

SOCIAAL PLAN WESTLAND ENERGIE

Partijen:

1. de naamloze vennootschap N.V. Holding Nutsbedrijf Westland, gevestigd en kantoorhoudende te (2685 AP) Poeldijk aan de Nieuweweg 1 (de "Holding");
2. de besloten vennootschap Westland Energie Beheer B.V., gevestigd en kantoorhoudende te (2685 AP) Poeldijk aan de Nieuweweg 1 ("WEB");
3. de besloten vennootschap Westland Energie Services B.V., gevestigd en kantoorhoudende te (2685 AP) Poeldijk aan de Nieuweweg 1 ("WES");
4. de besloten vennootschap Westland Energie Infrastructuur B.V., gevestigd en kantoorhoudende te (2685 AP) Poeldijk aan de Nieuweweg 1 ("WEI");
5. de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid ABVAKABO FNV, gevestigd en kantoorhoudende te (2713 HA) Zoetermeer aan de Boerhaavelaan 1 ("FNV");
6. de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid CNV Publieke Zaak, gevestigd en kantoorhoudende te (2517 KH) 's-Gravenhage aan de Carnegielaan 1 ("CNV").

Overwegingen:

- De Holding is voornemens haar commerciële activiteiten te verkopen, hoofdzakelijk bestaande uit enerzijds het leveren van gas en elektriciteit aan tuinbouwbedrijven, kleine bedrijven en huishoudens en anderzijds het leveren van diverse specialistische producten en diensten aan tuinbouwbedrijven (de "Commerciële Activiteiten").
- De verkoop van de Commerciële Activiteiten betekent onder meer dat het aandelenkapitaal in WES door WEB aan een derde (de "Koper") zal worden verkocht (de "Aandelenverkoop").
- Werknemers van WES zullen ook na de Aandelenverkoop werkzaam blijven bij WES.
- De activiteiten die WEB uitvoert ten behoeve van WEI vormen geen onderdeel van de Aandelenverkoop. WEI blijft na de Aandelenverkoop een dochtervennootschap van WEB.
- WES en WEI hebben na de Aandelenverkoop een volwaardige bezetting nodig om hun activiteiten te kunnen voortzetten. Om die reden wordt ook het deel van de onderneming van WEB, dat de activiteiten van WES ondersteunt, verkocht aan de Koper. Naar verwachting zullen daartoe op het moment van de Aandelenverkoop ongeveer 35 werknemers van WEB overgaan naar WES.

- Daarbij beoogt het Sociaal Plan nadelige gevolgen die voor werknemers ontstaan als direct gevolg van de Aandelenverkoop zoveel mogelijk te beperken, ongeacht of het werknemers van WEB, WES of WEI betreft.
- In beginsel zal het aantal arbeidsplaatsen niet omlaag gaan ten gevolge van de Aandelenverkoop, zodat ook na de Aandelenverkoop voor iedere werknemer voldoende werk beschikbaar is.
- Het Sociaal Plan is vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 2.3 en 2.4 Raam-CAO Energie- en Nutsbedrijven 2005-2007.

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

1. Werkingssfeer

1.1. Het Sociaal Plan is van toepassing op:

- (i) werknemers van (de rechtsoptvolgers van) WEB, WES en WEI;
- (ii) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
- (iii) van wie de functie of de standplaats (a) als gevolg van de Aandelenverkoop of (b) in verband met de integratie van de Commerciële Activiteiten bij de Koper:
 - is vervallen;
 - komt te vervallen; of
 - wijzigt.

1.2. Voor de toepassing van het Sociaal Plan wordt geen onderscheid gemaakt tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden.

1.3. Bestuurders en/of directieleden van WEB, WES en WEI zijn uitgesloten van de werking van het Sociaal Plan.

2. Begripsbepalingen

2.1. Onder “werknemer” of “werknemers” moet hierna worden verstaan: de werknemer(s) op wie het Sociaal Plan van toepassing is.

2.2. Onder “werkgever” moet hierna worden verstaan: de respectieve werkgever van de werknemer(s).

2.3. Onder “salaris” moet hierna worden verstaan: het salaris zoals bedoeld in artikel 3.1.2 lid 2 Sector-CAO Distributie 2005-2007.

