

Sociaal plan

8 oktober 2010

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Doelstelling sociaal plan	4
3	Begrippen	5
4	Werkings sfeer	6
5	Looptijd	6
6	Regels met betrekking tot boventaligheid	6
7	Plaatsingsproces	7
	7.1 Uitgangspunten	7
	7.2 Toezicht op de plaatsing	7
	7.3 Bezwaar en beroep	8
8	Mobiliteitsbevorderende maatregelen	9
9	Externe plaatsing bij boventaligheid	9
10	Bezwarenprocedure	10
11	Hardheidsclausule	11
12	Evaluatie en verlenging sociaal plan	11

Algemeen

De werkgever en de werknemersorganisaties verklaren dit sociaal plan voor De Energiezaak overeen te zijn gekomen in 2010 te Arnhem:

Namens De Energiezaak:

.....

J.G.M. Alders, voorzitter

.....

datum:

Namens CNV Publieke Zaak:

.....

R. Vergunst

.....

datum:

Namens VMHP-N:

.....

O.H. Hoole

.....

datum:

Namens ABVAKABO/FNV:

.....

R. Cornelisse

.....

datum:

1 INLEIDING

Op 1 juli 2008 is de verenigingsstructuur gewijzigd van EnergieNed. Vanaf dat moment was sprake van drie verenigingen, namelijk:

- Netbeheer Nederland, Vereniging van Energienetbeheerders in Nederland;
- EnergieNed, Vereniging van Energieproducenten, -handelaren, en –retailbedrijven in Nederland;
- De Energiezaak, Vereniging voor Serviceverlening aan de Energiebranche in Nederland. De Energiezaak zal op basis van dienstverleningsovereenkomsten diensten verlenen aan Netbeheer Nederland en EnergieNed.

Op 1 september 2010 heeft EnergieNed samen met de Vereniging voor Marktwerking in Energie (VME) een nieuwe vereniging opgericht, de Vereniging Energie-Nederland, waarin zowel EnergieNed als VME per 1 januari 2011 zullen opgaan. Per 1 januari 2011 treedt de Vereniging Energie-Nederland derhalve in alle rechten en verplichtingen van EnergieNed en van VME.

Omdat in het kader van deze fusie besloten is Den Haag als vestigingsplaats voor de nieuwe Vereniging Energie-Nederland te kiezen is aan het sociaal plan een addendum toegevoegd dat regelingen biedt voor die medewerkers waarvoor de standplaats wijzigt in Den Haag.

Sinds 1 juli 2008 worden vanuit de Energiezaak op basis van dienstverleningsovereenkomsten werkzaamheden verricht voor zowel Netbeheer Nederland en EnergieNed en nadien mogelijk ook voor andere partijen. Deze dienstverleningsovereenkomsten worden voor de duur van drie jaar afgesloten met de mogelijkheid van verlenging.

De mogelijkheid bestaat dat in de toekomst een mismatch ontstaat tussen de gevraagde personele capaciteit vanuit de dienstverleningsovereenkomsten en de beschikbaarheid van personeel vanuit de Energiezaak. Omdat dit zou kunnen leiden tot personele knelpunten c.q. een overschot aan personeel binnen het bureau, heeft De Energiezaak in 2008 besloten een sociaal plan op te stellen. Dit sociaal plan loopt af per 31 december 2010. De partijen bij dit sociaal plan hebben besloten het plan voor een periode van drie jaar ongewijzigd voort te zetten. De looptijd eindigt daarmee op 31 december 2013.

Met dit sociaal plan willen partijen hun verantwoordelijkheid voor de werkgelegenheid van de medewerkers tot uitdrukking brengen. Daarbij zij opgemerkt dat medewerkers ook een eigen verantwoordelijkheid en bijbehorende verplichtingen hebben als het om hun werkgelegenheid gaat.

2 DOELSTELLING SOCIAAL PLAN

Dit sociaal plan beoogt helderheid te geven aan de medewerkers van de Energiezaak ten aanzien van het beleid dat de Energiezaak voert, in het kader van de werkgelegenheid van medewerkers naar aanleiding van organisatieveranderingen.

