

ADDENDUM

behorende bij het Sociaal Plan van De Energiezaak, d.d. 8 oktober 2010

De Energiezaak
Hans Alders
8 oktober 2010

Verlenging Sociaal Plan

In afwijking tot het gestelde in artikel 5 met betrekking tot de looptijd van het Sociaal Plan zullen de maatregelen worden aangevuld met onderstaande punten en zal de looptijd van het Sociaal Plan van kracht blijven tot en met 31 december 2013.

Werkingsfeer

Het addendum is uitsluitend van toepassing op medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met De Energiezaak of met Brabers en die “dedicated” zijn ingezet voor EnergieNed respectievelijk VME en die als direct gevolg van de reorganisatie worden geconfronteerd met plaatsing in een ongewijzigde-, gewijzigde functie of boventalligheid.

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.

Functiewijziging

Een wezenlijke wijziging in inhoud en/of niveau van de functie en/of in de omstandigheden, niet zijnde wijziging van standplaats, waaronder een functie vervuld dient te worden.

Passende functie

Als passende interne functie wordt aangemerkt een functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, kwaliteit, opleiding, ervaring en deeltijdfactor redelijkerwijs door de betrokken medewerker kan worden vervuld.

In dit kader geldt dat een reistijd woon-werkverkeer van 1,5 uur enkele reis, behorende bij de meest doelmatige vorm van vervoer, de geaccepteerde norm is.

Anciënniteit

Als diensttijd geldt:

1. de door de medewerker bij zijn huidige werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd;
2. de diensttijd onafgebroken doorgebracht bij rechtsvoorganger(s) van de werkgever;

Plaatsing

Plaatsing van medewerkers gebeurt op de hieronder beschreven wijze.

Plaatsing op ongewijzigde of gewijzigde functie

1. Bij plaatsing van medewerkers in ongewijzigde of gewijzigde functies is het principe: mens volgt werk. 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 zal bij de plaatsing de kwalitatieve geschiktheid voor de functie doorslaggevend zijn, met dien verstande dat het afspiegelingsbeginsel wordt gehanteerd. De kwalitatieve geschiktheid voor de functie zal op basis van de criteria zoals die vastliggen in het functieprofiel: kennis, ervaring en competenties worden be-

oordeeld. Het besluit tot plaatsing geschiedt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de medewerker. De medewerker wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg. Medewerkers zijn verplicht een ongewijzigde functie te aanvaarden.

2. Medewerkers die niet op bovenstaande wijze zijn geplaatst, worden als dat mogelijk is, in een passende functie geplaatst.

Plaatsing op een passende functie

1. Voor een medewerker die niet is geplaatst op een ongewijzigde functie, wordt direct nagegaan of binnen De Energiezaak 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. 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.
4. Een passende functie kan niet worden geweigerd.

Boventalligheid

Medewerkers die niet zijn geplaatst, worden door de directie formeel boventallig verklaard. Het besluit tot boventalligheidsverklaring wordt, op de dag waarop de boventalligheid ingaat, door het management mondeling aan de medewerker toegelicht en schriftelijk overhandigd.

HR heeft een centrale rol bij de begeleiding van de boventallige medewerker. De boventallige medewerker wordt direct na de boventalligheidsverklaring, gedurende de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst organisatorisch geplaatst onder de verantwoordelijkheid van de manager HR. Deze aanpak geldt voor zowel medewerkers van de VME als EnergieNed die boventallig raken.

De boventallige medewerker wordt meteen na de boventalligheidsverklaring vrijgesteld van werkzaamheden. Gedurende maximaal 1 maand na boventalligheidsverklaring blijft de medewerker beschikbaar voor overdracht van werkzaamheden aan collega's.

Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid

Boventallige medewerkers behouden het toegekende salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken. Gedurende de begeleidingsperiode van werk naar werk vindt geen afbouw plaats van toeslagen die op basis van de toepasselijke CAO onder het salarisbegrip vallen. Voor boventallige medewerkers is de geldende beoordelingssystematiek en het geldende salarisbeleid van toepassing. Wettelijke en CAO-aanspraken worden gerespecteerd. Met de boventallige medewerker wordt een plan van aanpak opgesteld en worden afspraken gemaakt over het opnemen van verlof en functiegerelateerde arbeidsvoorwaarden die niet langer van toepassing zijn bij boventalligheid

Begeleidingsperiode en maatregelen na afloop van de begeleidingsperiode

De duur van de begeleidingsperiode wordt vastgesteld conform onderstaande tabel:

Diensttijd	< 3 jaar	3-4 jaar	5-9 jaar	10-14 jaar	> 15 jaar
Leeftijd	Begeleidingsperiode in maanden				
< 25 jaar	4	6	8		
25-34 jaar	6	8	10	12	14
35-44 jaar	8	10	12	14	16
45-54 jaar	12	14	16	20	24
55-64 jaar	16	18	20	24	28

Gedurende de begeleidingsperiode wordt de boventallige medewerker begeleid en bemiddeld van werk naar werk. De begeleidingsperiode start een maand na de dagtekening van de boventalligverklaring. Aan het einde van de begeleidingsperiode vindt toetsing plaats door de commissie die toezicht houdt op het verloop en de naleving van de procedureafspraken.

In de commissie zitten een vertegenwoordiger van het management van De Energiezaak, een vertegenwoordiger van HR en een vertegenwoordiger vanuit de Ondernemingsraad. De commissie adviseert de werkgever over de maatregelen die voor een boventallige medewerker genomen worden als de begeleidingsperiode volgens bovenstaande tabel is verstreken.

Indien tegen het einde van de voor de boventallige medewerker geldende begeleidingsperiode geen externe functie is gerealiseerd, zal de commissie een voorstel doen aan de werkgever over de maatregelen die na afloop van de begeleidingsperiode moeten worden genomen. Tot de mogelijke maatregelen behoren onder meer:

- Individuele verlenging van de begeleiding voor een nader te bepalen periode. Hierbij wordt o.a. gedacht aan omstandigheden als concreet uitzicht op herplaatsing, langdurige arbeidsongeschiktheid, langdurige scholingstrajecten, detachering; intern of extern.
- Opzegging arbeidsovereenkomst na verkregen toestemming UWV Werkbedrijf of verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst bij kantonrechter.

Op basis van het voorstel van de commissie neemt de werkgever een besluit. Het met redenen omklede besluit van de werkgever wordt schriftelijk aan de boventallige medewerker bekendgemaakt. De boventallige medewerker kan tegen het besluit van de werkgever bezwaar maken zoals omschreven in de CAO Energie.

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. HR begeleidt de medewerker bij het nemen van een weloverwogen beslissing. De medewerker dient binnen een maand na de boventalligverklaring een keuze te maken en dit schriftelijk aan HR bevestigen.

Keuze: externe bemiddeling en outplacement

- a. De werkgever biedt aan boventallige medewerkers voor wie geen beschikbare interne functie aanwezig is de faciliteit van outplacement/externe bemiddeling aan.
- b. De werkgever zal na overleg met de boventallige medewerker een bureau voor bemiddeling en/of outplacement inschakelen.
- c. Het bemiddelingsbureau zal per individuele medewerker bezien op welke wijze de outplacement/externe bemiddeling vorm en inhoud zal krijgen en hoe deze gelet op de persoon van de medewerker en zijn mogelijkheden zo doeltreffend mogelijk zal worden ingericht.
- d. De werkgever zal alle mogelijkheden aanwenden om een goede voortgang van het proces van outplacement te bevorderen. De medewerker is verplicht zijn volle medewerking te verlenen aan het vinden van een nieuwe werkkring en ook zelf activiteiten te ontplooiën voor het vinden van ander werk.
- e. De medewerker is verplicht zijn volle medewerking te verlenen aan het vinden van een nieuwe werkkring.
- f. Outplacement/Externe bemiddeling zal tot het einde van de begeleidingsduur worden ingezet.
- g. Binnen de begeleidingsperiode van outplacement/externe bemiddeling, kan de medewerker, als de mogelijkheid zich hiervoor aandient, alsnog in een interne beschikbare functie worden geplaatst. Medewerker heeft daarbij voorrang bij een interne vacature indien het een passende geschikte functie betreft.
- h. Bij het niet of onvoldoende nakomen van de verplichtingen zoals die zijn vastgelegd in het plan van aanpak zal de medewerker worden ontslagen, zonder dat deze aanspraak kan maken op de voorzieningen als gevolg van reorganisatie, zoals die staan beschreven in hoofdstuk 18 van de sector-CAO energie.

