

SOCIAAL PLAN NUON

1-1-2008 tot 1-1- 2011

februari 2008

Aanleiding

Het huidige Sociaal Plan Nuon expireert op 31-12-'07. Op basis van een evaluatie van het huidige Sociaal Plan en het beperkte aantal medewerkers dat nog in bemiddeling is bij het Job Center, is tussen partijen vastgesteld dat dit op hoofdlijn nog voldoet en dat partijen geen fundamentele verandering noodzakelijk achten.

De instrumenten in het huidige Sociaal Plan blijken behoorlijk te voldoen aan de intentie van partijen. Ook in de komende periode zal de organisatie in beweging blijven en zal de onderneming zich, als gevolg van Wet- en regelgeving, opsplitsen in een Netwerkbedrijf en een Productie- en LeveringsBedrijf. Naar verwachting van partijen zal deze beweging per saldo een lichte toename van de werkgelegenheid creëren en worden er geen grote aantallen boventalligen voorzien. Een sociaal kader dat een aantal uitgangspunten vastlegt wordt desondanks gewenst geacht door partijen. In de context van een zich verkrappende arbeidsmarkt is het in het belang van medewerkers en onderneming om medewerkers zoveel mogelijk te herplaatsen en te behouden voor de organisatie. Een verlenging van het Sociaal Plan voor de duur van 2 jaar achten partijen daarom wenselijk. Met een beperkte aanpassing van het vigerende Sociaal Plan om de uitvoeringspraktijk verder te optimaliseren.

In zo'n omgevingsveld onderkennen partijen betrokken bij dit Sociaal Plan primair de wenselijkheid van een HRM beleid dat werknemers in staat stelt door brede inzetbaarheid een optimale uitgangspositie te hebben om een bijdrage te kunnen blijven leveren aan een veranderende organisatie. Die organisatie vraagt flexibiliteit en inzetbaarheid, in de breedste zin van het woord, en wil werknemers stimuleren, bevorderen en faciliteren. De werkgever heeft daarin nadrukkelijk een verantwoordelijkheid.

Partijen onderkennen dat naast een actief levensloopbeleid dat mensen in staat stelt werk en privé blijvend te continueren een sociaal kader wenselijk is dat de personele- en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de omschreven veranderingen ondervangt en duidelijkheid schept over de condities waaronder die veranderingen plaatsvinden Dit geldt zowel voor veranderingen binnen als buiten Nuon.

Levenscyclus management

Het perspectief van Nuon als organisatie in een inmiddels volledig geliberaliseerde energiemarkt, is er een van een organisatie die voortdurend in beweging blijft om te kunnen inspelen op de markt en de kansen en bedreigingen die de geliberaliseerde markt met zich brengt.

Teneinde te bereiken dat werknemers in elke fase van hun leven duurzaam inzetbaar zijn, zullen zowel bestaande als nog te ontwikkelen HR-instrumenten worden ingezet. Daarmee moet mogelijk worden dat de eisen die de bedrijfsprocessen stellen aan werknemers voortdurend sporen met hun individuele omstandigheden, behoeften, mogelijkheden en beperkingen. Zowel het individuele belang als het bedrijfsbelang wordt hiermee gediend.

Om dat doel te bereiken zullen werknemers(-categorieën) met hun huidige of toekomstige specifieke kenmerken en behoeften worden geïdentificeerd.

Het bestaande scala aan HR-instrumenten zal zodanig actief en op het juiste moment, al dan niet op hun verzoek, aan werknemers worden aangeboden opdat die instrumenten ook de juiste doelgroepen bereiken en daarmee efficiënter en effectiever worden benut.

Daarnaast zullen nieuwe HR-instrumenten worden ontwikkeld voor specifieke werknemers (categorieën) gericht op:

- 1) hun permanente ontwikkeling;
- 2) de verhoging van hun mentale en fysieke weerbaarheid;
- 3) behoud of verkrijging van een juiste balans tussen werk en privé.

Kern van het HR beleid van Nuon blijft het bevorderen van inzetbaarheid, weerbaarheid en marktwaarde van haar medewerkers.

Het sluitstuk van dit beleid is de onderkenning dat dit niet in alle gevallen zal leiden tot herplaatsing op afzienbare termijn van alle medewerkers van wie de bestaande taken vervallen en daarmee onderkent Nuon de wenselijkheid om een sociaal vangnet te bieden voor die gevallen waar niet direct een andere functie, intern of extern, beschikbaar is.

1. Inleiding

Het Sociaal Plan komt tot stand in overleg tussen Nuon enerzijds en de betrokken werknemersorganisaties, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N anderzijds.

In dit Sociaal Plan wordt een aantal sociale uitgangspunten vastgelegd en uitgewerkt, dat zal worden gehanteerd bij organisatieveranderingsprocessen binnen Nuon. Met Nuon wordt bedoeld: nv Nuon, lid van de werkgeversvereniging WENb op wiens werknemers de sector-CAO Energie van toepassing is.

Dit Sociaal Plan wil in de eerste plaats organisatieveranderingsprocessen binnen de onderneming op sociaal verantwoorde wijze faciliteren. Daarom worden hierin zaken in de sfeer van arbeidsvoorwaarden opgenomen. Daarnaast biedt het plan oplossingen voor daaruit ontstane boventalligheid.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing in geval van outsourcing van bedrijfsactiviteiten of bedrijfsonderdelen. Een outsourcingtraject vereist maatwerk. Daarom zal in dergelijke situaties in overleg met de betrokken werknemersorganisaties specifieke overgangsmaatregelen worden overeengekomen.

2. Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin dit Sociaal Plan naar het oordeel van Nuon niet, onvoldoende, dan wel niet in redelijkheid, voorziet zal Nuon een in positieve zin afwijkende, op maat gesneden, individuele regeling treffen.

3. Begripsbepalingen

Werkgever: nv Nuon, lid van de werkgeversvereniging WENb.

Werknemer: de man of vrouw die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gesloten met de werkgever, met uitzondering van leden van de Raad van Bestuur en directeurs.

Passende functie (in- en extern): een functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, opleiding, werk- en denkniveau en beloningsniveau, redelijkerwijs van een werknemer kunnen worden geveerd en waarvan de functionele indeling van de nieuwe functie niet meer dan 1 schaal lager ligt dan die van de oude functie waarin de medewerker werkzaam was.

Plaatsing: het aanbod door werkgever van een functie aan een individuele werknemer.

Salaris: het salarisbegrip als bedoeld in artikel 4.4, lid 2 van de sector-CAO Energie, daaronder begrepen de eindejaarsuitkering

Ongewijzigde functie: een functie waarvan het takenpakket en de verlangde competenties niet in belangrijke mate zijn veranderd.

Gewijzigde functie: een functie waarvan het takenpakket of de verlangde competenties in belangrijke mate zijn veranderd.

Nieuwe functie: een functie waarvan de functie-inhoud in grote mate afwijkt van functies die tot op heden bij werkgever voorkwamen. Dit kan betrekking hebben op zowel de inhoud van de functie als op benodigde attitudes en noodzakelijke competenties.

Competenties: kennis, ervaring en vaardigheden die nodig zijn voor het goed kunnen vervullen van een functie.

Management- en staffuncties: functies die een wezenlijke invloed hebben op het beleid of de uitvoering van het werk van de organisatie of een organisatieonderdeel.

Afspiegelingsbeginsel: bij de plaatsing van werknemers met ongewijzigde functies in de nieuwe organisatieonderdelen zal de leeftijdsopbouw ten opzichte van de oude organisatieonderdelen in grote lijnen behouden blijven. Hierbij zal de leeftijdsopbouw 15 tot en met 24 jaar, 25 tot en met 34 jaar, 35 tot en met 44 jaar, 45 tot en met 54 jaar en 55 jaar en ouder worden aangehouden. Binnen deze groepen geldt dat werknemers met de meeste dienstjaren geplaatst worden. Binnen groepen van minder dan 5 personen wordt dit beginsel niet toegepast.

Anciënniteitsbeginsel: het beginsel waarbij de lengte van het dienstverband (zoals gedefinieerd in de sector-CAO Energie, artikel 4.11, lid 4) bepalend is.

Diensttijd: de door werknemer bij werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd, alsmede de diensttijd onafgebroken doorgebracht bij rechtsvoorgangers van werkgever. Dit

diensttijdbegrip is van toepassing op alle regelingen die in dit Sociaal Plan zijn weergegeven.

Basis werkbegeleidingperiode: (BWBP) de voor iedere boventallig verklaarde werknemer gelijke periode waarin deze door werkgever wordt begeleid bij het vinden van werkzaamheden binnen of buiten de onderneming. De duur van deze periode bedraagt ten hoogste 4 maanden.

Individuele werkbegeleidingperiode: IWBP de na afloop van de BWBP individuele - door leeftijd en diensttijd bepaalde - aanvullende werkbegeleidingperiode waarbinnen een boventallig verklaarde werknemer door werkgever wordt begeleid bij het vinden van werkzaamheden binnen of buiten de onderneming. De duur van deze periode wordt bepaald op grond van de tabel opgenomen in Bijlage 1 behorend bij dit Sociaal Plan.

Toetsingscommissie: de commissie die adviseert 1) op verzoek van werknemer dan wel werkgever over eventuele afwijking van de in het Sociaal Plan vastgestelde termijnen wegens bijzondere individuele omstandigheden, alsmede 2) op verzoek van werknemer of werkgever, over de mate waarin is voldaan aan wederzijdse afspraken als vastgelegd in de werkbegeleidingsovereenkomst. Deze paritair samengestelde commissie bestaat uit drie leden aan te wijzen door de vakorganisaties, drie leden aan te wijzen door de werkgever, onder voorzitterschap van een externe onafhankelijke voorzitter. Geen van de leden van de Toetsingscommissie maakt deel uit van de in Bijlage 3 beschreven Bezwarencommissie. De Toetsingscommissie brengt een gemotiveerd, zwaarwegend, advies uit aan de Raad van Bestuur waarvan de medewerker tegelijkertijd een afschrift ontvangt. Bij vragen met een spoedeisend karakter, bijvoorbeeld in geval van een kennelijk onduidelijke afwijking tijdens de sollicitatieprocedure voor een intern vacant gestelde functie kan de Toetsingscommissie zonder oproep van partijen worden geconsulteerd.

Werkbegeleidingsovereenkomst: de schriftelijk overeengekomen afspraken van een boventallig verklaarde medewerker met het Job Center waarin voor het begeleidingstraject relevante instrumenten, activiteiten en verplichtingen worden vastgelegd na intake voor aanvang van begeleidingstraject.

4. Eén nieuw Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan volgt op het Sociaal Plan Nuon 2006-2007 dat per 1 januari 2008 expireert. Regelingen die op individueel niveau vanuit het sociaal plan Nuon 2006 – 2007 of daaraan voorafgaande Sociale Plannen reeds zijn ingegaan en individuele toezeggingen die door de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd, worden gerespecteerd, zonder dat dit mag leiden tot cumulatie van vergoedingen uit Sociale Plannen. Hiermee wordt bereikt dat voor alle werknemers zoveel mogelijk gelijke voorwaarden gelden.