2.4. Onder “salarisschaal” moet hierna worden verstaan: de salarisschaal als bedoeld in artikel 3.1.1 Sector-CAO Distributie 2005-2007, waarin de werknemer op 1 januari 2007 is ingedeeld.

- 2.5. Onder “huidige functie” moet hierna worden verstaan: de functie die de werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever uitoefent op 1 januari 2007.
- 2.6. Onder “zwaartepunt van de werkzaamheden” moet hierna worden verstaan: het zwaartepunt van de werkzaamheden, dat verhoudingsgewijs wordt vastgesteld aan de hand van de besteding door de werknemer van zijn arbeidstijd aan werkzaamheden ten behoeve van WEI respectievelijk WES.
- 2.7. Onder “reistijd” moet hierna worden verstaan: de kortst mogelijke dagelijkse enkele reistijd, in uren uitgedrukt, die de werknemer redelijkerwijze nodig heeft, gegeven het (de) door hem gebruikte vervoersmiddel(en), teneinde op de meest efficiënte wijze te reizen van Poeldijk naar zijn standplaats of vice versa respectievelijk van zijn woning naar de plaats waar hem scholing wordt aangeboden of vice versa. De reistijd wordt, voor de toepassing van artikel 12, vastgesteld aan de hand van enerzijds de meest actuele versie van de routeplanner “*Easy Travel Pro*”, indien en voorzover de werknemer met de auto reist, en anderzijds de meest actuele versie van de routeplanner van de REISinformatiegroep B.V. (zoals beschikbaar op de *website* “9292ov.nl”), indien en voorzover de werknemer met het openbaar vervoer reist. De reistijd wordt, voor de toepassing van artikel 11, enkel vastgesteld aan de hand van de meest actuele versie van de routeplanner “*Easy Travel Pro*”.
- 2.8. Onder “passende functie” moet hierna worden verstaan:
- (i) iedere functie van maximaal één organieke schaal lager dan de huidige functie;
 - (ii) waarvan de werkzaamheden gelijkwaardig zijn aan die van de huidige functie en redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen, rekening houdend met kennis, opleiding, vaardigheden en ervaring van de werknemer;
 - (iii) waaronder inbegrepen functies die een wijziging (kunnen) meebrengen van werktijden; en
 - (iv) waaronder inbegrepen functies die een wijziging (kunnen) meebrengen van standplaats, met dien verstande dat de standplaats gelegen moet zijn binnen of op een cirkel met als middelpunt Poeldijk en als uiterste grens het centrum van ‘s-Hertogenbosch, met inachtneming van artikel 6.3, tenzij de werknemer voorafgaand schriftelijk instemt met de standplaatswijziging.
- 2.9. Onder “onvrijwillig boventallig verklaarde werknemer” moet hierna worden verstaan:
- a. de werknemer die door de werkgever “onvrijwillig boventallig” wordt verklaard uit hoofde van artikel 9.5; of
 - b. de werknemer:

- (i) van wie de, overeenkomstig het Sociaal Plan, aan hem aangeboden en door hem aanvaarde functie ten gevolge van een standplaatswijziging na die aanvaarding niet langer passend is als bedoeld in artikel 2.8(iv); en
 - (ii) aan wie de werkgever geen andere passende functie (meer) kan aanbieden.
- 2.10. Onder “boventallig verklaarde werknemer” moet hierna worden verstaan: de werknemer die door de werkgever “boventallig” wordt verklaard uit hoofde van artikel 9.7.

3. Looptijd

- 3.1. De looptijd van het Sociaal Plan bedraagt drie jaar en gaat in op de ondertekeningsdatum van het Sociaal Plan.
- 3.2. Op de dag dat de looptijd van het Sociaal Plan verstrijkt, eindigt het Sociaal Plan van rechtswege, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist.
- 3.3. Na ommekomst van de looptijd van het Sociaal Plan vervallen alle aanspraken uit hoofde van het Sociaal Plan, zodat het Sociaal Plan derhalve geen nawerking heeft.

