

# **ADDENDUM (3)**

behorende bij het Sociaal Plan van De Energiezaak d.d. 8 oktober 2010  
in verband met de standplaatswijziging van Netbeheer Nederland per 1 januari 2013

# de Energiezaak

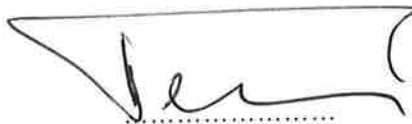
## TEKENBLAD

De werkgever en de werknemersorganisaties verklaren op 16 november 2012 overeenstemming te hebben bereikt over de totstandkoming van een Addendum inzake de standplaatswijziging van Netbeheer Nederland behorend bij het Sociaal Plan van De Energiezaak d.d. 8 oktober 2010 (exclusief Addendum 1 en 2).

Namens De Energiezaak:

  
.....  
J.G.M. Alders, voorzitter

6-12-12

  
.....  
J.J. Fennema  
datum:  
6/12/12

Namens CNV Publieke Zaak:

  
.....  
R. Vergunst

3/12/2012  
datum:

Namens ABVAKABO/FNV:

  
.....  
R. Cornelisse

28-11-12  
datum:

# de Energiezaak

## 1. Inleiding

Het voorgenomen besluit van de Ledenraad van Netbeheer Nederland d.d. 27 september jl. om de vestigingsplaats van de vereniging te verplaatsen naar Den Haag is omgezet in een definitief besluit. Dit is gebeurd nadat met de vakbonden een akkoord is bereikt over de voorwaarden waaronder deze verhuizing kan plaatsvinden en nadat de medewerkers advies hebben uitgebracht. Het nu voorliggende document bevat hiervan de weerslag en heeft de vorm van addendum 3 bij het Sociaal Plan van De Energiezaak (exclusief addendum 1 en 2).

De feitelijke verhuizing vindt plaats in het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2013. Dit besluit inzake de verhuizing valt in de tijd vrijwel samen met een eerder besluit van de Ledenraad van Netbeheer Nederland (2011). In verband met de gewenste ontmanteling van De Energiezaak zullen de medewerkers van De Energiezaak die dedicated werken voor Netbeheer Nederland in dienst treden van Netbeheer Nederland indien zij hiermee instemmen. Dit vindt plaats op 1 januari 2013. Deze overgang van werkgeverschap is in principe geheel neutraal voor de medewerkers. Maar door de genoemde samenloop zal de nieuwe arbeidsovereenkomst – die voor het overige ongewijzigd blijft, behoudens de naam van de werkgever – de standplaats Den Haag bevatten.

De verhuizing gaat niet gepaard met een reorganisatie of boventaligheid. Het uitgangspunt is 'mens volgt werk'. Echter, door de toegenomen reistijd vindt de werkgever het noodzakelijk een pakket faciliterende maatregelen aan te bieden. Deze maken onderdeel uit van dit document, dat de status heeft van addendum 3 bij het Sociaal Plan (exclusief addendum 1 en 2) van De Energiezaak.

Netbeheer Nederland is als toekomstig werkgever bereid als compensatie voor een substantiële toename van de reistijd tot een pakket faciliterende maatregelen. Hiervoor wordt verwezen naar onderstaande aanvullende afspraken. Uiterlijk 2 weken nadat de nieuwe arbeidsovereenkomst met Netbeheer Nederland ter ondertekening is aangeboden dient de medewerker aan te geven of hij/zij in dienst treedt bij Netbeheer Nederland en al dan niet mee gaat naar Den Haag.

Indien de faciliteiten er niet toe leiden dat de maximale reisduur binnen de norm van 15 uur per week buiten werktijd bij een 5-daagse werkweek blijft, kan de medewerker de functie weigeren. In paragraaf 4 en 5 komt de situatie aan de orde indien de medewerker het aanbod om bij Netbeheer Nederland in dienst te treden met als standplaats Den Haag op terechte gronden afwijst.

## 2. Werkingssfeer

Het Sociaal Plan d.d. 8 oktober 2010, (excl. Addendum 1 en 2) dat van toepassing is op de medewerkers van De Energiezaak, is van kracht en zal ook van toepassing zijn op medewerkers van De Energiezaak die bij Netbeheer Nederland in dienst treden. Het Sociaal Plan geldt voor alle medewerkers die op 31 december 2010 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met De Energiezaak hadden. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor of vanaf 31 december 2010 kunnen geen aanspraak maken op eventuele voorzieningen uit dit Sociaal Plan, met uitzondering van artikel 10 en 11.

