

SOCIAALPLAN NRE 2006

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding.....	3
1.1. NRE van de toekomst.....	3
1.2. Gevolgen organisatieverandering.....	3
1.3. Tijdsplan.....	3
2. Seniorenregeling bij boventaligheid	4
3. Uitstroom bevorderende maatregelen.	4
3.1. Mobiliteitscentrum.....	4
3.2. Premie bij vertrek op eigen initiatief.....	4
3.3. Outplacement.....	5
3.4. Opleidingsfaciliteiten.....	5
3.5. Starten eigen onderneming.....	5
3.6. Regeling bij het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst buiten de onderneming.....	5
3.7. Verhuiskostenvergoeding en reiskostenregeling.....	5
3.8. Sollicitatieverlof.....	5
3.9. Outsourcing.....	6
3.10. Vangnet.....	6
3.11. Detachering.....	6
4. Regelingen bij beëindiging van arbeidsovereenkomst.....	6
4.1. Studiekosten.....	6
4.2. Leningen en voorschotten.....	6
4.3. Concurrentiebeding.....	7
4.4. Verzekeringen.....	7
4.5. Bedrijfsauto's.....	7
4.6. Winstuitkering.....	7
4.7. Hypotheekregeling.....	7
4.8. Verlof.....	7
5. Overige afspraken.....	7
5.1. Looptijd.....	7
5.2. Hardheidsclausule.....	7
5.3. Verplichting werkgever/werknemer.....	7
5.4. Nalatigheid.....	7
6. Bezwaar en beroepsprocedure.....	8
6.1. Procedure.....	8
6.2. Samenstelling.....	8
6.3. Werkwijze.....	8
7. Verklaringen gebruikte begrippen.....	8
Bijlage 1. Stroomschema.....	11

1. Inleiding.

1.1. NRE van de toekomst

NRE gaat verder als een puur netwerkbedrijf, met ambitie om te groeien en het beste netwerkbedrijf van ons land te worden. Daartoe dient NRE omgevormd te worden tot een kleinere, slagvaardige en vooral efficiënte organisatie, waarbij het "geen gedoe" meer nog dan in het verleden, het motto is. Op weg naar deze nieuwe organisatie zullen onvermijdelijk arbeidsplaatsen verloren gaan en dient deze reductie op een sociaal verantwoorde wijze plaats te vinden. De inrichting van de nieuwe organisatie zal vooral gericht zijn op de ontwikkeling van de competenties van de medewerkers. Medewerkers waarvan de functie komt te vervallen (boventalligheid) ontvangen hiervan schriftelijk bericht.

1.2. Gevolgen organisatieverandering

De gevolgen van de reorganisatie zullen zoveel mogelijk worden opgevangen door een natuurlijk verloop, alsmede het niet verlengen van tijdelijke contracten. Het natuurlijk verloop zal als eerste zoveel als mogelijk worden gestimuleerd. Voor de overige medewerkers die eventueel boventallig worden, is het streven van NRE om hen te begeleiden naar ander werk. Boventalligheid kan ontstaan doordat:

- a) als gevolg van de verkoop van NRE Energie en NRE Q-ENERGY, werk is komen te vervallen;
- b) als gevolg van outsourcing werkzaamheden worden afgestoten;
- c) als gevolg van efficiencyverbetering vermindering van het aantal arbeidsplaatsen optreedt.

In die gevallen waarin het wegvallen van werk niet 1 op 1 is gekoppeld aan één medewerker, zal op basis het afspiegelingsprincipe worden bepaald welke medewerker boventallig wordt verklaard. Gedurende de looptijd van dit sociaal plan zullen geen gedwongen ontslagen vallen.

1.3. Tijdspad

De reorganisatie dient te zijn gerealiseerd per 1 juli 2006. De looptijd van het Sociaal Plan is tot 1 januari 2008. De inhoud van dit Sociaal Plan zal in voorkomend geval ook van toepassing zijn op een eventuele reorganisatie met betrekking tot het SSC van NRE Holding BV.