4. Inkomen en werk

- 4.1. De werkgever garandeert al haar werknemers gedurende de looptijd van het Sociaal Plan ten minste:
 - (i) een salaris dat in financiële zin gelijk is aan het salaris van hun huidige functie; en
 - (ii) een totaalpakket van arbeidsvoorwaarden dat in financiële zin gelijk is aan de arbeidsvoorwaarden van hun huidige functie.
- 4.2. De werkgever zal gedurende de looptijd van het Sociaal Plan al haar werknemers een passende functie aanbieden, in eerste instantie binnen de onderneming dan wel – indien en voorzover zulks niet mogelijk is – buiten de onderneming door middel van het outplacementtraject als bedoeld in artikel 17.

5. Geen cumulatie van aanspraken

- 5.1. Het Sociaal Plan is in beginsel een aanvulling op de arbeidsovereenkomst van de werknemer, de Raam-CAO Energie- en Nutsbedrijven 2005-2007, de Sector-CAO Distributie 2005-2007, bedrijfsregelingen en andere op de arbeidsovereenkomst toepasselijke regelingen, met dien verstande dat:
 - (i) de werknemer nimmer recht heeft op cumulatie van enerzijds een aanspraak uit hoofde van het Sociaal Plan en anderzijds een aanspraak uit hoofde van (één of meerdere van) de voornoemde regelingen die soortgelijk is aan de eerstgenoemde aanspraak;

- (ii) een aanspraak uit hoofde van (één of meerdere van) de voornoemde regelingen die financieel of anderszins gunstiger is voor de werknemer, dan een soortgelijke aanspraak uit hoofde van het Sociaal Plan exclusief in de plaats treedt van de laatstgenoemde aanspraak, behoudens artikel 5.2; en
 - (iii) een aanspraak uit hoofde van het Sociaal Plan die financieel of anderszins gunstiger is voor de werknemer, dan een soortgelijke aanspraak uit hoofde van (één of meerdere van) de voornoemde regelingen, exclusief in de plaats treedt van de laatstgenoemde aanspraak, behoudens artikel 5.3.
- 5.2. Artikel 5.1(ii) laat onverlet dat de werkgever overeenkomstig artikel 9.8 een werknemer ontslag kan verlenen zonder aanspraak op de voorzieningen in verband met werkloosheid zoals bepaald in Hoofdstuk 4 van de Raam-CAO Energie- en Nutsbedrijven 2005-2007.
- 5.3. Artikel 5.1(iii) laat onverlet het recht van de werknemer om te kiezen voor een bepaalde aanspraak uit hoofde van de voornoemde regelingen, indien en voorzover hij overeenkomstig het bepaalde in die regelingen en het bepaalde in het Sociaal Plan recht heeft op die aanspraak en met dien verstande dat de werknemer door die keuze onherroepelijk en onvoorwaardelijk afstand doet van een soortgelijke aanspraak uit hoofde van het Sociaal Plan.
- 5.4. Aanspraken toegekend aan de werknemer door de rechter in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer strekken in mindering op aanspraken uit hoofde van het Sociaal Plan.

6. Uitgangspunten plaatsing

- 6.1. Het plaatsen van werknemers van WEB verloopt volgens de volgende uitgangspunten, een en ander met inachtneming van hetgeen verder in het Sociaal Plan is bepaald en uitgewerkt:
 - (i) mens volgt werk;
 - (ii) behoud van passend werk; en
 - (iii) werknemers moeten niet worden gestimuleerd om op onterechte gronden een redelijk functieaanbod te weigeren.
- 6.2. Werknemers van WES zullen na de Aandelenverkoop in hun huidige functie werkzaam en geplaatst blijven bij WES.
- 6.3. De huidige standplaats van werknemers van WES en van werknemers van WEB, die overeenkomstig het Sociaal Plan zullen overgaan naar WES, zal tot 1 juli 2008 niet door de werkgever eenzijdig worden gewijzigd, anders dan binnen het Stadsgewest Haaglanden (bestaande uit de gemeenten Den Haag, Rijswijk, Leidschendam-Voorburg, Wasse-

naar, Zoetermeer, Delft, Pijnacker-Nootdorp, Westland en Midden-Delfland). Vanaf 1 juli 2008 kan de werkgever de standplaats van de werknemer eenzijdig wijzigen met inachtneming van artikel 2.8(iv), in welk geval de functie nog steeds passend is en geen sprake is van een nieuw functieaanbod. Een standplaatswijziging buiten het Stadsgewest Haaglanden zal tenminste drie maanden, voorafgaand aan de ingangsdatum van die wijziging, schriftelijk door de werkgever aan de werknemer worden medegedeeld.