5. Looptijd en werkingsfeer

5.1. Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2008 en eindigt op 31 december 2010. Indien Nuon als gevolg van Wetgeving voor die datum splitst in een Netwerkbedrijf (NWB) en een Productie - en Leveringbedrijf (PLB) geldt dit sociaal plan onverkort voor de beide bedrijven voor de duur van deze looptijd tenzij partijen een nieuw plan voor de expiratedatum overeenkomen.

Partijen zullen voor afloop van het Sociaal Plan de effecten ervan evalueren. Op grond daarvan zal overleg tussen partijen plaatsvinden over een eventuele verlenging daarvan, al dan niet op dezelfde voorwaarden.

Indien één van de partijen tijdens de duur van dit Sociaal Plan door bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale- hetzij van economische aard¹, zich genoodzaakt ziet elementen uit het Sociaal Plan te heroverwegen, dan zal hierover met de andere partij in overleg worden getreden.

Jaarlijks zal tussen partijen overleg plaatsvinden over de voortgang en effecten van de maatregelen.

5.2. Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers die op 1 januari 2008 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werkgever hebben, of deze hebben verkregen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan. De positie van werknemers die

¹ Gedacht kan worden aan grote fusies of overname door een derde partij.

boventallig zijn geworden vóór de datum van inwerkingtreding van het Sociaal Plan 2004 – 2005 wordt omschreven in bijlage 4 (onder Oudere gedetacheerde werknemers).

6. Het plaatsingsproces

- 6.1 Uitgangspunt bij de plaatsing van werknemers in ongewijzigde functies is het principe “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 competenties moeten beschikken die hen in staat stellen de functie naar behoren te vervullen. Scholing kan hierbij een grote rol spelen.
- 6.2 Indien er voor een ongewijzigde functie meer werknemers aanwezig zijn dan de beschikbare formatieruimte, zal plaatsing geschieden op basis van het afspiegelingsbeginsel of het anciënniteitsbeginsel.
- 6.3 Bij de plaatsing van een werknemer in een gewijzigde functie of nieuwe functie wordt geselecteerd op basis van voldoende kwalitatieve geschiktheid. Hierbij zal tevens worden bezien of de werknemer binnen een redelijke termijn voldoende kwalitatief geschikt kan zijn. Scholing kan hierbij een grote rol spelen.
- 6.4 Indien een kandidaat, die naar het oordeel van Job Center gekwalificeerd is voor een functie, niet door ontvangend management wordt geplaatst kan directeur HRM besluiten tot proefplaatsing over te gaan.
- 6.5 Bij de plaatsing van werknemers in managementfuncties en staffuncties wordt geselecteerd op basis van de specifieke kwaliteitseisen die voor die functies van toepassing zijn.
- 6.6 In afwijking van bovenstaande is het mogelijk van de bovengeschetste procedure af te wijken in overleg met de vakorganisaties indien dat op basis van evenwichtige personeelssamenstelling, behoud van noodzakelijke kennis, continuïteit van bedrijfsvoering of kwalitatieve vereisten gewenst is. De plaatsingsprocedure vormt in dat geval onderdeel van de adviesaanvraag conform artikel 25 van de W.O.R.

7. Begeleidingscommissies

- 7.1. Elk bedrijfsonderdeel heeft een begeleidingscommissie, bestaande uit de directeur van dat bedrijfsonderdeel, een HRM-functionaris en twee leden namens de ondernemingsraad.
- 7.2. De directeur plaatst werknemers in functies van zijn/haar bedrijfsonderdeel nadat hij/zij de gevolgde procedure en het resultaat van het plaatsingsproces besproken heeft met de begeleidingscommissie. De werknemers ontvangen schriftelijk bericht van hun plaatsing c.q. boventalligverklaring.
- 7.3. De taak van de begeleidingscommissie is het toezicht op een zorgvuldige uitvoering van het plaatsingsproces. Uitvoering zelf van het plaatsingsproces is de verantwoordelijkheid van het management en HRM. De begeleidingscommissie bepaalt of sprake is van een ongewijzigde, een gewijzigde, een nieuwe, dan wel een passende functie.

8. Wijziging standplaats als gevolg van reorganisatie

Indien er als gevolg van reorganisatie sprake is van standplaatswijziging met daaraan verbonden toename van de reisafstand woon-werkverkeer, kan naast de aanpassing van de vergoeding voor woon-werkverkeer een verhuiskostenvergoeding worden toegekend conform Bijlage 2. Partijen onderkennen dat regionale binding van werknemers is toegenomen door toenemende arbeidsparticipatie. Uitgangspunt bij standplaatswijziging vormt derhalve dat wordt gestreefd naar zo beperkt mogelijke toename van de reisafstand woon-werkverkeer. Hierbij geldt in beginsel een maximale enkele reisafstand (met de meest doelmatige wijze van vervoer) van 1,5 uur per dag. Ofwel gemiddeld per week op fulltime basis 15 uur, rekening houdend met faciliteiten die het dagelijkse woon-werkverkeer beperken zoals telewerken, overnachten en dergelijke. In voorkomende gevallen zullen, in overleg, maatwerkafspraken worden gemaakt. Binnen dat maximum wordt rekening gehouden met het niveau van de functie en het opleidingsniveau van de werknemer.

Voor werknemers met een werktijd van 4 uur of minder per dag geldt hiervoor een maximale reistijd van meer dan 1 uur per dag enkele reis of gemiddeld per week ten hoogste 1 uur enkele reisafstand per te werken dag.