2. Seniorenregeling bij boventalligheid

Medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950 en die in de situatie komen te verkeren dat zij boventallig zijn, kunnen éénmalig gebruikmaken van een seniorenregeling. De voor de regeling in aanmerking komende medewerkers gaan met ingang van de datum van boventalligheid met FUR/FPU, waarbij de (sfn-)uitkering tot de 65-jarige leeftijd wordt aangevuld conform onderstaand schema tot een bij hun schaal behorend percentage van hun laatst genoten salaris door middel van een koopsompolis. De compensatie van de pensioenopbouw vindt plaats via een koopsom tot spilleeftijd FUR. Onder salaris wordt in dit verband verstaan: het laatst genoten schaalbedrag, alsmede in voorkomend geval de consignatievergoeding, de inconveniëntenvergoeding, de ploegentoeslag, een persoonlijke toelage, de eindejaarsuitkering, de vakantie-uitkering. Uitgesloten van het salarisbegrip zijn reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding, waarnemingstoelage, vergoeding eigen auto, telefoonkostenvergoeding en representatievergoeding.

Schaal	FUR percentage tot datum spilleeftijd FUR
Schaal 2	81%
Schaal 3	80%
Schaal 4	79%
Schaal 5	78%
Schaal 6	77%
Schaal 7	76%
Schaal 8	75%
Schaal 9	74%
Schaal 10	73%
Schaal 11	72%
Schaal 12	71%
Schaal 14	70%

3. Uitstroom bevorderende maatregelen.

3.1. Mobiliteitscentrum.

Er is een pakket uitstroombevorderende maatregelen beschikbaar. Deze zijn van toepassing voor de bovenformatief verklaarde medewerkers die geen gebruik kunnen maken van de Seniorenregeling alsmede de medewerkers die wel gebruik kunnen maken van de Seniorenregeling, maar hiervan om voor hen moverende redenen hebben afgezien. Uitgangspunt is begeleiding van werk naar werk. Boventallig verklaarde medewerkers die geen gebruik kunnen maken van de Seniorenregeling zijn ondergebracht in een professioneel Mobiliteitscentrum, dat hen zal begeleiden naar ander werk en hen zal inzetten voor ander werk buiten NRE. De OR zal worden betrokken bij de keuze van het Mobiliteitsbureau. De medewerker is gehouden op een constructieve en positieve wijze zich in te spannen in het proces van het zoeken naar een andere baan. Indien de medewerker in redelijkheid naar het oordeel van de werkgever zich onvoldoende inspannt of meewerkt in het zoeken naar een andere baan, komt de aanspraak op uitstroombevorderende maatregelen te vervallen en volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewijzigde omstandigheden. Ter ondersteuning van de begeleiding staan de volgende instrumenten ter beschikking. Partijen zullen gedurende de looptijd van dit sociaal plan de voortgang van de mobiliteitsactiviteiten monitoren. De mobiliteitsbegeleider zal regelmatig hierover rapporteren.

3.2. Premie bij vertrek op eigen initiatief.

Aan de boventallige werknemer wordt gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een vertrekpremie toegekend volgens onderstaande staffel:

Ontslag na boventalligverklaring	Vertrekpremie naar dienstverband		
	0-10 jaar	11-20 jr	21 jr of meer
Binnen 2 maand	5 mnd salarissen	6 mnd salarissen	7 mnd salarissen
Tussen 2 en 3 maanden	3 mnd salarissen	4 mnd salarissen	5 mnd salarissen
Tussen 3 en 4 maanden	1 mnd salarissen	2 mnd salarissen	3 mnd salarissen

Tussen 4 en 10 maanden	1	1	2 mnd salarissen
------------------------	---	---	------------------

Samenloop met andere voorzieningen uit dit Sociaal Plan is niet mogelijk, met uitzondering van het gestelde in paragraaf 3.6. De boventallig verklaarde werknemer is niet gebonden aan een opzegtermijn. Onder maandsalaris wordt in dit verband verstaan het laatst genoten schaalbedrag, alsmede in voorkomend geval de consignatievergoeding, de inconveniëntenvergoeding, de ploegentoeslag, een persoonlijke toelage, de eindejaarsuitkering, de vakantie-uitkering. Uitgesloten van het salarisbegrip zijn reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding, waarnemingstoelage, vergoeding eigen auto, telefoonkostenvergoeding en representatievergoeding.