7. Plaatsingsplan

- 7.1. De werkgever stelt aan de hand van een formatieplan, zoals ter advies voorgelegd aan haar ondernemingsraad, een plaatsingsplan op dat bepaalt welke van de werknemers van WEB op het moment van de Aandelenverkoop werkzaam en geplaatst zullen worden bij WES en welke van hen werkzaam en geplaatst zullen blijven bij WEB (het "Plaatsingsplan").
- 7.2. Voor een bepaald aantal werknemers van WEB, zoals in Bijlage A gemarkeerd met "7.2", geldt het volgende:
 - (i) de werknemers, zoals vermeld in Bijlage A, die nu (of in de toekomst) in overwegende mate hun arbeidstijd (zullen) besteden aan werkzaamheden ten behoeve van WEI en van wie het zwaartepunt van de werkzaamheden dientengevolge bij WEI ligt, zullen na de Aandelenverkoop werkzaam en geplaatst blijven bij WEB; en
 - (ii) de werknemers, zoals vermeld in Bijlage A, die nu (of in de toekomst) in overwegende mate hun arbeidstijd (zullen) besteden aan werkzaamheden ten behoeve van WES en van wie het zwaartepunt van de werkzaamheden dientengevolge bij WES ligt, zullen na de Aandelenverkoop werkzaam en geplaatst worden bij WES.
- 7.3. Voor werknemers, zoals gemarkeerd in Bijlage A met "7.3", houdt het Plaatsingsplan zoveel als mogelijk rekening met alle van de volgende factoren:
 - (i) de mate waarin het huidige dan wel toekomstige zwaartepunt van de werkzaamheden kan worden vastgesteld;
 - (ii) het waarborgen van de continuïteit van WEI en WES na de Aandelenverkoop;
 - (iii) het waarborgen van de juiste verhouding van enerzijds kennis, opleiding, vaardigheden en ervaring en anderzijds personele capaciteit in de personeelsbestanden van WEI en WES na de Aandelenverkoop;
 - (iv) de kennis, opleiding, vaardigheden, takenpakket en ervaring van de werknemer;
 - (v) de passendheid van de aan te bieden functie;

- (vi) de persoonlijke voorkeur van de werknemer, in het bijzonder zijn bereidheid tot eventuele verhuizing; en
 - (vii) de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, in het bijzonder omstandigheden die de werknemer (doen) binden aan een bepaalde regio.
- 7.4. De werkgever zal per individueel geval bovenvermelde factoren naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid tegen elkaar afwegen.
- 7.5. Het Plaatsingsplan bepaalt tevens welke functie aan deze werknemers wordt aangeboden. De aangeboden functie kan ofwel de huidige functie zijn, ofwel een andere passende functie, indien de huidige functie niet meer beschikbaar is.
- 7.6. De werkgever zal trachten iedere werknemer – als bedoeld in 7.2 en 7.3 – zoveel als mogelijk te plaatsen overeenkomstig zijn persoonlijke voorkeur, indien en voorzover een andere werknemer met een uitwisselbare functie overeenkomstig zijn persoonlijke voorkeur kan worden geplaatst op de functie van de eerstbedoelde werknemer en vice versa. De werkgever zal in een dergelijk geval bepalen of sprake is van uitwisselbaarheid van functies.

8. Functieaanbod

- 8.1. De werkgever zal aan de hand van het Plaatsingsplan aan iedere desbetreffende werknemer per persoonlijke brief een voorlopig functieaanbod doen. Het voorlopig functieaanbod wordt gedaan uiterlijk een maand nadat de Holding de naam van de Koper publiekelijk bekend heeft gemaakt, mits de Ondernemingsraad van Westland Energie (de "OR") een positief advies heeft gegeven over het Sociaal Plan voordat die maand verstreken is, dan wel – bij gebreke van een (tijdig) positief advies van de OR over het Sociaal Plan – mits:
- a. de OR te kennen heeft gegeven geen bezwaar te hebben tegen de uitvoering van het Sociaal Plan door de werkgever; of
 - b. de opschortingstermijn van een maand als bedoeld in artikel 25 lid 6 WOR is verstreken, tenzij de OR te kennen heeft gegeven afstand te doen van die termijn.
- 8.2. De brief bevat:
- (i) de functiebenaming;
 - (ii) de afdeling of plaats binnen de organisatie;
 - (iii) de organieke functiebeschrijving van de aangeboden functie, indien de aard van de werkzaamheden van de aangeboden functie wijzigen ten opzichte van de aard van de werkzaamheden van de huidige functie;

