximum van € 12.000, -. Op basis van de geldende fiscale wetgeving wordt bepaald, welk deel bruto en welk deel netto kan worden uitgekeerd.

Voorwaarde voor toepassing is dat:

- De afstand oude woonplaats nieuwe standplaats is toegenomen en meer bedraagt dan 60 kilometer;
- De afstand nieuwe woonplaats nieuwe standplaats kleiner is dan 25 kilometer;
- De medewerker binnen twee jaar na plaatsing verhuist.

Compensatie reistijd:

Indien als gevolg van plaatsing sprake is van standplaatswijziging, met daaraan verbonden een toename van de reisafstand woon-werkverkeer, dan wordt de meertijd als volgt gecompenseerd:

- Voor de medewerker, van wie de reistijd woon-werkverkeer is toegenomen en door deze toename de totale reistijd meer bedraagt dan één uur per dag, wordt de tijd die boven één uur per dag uitkomt voor een periode van twee jaar tegen 100% gecompenseerd.
- Voor de medewerker, van wie de reistijd woon-werkverkeer vóór de plaatsing al meer dan één uur per dag bedroeg, wordt de meertijd voor een periode van twee jaar tegen 100% gecompenseerd.

Voor het bepalen van de afstand en reistijd woonplaats - standplaats wordt gebruik gemaakt van de ANWB Routeplanner, snelste route.