Vrijwillig vertrek

Kiest de medewerker voor vrijwillig ontslag, dan ontvangt de medewerker een vertrekpremie op basis van een maatwerkbudget. Het maatwerkbudget wordt individueel gemaximaliseerd 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.
- C= correctiefactor. Deze factor wordt op 1 gesteld.

Locatie- en standplaatswijziging

Voor een standplaatswijziging als gevolg van de reorganisatie dan wel locatiewijziging geldt een maximale reisduur 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.

Reiskosten

Indien als gevolg van de reorganisatie voor medewerkers sprake is van verandering van de vaste werkplek met daaraan verbonden toename van de reisafstand woon-werkverkeer wordt een financiële tegemoetkoming in de meerkosten van het woon-werkverkeer toegekend.

Op de meest doelmatige manier door gebruik van het openbaar vervoer wordt de reisafstand afgelegd. Uitgangspunt is dat gedurende maximaal 5 jaar een OV-jaarkaart door De Energiezaak wordt verstrekt. Indien dit niet mogelijk is en de medewerker gebruik moet maken van eigen vervoer ontvangt hij/zij voor de door wijziging van de vaste werkplek ontstane gereden meerkilometers gedurende vijf jaar een vergoeding van € 0,28 per kilometer met een maximum van de jaarkosten, gelijk aan de kosten van een OV-jaarkaart. Deze regeling geldt niet voor de medewerkers die beschikken over een leaseauto.

Compensatie reistijd

Uitgangspunt bij de standplaatswijziging is dat wordt gestreefd naar zo beperkt mogelijke toename van de reisafstand woon-werkverkeer. Hierbij geldt een maximale enkele reisafstand (met de meest doelmatige wijze van vervoer) van 1,5 uur per dag. Ofwel gemiddeld per week op fulltime basis 15 uur, rekening houdend met faciliteiten die het dagelijkse woon-werkverkeer beperken zoals vanuit huiswerken, telewerken en dergelijke. Binnen dat maximum wordt rekening gehouden met het niveau en de aard van de functie.

Voor de medewerker, van wie de reistijd woon-werkverkeer is vermeerderd wordt de toegenomen reistijd 50% in werktijd gecompenseerd. Deze compensatieregeling zal gedurende 2 jaar na de standplaatswijziging van toepassing zijn. Indien de medewerker gedurende deze 2 jaar verhuist, waarbij gebruik wordt gemaakt van de verhuiskostenvergoeding conform Hoofdstuk 12, CAO Energie, vervalt deze regeling.

Verhuiskosten

Aan de medewerkers zal geen verhuisplicht worden opgelegd als gevolg van de wijziging van de standplaats. Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan kan verhuizen alleen op vrijwillige basis plaatsvinden. Gaat de medewerker als gevolg van de wijziging van de vaste werkplek binnen 2 jaar verhuizen dan is de verhuiskostenvergoeding conform Hoofdstuk 12, CAO Energie van toepassing.

Voorwaarde voor toepassing van deze regeling is, dat de afstand nieuwe vaste standplaats – oude woonplaats groter is dan 60 km en de afstand nieuwe woonplaats – nieuwe vaste standplaats kleiner is dan 30 km.

Hardheidsclausule

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