9. Boventallige werknemers

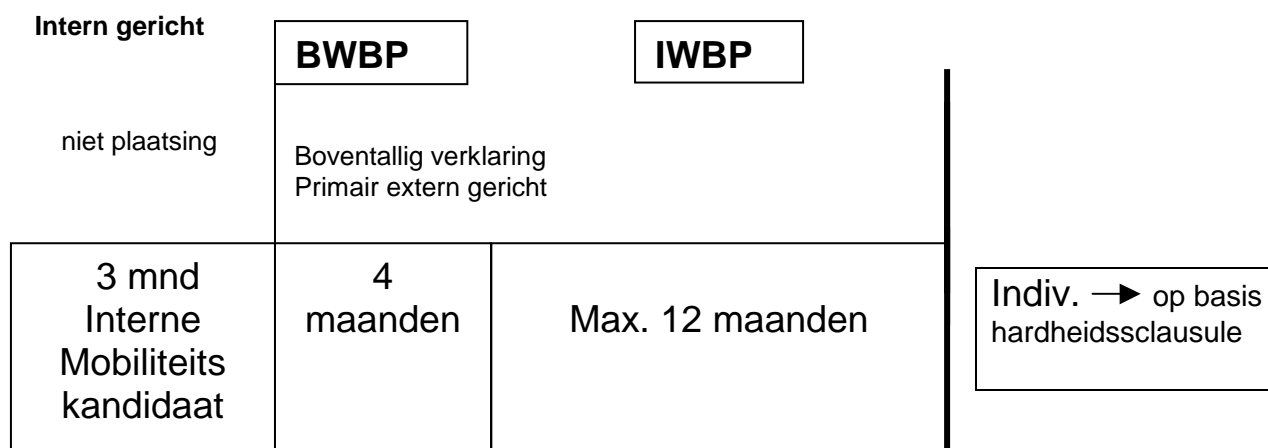
9.1. Boventalligverklaring

Werknemers die niet worden geplaatst, worden onmiddellijk na niet plaatsing aangemeld bij de mobiliteitsorganisatie van het Nuon Resource Center (NRC). Zij worden niet boventallig maar zijn interne mobiliteitskandidaat en worden intern bemiddeld binnen de organisatie naar een passende arbeidsplaats. In deze periode van 3 maanden wordt met inschakeling van de loopbaancoach alle mogelijkheden binnen Nuon verkend om werknemers alsnog intern te herplaatsen om hiermee boventalligheid te voorkomen. Eerst 3 maanden na de datum van hun niet-plaatsing wordt men, indien geen passende plek gevonden is, boventallig verklaard en geplaatst bij JobCenter. Hierbij wordt alle zorgvuldigheid betracht en worden begeleidingsmogelijkheden (zoals de Arbo-dienst en bedrijfsmaatschappelijk werk) in acht genomen. Werknemers die boventallig worden ontvangen daarvan schriftelijk bericht.

9.2. Basis werkbegeleidingsperiode (BWBP) en individuele werkbegeleidingsperiode (IWBP)

Werkgever biedt boventallig verklaarde werknemers gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan desgewenst gedurende maximaal vier maanden Basis WerkBegeleidingsPeriode (BWBP) aanspraak op begeleiding bij het vinden van ander werk primair buiten de onderneming. Indien na afloop van de BWBP de werknemer nog niet is geplaatst in een andere functie gaat deze over naar de IWBP.

Totale duur werkbegeleidingsperiode gevisualiseerd:



Boventallig verklaarde werknemers worden in ruime mate in de gelegenheid gesteld om zich te richten op het vinden van werk. Tijdelijke detachering door de werkgever binnen of buiten de onderneming gedurende de periode van boventalligheid is mogelijk, mits er sprake is van een bijdrage aan een concreet en duurzaam arbeidsperspectief (bijvoorbeeld ingeval van een proeftijd of tijdelijke aanstelling voorafgaande aan een vaste benoeming). Indien de omvang van de detachering gelijk is aan de volledige omvang van de arbeidsovereenkomst (volledige contractueel overeengekomen arbeidsduur) met Nuon wordt voor de duur van de detachering, de werkgeleiding voor die periode opgeschort.

Indien boventallige werknemers solliciteren op een functie *binnen* de onderneming hebben zij, bij voldoende geschiktheid, voorrang bij plaatsing in de functie.

Werknemers die niet direct geplaatst worden zijn verplicht aantoonbaar actief mee te werken aan en ook zelf activiteiten te ontplooiën voor het vinden van ander werk. Samen met de niet geplaatste werknemer en de ingeschakelde loopbaancoach wordt binnen een periode van 3 maanden van niet plaatsing voor de boventalligverklaring onderzocht of een van de volgende mogelijkheden aanwezig is tot (her)plaatsing *binnen* de onderneming:

- het vervullen van openstaande vacatures;
- het vervullen van een functie die nu nog vervuld wordt door een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of door een uitzendkracht;

- het verrichten van werkzaamheden die tot de kernactiviteiten van werkgever behoren en die nu nog door derden worden verricht;
- al dan niet tijdelijke plaatsing of detachering mits deze wezenlijk bijdraagt aan een concreet en duurzaam arbeidsperspectief in overleg met de loopbaancoach;
- heeft het onderzoek geen zicht op een functie *binnen* de onderneming opgeleverd, dan wordt tevens een outplacementprocedure voor *externe* plaatsing gestart

Na de 3 maanden periode wordt een werknemer voor wie geen passende interne functie is gevonden boventallig. De werknemer wordt dan aangemeld bij JobCenter. Na afronding van de intakefase wordt in overleg tussen werkgever en de betrokken werknemer dan een pakket van maatregelen afgesproken en schriftelijk vastgelegd in de werkbegeleidingsovereenkomst die moet leiden tot het vinden van een passende functie.

