

GDF SUEZ

Sociaal Plan GDF SUEZ

Partijen bij deze overeenkomst zijn:

GDF SUEZ Energie Nederland NV, gevestigd te Zwolle

als partij ter ener zijde

en

ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer,
CNV Publieke Zaak, gevestigd te 's-Gravenhage en
VMHP-N/WGEN, gevestigd te Arnhem
elk als partij ter andere zijde

Partijen nemen bij het sluiten van de overeenkomst het volgende in overweging:

Bij GDF SUEZ Energie Nederland N.V. vinden voortdurend veranderingen plaats om de organisatie optimaal te laten functioneren. Deze veranderingen worden ingegeven door de ontwikkelingen in de markten waarin GDF SUEZ Energie Nederland N.V. actief is en de bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die hierin plaatsvinden. Tevens vinden ingrijpende wijzigingen plaats als gevolg van het feit dat GDF SUEZ Energie Nederland N.V. een onderdeel is van de GDF SUEZ groep en de bijdrage die het wil leveren aan haar winstgevendheid. Door deze aanpassingen verwacht GDF SUEZ Energie Nederland N.V. de komende jaren een toenemende druk op de werkgelegenheid, en zal de inhoud van functies veranderen.

De druk op de werkgelegenheid kan deels verlicht worden door natuurlijk verloop en de uitstroom van externe medewerkers. Dit zal echter niet het volledige verlies aan werkgelegenheid op kunnen vangen. Door het compacter worden van GDF SUEZ Energie Nederland N.V. zal minder dan voorheen de organisatie in staat zijn om boventaligheid te voorkomen dan wel op te lossen. Door de toegenomen druk op kosten, die de komende jaren versterkt wordt doordat de winstmarges van GDF SUEZ Energie Nederland N.V. onder druk staan, wordt de rek om oplossingen voor het verlies aan werkgelegenheid te vinden kleiner. Om op een goede manier om te gaan met dit verlies aan werkgelegenheid is een goed Sociaal Plan van belang, waarin de sociale uitgangspunten met betrekking tot veranderingen vastgelegd en uitgewerkt worden.

Als uitgangspunten bij dit Sociaal Plan gelden:

- Dit Sociaal Plan biedt de kaders voor de situaties waarin de functie en/of standplaats van een Werknemer is vervallen, komt te vervallen en/of wijzigt in verband met een reorganisatie, integratie en/of efficiency-operatie.
- Werkgever en Werknemer verrichten bij het wegvallen van functies gezamenlijke inspanningen om te bewerkstelligen dat Werknemers van werk naar werk kunnen gaan.

Hiertoe wordt tussen Werkgever en Werknemer een contract opgesteld, waarin voor het begeleidingstraject relevante activiteiten en verplichtingen worden vastgelegd.

- Werkgever biedt Werknemer de mogelijkheid gebruik te maken van de diensten van het zogenaamde Jobcenter. Het doel hiervan is het vinden en accepteren van een interne of Externe functie. Per veranderingsproces wordt in overleg met partijen vastgesteld hoe de invulling hiervan is.
- GDF SUEZ Energie Nederland N.V. en de Werknemers zullen de inzetbaarheid en arbeidsmarktweerbaarheid van Werknemers versterken door te investeren in opleiding en training.
- GDF SUEZ Energie Nederland N.V. zorgt vanuit haar verantwoordelijkheid van zorgvuldig werkgeverschap voor een goede begeleiding van de Werknemer door maatregelen te treffen die nadelige gevolgen voor de Werknemer voorkomen, dan wel zoveel mogelijk beperken.
- Van de Werknemer, betrokken bij de organisatiewijziging, wordt veranderingsbereidheid verwacht met betrekking tot de uit te oefenen functie en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.
- Dit Sociaal Plan geldt voor GDF SUEZ Energie Nederland N.V. en Electrabel Nederland Retail BV.

GDF SUEZ zal zich inspannen dit Sociaal Plan ook van toepassing te laten zijn op GDF SUEZ Portfolio Management BV.

1 Begripsbepalingen

<i>Werkgever</i>	GDF SUEZ Energie Nederland N.V. en Electrabel Nederland Retail BV.
<i>Werknemer</i>	Degene die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Werkgever en op wie de CAO PLb (Productie Leveringsbedrijven) van toepassing is, of op wie in de individuele arbeidsovereenkomst dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard. Ten aanzien van degene met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 2.2 van dit Sociaal Plan.
<i>Reorganisatie, integratie en/of efficiency-operatie</i>	Aanpassing van een bedrijfsonderdeel waarover de ondernemingsraad op basis van de Wet op de Ondernemingsraden adviesrecht heeft.
<i>Locatiewijziging</i>	Reorganisatie die bestaat uit het verplaatsen van een vestiging of afdeling naar een andere plaats, zonder dat daarbij sprake is van een wijziging of vermindering van functies.
<i>Standplaatswijziging</i>	Wijziging van de standplaats van een individuele Werknemer als gevolg van een reorganisatie, integratie en/of efficiency-operatie.
<i>Plaatsing</i>	Benoeming van een Werknemer op een functie als gevolg van een reorganisatie, integratie en/of efficiency-operatie.
<i>Boventallige Werknemer</i>	De Werknemer die in het kader van een plaatsingsproces niet geplaatst is, en dus boventallig verklaard is.
<i>Herplaatsing</i>	Benoeming door Werkgever van een boventallige Werknemer op een interne of Externe functie, waardoor de mobiliteitsperiode eindigt.
<i>Functie</i>	Het samenstel van taken en werkzaamheden door Werknemer te verrichten.
<i>Interne functie</i>	Een Functie bij Werkgever.
<i>Externe functie</i>	Een Functie elders dan bij Werkgever.

Passende functie

Een Functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, werk- en denkniveau, ervaring, beloningsniveau en reistijd redelijkerwijs van Werknemer kunnen worden verlangd.

Intern zijn dit functies op gelijk of hoger niveau of maximaal twee klassen lager dan de oorspronkelijke Functie. Cumulatie van niveauverlaging wordt vermeden. Extern zijn dit functies met een gelijk of hoger salaris, of een salaris dat maximaal 20% lager is dan het Schaalsalaris van Werknemer bij Werkgever.

Een Functie is wat reistijd betreft passend als de reistijd maximaal 15 uur per week is 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, enzovoorts.

Naast de maximale reistijd per week geldt een maximale reistijd enkele reis. Voor dagen waarop de werktijd meer dan 4 uur bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 2 uur. Voor dagen waarop de werktijd 4 uur of minder bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 1,5 uur.

Ongewijzigde functie

Een Functie waarvan het takenpakket en de verlangde competenties voor ten hoogste 25% zijn veranderd.

Managementfunctie

Een Functie op HBO-niveau of hoger waarin hiërarchisch leiding wordt gegeven.

Sleutelfunctie

Functie met een hoog gekwalificeerd en/of specialistisch karakter die essentieel is voor de output van een bedrijfsonderdeel.

Functieovergangsmatrix

Overzicht van de mate van wijziging van de bij de reorganisatie betrokken functies en het aantal fte's dat voor de functies voor en na reorganisatie geldt.

Dienstjaren

De door Werknemer bij Werkgever en haar rechtsvoorganger(s) aansluitend doorgebrachte tijd als bedoeld in de desbetreffende bepalingen van de CAO PLb.