Uitgangspunt is, dat medewerkers voor wie als gevolg van een organisatieverandering de werkzaamheden vervallen, ander passend werk krijgen. In eerste instantie wordt hiervoor intern gekeken en indien dat geen resultaat heeft, wordt medewerkers faciliteiten geboden om extern passend werk te zoeken.

3 BEGRIPPEN

In dit beleidskader worden de volgende omschrijvingen gehanteerd:

- **Werkgever**
De directie van de Energiezaak te Arnhem.
- **Werknemersorganisaties**
ABVAKABO-FNV te Zoetermeer
CNV Publieke Zaaak te Den Haag
VMHP-N te Arnhem
- **Medewerker**
De persoon met een arbeidsovereenkomst bij de Energiezaak
- **Nieuwe werkgever**
De werkgever bij wie de medewerker een dienstbetrekking aangaat, aansluitend op zijn of haar dienstbetrekking bij De Energiezaak.
- **CAO**
De sector-CAO Energie
- **Passende functie**
Een functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, opleiding, werk- en denkniveau, alsmede ervaring, redelijkerwijs aan de medewerker kunnen worden opgedragen. Het gaat hierbij om functies op gelijk niveau, één of maximaal twee functieklassen lager of hoger. Bij benoeming in een functie op een lager niveau zullen werkgever en werknemer zich inspannen om het hogere functieniveau weer te bereiken.
- **Ongewijzigde functie**
Een functie waarvan de taken of gevraagde competenties (kennis, ervaring en vaardigheden) niet in belangrijke mate zijn veranderd.
- **Gewijzigde functie**
Een functie waarvan de taken of de gevraagde competenties (kennis, ervaring en vaardigheden) in belangrijke mate zijn veranderd.
- **Salariis**
Het salarisbegrip van artikel 4.4 van de sector-CAO Energie
- **Employability**
Mate van inzetbaarheid (bereidheid en geschiktheid) voor de interne of externe arbeidsmarkt.

- **Boventaligheid**
Boventaligheid wordt veroorzaakt indien een medewerker ten gevolge van de reorganisatie niet in de nieuwe, passende functie binnen de Energiezaak wordt benoemd.
- **Dienstjaren**
Het aantal jaren dat de medewerker aaneensluitend in dienst is geweest bij de Energiezaak, EnergieNed of de rechtsvoorgangers VEGIN, VEG-Gasinstituut, VEEN en KEMA.

4 WERKINGSSFEER

Dit sociaal plan geldt voor alle medewerkers die op 31 december 2010 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de Energiezaak hebben.

5 LOOPTIJD

Dit sociaal plan geldt vanaf 1 januari 2011 t/m 31 december 2013.

6 REGELS MET BETREKKING TOT BOVENTALLIGHEID

- Werknemers wier functie verdwijnt worden door de directie boventalig verklaard. Zij ontvangen hiervan schriftelijk bericht.
- Binnen een maand na de verklaring van boventaligheid wordt een ontwikkelplan opgesteld dat erop gericht is een passende functie te vinden;
- Werkgever en werknemer hebben elk de plicht om de periode van boventaligheid zo kort mogelijk te laten duren; vermindering van boventaligheid is derhalve een gezamenlijke opdracht van werkgever en werknemer.
- In samenwerking met de werkgever zal de betrokken medewerker met behulp van een pakket maatregelen op zoek gaan naar nieuw structureel werk.
- Boventalige medewerkers hebben, mits geschikt, of zich binnen afzienbare tijd tot geschikt voor de functie ontwikkelen, voorrang bij plaatsing in een vacante functie binnen de Energiezaak.
- Een boventalige medewerker is gehouden een passende functie te aanvaarden, tenzij door persoonlijke of medische omstandigheden de uitoefening van de aangeboden functie onredelijk belastend zou worden.
- Bij plaatsing in een lager ingeschaalde functie ondervindt een medewerker hiervan geen financieel nadeel. Dit brengt met zich mee, dat het huidige salaris wordt gegarandeerd alsook hem betreffende, schriftelijk vastgelegde salarisafspraken en perspectieven op grond van de functie-inschaling. Het financieel perspectief wordt gegarandeerd volgens de voor hem resterende beoordelingsstappen in de oorspronkelijke salarisschaal.