- (iv) de organieke waardering van de aangeboden functie, of de salarisschaal, indien de aangeboden functie ongewijzigd is;
 - (v) het salaris met de bijbehorende, op de individuele werknemer toegesneden, arbeidsvoorwaarden;
 - (vi) de zienswijze van de werkgever op het zwaartepunt van de werkzaamheden van de individuele werknemer; en
 - (vii) de standplaats, onverminderd het recht van de werkgever uit hoofde van artikel 6.3.
- 8.3. De werkgever zal uiterlijk zeven kalenderdagen na de dag van verzending van de brief, het voorlopig functieaanbod bespreken met iedere werknemer. In het gesprek zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld om zijn zienswijze te geven op het voorlopig functieaanbod en in het bijzonder het zwaartepunt van zijn werkzaamheden. De werkgever en de werknemer zullen overeenstemming trachten te bereiken over het zwaartepunt van de werkzaamheden van de werknemer. In het gesprek zal – indien noodzakelijk – mede aandacht zijn voor eventuele opleidingseisen en een eventueel bijbehorend ontwikkelingstraject.
- 8.4. De werkgever zal schriftelijk verslag doen van het gesprek en een afschrift daarvan aan de werknemer doen toekomen uiterlijk zeven kalenderdagen na de dag van het gesprek.
- 8.5. De werkgever zal uiterlijk zeven kalenderdagen na de dag van verzending van het gespreksverslag aan de werknemer per persoonlijke brief een definitief functieaanbod doen met inachtneming van artikel 8.2.

9. Acceptatie, weigering en bezwaar functieaanbod

- 9.1. De werknemer kan:
- a. het functieaanbod accepteren;
 - b. het functieaanbod weigeren door bezwaar te maken;
 - c. het functieaanbod weigeren zonder bezwaar te maken; of
 - d. niet reageren op het functieaanbod.
- 9.2. Een werknemer accepteert het functieaanbod door de brief uiterlijk zeven kalenderdagen na de dag van ontvangst van de brief ondertekend te retourneren aan de werkgever.
- 9.3. Een werknemer kan uiterlijk zeven kalenderdagen na de dag van ontvangst van de brief bezwaar maken tegen het functieaanbod door een bezwaarschrift te verzenden naar de Bezwaarcommissie, zoals bedoeld in artikel 10.

- 9.4. Indien de Bezwaarcommissie het bezwaar van de werknemer gegrond acht, komt het gedane functieaanbod te vervallen en zal de werkgever uiterlijk zeven kalenderdagen na de datum van de beslissing van de Bezwaarcommissie een nieuw functieaanbod aan de werknemer doen. De artikelen 8.5 en 9 zijn dan opnieuw van toepassing.
- 9.5. Indien de werkgever geen mogelijkheden (meer) heeft om een nieuw functieaanbod te doen, zal zij de werknemer “onvrijwillig boventallig” verklaren en de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis stellen.
- 9.6. De werkgever zal de werknemer gedwongen aanwijzen in de aangeboden functie, indien:
- a. de Bezwaarcommissie het bezwaar van de werknemer tegen het functieaanbod afwijst;
 - b. de werknemer het functieaanbod weigert, doch geen bezwaar aantekent bij de Bezwaarcommissie; of
 - c. de werknemer niet reageert op het functieaanbod, terwijl vaststaat dat hij daarvan kennis heeft genomen, althans redelijkerwijs kennis daarvan had kunnen nemen.
- 9.7. Indien de werknemer de aanwijzing niet opvolgt, zal de werkgever de werknemer “boventallig” verklaren en hem daarvan schriftelijk in kennis stellen.
- 9.8. De “boventallig” verklaarde werknemer zal overeenkomstig artikel 14 door de werkgever worden ontslagen zonder aanspraak op de in het Sociaal Plan geregelde voorzieningen, evenals de voorzieningen in verband met werkloosheid zoals bepaald in Hoofdstuk 4 van de Raam-CAO Energie- en Nutsbedrijven 2005-2007.