Jobcenter

De organisatie van waaruit boventallige Werknemers gedurende de mobiliteitsperiode worden begeleid en bemiddeld naar werk (intern en extern). Het Jobcenter

	heeft de bevoegdheid om boventallige Werknemers te herplaatsen bij Werkgever. Het Jobcenter kan een extern bureau zijn, maar kan ook intern geregeld zijn.
<i>Positionering bij het Jobcenter</i>	Werknemer blijft in dienst van zijn Werkgever. De dagelijkse hiërarchische aansturing van de Werknemer geschiedt door het Jobcenter.
<i>Proefplaatsing</i>	Tewerkstelling op een andere Functie op dezelfde of een andere standplaats, met het doel om te bezien of de Werknemer op die Functie herplaatst kan worden. De dagelijkse hiërarchische aansturing van de Werknemer geschiedt door de ontvangende manager.
<i>Salaris</i>	Tenzij hieronder anders bepaald wordt onder Salaris verstaan het Salaris zoals dat in de CAO PLb is bepaald (CAO PLb art. 4.5 lid 2, 'maandsalaris').
<i>Schaalsalaris</i>	Het bedrag dat aan de Werknemer op grond van zijn indeling in de salarisregeling wordt toegekend.
<i>Bovenwettelijke WW-uitkering</i>	De aanvulling op de WW-uitkering zoals bedoeld in de CAO PLb ('Voorzieningen bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie', CAO PLb Hoofdstuk 18).
<i>Mobiliteitsperiode</i>	De periode na boventalligverklaring gedurende welke de boventallige begeleid wordt naar werk.
<i>Mobiliteitspremie</i>	Uitkering waarvan de hoogte is afgeleid van de geldende Kantonrechtersformule en die eenmalig wordt vastgesteld op het moment van boventalligverklaring. Deze formule luidt $A \times B \times C$, waarbij: A = het aantal "gewogen" dienstjaren bij Werkgever waarbij: <ul style="list-style-type: none">- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar voor 0,5 tellen- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 jaar voor 1 tellen- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 jaar voor 1,5 tellen- dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar voor 2 tellen

B = het Salaris per maand zoals gedefinieerd onder artikel 1, Begripsbepalingen.

C = de correctiefactor waarbij de factor gelijk is aan 1. Dienstjaren worden afgerond op hele dienstjaren, waarbij een periode van een half jaar en 1 dag telt als een heel dienstjaar.

Toetsingscommissie

De commissie die de individuele begeleidingstrajecten toetst op zorgvuldigheid en effectiviteit. De Toetsingscommissie is bevoegd om (al dan niet bindende) adviezen uit te brengen in relatie tot het individuele begeleidingstraject. De Toetsingscommissie bestaat uit 1 lid en een plaatsvervanger namens Werkgever, 1 lid en een plaatsvervanger namens vakorganisaties en een door de leden aangewezen onafhankelijke voorzitter.

2 Algemeen

2.1 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2011 en loopt door tot en met 30 juni 2013. Op de dag dat de looptijd van het Sociaal Plan verstrijkt, eindigt het Sociaal Plan van rechtswege zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist.

Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking. Rechten en plichten, toegekend aan Werknemer op basis van dit Sociaal Plan, behouden na de looptijd van dit Sociaal Plan hun werking.

2.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemer van wie de Functie en/of standplaats is vervallen, komt te vervallen en/of wijzigt in verband met een reorganisatie, integratie en/of efficiency-operatie.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij deze werknemers wordt het dienstverband gecontinueerd voor de duur en onder de voorwaarden van de bestaande arbeidsovereenkomst.

Regelingen die op individueel niveau zijn gemaakt en schriftelijk zijn vastgelegd worden gerespecteerd.

2.3 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet dan wel toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties, kan van de bepalingen van dit plan worden afgeweken in een voor Werknemer positieve zin. De Toetsingscommissie geeft hiertoe, na een advies door het Jobcenter, een bindend advies aan Werkgever.

2.4 Outsourcing

Bij outsourcing (het uitbesteden van activiteiten of diensten aan een derde, externe partij) vindt afzonderlijk overleg plaats tussen Werkgever en vakorganisaties over de overgang van Werknemers en zal een specifiek op die situatie toegesneden overgangsprotocol worden overeengekomen.

2.5 Wijzigingen

Bij bijzondere omstandigheden en ingrijpende veranderingen kan ieder van de partijen tussentijdse wijzigingen aan de orde stellen. Hierbij kan gedacht worden aan ingrijpende wijzigingen in de marktomstandigheden, veranderingen in wet- en regelgeving of een zodanige wijziging van de structuur van de organisatie van Werkgever dat de in dit Sociaal Plan afgesproken regels daarvoor niet meer afdoende zijn.

3 Plaatsingsproces

3.1 Plaatsingsadviescommissie

Elk bedrijfsonderdeel van Werkgever met een eigen ondernemingsraad heeft een permanente plaatsingsadviescommissie, bestaande uit een MT-lid van dat bedrijfsonderdeel (of een door het MT aangewezen vertegenwoordiger), een HR-functionaris en twee leden namens de ondernemingsraad.

Het management is verantwoordelijk voor de uitvoering van het plaatsingsproces. De plaatsingsadviescommissie houdt toezicht op een zorgvuldige uitvoering van het plaatsingsproces conform de kaders van dit Sociaal Plan.

3.2 Plaatsingsproces

Personele plaatsingen starten na het adviestraject met de ondernemingsraad. De ondernemingsraad krijgt ten behoeve van het adviestraject inzage in de Functieovergangsmatrix. Bovendien wordt in de adviesaanvraag die in verband met de reorganisaties opgesteld wordt, opgenomen hoeveel van de betrokken functies als Sleutelfunctie zijn aan te merken.

Het management plaatst in de volgorde Managementfuncties, Sleutelfuncties, ongewijzigde functies, gewijzigde en nieuwe functies. Het management stelt aan de hand van een Functieovergangsmatrix vast of sprake is van management-, sleutel-, gewijzigde en nieuwe dan wel ongewijzigde functies, en plaatst Werknemers in functies van het bedrijfsonderdeel. Het management doet dit niet eerder dan nadat de gevolgde procedure besproken is met en getoetst is door de plaatsingsadviescommissie. Hiertoe behoort de toetsing op de vaststelling van management-, sleutel-, gewijzigde en nieuwe dan wel ongewijzigde functies, de vaststelling van de Functieovergangsmatrix en de uitvoering van het afspiegelingsbeginseel.

3.3 Management- en sleutelfuncties

De Managementfuncties en Sleutelfuncties worden ingevuld door middel van interne sollicitatie. Het management benoemt Werknemers op deze functies op basis van geschiktheid voor de specifieke kwaliteitseisen.

3.4 Overige functies

Overige functies zijn te onderscheiden in ongewijzigde functies, gewijzigde functies en nieuwe functies.

Bij Plaatsing op ongewijzigde functies geldt het beginsel 'mens volgt werk'. Werknemers zijn verplicht een Ongewijzigde functie te aanvaarden. Als voor een Ongewijzigde functie meer Werknemers de Functie structureel bekleden dan er formatieplaatsen voorhanden zijn, worden Werknemers geplaatst op basis van het afspiegelingsbeginsel.*) Hierbij worden de volgende leeftijdsgroepen onderscheiden: 15 t/m 24 jaar, 25 t/m 34 jaar, 35 t/m 44 jaar, 45 t/m 54 jaar, 55 jaar en ouder. Binnen deze leeftijdsgroepen worden Werknemers op basis van de lengte van het dienstverband geplaatst, te beginnen met de Werknemer met het langste dienstverband.

Gewijzigde en nieuwe functies worden ingevuld door middel van interne sollicitatie en Plaatsing door management op basis van geschiktheid. Voor het sollicitatieproces bij gewijzigde en nieuwe functies vindt een belangstellingsregistratie plaats onder alle betrokken Werknemers die niet reeds zijn geplaatst op een management-, Sleutelfunctie. Hieronder worden verstaan alle Werknemers die werkzaam zijn op de bij de reorganisatie, integratie en/of efficiency-operatie betrokken functies (oftewel de brongroep). Naar aanleiding van de belangstellingsregistratie volgt eventueel een tweede plaatsingsronde. Daarna volgt het sollicitatieproces voor gewijzigde en nieuwe functies.