# de Energiezaak

Dit nieuwe addendum is van toepassing op medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde- of onbepaalde tijd hebben met De Energiezaak met als standplaats Arnhem en die als gevolg van de indiensttreding bij Netbeheer Nederland met de daarbij behorende standplaatswijziging worden geconfronteerd met een substantiële toename van de reistijd. De bezwarenprocedure, artikel 10 en Hardheidsclausule, artikel 11 zoals beschreven in het Sociaal Plan zijn onverkort van kracht.

### **3. Medewerkers treden per 1 januari 2013 in dienst bij Netbeheer Nederland**

Per 1 januari 2013 gaat Netbeheer Nederland als zelfstandige branchevereniging verder. Op dit moment zijn alle medewerkers in dienst van de vereniging De Energiezaak. In verband met de toekomstige ontmanteling van de Energiezaak is al in 2011 door de ledenraad besloten dat Netbeheer Nederland de medewerkers van De Energiezaak in dienst zal nemen.

Netbeheer Nederland zal de bestaande arbeidsvoorwaarden handhaven met uitzondering van de standplaats. Deze arbeidsvoorwaarde wijzigt nu de medewerker zal werken in Den Haag. In dit addendum 3 wordt uitgegaan van het principe dat de medewerker zijn baan zal willen behouden en dus 'mens volgt werk', wat inhoudt dat er in principe geen boventaligheid zal ontstaan. Bij de standplaatswijziging is de medewerker verplicht het werk te volgen indien de reisduur, ingevolge faciliteit (zie hierna) binnen de norm van 15 uur buiten werktijd bij een 5-daagse werkweek blijft. De bestaande regelingen in de CAO vangen de gevolgen van een standplaatswijziging in de meeste gevallen voldoende op. Toch is besloten om de medewerkers gelet op de substantiële toename van de reistijd nog verder te faciliteren. Hiervoor wordt verwezen naar Faciliteiten, pagina 5 en verder.

### **4. Medewerkers die niet in dienst treden bij Netbeheer Nederland**

Indien de faciliterende maatregelen er niet toe leiden dat de maximale reisduur binnen de norm van 15 uur buiten werktijd bij een 5-daagse werkweek blijft, kan de medewerker de functie weigeren. In dat geval blijft hij/zij in dienst van De Energiezaak tot uiterlijk 1 april 2014. De Energiezaak heeft echter zelf geen werk te bieden. Daarom zal De Energiezaak betrokken medewerker detacheren bij Netbeheer Nederland met een werkplek in Arnhem op basis van een detacheringsovereenkomst, waarbij arbeidsvoorwaarden, standplaats en functie-inhoud ongewijzigd blijven.

### **5. Inspanningsverplichting is maatwerk**

In de periode van 1 januari 2013 tot uiterlijk 1 april 2014 berust bij de leden van Netbeheer Nederland een inspanningsverplichting tot het vinden van passend werk voor de medewerker die niet in dienst treedt van Netbeheer Nederland. De precieze invulling van deze inspanningsverplichting is maatwerk. In deze periode wordt ook van de betrokken medewerkers een inspanning gevraagd zich voor vacatures bij leden te kandideren, eventueel aanvullende scholing en training te volgen en zich helder

uit te spreken over voorkeuren ten aanzien van het vervolg van hun loopbaan. Uiteraard zal bij het zoeken van de passende functie sprake zijn van maatwerk.

Indien de wederzijdse inspanningsverplichting op uiterlijk 1 januari 2014 niet tot resultaat heeft geleid dan wordt op basis van de CAO nogmaals bezien of de medewerker de verplichting heeft mee te verhuizen. Pas als in laatste instantie blijkt dat dit niet het geval is, is voor de betrokken medewerker per 1 april 2014 de vertrekregeling van toepassing conform de formule genoemd in paragraaf 6.3. De beëindigingsprocedure is uiterlijk 1 april 2014 afgerond, inclusief de wettelijke opzegtermijn.

Indien de werknemer gedurende de overgangperiode elders een functie aanvaardt – niet zijnde bij één van de leden c.q. een direct gelieerde organisatie – dan ontvangt hij/zij een mobiliteitsbonus. Zie paragraaf 6.2.

Tijdens de periode tot 1 april 2014 is de medewerker niet vrijgesteld van zijn reguliere werkzaamheden. Wel wordt hem/haar tijd geboden om te voldoen aan zijn/haar inspanningsverplichting. De begeleiding van dit traject ligt bij HRM van Netbeheer Nederland.