10. Bezwaarcommissie en -procedure

- 10.1. De werkgever zal een Bezwaarcommissie instellen.
- 10.2. De Bezwaarcommissie zal bestaan uit de volgende drie leden en de volgende drie plaatsvervangende leden:
- (i) een door de werkgever aan te wijzen lid en een plaatsvervangend lid;
 - (ii) een door FNV en CNV gezamenlijk aan te wijzen lid en een plaatsvervangend lid; en
 - (iii) een door de vorige twee leden gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke voorzitter en een plaatsvervangende onafhankelijke voorzitter.
- 10.3. De werkgever, FNV en CNV zullen uiterlijk op 20 januari 2007 elkaar de namen en functies van de door hen respectievelijk geselecteerde leden en plaatsvervangende leden schriftelijk meedelen. De werkgever, FNV en CNV zullen voor de samenstelling van de

Bezwaarcommissie enkel personen selecteren, waarvan de beschikbaarheid gedurende – in ieder geval – de maanden februari en maart 2007 ruim voldoende gewaarborgd is.

- 10.4. De Bezwaarcommissie beslist exclusief over alle geschillen terzake de plaatsingsprocedure als bedoeld in de artikelen 7 t/m 9, onverminderd de bevoegdheid van de rechter in alle overige geschillen.
- 10.5. Bezwaarschriften worden ingediend door de werknemer. Bezwaarschriften worden aangetekend verzonden naar de afdeling Personeel & Organisatie (“P&O”) van de werkgever.
- 10.6. Een bezwaarschrift bevat ten minste een duidelijke beschrijving van de gronden waarop het bezwaar steunt en de beslissing die van de Bezwaarcommissie wordt gevraagd.
- 10.7. Bezwaarschriften die geen daadwerkelijk en concreet geschil betreffen tussen werkgever en werknemer, evenals ongemotiveerde bezwaarschriften zullen niet door de Bezwaarcommissie in behandeling worden genomen. Tevens behandelt de Bezwaarcommissie bezwaarschriften alleen op individuele basis.
- 10.8. De Bezwaarcommissie zal na ontvangst van het bezwaarschrift zo spoedig mogelijk een afschrift daarvan zenden aan de werkgever. De werkgever zal uiterlijk zeven kalenderdagen na de dag van ontvangst van het afschrift een verweerschrift indienen bij de Bezwaarcommissie.
- 10.9. Om te komen tot een besluit kunnen werknemer en werkgever gelijktijdig worden gehoord door de Bezwaarcommissie. De Bezwaarcommissie zal van iedere hoorzitting schriftelijk verslag maken en een afschrift daarvan verstrekken aan de werkgever en de werknemer. Werknemer en werkgever zullen voorafgaand aan de hoorzitting tijdig alle relevante informatie verstrekken aan de Bezwaarcommissie. Een afschrift van de verstrekte informatie ligt voor de werkgever en de werknemer ter inzage bij de afdeling P&O.
- 10.10. De leden van de Bezwaarcommissie beslissen bij meerderheid van stemmen en als goede mensen naar billijkheid.
- 10.11. De Bezwaarcommissie zal de (on)gegrondheid van een bezwaarschrift terzake een functieaanbod als bedoeld in artikel 8 uitsluitend toetsen met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 6 en 7.
- 10.12. De Bezwaarcommissie komt binnen veertien kalenderdagen na de dag van ontvangst van het verweerschrift tot het al dan niet gegrond verklaren van het door de werknemer aangetekend bezwaar. In afwijking van de vorige zin, komt de Bezwaarcommissie binnen zeven kalenderdagen na de dag van ontvangst van het verweerschrift tot het al dan niet gegrond verklaren van het door de werknemer aangetekend bezwaar, indien het bezwaar zich richt tegen een plaatsing overeenkomstig artikel 7.2.