Behoudens bijzondere situaties duurt het plaatsingsproces maximaal vier weken. Werknemers ontvangen uiterlijk binnen een week na afronding van het plaatsingsproces schriftelijk bericht van hun Plaatsing ofwel boventalligverklaring.

3.5 Afwijking van het plaatsingsproces

Afwijking van het plaatsingsproces is mogelijk als dat gewenst is op basis van een evenwichtige samenstelling van het personeel, behoud van noodzakelijke kennis of continuïteit van bedrijfsvoering. In dit geval wordt het te volgen afwijkende plaatsingsproces ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad.

3.6 Gevolgen voor het salaris bij Plaatsing

Bij Plaatsing behoudt de Werknemer zijn toegekende Salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken.

4. Locatie- en standplaatswijzigingen

4.1 Locatie- en standplaatswijziging

In het kader van een plaatsingsproces streeft Werkgever naar geen of een zo beperkt mogelijke toename van het woon-werkverkeer. In geval van Ongewijzigde functie en 'mens

*) Zoals bedoeld in artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels van CWI.

volgt werk' bij een reorganisatie kan het behoud van werkgelegenheid echter met zich meebrengen dat een langere woon-werkafstand noodzakelijk is. Dit geldt ook in geval van een Locatiewijziging, waarbij een vestiging of afdeling van een bedrijfsonderdeel wordt verplaatst naar een andere plaats zonder dat sprake is van een plaatsingsproces.

4.2 Passende reistijd

Voor een Standplaatswijziging als gevolg van een 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. Naast de maximale reistijd per week geldt een maximale reistijd enkele reis. Voor dagen waarop de werktijd meer dan 4 uur bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 2 uur. Voor dagen waarop de werktijd 4 uur of minder bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 1,5 uur.

Bij een Standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie dan wel Locatiewijziging is de Werknemer verplicht het werk te volgen indien de reisduur binnen de bovengenoemde norm blijft. Indien de reisduur voor een Passende functie de bovengenoemde norm overtreft, zullen door de Werkgever na overleg met de Werknemer faciliteiten ter beperking van het woon-werkverkeer worden bepaald, voorzover een goede functie-uitoefening zich hier niet tegen verzet. Hierbij kan gedacht worden aan telewerken, flexplekken en overnachten. Indien deze faciliteiten er niet toe leiden dat de maximale reisduur binnen de bovengenoemde norm blijft, kan Werknemer de Functie weigeren. Werknemer wordt na weigering niet geplaatst en wordt daarmee boventallig.

5 Boventalligverklaring en begeleiding van werk naar werk

5.1 Boventalligverklaring

De Werknemer die niet geplaatst wordt, is direct na de niet-plaatsing of per overeengekomen datum boventallig. De boventalligheid wordt schriftelijk aan hem bevestigd.

5.2 Jobcenter

Het Jobcenter heeft een centrale rol bij de begeleiding van de boventallige Werknemer. De Werknemer wordt meteen na de boventalligverklaring gepositioneerd bij het Jobcenter, waarna het Jobcenter verantwoordelijk is voor de verdere begeleiding van de Werknemer. De boventallige Werknemer wordt meteen na de boventalligverklaring vrijgesteld van werkzaamheden. Gedurende maximaal 1 maand na boventalligverklaring blijft de Werknemer beschikbaar voor overdracht van werkzaamheden aan collega's.

5.3 Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid

Boventallige Werknemers behouden het toegekende Salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken. Gedurende de Mobiliteitsperiode vindt geen afbouw plaats van toeslagen die op basis van de CAO PLb onder het salarisbegrip vallen. Voor boventallige Werknemers is de

geldende beoordelingssystematiek en het geldende salarisbeleid van toepassing. In geval een beoordeling niet of niet volledig mogelijk is, wordt de Werknemer beoordeeld als "volgens verwachting". Een eventuele variabele beloning wordt "at-target" uitbetaald conform de betreffende regeling. Wettelijke en CAO-aanspraken worden gerespecteerd. Met de boventallige Werknemer worden in het van-werk-naar-werk-contract afspraken gemaakt over het opnemen van verlof c.q. het inplannen van ADV gedurende de Mobiliteitsperiode, waarbij bestaande individuele afspraken worden gerespecteerd en reeds voor de Mobiliteitsperiode opgebouwde verlofrechten onaangetast blijven.

5.4 Mobiliteitsperiode

De boventallige Werknemer heeft recht op een Mobiliteitsperiode. In overleg tussen partijen wordt de Mobiliteitsperiode per reorganisatie vastgesteld en vermeld in de daarvoor geldende bijlage.

Gedurende de Mobiliteitsperiode wordt de boventallige Werknemer begeleid en bemiddeld van werk naar werk. De Mobiliteitsperiode start bij de ondertekening van het van-werk-naar-werk-contract, doch uiterlijk een maand na de dagtekening van de boventalligverklaring. Het einde van de Mobiliteitsperiode is in ieder geval gekoppeld aan Artikel 3.2 lid 7 van de CAO PLb. Het bereiken van de spilleeftijd FUR of de richtleeftijd KeuzePensioen heeft geen invloed op de duur van de Mobiliteitsperiode.

Aan het einde van de Mobiliteitsperiode vindt toetsing plaats door de Toetsingscommissie. De Toetsingscommissie kan bindend adviseren om de Mobiliteitsperiode te verlengen indien de bijzondere individuele situatie daartoe aanleiding geeft; hierbij wordt onder andere gedacht aan omstandigheden als concreet uitzicht op Herplaatsing, langdurige arbeidsongeschiktheid, langdurige scholingstrajecten, meerdere Proefplaatsingen die niet tot Herplaatsing hebben geleid en levensloop- en pensioenrechten (waaronder in ieder geval begrepen FUR-gerechtigden).

5.5 Begeleiding van werk naar werk

Gedurende de Mobiliteitsperiode wordt de boventallige Werknemer door een vaste adviseur van het Jobcenter begeleid bij het vinden van een andere Functie. De begeleiding richt zich tegelijkertijd op het vinden van een interne en externe Functie.

De boventallige Werknemer en het Jobcenter zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het zoeken van een Passende functie. De boventallige Werknemer is verplicht een Passende functie te aanvaarden.

Indien een Passende functie voorhanden is, wordt de boventallige Werknemer door het Jobcenter op deze Functie herplaatst. Indien de ontvangende manager zich niet kan vinden in de interne Herplaatsing kan hij binnen een week nadat het Jobcenter de Herplaatsing aan hem kenbaar heeft gemaakt, een advies vragen aan de plaatsingsadviescommissie van het ontvangende bedrijfsonderdeel. Eventueel kan daarna bindend advies gevraagd worden aan de Toetsingscommissie.

Werkgever meldt alle vacatures en tijdelijke werkzaamheden bij het Jobcenter, evenals functies waar een uitzendkracht, interim-medewerker of medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op werkzaam is. Minimaal een maal per kwartaal zal hierover aan de Toetsingscommissie worden gerapporteerd.

De Werkgever geeft bij een vacante Passende functie voorrang aan de boventallige Werknemer, boven eventuele andere kandidaten.

5.5.1 Van-werk-naar-werk-contract

Binnen een maand na de boventalligverklaring wordt door het Jobcenter en de boventallige Werknemer een van-werk-naar-werk-contract opgesteld. Deze overeenkomst is afgestemd op de mogelijkheden en individuele situatie van de Werknemer.