3.3. *Outplacement.*

Voor een boventallig verklaarde werknemer kan de werkgever op verzoek van deze werknemer of van de mobiliteitsbegeleider van het Mobiliteitscentrum en op kosten van de werkgever een outplacementtraject starten. De keuze voor een eventueel in te schakelen bureau en de duur van outplacement wordt door de werknemer bepaald.

3.4. *Opleidingsfaciliteiten.*

Voor boventallig verklaarde werknemers zal, indien noodzakelijk, op individuele basis een opleidingsprogramma worden opgesteld, dat hen in staat stelt om een goede aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt. Werknemers zijn verplicht om de voor die scholing vereiste inspanning te leveren. De kosten zijn voor rekening van NRE.

3.5. *Starten eigen onderneming.*

Indien een boventallig verklaarde werknemer een eigen onderneming wil starten, kan NRE aanvullende mogelijkheden bieden als renteloze leningen, bankgaranties, percentage inkomenssuppletie en/of schenkingen van materiaal of goederen. Hij dient dit vooraf te melden aan NRE. Voor het bepalen van de toekenning, duur en/of de hoogte ervan zal een positief advies van bijvoorbeeld de Kamer van Koophandel, een bank of een (onafhankelijk) adviesorganisatie als uitgangspunt gehanteerd worden. De beslissing over toekenning en omvang ligt bij NRE. Samenloop met andere voorzieningen uit dit Sociaal Plan is niet mogelijk.

3.6. *Regeling bij het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst buiten de onderneming.*

Bij indiensttreding van een boventallige werknemer bij een andere werkgever gelden met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden de volgende afspraken. Deze afspraken gelden niet voor werknemers wiens functie wordt geoutsourced, in het kader van de reorganisatie van 2001. Het salaris (inclusief loonrondes ENb-CAO) van de ex-werknemer wordt voor een periode van 5 jaar gegarandeerd, tenzij de ex-werknemer door eigen schuld of toedoen wordt ontslagen bij de nieuwe werkgever, c.q. arbeidsongeschikt wordt. Deze garantie vervalt in het geval de ex-werknemer vrijwillig een betrekking bij een andere werkgever aanvaardt. De garantie wordt afgekocht tegen 50%. Het mogelijke verschil in overige arbeidsvoorwaarden tussen NRE en de nieuwe werkgever wordt door middel van een schadeloosstelling van € 7500,00 netto afgekocht.

3.7. *Verhuiskostenvergoeding en reiskostenregeling.*

Indien een boventallige werknemer een functie aanvaardt buiten NRE waarbij verhuizing noodzakelijk is, vindt toepassing van de verhuisregeling van de nieuwe werkgever plaats. Indien de verhuiskostenregeling van de nieuwe werkgever in negatieve zin afwijkt van de verhuiskostenregeling conform NRE-regeling, zal het verschil door NRE worden aangevuld conform de bij NRE geldende regelingen. De vergoeding van de reiskosten vanuit de huidige woning van de werknemer naar de nieuwe werkplek zal, bij een nadelig verschil tussen de reiskostenregeling van de nieuwe werkgever en de reiskostenregeling van NRE, gedurende 3 jaar worden aangevuld tot aan het niveau van de NRE-regeling.

3.8. *Sollicitatieverlof.*

De boventallige werknemer die door een extern bedrijf wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, wordt betaald verlof verleend, indien hij aan deze uitnodiging gehoor wenst te geven. Hij dient hiervan telkenmale bewijzen te overleggen. De voor een sollicitatiegesprek gemaakte reiskosten kunnen worden gedeclareerd conform de vigerende dienstreisregeling van NRE.