- 10.13. De Bezwaarcommissie zal het door haar genomen besluit voorzien van een schriftelijke motivatie. De Bezwaarcommissie brengt werkgever en werknemer gelijktijdig bij brief op de hoogte van het genomen besluit.
- 10.14. De zittingen en de aan de Bezwaarcommissie beschikbaar gestelde informatie zijn niet openbaar. Leden van de Bezwaarcommissie verplichten zich al de aan haar ter beschikking gestelde en verzamelde informatie jegens derden geheim te houden.
- 10.15. De werkgever en de werknemer kunnen zich door een raadsman doen bijstaan of vertegenwoordigen. De Bezwaarcommissie kan van de werkgever en de werknemer verlangen dat zij in persoon verschijnen.
- 10.16. Een beslissing van de Bezwaarcommissie is een finaal en bindend advies in de zin van artikel 7:900 BW.
- 10.17. De in dit artikel bepaalde bezwaarprocedure treedt – indien en voorzover mogelijk uit hoofde van wet, CAO en dergelijke – exclusief in de plaats van enig andere eventueel toepasselijke bezwaar- en/of beroepsprocedure.

11. Standplaatswijziging

- 11.1. De reistijd die de werknemer nodig heeft om de afstand af te leggen tussen Poeldijk en het centrum van 's-Hertogenbosch wordt voor de compensatie, zoals bepaald in dit artikel, fictief vastgesteld op twee uur, met uitzondering van de reistijd als bedoeld in artikel 11.3.
- 11.2. Voor iedere werknemer die wijzigt van standplaats buiten het Stadsgewest Haaglanden geldt het volgende:
 - (i) de werknemer zal, indien en voorzover hij reist met zijn privéauto en/of het (2^e klasse) openbaar vervoer, voor rekening van de werkgever de maximaal, overeenkomstig fiscale wet- en regelgeving, toegestane vergoeding per kilometer ontvangen ter compensatie van de reiskosten gedurende de looptijd van het Sociaal Plan;
 - (ii) de werknemer zal, ter compensatie van de totale reistijd per dag (dat wil zeggen: zowel reistijd heen als reistijd retour), naar zijn keuze ontvangen, mits toegestaan op grond van arbeidstijdenregelgeving:
 - a. ofwel vergoeding in geld als bedoeld in artikel 11.6, voor iedere dag dat de werknemer gereisd heeft naar zijn (gewijzigde) standplaats;
 - b. ofwel vergoeding in tijd als bedoeld in artikel 11.7;
 - c. ofwel arbeidsduurverkorting als bedoeld in artikel 11.8;

of een combinatie van (a), (b), en/of (c), waarbij het maximum van de combinatie nooit meer zal zijn dan de Reistijdfactor als bedoeld in artikel 11.5, met dien verstande dat indien een bepaalde keuze niet toegestaan wordt op grond van arbeidstijdenregelgeving, de werknemer een andere keuze zal maken, doch geen recht heeft op compensatie in enig andere vorm dan voormeld.

(iii) de werknemer zal, indien hij verhuist, voor rekening van de werkgever een verhuiskostenvergoeding ontvangen, zoals bepaald in Hoofdstuk 10 van de Sector-CAO Distributie 2005-2007, op voorwaarde dat na verhuizing de nieuwe afstand woon-werk korter is en maximaal 25 kilometer bedraagt gedurende de looptijd van het Sociaal Plan. Na verhuizing als hier bedoeld, vervalt de compensatieregeling als bedoeld in artikel 11.2(ii).

- 11.3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “Breuk” verstaan: de reistijd, die de werknemer nodig heeft om de afstand af te leggen tussen Poeldijk en zijn gewijzigde standplaats, gedeeld door: de reistijd, die de werknemer nodig heeft om de afstand af te leggen tussen Poeldijk en het centrum van 's-Hertogenbosch.
- 11.4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “Berekeningsgrondslag” verstaan: de uitkomst van de vermenigvuldiging van de Breuk, als bedoeld in artikel 11.3, met vier, met een maximale uitkomst van vier.
- 11.5. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “Reistijdfactor” verstaan: de Berekeningsgrondslag, als bedoeld in artikel 11.4, minus één, met een minimum van nul.
- 11.6. De vergoeding in geld wordt vastgesteld door de Reistijdfactor, als bedoeld in artikel 11.5, te vermenigvuldigen met het kale bruto uurloon (dat wil zeggen: 1/165 van het schaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage). De vergoeding in geld is een kostenvergoeding waarover door de werknemer geen rechten (inclusief doch niet uitsluitend: pensioen en vakantietoelage) worden opgebouwd.
- 11.7. De vergoeding in tijd wordt genoten door de Reistijdfactor, als bedoeld in artikel 11.5, in mindering te brengen op de dagelijkse reguliere arbeidsduur van de werknemer.
- 11.8. De arbeidsduurverkorting wordt genoten door de Reistijdfactor, als bedoeld in artikel 11.5, bij gelijkblijvende dagelijkse reguliere arbeidsduur van de werknemer, te beschouwen als opbouw van dagelijkse uren ten behoeve van arbeidsduurverkorting.