Het van-werk-naar-werk-contract bevat drie hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat het in kaart brengen van de situatie, waaronder begrepen een analyse van de werkervaring en de competenties van de boventallige Werknemer. Het tweede hoofdstuk bevat de mogelijkheden en wensen van de boventallige Werknemer en de inventarisatie van mogelijke functies waarop de Werknemer herplaatst zou kunnen worden. Tevens bevat het tweede hoofdstuk de afspraken over naar wat voor ander werk getracht zal worden de Werknemer te begeleiden. In het derde hoofdstuk wordt beschreven hoe het begeleidingstraject vorm krijgt. Hierin worden tevens afspraken gemaakt over het eventueel benodigde scholingstraject, over het volgen van sollicitatietraining en begeleiding bij sollicitaties. In dit hoofdstuk worden ook afspraken gemaakt over het verrichten van tijdelijke werkzaamheden om onderdeel te blijven van het arbeidsproces, voor zover beschikbaar intern ofwel extern, inclusief het aantal uren per week, en het opnemen van verlof c.q. het inplannen van ADV gedurende de Mobiliteitsperiode. In het derde hoofdstuk wordt bovendien opgenomen de inschatting qua termijnen voor het realiseren van de Herplaatsing en de eventueel daarvoor benodigde scholing. Tevens worden in dit hoofdstuk afspraken opgenomen over evaluatiemomenten. In bijlage 3 is het format opgenomen van het van-werk-naar-werk-contract.

5.6 Proefplaatsing

Voorafgaand aan de Herplaatsing kan een Proefplaatsing gerealiseerd worden. De Proefplaatsing op een Interne Functie duurt maximaal zes maanden. Indien na afloop van deze zes maanden de Werknemer nog werkzaam is op de Functie, is de Werknemer automatisch herplaatst. Gedurende de Proefplaatsing vinden periodieke evaluaties plaats door het Jobcenter (na twee en vier maanden, en voorafgaand aan het eind van de termijn van zes maanden). Proefplaatsing geldt ook voor een externe Functie indien naar het oordeel van het Jobcenter twijfel bestaat over de geschiktheid van de Werknemer voor de Functie. Ook de Werknemer kan deze twijfel aangeven bij het Jobcenter.

Indien de Proefplaatsing niet leidt tot een Herplaatsing heeft de Werknemer recht op continuering van de resterende Mobiliteitsperiode bij Werkgever. Gedurende de Proefplaatsing loopt de Mobiliteitsperiode door.

6 Faciliteiten ter bevordering van de interne en externe mobiliteit

6.1 Mobiliteitspremie

6.1.1 Recht op mobiliteitspremie

Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de boventallige Werknemer de van toepassing zijnde Mobiliteitspremie, mits hij afstand doet van zijn eventuele recht op een Bovenwettelijke WW-uitkering. Dit kan ook plaatsvinden na de spilleeftijd FUR of richtleeftijd Keuzepensioen.

Indien een passende interne Functie aangeboden is aan Werknemer voordat hij op eigen verzoek ontslag neemt, ontvangt de Werknemer geen Mobiliteitspremie.

6.1.2 Hoogte van de mobiliteitspremie

Bij ontslag gedurende de Mobiliteitsperiode ontvangt de Werknemer de Mobiliteitspremie verminderd met 50% van het Salaris dat is genoten gedurende de verstreken Mobiliteitsperiode.

Bij ontslag op de datum van boventalligheid wordt de Mobiliteitspremie niet verminderd.

De Mobiliteitspremie zal niet meer bedragen dan het te genieten Salaris tot de pensioengerechtigde leeftijd. De Werknemer doet uitdrukkelijk afstand van de Bovenwettelijke WW-uitkering.

6.2 Scholing

De boventallige Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tot om-, her- of bijscholing en kan daartoe worden verplicht. De kosten van de scholing komt voor rekening van Werkgever.

6.3 Starten eigen bedrijf

Op verzoek van de boventallige Werknemer biedt het Jobcenter ondersteuning bij de voorbereiding van een eigen bedrijf. Deze ondersteuning duurt maximaal 6 maanden en bestaat uit het, via een gespecialiseerd bureau, verkrijgen van juridisch, financieel, fiscaal en commercieel advies. De kosten van deze ondersteuning komen voor rekening van Werkgever.

De boventallige Werknemer die uit dienst gaat in verband met de start van een eigen bedrijf, ontvangt de eventueel resterende Mobiliteitspremie. De Werknemer doet tevens uitdrukkelijk afstand van de Bovenwettelijke WW-uitkering.

6.4 Terugkeergarantie bij externe herplaatsing

De Werknemer die in dienst treedt bij een externe onderneming (anders dan die van Werkgever) zal, uitgaande van een bonafide werkgever, in geval van faillissement binnen een periode van 6 maanden na indiensttreding bij deze onderneming (inclusief de periode van eventuele Proefplaatsing) de mogelijkheid hebben om terug te keren naar de oude Werkgever.

Bij terugkeer herleeft de resterende duur van de Mobiliteitsperiode. Voor deze duur wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur overeengekomen. Gedurende de resterende

Mobiliteitsperiode is de begeleiding en bemiddeling gericht op het vinden van een passende externe Functie.

De Werknemer behoudt bij terugkeer het recht op de reeds ontvangen Mobiliteitspremie en loonsuppletie. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wegens een nieuwe externe Herplaatsing, het verstrijken van de duur van de arbeidsovereenkomst of anderszins, heeft de Werknemer geen recht op een nieuwe Mobiliteitspremie of loonsuppletie. Het resterende deel van de loonsuppletie, dat de Werknemer in verband met de eerste externe Herplaatsing niet heeft ontvangen (hij heeft immers voor de uitbetaling van de resterende loonsuppletie gebruik gemaakt van de terugkeergarantie), ontvangt de Werknemer in de eerste maand na de tweede externe Herplaatsing, op basis van het dan voor hem geldende Salaris.

De Werknemer doet aan het einde van de Mobiliteitsperiode uitdrukkelijk afstand van de Bovenwettelijke WW-uitkering.

6.5 Remplaçantenregeling

Een Werknemer die niet boventallig is verklaard, kan vrijwillig plaats maken voor een boventallige Werknemer¹, indien de Functie van de Werknemer en de oorspronkelijke Functie van de boventallige Werknemer uitwisselbaar zijn. In dat geval vertrekt de niet-boventallige Werknemer en wordt de boventallige Werknemer op de Functie van de vrijwillig vertrekkende Werknemer herplaatst. Hiertoe dient of dienen de betrokken directeur(en) akkoord te geven.

De niet-boventallige Werknemer die op grond van de remplaçantenregeling plaats maakt voor een boventallige Werknemer, kan geen gebruik maken van de Mobiliteitsperiode en de daarbij behorende begeleiding en bemiddeling. Hij ontvangt dan de Mobiliteitspremie zoals bedoeld in artikel 6.1. op basis van zijn Salaris en dienstjaren. Daarvan wordt afgetrokken de Mobiliteitsperiode van de boventallige Werknemer.

6.6 Gevolgen voor het salaris bij interne herplaatsing

Bij interne Herplaatsing behoudt de Werknemer zijn toegekende Salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken.

7 Regelingen en faciliteiten bij einde dienstverband

7.1 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Dit Sociaal Plan kent 3 momenten waarop het dienstverband beëindigd kan worden:

1. Op de datum van boventalligheid. Zie artikel 7.1.1.
2. Gedurende de Mobiliteitsperiode. Zie artikel 7.1.2.
3. Aan het einde van de Mobiliteitsperiode. Zie artikel 7.1.3.

¹ Dit is de Werknemer met het langste dienstverband.

7.1.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst op de datum van boventalligheid

De Werknemer is boventallig en kiest voor de Mobiliteitspremie. Vanwege de reorganisatie wordt het dienstverband beëindigd door de werkgever. De Werknemer ontvangt de Mobiliteitspremie en doet tevens afstand van de Bovenwettelijke WW-uitkering.

7.1.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst gedurende de mobiliteitsperiode

De Werknemer is boventallig en kiest ervoor begeleid en bemiddeld te worden naar werk door het Jobcenter. In alle gevallen wordt het dienstverband vanwege de reorganisatie beëindigd door de Werkgever.