3.9. *Outsourcing.*

Voor medewerkers wiens functies reeds vanuit het vorige reorganisatietraject als “niet-kernactiviteit” of anderszins te outsourcen is aangemerkt, gelden de navolgende afspraken. Onafhankelijk van de gekozen individuele oplossing wordt het salaris (inclusief perspectief) gedurende een periode van 10 jaar gegarandeerd, ingaande de datum van outsourcing. De salarisgarantie van de betrokken werknemer wordt afgekocht met een bedrag gelijk aan de helft van de gekapitaliseerde waarde van de garantie. Deze afkoop kan slechts plaatsvinden bij overgang naar de eerste nieuwe werkgever van de betrokken werknemer. De overige arbeidsvoorwaarden zullen door middel van een éénmalige afkoopsom van € 7500,00 netto worden afgekocht. Van de Afdeling Facilitaire Dienst betreft het de medewerkers van de bewaking, de catering, de werkplaatsen, de servicedesk/wagenparkbeheer, postkamer/archief/bode, receptie, reprografie en algemene facilitaire diensten.

3.10. *Vangnet.*

Indien de ex-werknemer binnen één jaar na indiensttreding bij de nieuwe werkgever, buiten zijn schuld zijn nieuwe baan verliest dient hij in eerste instantie gebruik te maken van een bij de nieuwe werkgever van toepassing zijnd sociaal plan. Indien bij de nieuwe werkgever geen sociaal plan aanwezig is of dit plan niet voorziet in een suppletiereregeling dan zal NRE zorgdragen voor een aanvulling op de werkloosheidsuitkering conform artikel 4.2. van de Raam CAO Enb. Bij de bepaling van de aanvulling zal een eventueel door de kantonrechter toegekende (ontbindings-)vergoeding worden verrekend. De ex-werknemer heeft in dergelijke situaties, gedurende maximaal één jaar recht op alle faciliteiten van de mobiliteitsorganisatie bij het opnieuw vinden van passend werk. Indien betrokkene naar het oordeel van NRE onvoldoende inspanning verricht voor het vinden van een nieuwe betrekking kan NRE korten op de aanvulling en stoppen de faciliteiten.

De medewerker die buiten zijn schuld of toedoen, binnen één jaar na indiensttreding bij de nieuwe werkgever na NRE zijn baan verliest, zonder dat er sprake is van reorganisatie, kan gedurende één jaar gebruik maken van de faciliteiten van het mobiliteitsbureau. De arbeidsverhouding met NRE wordt in deze gevallen niet hersteld. Paragraaf 3.1. en 3.3 uit dit sociaal plan zijn van toepassing. De overige bepalingen zijn uitgesloten.

3.11. *Detachering.*

Boventallig verklaarde medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950 en die geen gebruik wensen te maken van de seniorenregeling als bedoeld in paragraaf 2, worden ingedeeld in het Mobiliteitsbureau voor de begeleiding van werk naar werk. Zij kunnen op hun verzoek er voor kiezen te worden gedetacheerd bij een nieuwe werkgever en hun dienstverband met NRE in stand te laten. Indien wordt gekozen voor deze mogelijkheid dient de medewerker met ingang van de datum spijleeftijd FUR van deze mogelijkheid (FUR) gebruik te maken.

Boventallig verklaarde medewerkers die zijn geboren ná 1 januari 1950, hebben indien detachering een reële bijdrage levert aan de mogelijkheid een functie te aanvaarden buiten NRE, de mogelijkheid om gedurende maximaal 12 kalendermaanden bij wijze van proef elders te worden gedetacheerd, voorafgaand aan de definitieve overgang. Indien definitieve plaatsing niet lukt, dan wordt de betrokken werknemer eenmalig opnieuw in de mobiliteitsorganisatie geplaatst met alle rechten en plichten daaraan verbonden, echter zonder dat de periode van twee jaar in het Mobiliteitsbureau wordt verlengd.