- De werkgever vergoedt de kosten van om-, her- of bijscholing die nodig blijkt voor plaatsing in een gewijzigde of nieuwe functie.
- De functiegebonden vergoeding (telefoonkosten) vervalt in geval van plaatsing in een functie waarbij geen vergoeding geldt. Wel geldt het volgende afbouwscenario na het moment van plaatsing in de nieuwe functie:
 - -de telefoonkostenvergoeding wordt gedurende 6 maanden afgebouwd, waarbij de vergoeding elke maand met 1/6 deel wordt verminderd;
- Indien een medewerker in een functie wordt benoemd waarin hij minder dan 10.000 zakelijke kilometers rijdt per jaar kan de medewerker nog tot 6 maanden na benoeming in de nieuwe functie gebruik blijven maken van zijn lease auto conform de in de lease overeenkomst geldende afspraken.

7 PLAATSINGPROCES

7.1 Indien plaatsing van medewerkers aan de orde is worden de volgende uitgangspunten gehanteerd

- Plaatsing zal in principe geschieden volgens het uitgangspunt “mens volgt werk”. Werknemers zijn verplicht een ongewijzigde functie te aanvaarden. Onverminderd dit principe geldt voor elke plaatsing dat werknemers binnen een redelijke termijn over die competentie moeten beschikken die hen in staat stelt de functie naar behoren te vervullen. Scholing kan hierbij een grote rol spelen.
- Indien er voor een ongewijzigde functie meer werknemers aanwezig zijn dan de beschikbare formatieruimte, zal bij de plaatsing de kwalitatieve geschiktheid voor de functie doorslaggevend zijn, met dien verstande dat het afspiegelingsbeginsel wordt gehanteerd. Binnen een nader te specificeren leeftijdscohortte geldt het principe last in first out. De kwalitatieve geschiktheid voor de functie zal op basis van de criteria zoals die vastliggen in het functieprofiel: kennis, ervaring en competenties worden beoordeeld.
- Indien medewerkers worden benoemd in een functie die lager is ingeschaald dan hun huidige functie behouden zij het recht op de uitloop in hun huidige salarisschaal.
- Indien een medewerker een aangeboden, passende functie weigert wordt hij 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.

7.2 Toezicht op de plaatsing

Er wordt een commissie benoemd die toezicht houdt op het verloop en de naleving van de procedureafspraken zoals die gelden voor de plaatsingsprocedure. In deze commissie zitten een vertegenwoordiger vanuit het management van de Energiezaak en een vertegenwoordiger vanuit de Ondernemingsraad.

7.3 Bezwaar- en beroep

Indien een medewerker bezwaar of beroep wil aantekenen dan is de bezwaar- en beroepsprocedure zoals omschreven in de sector-CAO Energie van toepassing.

8 MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN

De Energiezaak is een relatief kleine organisatie waarbinnen de interne mobiliteit in beperkte vorm mogelijk is. Indien er sprake is van mobiliteit zal dit veelal extern gericht zijn.

Mobiliteitsbevorderende maatregelen hebben voor medewerkers van De Energiezaak met name te maken met employability voor de externe arbeidsmarkt.

- Instrumenten voor mobiliteit zijn o.a. opleiding en scholing.

Opleiding en scholing

De Energiezaak biedt haar medewerkers opleiding en scholing aan waardoor de employability zal toenemen, zowel voor de eigen organisatie als voor de externe arbeidsmarkt.

Hiervoor wordt voor elke (boventallige) medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld.

De medewerker is primair zelf verantwoordelijk voor de opleiding en scholing die nodig is om duurzaam inzetbaar te blijven.

Detacheringen

In het kader van het persoonlijke ontwikkelingsplan en met het oog op uitplaatsing kan detachering aan de orde zijn:

- intern is het mogelijk om tijdelijk op een project gedetacheerd te worden om zo de benodigde kennis en ervaring op te doen voor het vergroten van de employability;
- extern is het mogelijk tijdelijk gedetacheerd te worden bij ledenbedrijven of bedrijven buiten de sector voor de duur van een project;
- extern is het mogelijk gedetacheerd te worden als aanloop tot externe herplaatsing;
- de detachering is in de regel niet langer dan 12 maanden. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.