1. Bij Plaatsing op een externe Passende functie ontvangt de Werknemer de eventuele Mobiliteitspremie, de eventuele loonsuppletie en doet tevens afstand van de Bovenwettelijke WW-uitkering.
2. Indien de Werknemer zelf een andere Passende functie heeft aanvaard, ontvangt de Werknemer de eventuele Mobiliteitspremie, de eventuele loonsuppletie en doet tevens afstand van de Bovenwettelijke WW-uitkering.
3. Indien om een andere, niet aan de werknemer te wijten reden, het dienstverband wordt beëindigd, ontvangt de Werknemer de eventuele Mobiliteitspremie en doet tevens afstand van de Bovenwettelijke WW-uitkering.

7.1.3 Beëindiging arbeidsovereenkomst bij einde mobiliteitsperiode

Indien onverhoopt aan het einde van de Mobiliteitsperiode geen Plaatsing is gerealiseerd, wordt het dienstverband vanwege de reorganisatie beëindigd door de Werkgever met ingang van het einde van de Mobiliteitsperiode.

De Werknemer kiest voor:

- De eventuele Mobiliteitspremie verminderd met 50% van het Salaris dat is genoten gedurende de verstreken Mobiliteitsperiode, óf
- De aanvulling op de Bovenwettelijke WW-uitkering.

De Mobiliteitspremie zal niet meer bedragen dan het te genieten Salaris tot de pensioengerechtigde leeftijd.

7.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst door Werkgever gedurende mobiliteitsperiode

Werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst met Werknemer na beoordeling door de Toetsingscommissie, zonder dat recht op een Mobiliteitspremie of andere vergoeding bestaat, bij onvoldoende inzet van Werknemer voor het vinden en accepteren van een passende interne of externe Functie.

8 Toetsing

8.1 Toetsingscommissie

De Toetsingscommissie heeft als belangrijkste taken om de individuele begeleidingstrajecten te toetsen op zorgvuldigheid en effectiviteit, te beoordelen of er bijstellingen benodigd zijn en om (al dan niet bindende) adviezen uit te brengen in relatie tot het individuele begeleidingstraject. Hiertoe vindt door de Toetsingscommissie tijdens de looptijd van het van-werk-naar-werk-contract een toetsing plaats van het individuele begeleidingstraject op basis van een door het

Jobcenter aangeleverde rapportage.

De Toetsingscommissie bestaat uit 1 lid namens Werkgever, 1 lid namens vakorganisaties en een door de leden aangewezen onafhankelijke voorzitter. De Toetsingscommissie komt iedere maand bijeen, tenzij er in de betreffende maand geen af te handelen zaken of issues zijn.

8.2 Toetsing

Tijdens de Mobiliteitsperiode vindt driemaandelijks (of korter indien noodzakelijk) een toetsing plaats door de Toetsingscommissie. Het Jobcenter evalueert de verrichte activiteiten en inspanningen in het kader van de Herplaatsing, en beoordeelt of bijstelling van het van-werk-naar-werk-contract wenselijk of noodzakelijk is. Het Jobcenter rapporteert driemaandelijks aan de Toetsingscommissie over de uitkomsten van deze evaluaties, evenals over de uitkomsten van de Proefplaatsingen. Desgewenst kan de Toetsingscommissie besluiten om de betrokken Werknemer en manager te horen.

De betrokken Werknemer en Werkgever kunnen ook naar de Toetsingscommissie wanneer het begeleidingstraject in hun ogen niet goed verloopt.

Indien gedurende de Mobiliteitsperiode onvoldoende of geen perspectief op Herplaatsing bestaat, kan het Jobcenter de Toetsingscommissie om bindend advies vragen over het vervolgtraject en eventuele maatwerkoplossingen.

9 Bezwaarprocedure

9.1 Bezwaar

De Werknemer die zich niet kan verenigen met de toepassing van het Sociaal Plan kan binnen vier weken na ontvangst van het besluit van Werkgever een bezwaarschrift indienen bij de bezwarencommissie, waarna de bezwarencommissie de Werkgever informeert. Voordat Werkgever op dit bezwaarschrift beslist zal hij advies inwinnen bij de bezwarencommissie.

9.2 Bezwarencommissie

De bezwarencommissie bestaat uit één door Werkgever en één door vakorganisaties aan te wijzen leden. Gezamenlijk wijzen deze twee leden één onafhankelijke voorzitter aan. Tevens wijzen Werkgever en vakorganisaties elk een plaatsvervangend lid aan.

De leden en plaatsvervangende leden van de bezwarencommissie zijn verplicht hetgeen aan hen als zodanig ter kennis wordt gebracht, jegens derden geheim te houden.

9.3 Gegevensverstrekking

De betrokken Werknemer en Werkgever zijn verplicht alle door de bezwarencommissie gevraagde relevante inlichtingen en gegevens te verstrekken, inclusief de stukken die behandeld zijn in de plaatsingsadviescommissie. Op hun verzoek stelt de secretaris van de bezwarencommissie, zowel partijen zelf als hun raadslieden c.q. gemachtigden in de gelegenheid op een door de secretaris aan te geven plaats inzage te nemen van alle op de zaak betrekking hebbende stukken.

9.4 Hoor en wederhoor

De betrokken Werknemer en Werkgever kunnen door de bezwarencommissie worden gehoord. Zij kunnen zich daarbij laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman. De zittingen en beraadslagingen van de bezwarencommissie zijn niet openbaar.

9.5 Termijn van behandeling en uitspraak

De bezwarencommissie zal binnen drie weken na de dag waarop de Werknemer schriftelijk zijn bezwaar heeft ingediend bij de commissie, het bezwaar in behandeling nemen en de procedure van hoor en wederhoor als bedoeld in 9.4 doen plaatsvinden.

De bezwarencommissie brengt binnen twee weken na de datum waarop partijen zijn gehoord, schriftelijk een gemotiveerd advies uit. Het advies wordt gelijktijdig aan de Werknemer en aan Werkgever ter kennis gebracht.

9.6 Beslissing

Werkgever dient binnen twee weken na ontvangst van het advies een beslissing te nemen en deze schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken Werknemer te doen toekomen. Slechts vanwege zwaarwegende redenen kan van het advies van de bezwarencommissie worden afgeweken.

9.7 Afwijking van termijnen

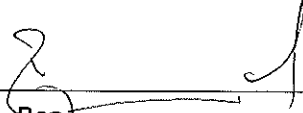
Van de in dit hoofdstuk genoemde termijnen kan met wederzijds goedvinden worden afgeweken.

9.8 Bezwaar- en beroepsprocedure

De bezwaarprocedure van dit hoofdstuk treedt in de plaats van de bezwaarprocedure in de toepasselijke CAO PLb. Als de Werknemer gebruik heeft gemaakt van de bezwaarprocedure van dit hoofdstuk staat rechtstreeks beroep open voor de Werknemer op het College van Beroep als bedoeld in de CAO PLb.

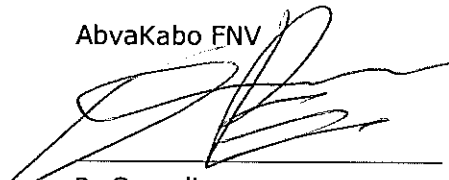
Aldus overeengekomen te Zwolle, 7 mei 2012,

GDF SUEZ Energie Nederland N.V.



R.E.J. Bos

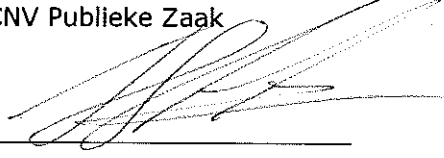
AbvaKabo FNV



R. Cornelisse

A.J. Weiss

CNV Publieke Zaak



H. Strootman

VMHP-N/WGEN



O. Hoole

Bijlage 1a

Specifieke afspraken voor de reorganisatie bij Electrabel Nederland Retail B.V. en Sales als organisatieonderdeel van GDF SUEZ Energie Nederland N.V.