## **6. Faciliteiten**

### **6.1. Faciliteiten m.b.t. ondervangen reistijd**

In deze paragraaf wordt de regeling uitgewerkt die tegemoet komt aan de knelpunten die medewerkers kunnen ervaren door de standplaatswijziging. Deze regeling is bedoeld als een aanvulling op de al bestaande CAO.

#### *6.1.1. Aangepast werken*

De medewerker kan in overleg met de directeur van Netbeheer Nederland, voor zover de functie en werkomstandigheden dit toelaten, maatwerkafspraken maken om voor een beperkt aantal dagen en/of dagdelen per week vanuit een andere locatie dan de standplaats zijn/haar werkzaamheden te verrichten. Netbeheer Nederland bepaalt of en hoe het plaats-onafhankelijk werken wordt ingevuld. De directeur kan, naar aanleiding van een verzoek van de medewerker, (tijdelijke) verschuiving van de werktijden van de medewerker overeenkomen. Daarbij zal het belang van de organisatie en dat van de medewerker zorgvuldig worden afgewogen (zoals bezetting, de invulling van de werkzaamheden en de bediening van de leden).

#### *6.1.2. Locatie- en standplaatswijziging*

Voor een standplaatswijziging als gevolg van de locatiewijziging geldt een maximale reisduur buiten werktijd van 15 uur per week bij een 5-daagse werkweek, maximaal 12 uur per week bij een 4-daagse werkweek, maximaal 9 uur per week bij een 3-daagse werkweek, maximaal 6 uur per week bij een 2-daagse werkweek en maximaal 3 uur per week bij een 1-daagse werkweek. Uitgangspunt bij de standplaatswijziging is dat wordt gestreefd naar zo beperkt mogelijke toename van de reisafstand woon-werkverkeer buiten werktijd. Ofwel gemiddeld per week op fulltime basis 15 uur

# de Energiezaak

per week rekening houdend met faciliteiten die het dagelijkse woon-werkverkeer beperken zoals vanuit huis werken, telewerken en dergelijke. Binnen dat maximum wordt rekening gehouden met het niveau en de aard van de functie.

## *6.1.3. Reizen in werktijd*

De medewerker, van wie de reistijd woon-werkverkeer is vermeerderd mag 50% van de toegenomen reistijd reizen tijdens werktijd. Deze compensatieregeling zal gedurende 2 jaar na de standplaatswijziging van toepassing zijn en vervalt nadien. Indien de medewerker gedurende deze 2 jaar verhuist, waarbij gebruik wordt gemaakt van de verhuiskostenvergoeding conform CAO NWb 2011, vervalt deze regeling.

## *6.1.4. NS Jaartrajectabonnement*

De medewerker ontvangt, afhankelijk van het aantal reisbewegingen per week/per maand, gedurende 4 jaar een NS Jaartrajectabonnement (1<sup>e</sup> klas) of vergoeding van de reiskosten op basis van enkele reis of dagretour. Uitgangspunt is dat de reisafstand op de meest doelmatige manier wordt afgelegd. Indien het reizen met het openbaar vervoer niet mogelijk is, dit ter beoordeling van de werkgever en de medewerker gebruik moet maken van eigen vervoer ontvangt hij voor de door de wijziging van de vaste werkplek ontstane gereden meer-kilometers gedurende 4 jaar een vergoeding van € 0,28 per kilometer, met een maximum van de jaarkosten, gelijk aan de kosten van een NS Jaartrajectabonnement. Deze regeling geldt niet voor de medewerkers die beschikken over een leaseauto.

## *6.1.5. Parkeerplaatsen*

De medewerker die geen gebruik maakt van een NS Jaartrajectabonnement en de leaserijders komen in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van een parkeerabonnement, gedurende maximaal 3 jaar na de standplaatswijziging. Netbeheer Nederland zal een tegemoetkoming verstrekken van de feitelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 250, - netto per maand, na ontvangst van een declaratie van een parkeerabonnement. De werkgever zal trachten om een collectief contract hiervoor af te sluiten. De medewerker dient voor de datum van de standplaatswijziging schriftelijk melding te maken aan de afdeling HRM dat hij/zij in aanmerking wenst te komen voor deze tegemoetkoming.

## *6.1.6. Verhuiskostenregeling*

Indien een medewerker – conform CAO – verhuist, is de huidige verhuiskostenregeling (CAO NWB) van toepassing.