9 EXTERNE PLAATSING BIJ BOVENTALLIGHEID

Indien een medewerker boventallig wordt en er geen interne plaatsing mogelijk is, komt de medewerker in aanmerking voor externe plaatsing. Uitgangspunt hierbij is dat de medewerker zelf initiatieven ontplooit voor het vinden van een nieuwe werkring en dat de Energiezaak hierbij faciliterend optreedt. Voor deze externe mobiliteit heeft de Energiezaak een aantal mobiliteitsbevorderende instrumenten ontwikkeld.

In bijzondere gevallen kan de directie één of meer van deze instrumenten van toepassing verklaren op de medewerker die niet boventallig is en die vrijwillig vertrekt.

De in dit kader ontwikkelde instrumenten zijn hieronder weergegeven. Voor al deze instrumenten geldt dat de beslissing over de toepassing ervan bij de directie ligt. Het gaat om de volgende instrumenten.

- Indien een medewerker vrijwillig vertrekt buiten de Energiezaak en door diens vertrek de boventalligheid direct of indirect vermindert, kan een premie verstrekt worden. Indien de boventallige medewerker op het moment van gebruikmaking van deze regeling jonger is dan 40 jaar, zal aan de medewerker op het moment van uitdiensttreding voor ieder vol dienstjaar een maandsalaris bruto ineens worden uitgekeerd. Voor de medewerker van 40 jaar en ouder geldt dezelfde regeling met dien verstande dat voor de jaren dat de medewerker heeft gewerkt vanaf 40, respectievelijk 50 jaar, voor ieder vol dienstjaar 1,5 respectievelijk 2 maandsalarissen bruto ineens worden uitgekeerd. Bij toekenning van dit instrument is sprake van het verlenen van finale kwijting, inclusief de aanspraak op de bovenwettelijke WW-uitkering, door beide partijen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- Indien een medewerker buiten de Energiezaak een dienstbetrekking aanvaardt, waardoor direct of indirect de boventalligheid vermindert en waarbij sprake is van een lagere salariëring, zal de Energiezaak, binnen grenzen van redelijkheid en billijkheid, gedurende maximaal 2 jaar het verschil suppleren, zo nodig naar rato van het aantal arbeidsuren. Deelname aan de spaarloon- of levensloopregeling heeft geen invloed op de vaststelling van de hoogte van de suppletie.
- Afhankelijk van de wensen tot en mogelijkheden van herplaatsing zullen studiefaciliteiten worden toegekend die de plaatsingskansen van medewerkers bevorderen en/of hun positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbeteren. De kosten van deze opleidingen komen voor 100% ten laste van de werkgever, tot op het moment dat aan de vooraf afgesproken opleidingseisen is voldaan en mits aan het afgesproken studietempo wordt voldaan.
- Indien een medewerker een eigen onderneming wil starten en in verband met zijn/haar vrijwillig vertrek de boventalligheid direct of indirect vermindert, kan de Energiezaak naast de mogelijkheden met betrekking tot het verlenen van een vertrekpremie, aanvullende mogelijkheden bieden als renteloze leningen, bankgaranties, percentage inkomenssuppletie en/of schenkingen van materiaal of goederen. Voor het bepalen van de toekenning, duur en/of de hoogte ervan zal een positief advies van een bank of een (onafhankelijke) adviesorganisatie als uitgangspunt gehanteerd worden.
- Indien een werknemer een functie aanvaardt buiten de Energiezaak, waardoor de boventalligheid binnen de Energiezaak direct of indirect vermindert, maakt hij/zij bij een lagere

reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer, aanspraak op een reiskostensuppletie hiervoor, die maximaal gelijk zal zijn aan het bedrag dat de Energiezaak in voorkomend geval zou hebben betaald. Deze suppletie zal gelden voor maximaal 2 jaar.