1. Mobiliteitsperiode (uitvoering van artikel 5.4)

De Mobiliteitsperiode is afhankelijk van het aantal dienstjaren bij Werkgever. Indien de Werknemer op de datum van boventalligheid 50 jaar of ouder is, wordt de Mobiliteitsperiode verhoogd.

Dienstjaren	Mobiliteitsperiode	50 jaar en ouder	55 jaar en ouder
Tot en met 5 dienstjaren	6 maanden	+ 2 maanden (8)	(8)
6 tot en met 10 dienstjaren	9 maanden	+ 4 maanden (13)	(13)
11 tot en met 15 dienstjaren	12 maanden	+ 6 maanden (18)	+ 6 maanden (24)
16 dienstjaren en meer	18 maanden	+ 6 maanden (24)	+ 6 maanden (30)

Tussen haakjes per categorie de maximale Mobiliteitsperiode.

Met de Werknemer van 60 jaar en ouder worden individuele afspraken gemaakt. Zij kunnen kiezen voor bemiddeling naar een Functie bij een externe Werkgever of voor voortzetting van het dienstverband met Werkgever (vrijgesteld van werk).

Indien Werknemer kiest voor bemiddeling, zijn de bepalingen in dit Sociaal Plan van toepassing.

Indien Werknemer kiest voor voortzetting van het dienstverband met Werkgever, wordt Werknemer vrijgesteld van werk tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het Salaris wordt per datum boventalligheid gekort met 15%. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van het Salaris voorafgaande aan de boventalligheid, vermeerderd met eventuele toekomstige collectieve salarisverhogingen. Artikel 5.3 van dit Sociaal Plan is niet van toepassing op deze Werknemer.

Gedurende de periode waarin de Werknemer is vrijgesteld van werk, wordt geen verlof opgebouwd.

2. Loonsuppletie bij externe herplaatsing

De Werknemer die herplaatst wordt op een externe Passende functie, of zelf een externe Passende functie heeft aanvaard, ontvangt naast de Mobiliteitspremie ook de eventuele loonsuppletie indien het Salaris bij de externe Werkgever lager is dan het Salaris bij Werkgever.

De hoogte en de duur van de loonsuppletie is afhankelijk van onderstaande afbouwtabel.

Duur suppletie	Lengte dienstverband →				uitkering
	1-5 jaar	5-10 jaar	10-15 jaar	≥ 15 jaar	
↓	2 mnd	4 mnd	6 mnd	9 mnd	80%
	2 mnd	4 mnd	6 mnd	9 mnd	60%
	2 mnd	4 mnd	6 mnd	9 mnd	40%
	2 mnd	4 mnd	6 mnd	9 mnd	20%

De loonsuppletie is gelijk aan het negatieve verschil in Salaris (uitgaande van een gelijke omvang van het dienstverband), vermenigvuldigd met het aantal afbouwmaanden, vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage. Het negatieve verschil in Salaris bedraagt maximaal 20%.

3. Vergoeding bij locatie- en standplaatswijziging

Indien door een Standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie of Locatiewijziging de afstand woon-werkverkeer toeneemt, ontvangt de Werknemer voor de nieuwe woon-werkafstand de geldende woon-werkvergoeding. Daarnaast ontvangt hij voor de duur van twee jaar een vergoeding voor de door de Plaatsing ontstane meerdere reistijd van € 17,35 bruto per uur^{*)}. De Werknemer kiest om gebruik te maken van het openbaar vervoer dan wel van de privé-auto. In geval van openbaar vervoer geldt voor het bepalen van de reistijd de NS-reisplanner en bij gebruikmaking van de privé-auto het op dat moment bij Werkgever geldende systeem om woon-werkafstanden te bepalen.

4. Verhuiskostenvergoeding

Werkgever zal Werknemer niet verplichten om te verhuizen tenzij in het kader van de uitoefening van de Functie sprake moet zijn van een korte woon-werkafstand in verband met bijvoorbeeld een beschikbaarheidsdienst.

Voor de Werknemer die in verband met de Standplaatswijziging verhuist, geldt de verhuiskostenregeling uit de ENb-CAO Energie, verhoogd met 50% met een maximum van € 40.000,-, indien:

De woon-werkafstand na verhuizing korter is dan 20 kilometer; en

De woon-werkafstand na verhuizing minimaal 50% en 10 kilometer korter is dan de woon-werkafstand voor verhuizing; en

De verhuizing binnen twee jaar na de Standplaatswijziging plaatsvindt.

^{*)} Peildatum 1 juli 2011. Dit bedrag wordt geïndexeerd op basis van de de collectieve schaalverhoging in de CAO PLb.

Bijlage 1b

Specifieke afspraken voor de reorganisatie bij Harculo en Bergum als onderdeel van GDF SUEZ Energie Nederland N.V..

1. Mobiliteitsperiode (uitvoering van artikel 5.4)

De Mobiliteitsperiode is afhankelijk van het aantal dienstjaren bij Werkgever. Indien de Werknemer op de datum van boventalligheid 50 jaar of ouder is, wordt de Mobiliteitsperiode verhoogd.

Dienstjaren	Mobiliteitsperiode	50 jaar en ouder
Tot en met 5 dienstjaren	8 maanden	+ 2 maanden (10)
6 tot en met 10 dienstjaren	10 maanden	+ 4 maanden (14)
11 dienstjaren en meer	12 maanden	+ 6 maanden (18)

Tussen haakjes de maximale Mobiliteitsperiode.

57 jaar en ouder

De Werknemer die op de datum van boventalligheid 57 jaar of ouder is en de leeftijd van 60 jaar nog niet heeft bereikt, kan kiezen uit de volgende twee opties:

1. Bemiddeling naar een Functie bij een Werkgever;
2. Voortzetting van het dienstverband met Werkgever (vrijgesteld van werk).

Indien Werknemer kiest voor bemiddeling, zijn de bepalingen in dit Sociaal Plan van toepassing.

Indien Werknemer kiest voor voortzetting van het dienstverband met Werkgever, heeft Werknemer eerst een Mobiliteitsperiode van 12 maanden om bemiddeld te worden naar een Functie bij een Werkgever. Indien onverhoopt aan het einde van deze Mobiliteitsperiode geen Plaatsing is gerealiseerd, wordt Werknemer vrijgesteld van werk.

Het salaris wordt vanaf dat moment gekort met 15%. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van het Salaris voorafgaande aan de boventalligheid, vermeerderd met eventuele toekomstige collectieve salarisverhogingen. Artikel 5.3 van dit Sociaal Plan is niet van toepassing op deze Werknemer. Werknemer is verplicht zijn KeuzePensioen in te laten gaan op de eerste dag van de maand waarin Werknemer de leeftijd van 63 jaar bereikt.

Gedurende de periode waarin de Werknemer is vrijgesteld van werk, wordt geen verlof opgebouwd.

60 jaar en ouder

De Werknemer die op de datum van boventalligheid 60 jaar of ouder is, wordt vrijgesteld van werk tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het Salaris wordt gekort met 15%. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van het Salaris voorafgaande aan de boventalligheid, vermeerderd met eventuele toekomstige collectieve salarisverhogingen. Artikel 5.3 van dit Sociaal Plan is niet van toepassing op deze Werknemer. Gedurende de periode waarin de Werknemer is vrijgesteld van werk, wordt geen verlof opgebouwd.

2. Loonsuppletie bij externe herplaatsing

De Werknemer die herplaatst wordt op een externe Passende functie, of zelf een externe Passende functie heeft aanvaard, ontvangt naast de Mobiliteitspremie ook de eventuele loonsuppletie indien het Salaris bij de externe Werkgever lager is dan het Salaris bij Werkgever.