Hierbij kan onder meer gedacht worden aan:

- het volgen van een sollicitatietraining;
- outplacementbegeleiding;
- het volgen van een gerichte opleiding die de kans op een passende functie sterk vergroot;
- inschrijving bij wervingsbureaus en het CWI;
- begeleiding bij sollicitaties;
- tijdelijke detachering, teneinde na te kunnen gaan of een functie passend is of indien een proeftijd van toepassing is voor ten hoogste 6 maanden;
- detachering gedurende maximaal 4 jaar voorafgaand aan de "FPU/FUR spijleeftijd" indien betrokkene 56 jaar is op 1 januari 2006 en aan de overige voorwaarden tot gebruikmaking van het overgangsrecht FPU/FUR wordt voldaan.

De begeleiding van de boventallig verklaarde werknemer eindigt zodra de maximale werkbegeleidingsperiode is verstreken. De werkbegeleidingsperiode eindigt tussentijds:

- als de werknemer zich in onvoldoende mate inzet voor het vinden en accepteren van ander werk buiten/binnen de onderneming;
- als voor afloop van de periode alle schriftelijk overeengekomen herplaatsingsmogelijkheden zijn benut en zijn uitgeput.

Tegen het einde van of na tussentijdse beëindiging van de BWBP dan wel de IWBP wordt na verkregen toestemming van de directeur CWI² door werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd³ met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

De werknemer kan verzoeken het moment van beëindiging na WBP op te schorten in verband met de opname van levensloopverlof. De werkgever zal een dergelijk verzoek in beginsel honoreren voor de duur van ten hoogste een jaar.

9.3. Detachering oudere werknemers

Boventallig verklaarde werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1950 én vallen onder het overgangsrecht FPU/FUR hebben eveneens de verplichtingen genoemd in 9.2, maar zij worden bij aanvaarding van werk binnen of buiten de onderneming tijdelijk desgewenst daar gedetacheerd. Zulks op voorwaarde dat dit mogelijk is voor tenminste 75% van hun werktijd en 50 % van de loonkosten van hun oude functionele schaal en voor zover deze werknemers uitzicht hebben op bovenvermeld prepensioen op basis van het geldende overgangsrecht op het moment van detachering. Gedurende de detachering wordt betrokken werknemer aangemerkt als zijnde geplaatst voor de duur van de detachering.

9.4. Detachering overige werknemers

Boventallig verklaarde werknemers die per de datum van hun boventalligverklaring niet vallen onder het overgangsrecht FPU/FUR hebben de mogelijkheid om gedurende maximaal 6 kalendermaanden bij wijze van proef elders te worden gedetacheerd, voorafgaand aan de definitieve overgang. Zulks indien detachering naar het oordeel van werkgever een reële bijdrage levert aan de mogelijkheid een functie te aanvaarden buiten de onderneming,

² Onder omstandigheden kan ook worden gekozen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de bevoegde Kantonrechter.

³ Danwel door de Kantonrechter worden ontbonden.

De Toetsingscommissie kan ingeval van bijzondere persoonlijke individuele omstandigheden adviseren in afwijking van de onder 9.3. en 9.4. beschreven normering met betrekking tot detachering.

9.5. Begeleiding na uitdiensttreding

Indien de boventallige werknemer binnen twee jaar na uitdiensttreding, buiten zijn schuld of toedoen werkloos raakt en de nieuwe werkgever niet in begeleiding voorziet, kan die voormalige werknemer aanspraak maken op de onder 9.2 bedoelde werkbegeleiding en wel gedurende ten hoogste 6 maanden. Daarbij wordt niet het dienstverband met Nuon hersteld, maar is wel de werkbegeleiding als bedoeld onder 9.2 beschikbaar.

9.6. Begeleiding na beëindiging dienstverband

Medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst (in verband met boventaligheid in het kader van dit Sociaal Plan) door opzegging is beëindigd buiten hun toedoen hebben na het einde van het dienstverband op hun verzoek aanspraak op een aanvullende periode van een jaar externe begeleiding door middel van outplacement. Nuon stelt daarvoor beschikbaar:

- een budget van ten hoogste € 7.500,- voor outplacement
- een budget van ten hoogste € 2.500,- voor opleiding/training ter bevordering van de inzetbaarheid.

Bovenstaande middelen worden uitsluitend ten behoeve van bovengenoemde doelen beschikbaar gesteld en kunnen niet financieel worden gemaakt in het kader van de ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 9.10.

9.7. Keuze aanvaarding minder belastende functie

Een oudere medewerker die gedurende de werkbegeleiding periode niet tijdig uitzicht ontwikkelt op herplaatsing in een passende functie en geen kansrijke positie heeft op de (interne/externe) arbeidsmarkt, kan verzoeken om in aanmerking te komen voor een interne minder belastende functie. Het betreft dan niet een passende functie. Het verzoek zal getoetst worden aan de criteria zoals opgenomen in het Bedrijfsprotocol Nuon (art. 2.8). Een dergelijk herplaatsing kan alleen aan de orde zijn op basis van vrijwilligheid en met wederzijds goedvinden.

In bijzondere situaties kan een gemotiveerd verzoek tot aanvaarding van een minder belastende functie worden gedaan dat niet volledig voldoet aan de in het Bedrijfsprotocol Nuon benoemde uitgangspunten. Afwijking van die uitgangspunten moet objectief te rechtvaardigen zijn.

9.8. Outplacement

Voor een boventalig verklaarde werknemer kan werkgever desgewenst op kosten van werkgever een outplacementprocedure starten. De keus voor een eventueel in te schakelen bureau en de duur van outplacement worden in onderling overleg vastgesteld.