4. Regelingen bij beëindiging van arbeidsovereenkomst.

4.1. *Studiekosten.*

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst behoeven eventuele studiekostenfaciliteiten niet te worden terugbetaald aan NRE.

4.2. *Leningen en voorschotten.*

De afhandeling van leningen en voorschotten zal zodanig zijn dat de werknemer niet in betalingsmoeilijkheden komt; van geval tot geval zal een regeling worden getroffen.

4.3. Concurrentiebeding.

Bij beëindiging van het dienstverband waarbij dit Sociaal Plan van toepassing is, vervalt een eventueel concurrentiebeding.

4.4. Verzekeringen.

Eventuele deelnemingen in collectieve verzekeringen nemen een eind op de dag waarop de dienstbetrekking eindigt.

4.5. Bedrijfsauto's.

Bedrijfsauto's in de zin van de autoregeling komen op het moment dat de dienstbetrekking eindigt weer ter beschikking van de onderneming.

4.6. Winstuitkering.

Medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst in het kader van dit Sociaal Plan eindigt, behouden hun aanspraak (naar rato van het kalenderjaar) op de winstdeling in het betreffende jaar, zoals bedoeld in het bedrijfsprotocol NRE.

4.7. Hypotheekregeling.

Medewerkers die gebruik maken van de hypotheekregeling ontvangen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een eenmalige afkoop van die regeling ter hoogte van € 2500,00 netto.

4.8. Verlof.

De verlofaanspraken opgebouwd gedurende de tijd die wordt doorgebracht in het Mobiliteitsbureau, dienen in diezelfde periode te zijn opgenomen. Het in deze periode opgebouwde, maar niet genoten verlof, wordt aan het eind van de periode geacht te zijn opgenomen. Het vóór die periode opgebouwde verlofgoed, wat niet in de mobiliteitsperiode wordt opgenomen, wordt bij de eindafrekening verrekend.

5. Overige afspraken

5.1. Looptijd.

Dit Sociaal Plan ziet op de reorganisatie van NRE Holding BV en NRE Netwerk BV als bedoeld in paragraaf 1 en treedt in werking op het moment van ondertekening en heeft een looptijd tot 1 januari 2008 en kan in gezamenlijk overleg met partijen, worden verlengd voor een periode als nodig is om de reorganisatie af te ronden.

5.2. Hardheidsclausule.

In alle gevallen waarin dit sociaal plan naar zijn oordeel niet, onvoldoende, dan wel niet in redelijkheid voorziet, kan de commissie als bedoeld in paragraaf 6, een in positieve zin, afwijkende, op maat gesneden, individuele regeling treffen.

5.3. Verplichting werkgever/werknemer.

Tegenover de inspanningsverplichting van NRE om boventallig verklaarde werknemers te begeleiden van werk naar werk, staat de verplichting van boventallig verklaarde werknemers om actief mee te werken aan maatregelen tot om-, her- en/of bijscholing, het actief mee werken aan outplacement en het actief op zoek gaan en accepteren van werk buiten NRE.

5.4. Nalatigheid.

Met boventallig verklaarde werknemers die naar het oordeel van NRE niet of onvoldoende voldoen aan hun verplichting genoemd in de vorige paragraaf, zal de dienstbetrekking worden ontbonden

wegens gewijzigde omstandigheden zonder toekenning van de alsdan bij de Raam-CAO Enb van toepassing zijnde regeling bij werkloosheid. Er ontstaat alsdan aanspraak op de wettelijke WW. De Bezwaar- en beroepscommissie geeft ter zake een advies.

6. Bezwaar en beroepsprocedure

6.1. Procedure.

Indien de werknemer met betrekking tot de toepassing van het sociaal plan in bezwaar en beroep gaat kan de medewerker zich rechtstreeks wenden tot de commissie of de procedure volgen zoals omschreven in hoofdstuk 7 van de Raam-CAO Enb.

6.2. Samenstelling.

De adviescommissie zal bestaan uit twee door NRE aan te wijzen leden, twee door de vakorganisaties aan te wijzen leden en een onafhankelijke, door de partijen in onderling overleg te benoemen, voorzitter. Voor ieder van hen zal een plaatsvervanger benoemd worden.