De hoogte en de duur van de loonsuppletie is afhankelijk van onderstaande afbouwtable.

Duur suppletie	Lengte dienstverband →				uitkering
	1-5 jaar	5-10 jaar	10-15 jaar	≥ 15 jaar	
↓	2 mnd	4 mnd	6 mnd	9 mnd	80%
	2 mnd	4 mnd	6 mnd	9 mnd	60%
	2 mnd	4 mnd	6 mnd	9 mnd	40%
	2 mnd	4 mnd	6 mnd	9 mnd	20%

De loonsuppletie is gelijk aan het negatieve verschil in Salaris (uitgaande van een gelijke omvang van het dienstverband), vermenigvuldigd met het aantal afbouwmaanden, vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage. Het negatieve verschil in Salaris bedraagt maximaal 20%.

3. Vergoeding bij locatie- en standplaatswijziging

Indien door een Standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie of Locatiewijziging de afstand woon-werkverkeer toeneemt, ontvangt de Werknemer conform Bedrijfseigen Regeling 3.6 (verhuizen verplicht) gedurende 1 jaar de vergoeding op basis van dienststreken. Na 1 jaar is voor de nieuwe woon-werkafstand de geldende woon-werkvergoeding van toepassing. Daarnaast ontvangt hij voor de duur van twee jaar een vergoeding voor de door de Plaatsing ontstane meerdere reistijd van € 17,35 bruto per uur^{*)}. De Werknemer kiest om gebruik te maken van het openbaar vervoer dan wel van de privé-auto. In geval van openbaar vervoer geldt voor het bepalen van de reistijd de NS-reisplanner en bij gebruikmaking van de privé-auto het op dat moment bij Werkgever geldende systeem om woon-werkafstanden te bepalen.

4. Verhuiskostenvergoeding

Werkgever zal Werknemer niet verplichten om te verhuizen tenzij in het kader van de uitoefening van de Functie sprake moet zijn van een korte woon-werkafstand in verband met bijvoorbeeld een beschikbaarheidsdienst.

Voor de Werknemer die in verband met de Standplaatswijziging verhuist, geldt de verhuiskostenregeling uit de CAO PLb (artikel 12.2), verhoogd met 50% met een maximum van € 40.000,-, indien:

- de woon-werkafstand na verhuizing maximaal 80 kilometer enkele reis is, en
- de woon-werkafstand na verhuizing minimaal 50% korter is dan de woon-werkafstand voor de verhuizing en
- de woon-werkafstand voor de verhuizing meer is dan 80 kilometer enkele reis en

^{*)} Peildatum 1 juli 2011. Dit bedrag wordt geïndexeerd op basis van de collectieve schaalverhoging in de CAO PLb.

- De verhuizing binnen twee jaar na de Standplaatswijziging plaatsvindt. Vindt de verhuizing plaats na twee jaar en binnen 4 jaar na de Standplaatswijziging en wordt tevens voldaan aan de voorwaarden hierboven, dan wordt de verhuiskostenvergoeding verhoogd met 25% met een maximum van € 40.000,-.

Indien de Werknemer solliciteert op een functie in Rotterdam, zijn de vergoedingen van toepassing zoals GDF SUEZ die daarvoor heeft vastgesteld.

5. Interne vacatures

De Boventallige Werknemer die solliciteert op een Passende functie, heeft voorrang boven andere Werknemers van Werkgever. De Boventallige Werknemer wordt in dat geval door Werkgever op die functie geplaatst. Dit is ook het geval indien de Boventallige Werknemer solliciteert op een Passende functie waarbij de reistijd langer is dan 1,5 uur enkele reis.

6. Langer doorwerken

Indien het bedrijfsbelang dit vordert, kan de Werknemer verplicht worden langer door te werken. De Werknemer wordt pas boventallig verklaard indien de werkzaamheden zijn beëindigd. Op dat moment zijn de bepalingen in het Sociaal Plan van toepassing.

Bijlage 2

Overige afspraken

Ouderschapsverlof

De Werknemer die op het moment van boventalligverklaring ouderschapsverlof heeft of een aanvraag heeft ingediend voor ouderschapsverlof met een ingangsdatum na het moment van boventalligverklaring, kan de Werkgever verzoeken het ouderschapsverlof te beëindigen cq de aanvraag in te trekken. Het Salaris zal worden hersteld naar het niveau voorafgaand aan het ouderschapsverlof.

In geval het ouderschapsverlof niet wordt beëindigd, loopt de Mobiliteitsperiode door.

Zwangerschapsverlof

De Mobiliteitsperiode wordt gedurende het verlof opgeschort.

Gratis Aandelen

De Werknemer die vanwege de reorganisatie via het Sociaal Plan uit dienst gaat, behoudt het recht op de gratis aandelen i.h.k.v. het Free Share Plan SUEZ 2007, het Free Share Plan SUEZ 2008, het Free Share Plan GDF SUEZ 2009 en het Free Share Plan GDF SUEZ 2011, mits de Werknemer deze aandelen destijds geaccepteerd heeft.

Hypothecaire lening

De Werknemer wordt aangemoedigd de hypothecaire lening over te sluiten. Werknemer kan de hypothecaire lening bij Werkgever voortzetten.

Lease-auto

Indien de Werknemer de lease-auto privé gebruikt, mag de Werknemer de lease-auto blijven gebruiken tot:

1. De datum van uitdiensttreding bij Werkgever;
2. Of tot het einde van de contractdatum van de lease-auto als deze eerder is dan onder 1.

Einde dienstverband vóór de definitieve datum van de reorganisatie

De Werknemer die het dienstverband heeft beëindigd voordat de reorganisatie aanvangt (positief advies OR) heeft geen rechten op de bepalingen in dit Sociaal Plan.

Individuele afspraken

Eventuele individuele afspraken die niet genoemd zijn in het Sociaal Plan, blijven van toepassing gedurende het dienstverband.

CAO- en Functiecontracten

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemer met een CAO-contract of een Functiecontract.

Wijze van betaling van de mobiliteitspremie en loonsuppletie

Binnen de grenzen van de fiscale wetgeving kan de Werknemer aangeven op welke wijze de van toepassing zijnde Mobiliteitspremie en/of de loonsuppletie voldaan moeten worden. Voor de uitbetalingsdatum treedt Werkgever hierover in overleg met Werknemer.

Werknemers zullen worden ingelicht over de mogelijkheden om zodoende een weloverwogen beslissing te kunnen nemen.

Studie en opleiding

De door Electrabel gemaakte kosten voor een studie of opleiding zullen bij het beëindigen van het dienstverband niet worden teruggevorderd.

Bijlage 3

van werk naar werk contract

Considerans

Dit van-werk-naar-werk-contract vloeit voort uit het op <datum> tussen enerzijds GDF SUEZ Nederland en anderzijds ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N gesloten Sociaal Plan.

Bij GDF SUEZ Energie Nederland N.V. vinden voortdurend veranderingen plaats om de organisatie optimaal te laten functioneren. Deze veranderingen worden ingegeven door de ontwikkelingen in de markten waarin GDF SUEZ Energie Nederland N.V. actief is en de bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die hierin plaatsvinden. Tevens vinden ingrijpende wijzigingen plaats als gevolg van het feit dat GDF SUEZ Energie Nederland N.V. een onderdeel is van de GDF SUEZ groep en de bijdrage die het wil leveren aan haar winstgevendheid. Door deze aanpassingen verwacht GDF SUEZ Energie Nederland N.V. de komende jaren een toenemende druk op de werkgelegenheid, en zal de inhoud van functies veranderen.