9.9. Opleidingsfaciliteiten

Voor boventalig verklaarde werknemers zal een doeltreffend opleidingsinstrumentarium aanwezig zijn, 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. Ingeval is vastgesteld, dat aanvullende opleiding een voorwaarde is, dan wel een reële bijdrage levert voor het verkrijgen van werk, worden de concrete opleidingsinstrumenten, waaronder om-her-en bijscholing, specifiek vastgelegd in de werkbegeleidingsovereenkomst.

9.10. Starten eigen onderneming

Indien een boventalig verklaarde werknemer na ontslagname een eigen onderneming wil starten, kan werkgever aanvullende mogelijkheden bieden, zoals een renteloze lening, een bankgarantie, een percentage inkomenssuppletie en/of een schenking van materiaal of goederen. 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 (onafhankelijke) adviesorganisatie als uitgangspunt gehanteerd worden. De beslissing over toekenning en omvang ligt bij werkgever.

9.11. Kantonrechtersformule en werkbegeleidingsperiode

9.11.1. Werkgever berekent op het moment van boventalligverklaring van een werknemer, maar na afloop van de 3 maanden periode als bedoeld in punt 9.2, de grootte van de door werkgever bruto uit te keren kantonrechterformule.

Deze formule luidt: $A \times B \times C$, waarbij:

- A = het aantal "gewogen" dienstjaren bij werkgever, waarbij leeftijdsjaren tot 40 jaar voor 1 tellen, leeftijdsjaren tussen 40 en 50 voor 1½ tellen en leeftijdsjaren vanaf 50 jaar voor 2 tellen.
- B = het salaris per maand (zoals gedefinieerd onder artikel 3 van dit sociaal plan).
- C = correctiefactor (bij schuldloos ontslag is de factor 1).

9.11.2. De werknemer die niet is geplaatst krijgt gedurende een periode van 3 maanden bedenktijd voor het maken van de volgende keus bij boventalligverklaring:

- a. na de bedenktijd ontslag nemen en afzien van het gebruik van de onder 9.2 omschreven werkbegeleidingsperiode. Deze werknemer ontvangt het bedrag van de kantonrechterformule, verhoogd met de factor 25 %. Door zelf ontslag te nemen heeft de werknemer geen aanspraak op een uitkering conform de Werkloosheidswet.
- b. Indien een werknemer geboren vóór 1 januari 1950, kiest voor vertrek op eigen verzoek, geldt het gestelde onder a. Daarbij wordt het bedrag van de uitkering gemaximeerd op het niveau dat nodig is voor het realiseren van een FUR/FPU uitkering en wel op 80 % van de FUR grondslag (*) tot aan de voor de werknemer geldende spilleeftijd voor vroegpensioen en op 70 % gedurende de jaren vanaf die spilleeftijd tot 65 jaar. Indien een medewerker geboren ná 1 januari 1950 dan wel in dienst getreden na 1 april 1997 kiest voor vertrek op eigen verzoek, wordt het bedrag van de uitkering gemaximeerd op het bedrag dat nodig is voor het realiseren van een ABP Keuzepensioen of een andere vroegpensioenvoorziening uit eerdere sociale plannen, en daarvoor betaalde premies door Nuon, en wel op 80% van het salaris per 1 januari van het jaar voorafgaand aan vertrek over de periode tot 61 jaar en 70% gedurende de jaren vanaf 61 jaar tot 65 jaar.

Voor zover de berekende uitkering daartoe voldoende ruimte laat zal over de periode vanaf vertrek tot aan spilleeftijd tevens pensioenopbouw worden ingekocht via Loyalis.

Bij het bepalen van de door werkgever te storten koopsom zullen individueel bijgespaarde premies buiten beschouwing blijven.

- c. het in aanmerking komen voor de onder 9.2 omschreven werkbegeleidingsperiode. Bij ontslagname gedurende de periode van werkbegeleiding ontvangt deze werknemer het bedrag van de kantonrechterformule, verminderd met 50 % van het salaris dat is genoten gedurende de verstreken periode van de werkbegeleiding.
- d. Indien onverhoopt aan het einde van de werkbegeleidingsperiode geen plaatsing is gerealiseerd wordt het dienstverband beëindigd als beschreven onder 9.2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontvangt deze werknemer 50 % van de eventueel nog resterende kantonrechters formule, uit te betalen op een door hem aan te geven wijze. De werknemer heeft vervolgens in beginsel aanspraak op een uitkering conform de Werkloosheidswet en de aanvulling daarop op basis van hoofdstuk 18 van de sector-CAO Energie. Het bedrag van de ontslaguitkering wordt gemaximeerd op het niveau dat nodig is voor het realiseren van een ABP Keuzepensioen van 70% gedurende de jaren tussen het aflopen van de WW uitkering tot 65 jaar.

Indien deze werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende de looptijd van de (bovenwettelijke) WW-uitkering alsnog een functie buiten Nuon aanvaardt, wordt een stimuleringspremie toegekend. Die premie wordt afgeleid van het bedrag dat de werknemer bij beëindiging van het dienstverband is toegekend en wel bij het vinden van werk in het eerste jaar van werkloosheid 100 %, in het tweede jaar 75 %, in het derde jaar 50 % en in het vierde jaar 25 % van dat bedrag. De premie wordt eerst toegekend na ommekomst van een eventuele proeftijd of uitzendperiode, naar rato van de omvang van het dienstverband en zal worden verrekend indien het recht op aanvulling van de bovenwettelijke WW herleeft.

9.12. Verhuiskostenvergoeding

Indien een boventallig verklaarde werknemer een functie aanvaardt buiten de onderneming 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 op grond van de sector-CAO Energie, zal het verschil door werkgever worden aangevuld.