## *6.1.7. Loonsuppletie*

Indien de medewerker buiten De Energiezaak een andere baan aanvaardt met in principe een gelijke arbeidsduur en waarbij sprake is van een lagere salariering, zal binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid dat ter beoordeling van De Energiezaak, gedurende maximaal 2 jaar het verschil in brutosalaris worden gesuppleerd. Deze maatregel is alleen van toepassing voor de medewerkers die niet in dienst treden van Netbeheer Nederland. Er vindt geen compensatie van pensioenrechten plaats.

# de Energiezaak

## 6.1.8. *Coulanceregeling*

Bij het in dienst treden per 1 januari 2013 bij Netbeheer Nederland kan door het bestuur van Netbeheer Nederland een coulanceregeling worden toegepast in de periode tot uiterlijk 1 augustus 2013. Indien gedurende deze periode de medewerker in overleg met Netbeheer Nederland aangeeft af te willen zien van zijn functie bij Netbeheer Nederland, met als standplaats Den Haag, en indien het bestuur hiermee instemt dan treedt de medewerker tot uiterlijk 1 april 2014 opnieuw in dienst bij De Energiezaak en heeft de medewerker recht op continuering van de resterende inspanningsverplichting bij de leden, tot uiterlijk 1 april 2014, met als standplaats Arnhem. Van deze coulanceregeling kan alleen gebruik worden gemaakt indien de netto reistijd, rekening houdend met de geboden faciliteiten meer dan 15 uur buiten werktijd bij een 5-daagse werkweek of naar rato bedraagt. De coulanceregeling is maatwerk en is ter beoordeling van het bestuur van Netbeheer Nederland. De mogelijkheid van de coulanceregeling geldt niet voor een externe functie bij een andere werkgever dan Netbeheer Nederland.

## 6.2. **Mobiliteitsbonus**

De medewerker, die ondanks het hiervoor beschreven faciliterend beleid, niet direct of uiterlijk 1 april 2014 in dienst treedt bij Netbeheer Nederland heeft een inspanningsverplichting en eigen verantwoordelijkheid om actief naar werk te zoeken en een passende/geschikte functie te aanvaarden.

De medewerker die op eigen initiatief, gedurende de periode van 1 januari 2013 tot uiterlijk 1 april 2014 een baan bij een externe werkgever aanvaardt – niet zijnde een lid van Netbeheer Nederland of een direct gelieerde organisatie - komt in aanmerking voor een mobiliteitspremie. Deze mobiliteitspremie wordt vastgesteld op basis van de huidige (2012) kantonrechttersformule, minus 50% van de salariskosten (excl. Werkgeverslasten) die De Energiezaak heeft gemaakt vanaf 1 januari 2013 tot datum einde dienstverband. Indien een passende functie bij één van de leden of een gelieerde organisatie wordt aangeboden op basis van de inspanningsverplichting die de leden aangaan ontvangt de medewerker geen mobiliteitspremie. De hoogte van de mobiliteitsbonus is afhankelijk van het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt maar bedraagt tenminste één bruto maandsalaris.

## 6.3. **Einde arbeidsovereenkomst**

Ingeval de inspanningen tot het vinden van een functie bij één van de leden van Netbeheer Nederland of een gelieerde organisatie niet tot resultaat hebben geleid of naar verwachting niet zullen leiden en de medewerker niet kan worden verplicht om te verhuizen, dan wordt de arbeidsovereenkomst tussen de dan boventallige medewerker en De Energiezaak beëindigd met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst waarbij de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn uiterlijk zal eindigen op 1 april 2014. Uitsluitend bij beëindiging van het dienstverband op

# de Energiezaak

uiterlijk 1 april 2014 zal een ontslagvergoeding worden toegekend in principe op basis van onderstaande formule ( $A \times B \times C$ ).

De berekening van  $A \times B \times C$ , geschiedt als volgt waarbij de peildatum de datum van boventaligheid is. Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de dienstdaag afgerond op hele jaren. Vervolgens worden de dienstjaren op de volgende wijze gewogen:

- Dienstjaren voor het 40<sup>e</sup> levensjaar tellen voor 1
- Dienstjaren van het 40<sup>e</sup> tot het 50<sup>e</sup> voor 1,5
- Dienstjaren vanaf het 50<sup>e</sup> levensjaar tellen voor 2.

B staat voor het bruto salaris per maand, zoals bedoeld in Gebruikte begrippen, pag. 58/59 van de CAO NWb 2011-2013.

C is de correctiefactor; is gelijk aan 1.



## 6.4. Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit addendum niet voorziet welke leiden tot onbillijke situaties geldt in deze ook de Hardheidsclausule, paragraaf 10 uit het Sociaal Plan.