- Indien de verhuiskostenregeling van de nieuwe werkgever in negatieve zin afwijkt van de verhuiskostenregeling conform de sector-CAO Energie, zal het verschil door de Energiezaak worden aangevuld.
- Indien een medewerker, wiens eventuele vertrek de boventaligheid vermindert, buiten de Energiezaak solliciteert, wordt hem/haar sollicitatieverlof toegekend voor het op uitnodiging voeren van sollicitatiegesprekken.
- Een medewerker die boventalig is verklaard wordt een outplacementprocedure aangeboden. De keuze voor een eventueel in te schakelen bureau zal in onderling overleg plaatsvinden. De kosten van een dergelijk bureau zijn voor zover overeengekomen in de opdrachtovereenkomst voor rekening van de werkgever.

10 BEZWARENPROCEDURE

- Indien de werknemer met betrekking tot de toepassing van het sociaal plan een bezwaarschrift indient zal de betrokken werkgever alvorens op dit bezwaarschrift te beslissen advies inwinnen van de hierna aangegeven toetsingscommissie conform onderstaande procedure.
- De toetsingscommissie bestaat uit één door de werkgever aangewezen lid, één door de betrokken werknemersorganisaties aangewezen lid en één door hen gezamenlijk aan te wijzen voorzitter.
- Een adviesaanvraag dient door de werkgever schriftelijk bij de toetsingscommissie te worden ingediend. Desgevraagd zullen de betrokken werknemer en werkgever door de commissie worden gehoord. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld een raadspersoon mee te nemen.
- De commissie stelt een datum vast voor de behandeling ter zitting van een adviesaanvraag en maakt deze aan de werknemer en werkgever bekend.
- De zittingen en beraadslagingen van de commissie zijn niet openbaar. Van het besprokene ter zitting wordt een kort verslag gemaakt, waarvan de werkgever en werknemer een afschrift ontvangen.
- De leden van de commissie zijn verplicht hetgeen aan hen als zodanig ter kennis wordt gebracht geheim te houden.
- Bij haar beraadslagingen betreft de commissie alle door haar voor het uitbrengen van een verantwoord advies noodzakelijk geachte aspecten. Partijen zijn verplicht alle door de commissie gevraagde relevante inlichtingen en gegevens te verstrekken.
- De commissie brengt aan de werkgever een met redenen omkleed advies uit binnen één maand na de zitting, tenzij deze termijn met instemming van partijen wordt gewijzigd. Het advies wordt tegelijkertijd aan de werknemer ter kennis gesteld.
- Werkgever is gehouden binnen 6 weken na ontvangst van het advies een beslissing te nemen. Van bedoelde beslissing wordt onder vermelding van redenen onverwijld aan de werknemer per brief kennis gegeven met de mededeling dat binnen 6 weken na dagtekening van de betreffende

brief beroep open staat conform de in hoofdstuk 21 van de sector-CAO Energie genoemde beroepsprocedure. Van genoemde termijn kan met wederzijds goedvinden worden afgeweken.

11 HARDHEIDSCLAUSULE

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan wel toepassing van dit plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties, kan de werkgever – voor zover dit in redelijkheid kan worden verlangd – van de bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstiger zin. Door de werkgever op grond van de hardheidsclausule genomen beslissingen worden altijd – anoniem – ter informatie voorgelegd aan de toetsingscommissie.

Indien er zich een substantiële wijziging voordoet in de wet- en regelgeving die van invloed is op de inhoud van dit sociaal plan dan zal worden bezien of aanpassing van het sociaal plan al dan niet aan de orde is.

12 EVALUATIE EN VERLENGING SOCIAAL PLAN

Op 31 december 2013 loopt dit sociaal plan af. Uiterlijk 1 augustus 2013 zullen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties dit sociaal plan evalueren, en voorts zal dan mede met het oog op ontwikkelingen bij de Energiezaak worden bezien of verlenging van het sociaal plan al dan niet in gewijzigde vorm aan de orde is.

De Energiezaak

Utrechtseweg 310
6812 AR Arnhem
Postbus 834
6800 AV ARNHEM
Telefoon 026 - 356 94 00