9.13. Sollicitatieverlof

Indien een boventallig verklaarde werknemer buiten de onderneming solliciteert, zal hem/haar sollicitatieverlof worden toegekend voor het op uitnodiging voeren van sollicitatiegesprekken

10. Salarisgaranties

10.1 Werknemers die als gevolg van reorganisatie een functie aanvaarden waaraan een lager maximumschaalsalaris is verbonden, komen in aanmerking voor een salarisgarantie en wel als volgt.

Werknemers die op 31 mei 1999 in dienst waren van werkgever en die op grond van het Sociaal Plan Nuon-ENW een salarisgarantie hadden, behouden het schriftelijk aan hen toegekende salaris, inclusief salarisperspectief, tenzij sprake is van niet goed functioneren.

10.2 Dit salaris, inclusief salarisperspectief, volgt de loonvorming op grond van de sector-CAO Energie.

Werknemers die op of na 1 juni 1999 in dienst kwamen van werkgever en die op grond van het Sociaal Plan Nuon een salarisgarantie verkrijgen behouden het schriftelijk aan hen toegekende salaris, exclusief salarisperspectief, tenzij sprake is van niet goed functioneren. Dit salaris, exclusief salarisperspectief, volgt de loonvorming op grond van de sector-CAO Energie.

10.3 Indien de medewerker vrijwillig kiest voor gebruikmaking van artikel 9.7 van het Sociaal Plan hebben de garanties geen betrekking op de beperkingen als beschreven in Bedrijfsprotocol Nuon art. 2.8.lid b en d.

10.4 Werknemers die een salarisgarantie hebben en die als gevolg van reorganisatie geen of in geringere mate wachtdienst en/of ploegendienst meer verrichten, al dan niet als gevolg van aanvaarding van een andere functie, ontvangen niet langer een vergoeding voor het verrichten van die dienst en komen in aanmerking van een afbouwvergoeding conform de sector-CAO Energie, dan wel het Bedrijfsprotocol Nuon.

11. Bezwaren

Indien een werknemer zich niet kan verenigen met de toepassing van het Sociaal Plan kan hij bezwaar maken conform de regels gesteld in Bijlage 3.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 20 december 2007.

nv Nuon,
partij te ener zijde,

De in aanmerking komende vakorganisaties,
partij te andere zijde,

Frans Duynstee,
directeur HRM

ABVAKABO FNV,
Fred Bos

CNV Publieke Zaak,
Theo Quist

VMHP-N,
Otto Hoole

Bijlage 1

Maximale duur Werk Begeleidingsperiode na boventalligverklaring (exclusief de drie maanden interne mobiliteitskandidaat).

IWBP tabel	Diensttijd									
Leeftijd	< 3 dienstjaren		3 - 5 dienstjaren		5 < 10 dienstjaren		10 < 15 dienstjaren		> 15	
Duur	IWBP	Totaal	IWBP	Totaal	IWBP	Totaal	IWBP	Totaal	IWBP	Totaal
< 30 jaar	0	4	3	7	4	8	5	9	-	-
30 t/m 34	3	7	4	8	5	9	6	10	7	11
35 t/m 39	4	8	5	9	6	10	7	11	8	12
40 t/m 44	6	10	7	11	8	12	9	13	10	14
45 en ouder	8	12	9	13	10	14	11	15	12	16
Toetsings- commissie	Eventueel periode van verlenging Individuele Werkbegeleidingsperiode op grond van hardheidsclausule									

- Duur IWBP in maanden
- Duur Totaal = duur BWBP + IWBP

Bijlage 2

Vergoeding bij standplaatswijziging wegens reorganisatie.

Reizen

- Gedurende 3 jaar na standplaatswijziging als gevolg van reorganisatie, waarbij er sprake is van een grotere afstand woning-werk, behoudt de werknemer de bestaande vergoeding voor woon-werkverkeer.
- Grotere afstanden worden op de meest doelmatige wijze - door gebruik van het openbaar vervoer of door middel van carpooling - afgelegd. De vergoeding vindt plaats op basis van een OV-kaart 1^e klas. Voor zover noodzakelijk komen parkeerkosten voor P&R gedurende deze periode eveneens voor vergoeding in aanmerking bij combinatie van eigen vervoer en O.V..
- Indien dit niet mogelijk is en betrokkene moet gebruik maken van eigen vervoer, ontvangt de werknemer voor de door standplaatswijziging ontstane meerkilometers gedurende drie jaar een brutovergoeding conform de geldende bedrijfsregeling dienstreizen.
- Na afloop van het 3^e jaar wordt de vergoeding woon-werkverkeer gebaseerd op de nieuwe afstand woonplaats-standplaats berekend conform de dan van toepassing zijnde regeling woon-werkverkeer.
- Reistijd gedurende de periode van 3 jaar voorafgaand aan verhuizing geldt niet als werktijd.

Verhuizen

Ingeval van verhuizing na standplaatswijziging wordt een verhuiskostenvergoeding toegekend conform de sector CAO Energie (met een maximum van € 10.000,-).

Voorwaarde voor toepassing van deze verhuisregeling is, dat de afstand nieuwe standplaats - oude woonplaats groter is dan 50 km, de afstand nieuwe woonplaats - nieuwe standplaats kleiner is dan 20 km en de toename van de reistijd woon-werk door de nieuwe standplaats tenminste 30 minuten per enkele reis bedraagt.