6.3. Werkwijze.

Een bezwaarschrift tegen een door de werkgever genomen besluit in het kader van dit sociaal plan dient binnen 30 dagen na de dagtekening van het besluit, bij de werkgever te worden ingediend.

Een adviesaanvraag wordt schriftelijk door de werkgever bij de adviescommissie ingediend.

De zittingen en beraadslagingen van de adviescommissie zijn niet openbaar.

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

Werknemer en NRE zijn verplicht alle door de adviescommissie gevraagde relevante inlichtingen en gegevens te verstrekken. Zowel partijen als hun raadslieden c.q. hun gemachtigden worden op hun verzoek in de gelegenheid gesteld inzage te hebben van alle op de zaak betrekking hebbende stukken. De betrokken werknemer en NRE worden door de adviescommissie gehoord. Zij kunnen zich daarbij laten bijstaan respectievelijk laten vertegenwoordigen door een raadsman.

De adviescommissie brengt binnen 6 weken na de datum waarop partijen zijn gehoord, schriftelijk een gemotiveerd advies uit. Het advies wordt gelijktijdig aan de werknemer en aan NRE ter kennis gebracht. Het advies van de commissie is voor beide partijen bindend.

NRE is gehouden binnen 4 weken na ontvangst van het advies een beslissing te nemen en deze schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer te doen toekomen. Een afschrift van de beslissing zal aan de adviescommissie worden verstuurd.

Van de in deze paragraaf genoemde termijnen kan met wederzijds goedvinden worden afgeweken.

7. Verklaringen gebruikte begrippen

Onderneming	NRE
Directie	De directeur van de onderneming, in deze belast met de uitvoering van het sociaalplan
Werknemer	De werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is van NRE, hetwelk blijkt uit een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht tussen werknemer en werkgever.
CAO	WENb CAO

Functie	Het samenstel van werkzaamheden, door de werknemer te verrichten krachtens de arbeidsovereenkomst en overeenkomstig hetgeen hem door de directie is opgedragen.
Vervallen van een functie	Er is sprake van vervallen van een functie wanneer het samenstel van werkzaamheden waaruit de functie bestaat zich voor een belangrijk deel niet meer voordoet of wanneer het samenstel van werkzaamheden uiteenvalt en over verschillende functies wordt verdeeld.
Boventaligheid	van boventaligheid is sprake; <ul style="list-style-type: none"> ◆ Indien een functie vervalt ◆ Dan wel een reductie in aantal is van een groep dezelfde functies waarvoor een groter aantal werknemers beschikbaar is ten opzichte van de beschikbare formatieruimte ◆ Bovendien is sprake van boventaligheid indien bij wijziging van de functie de betrokken werknemer niet geschikt is voor de (gewijzigde) functie of binnen redelijke termijn geschikt te maken
Looptijd	Tot en met 1 januari 2008.
Afspiegelingsprincipe:	Bij de plaatsing van werknemers met ongewijzigde functies in gereorganiseerde organisatieonderdelen zal de leeftijdsopbouw ten opzichte van de vroegere situatie in grote lijnen behouden blijven. Hierbij zal de leeftijdsopbouw 20-25, 26-30, 31-35 etc worden aangehouden. Binnen deze groepen geldt dat de werknemers met het hoogste aantal dienstjaren geplaatst worden. Als peildatum wordt gehanteerd 1 januari 2006.
Outsourcen:	Het uitbesteden van een of meer bedrijfsactiviteiten aan een ander bedrijf, waarbij dit bedrijf de werknemers die deze activiteiten uitvoeren in dienst neemt.

Aldus overeengekomen te Eindhoven, d.d.

NRE GROUP BV

Ir P.J. Dijkstra
Chief Executive Officer

ABVAKABO FNV

J. van Rijsingen
Regiobestuurder

CNV Publieke Zaak

Regiobestuurder

Bijlage 1. Stroomschema