Onderdeel van het Sociaal Plan is de oprichting van een gezamenlijk Job Center. Dit Job Center begeleidt en bemiddelt boventallige werknemers. In het Sociaal Plan is overeengekomen dat Werknemer en Werkgever in geval van boventalligheid van de Werknemer gezamenlijk inspanningen verrichten om te bewerkstelligen dat Werknemer zo snel mogelijk van werk naar werk kan gaan.

Tussen de Werkgever, de Werknemer en het Job Center wordt binnen een maand na de boventalligverklaring van de Werknemer een van-werk-naar-werk-contract gesloten. Electrabel zorgt vanuit haar verantwoordelijkheid van zorgvuldig werkgeverschap voor een goede begeleiding en bemiddeling van de Werknemer bij boventalligheid en van de Werknemer wordt veranderingsbereidheid verwacht.

Teneinde tot een goed van-werk-naar-werk-contract te komen en het persoonsprofiel en zoekprofiel van de Werknemer vast te stellen, kunnen documenten als bedoeld in de bijlagen worden toegevoegd (testen, beoordelingsresultaten).

Hoofdstuk 1: Situatie Werknemer (persoonsprofiel)

Partijen bij dit van-werk-naar-werk-contract

Naam Werknemer:

Geboortedatum:

Adres:

<Straatnaam en huisnummer>

<Postcode en Plaatsnaam>

Telefoonnummer:

Naam Werkgever :

Naam loopbaanadviseur Jobcenter:

Datum gesprekken met loopbaanadviseur:

Aanvullende informatie:

Rijbewijs:

Vervoermiddel:

Beheersing van de Nederlandse taal (mondeling/schriftelijk):

Beheersing overige talen (mondeling/schriftelijk):

Belemmeringen prive:

Belemmeringen ten aanzien van het verkrijgen van een nieuwe Functie (onder andere op het gebied van: privésituatie, zorgtaken, sociale of medische beperkingen):

Arbeidsvoorwaarden (input uit personeelsinformatiesysteem)

Functieniveau:

Hoogte Salaris:

(evt) Vaste toelage (soort en bedrag):

Salarisperspectief:

Loopbaanoverzicht (zie ook eventuele bijlagen:cv/testen)

Laatste Functie:

Welke taken of werkzaamheden voerde Werknemer uit in zijn/haar laatste Functie:

Aantal jaren in dienst bij Werkgever:

Werkervaring (relevant):

Opleidingen (relevant)

Cursussen (relevant):

Automatiseringskennis:

Overige relevante ervaring:

Overige relevante vaardigheden:

Competenties (aansluiten bij Electrabel competenties)

Sterke competenties:

Ontwikkelcompetenties:

Hoofdstuk 2: Mogelijkheden en Wensen Werknemer (zoekprofiel)

Werknemer wil werken:

- in zijn eigen vakgebied
- in een ander vakgebied, namelijk

Werknemer krijgt energie van:

Inventarisatie mogelijkheden Herplaatsing intern *(in te vullen door begeleider en Werknemer)*

Gewenste Functie(s) intern, minimaal 3:

1. ...
2. ...
3. ...

Werktijden *fulltime: uur* *parttime (aantal uur en dagen):*

Beginsalaris € **bruto per maand**

	Goed	Voldoende	Onvoldoende
Haalbaarheid van de gewenste functies#:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passendheid van gewenste functies*#:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschikbaarheid van gewenste functies:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

noodzaak opleiding ja/nee (doorhalen wat niet van toepassing is);

zo ja, welke scholing:

Inventarisatie mogelijkheden herplaatsing extern (in te vullen door begeleider en Werknemer)

Gewenste Functie(s) minimaal 3:

1. ...
2. ...
3. ...

Werktijden

fulltime: uur

parttime (aantal uur en dagen):

Beginsalaris

€ bruto per maand

	Goed	Voldoende	Onvoldoende
Haalbaarheid van de gewenste functies#:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passendheid van gewenste functies*#:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschikbaarheid van gewenste functies:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

noodzaak opleiding ja/nee (doorhalen wat niet van toepassing is);

zo ja, welke scholing:

Toetsbaarheid en inventarisatie van mogelijkheden externe herplaatsbaarheid ten opzichte van de arbeidsmarkt (test):

Reeds ondernomen loopbaanactiviteiten

CV Is geactualiseerd (zie bijlage 2) Dient te worden geactualiseerd

Opmerkingen:

Lopende sollicitaties:

Ervaring in voeren sollicitatiegesprekken:

Ervaring met netwerken:

*/#(...hierbij kunnen de genoemde functies apart bekeken worden. Het kan zijn dat 1 Functie zeer haalbaar en passend is en de ander nauwelijks. Door loopbaanadviseur zelf uit te breiden en functienaam noemen).

* Een Functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, werk- en denkniveau, ervaring, beloningsniveau en reistijd redelijkerwijs van Werknemer kunnen worden verlangd.

Bij onvoldoende haalbaarheid of passendheid kan mogelijk een opleidingstraject worden gevolgd.

Hoofdstuk 3: Afspraken begeleidingstraject Werknemer

Op basis van het persoonsprofiel (Hoofdstuk 1) en het zoekprofiel (Hoofdstuk 2) is rondom interne Herplaatsing afgesproken dat:

Op basis van het persoonsprofiel (Hoofdstuk 1) en het zoekprofiel (Hoofdstuk 2) is rondom externe Herplaatsing afgesproken dat:

Overige afspraken begeleiding en bemiddeling

(afhankelijk van verdere afspraken m.b.t. invulling traject)

De volgende concrete afspraken worden gemaakt met betrekking tot het verrichten van sollicitaties:

Om de herplaatsingskansen van de Werknemer te vergroten wordt de volgende scholing ingezet:

De voortgang van de begeleiding en bemiddeling wordt door middel van een rapportage getoetst door de Toetsingscommissie (zie hieronder 'Rapportages en begeleidingsfrequentie').

De volgende concrete afspraken worden gemaakt met betrekking tot de begeleiding en bemiddeling naar een externe Functie:

Afspraken tijdelijke werkzaamheden

Teneinde onderdeel te blijven uitmaken van het arbeidsproces is Werknemer bereid om gedurende de periode van boventaligheid tijdelijke werkzaamheden (intern en/of extern) te verrichten welke werkzaamheden niet op de afdeling van de laatste Functie zijn. Deze werkzaamheden hebben niet het karakter van een Proefplaatsing. Over de werkzaamheden die verricht worden, de hoeveelheid uren per week, de opname van verlof en het inplannen van ADV worden de volgende afspraken gemaakt:

Afspraken proefplaatsing

Voorafgaand aan de Herplaatsing kan een Proefplaatsing gerealiseerd worden. De Proefplaatsing duurt maximaal zes maanden. Indien na afloop van deze zes maanden de Werknemer nog werkzaam is op de Functie, is de Werknemer automatisch herplaatst. Gedurende de Proefplaatsing vinden periodieke evaluaties plaats door het Jobcenter (na twee en vier maanden, en voorafgaand aan het eind van de termijn van zes maanden). De mogelijkheid tot Proefplaatsing geldt ook voor een externe Functie.

Rapportages en begeleidingsfrequentie

Minimaal eens per drie maanden evalueren loopbaanadviseur en Werknemer het begeleidingstraject. Indien daartoe aanleiding bestaat wordt dit van-werk-naar-werk-contract geactualiseerd. De loopbaanadviseur stelt elke drie maanden een voortgangsrapportage op die wordt getoetst door de Toetsingscommissie. In de voortgangsrapportage (bijlage) wordt in ieder geval melding gemaakt van de verrichte sollicitatie-activiteiten, Proefplaatsing en de voortgang van eventuele scholing.

Afspraken met betrekking tot begeleidingsfrequenties:

Dit contract is overeengekomen op <datum> te <plaats> ,

<Naam Werknemer>

<Naam manager Jobcenter>