Bijlage 3

Bezwarenprocedure

- 11.1. Indien een werknemer zich niet kan verenigen met de toepassing van het Sociaal Plan kan hij binnen vier weken na ontvangst van het besluit, zijn bezwaar kenbaar maken bij de directeur van het bedrijfsonderdeel waar hij werkzaam is. De directeur wint advies in bij de begeleidingscommissie en stelt binnen 4 weken na indiening van het bezwaar betrokkene van het besluit in kennis.
Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het besluit van de directeur kan hij binnen 4 weken na ontvangst van het besluit bezwaar indienen bij de Raad van Bestuur.
- 11.2. Alvorens de Raad van Bestuur op dit bezwaarschrift beslist, zal deze advies inwinnen van de bezwarencommissie van werkgever, hierna te noemen de bezwarencommissie.
- 11.3. De bezwarencommissie bestaat uit 1 door de directie aan te wijzen lid, 1 door de vakorganisaties aan te wijzen lid, alsmede 1 door die leden gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke voorzitter. Tevens kunnen plaatsvervangers worden aangewezen
- 11.4. Een adviesaanvraag zal door de directie binnen één week na ontvangst van het bezwaarschrift schriftelijk bij de bezwarencommissie worden ingediend.
- 11.5. De bezwarencommissie stelt een datum en plaats vast voor de behandeling van een adviesaanvraag en maakt deze aan de werknemer en aan de directie bekend. De betrokken werknemer en werkgever worden door de bezwarencommissie gehoord. De werknemer kan zich hierbij door een derde doen bijstaan. De hoorzitting vindt plaats binnen 6 weken na ontvangst van de adviesaanvraag.
- 11.6. De zitting en beraadslagingen van de bezwarencommissie zijn niet openbaar.
- 11.7. De leden van de bezwarencommissie zijn verplicht hetgeen aan hen als zodanig ter kennis wordt gebracht, geheim te houden.
- 11.8. Bij haar beraadslagingen betreft de bezwarencommissie alle door haar voor het uitbrengen van een verantwoord advies noodzakelijk geachte aspecten. Partijen zijn verplicht alle door de bezwarencommissie gevraagde relevante inlichtingen en gegevens te verstrekken.
- 11.9. De bezwarencommissie brengt een met redenen omkleed advies uit, en wel binnen 4 weken na de zitting, tenzij deze termijn met instemming van partijen wordt gewijzigd. Het advies wordt gelijktijdig aan de werknemer en aan de directie ter kennis gesteld.
- 11.10. De directie is gehouden binnen 4 weken na ontvangst van het advies een beslissing te nemen. Van bedoelde beslissing wordt onder vermelding van redenen onverwijld aan de werknemer per aangetekende brief kennis gegeven.
- 11.11. Van de genoemde termijnen kan door de bezwarencommissie met redenen omkleed worden afgeweken.

Bijlage 4

Algemeen

1. Uitgangspunt is dat nieuw beleid geldt voor alle werknemers en dus ook voor werknemers geplaatst bij JobCenter
2. Als datum voor de duur van de BWBP en IWBP geldt datum boventalligheid. Sinds die datum is men immers onder begeleiding van JobCenter geplaatst in het kader van werken aan werk.

Arbeidsongeschikte werknemers

1. Ziekte vormt op zichzelf geen grond voor opschorting van de werkbegeleidingsgarantie maar de werkgever kan daarvan in positieve zin afwijken op advies van de Toetsingscommissie.
2. Werknemers in een afkeuringstraject worden in de gelegenheid gesteld het keuringstraject geheel te doorlopen en de uitkomst daarvan af te wachten.
3. Voor zover er sprake is van restcapaciteit zal de werkbegeleidingsgarantie eerst ingaan na vaststelling van de mate van arbeidsgeschiktheid en het soort arbeid.

Oudere gedetacheerde werknemers 50+ voor 1/1/2004.

1. Oudere werknemers die zijn gedetacheerd **op** 1/1/04 zullen gedetacheerd werkzaam blijven voor zover de mate van detachering tenminste 75 % van hun arbeidsduur bedraagt en de terugverdien capaciteit 50 % van de loonkosten.
2. De duur van de werkbegeleidingsgarantie wordt gedurende de detachering opgeschort.
3. Indien de detachering wordt beëindigd loopt de WBP door. Indien werknemers binnen hun WBP opnieuw werk vinden wordt de detachering gecontinueerd.
4. Ook als de volledige periode van WBP voorbij is en de lopende detachering wordt beëindigd dan wordt een gedetacheerde werknemer alsnog 3 maanden in de gelegenheid gesteld een nieuw plek te vinden ondersteund door Job Center.
5. Indien ook in deze aanvullende periode geen arbeidsplaats wordt gerealiseerd zal de arbeidsovereenkomst alsnog worden beëindigd

Werknemers langer dan 10 maanden in bemiddeling bij JobCenter

1. Alle situaties van werknemers die niet bemiddelbaar zijn om redenen van sociale, medische of psychische gesteldheid en evenmin een afkeuringprocedure doorlopen of zijn afgekeurd, zullen zo spoedig mogelijk door de Toetsingscommissie worden beoordeeld, waarbij individueel een trajectplan wordt geadviseerd. De commissie adviseert zowel over de inhoud als de duur van het traject.
2. Indien een werknemer niet meewerkt aan het oplossen van de onderliggende problematiek en daarmee onbemiddelbaar blijft kan de arbeidsovereenkomst ook binnen de WBP periode worden beëindigd.

Hardheidsclausule

1. Indien de werknemer het niet eens is met de toepassing van bovengenoemde uitvoeringsregels of zich niet zorgvuldig behandeld acht kan hij bezwaar aantekenen bij de directeur HRM.
2. Indien toepassing van het algemeen uitgangspunt onevenredig nadelig uitvalt kan deze in positieve zin afwijken al dan niet na advisering van de toetsingscommissie.
3. Dit laat onverlet de normale regels rond bezwaar en beroep bij de Bezwarencommissie als beschreven in Bijlage 3.