12. Scholing

- 12.1. Met inachtneming van Hoofdstuk 12 van de Sector-CAO Distributie 2005-2007, de Regeling Studiefaciliteiten Westland Energie en het bepaalde in dit artikel, zal de werknemer, al dan niet op zijn verzoek, door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld – dan wel redelijkerwijs kunnen worden verplicht – tot het volgen van scholing, indien:

- a. het functieaanbod dat de werknemer overeenkomstig artikel 8 heeft ontvangen van de werkgever een andere dan de huidige functie betreft, waarvoor scholing benodigd is; of
 - b. de werkgever een scholing in voorkomende gevallen redelijkerwijze noodzakelijk acht.
- 12.2. De werkgever stelt vast of – en zo ja: in hoeverre – scholing voor de werknemer benodigd is en welke scholing (opleiding, cursus, of anderszins) voor de werknemer benodigd is.
- 12.3. Alle kosten van de scholing als bedoeld in artikel 12.1 en artikel 12.2, inclusief de ten behoeve van die scholing benodigde reis- en verblijftijd, komen gedurende de looptijd van het Sociaal Plan volledig voor rekening van de werkgever.
- 12.4. Indien en voorzover gedurende de looptijd van het Sociaal Plan scholing alleen in werktijd mogelijk is, zal deze onder werktijd plaatsvinden.

13. Mobiliteitspremie

- 13.1. Werknemers van WES, evenals werknemers van WEB die overeenkomstig het Sociaal Plan zullen overgaan naar WES, hebben recht op een eenmalige mobiliteitspremie die zij uiterlijk op 30 november 2007 van WES zullen ontvangen, onder de (ontbindende) voorwaarde dat zij op 1 november 2007 nog steeds in dienst zijn bij WES.
- 13.2. De mobiliteitspremie is opgebouwd uit een vast deel en een variabel deel.
- 13.3. Het vaste deel van de mobiliteitspremie geldt als invulling van de Regeling Variabele Beloning 2007 en bedraagt EUR 1200 bruto voor werknemers met een fulltime dienstverband. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt het vaste deel van de mobiliteitspremie naar evenredigheid vastgesteld in verhouding tot een fulltime dienstverband.
- 13.4. Het variabele deel van de mobiliteitspremie bestaat uit het bedrag dat ontstaat door een kwart van het laatstverdiende bruto maandsalaris van de werknemer te vermenigvuldigen met het aantal volle kalenderjaren dat de werknemer in de periode van 1 januari 2000 tot 1 januari 2007 fulltime in dienst is geweest bij de werkgever. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt het variabele deel van de mobiliteitspremie naar evenredigheid vastgesteld in verhouding tot een fulltime dienstverband.

14. Boventallig

- 14.1. De werkgever kan een “boventallig” verklaarde werknemer op non-actief stellen.
- 14.2. De werkgever zal de “boventallig” verklaarde werknemer het outplacementtraject als bedoeld in artikel 17 aanbieden, op voorwaarde dat de werknemer daaraan voorafgaand

onherroepelijk en onvoorwaardelijk schriftelijk instemt met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op de vroegst mogelijke datum, doch met inachtneming van de voor die werknemer geldende opzegtermijn.

- 14.3. De werkgever zal het dienstverband van de “boventallig” verklaarde werknemer als bedoeld in artikel 14.2 zo spoedig mogelijk (doen) beëindigen door opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst, indien:
- a. hij uitdrukkelijk weigert in te stemmen met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst; of
 - b. hij niet binnen zeven kalenderdagen reageert op een verzoek van de werkgever om in te stemmen met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, terwijl vaststaat dat hij daarvan kennis heeft genomen, althans redelijkerwijs kennis daarvan had kunnen nemen
- 14.4. In verband met de toepassing van artikel 4.2.2 lid 2 Raam-CAO Energie- en Nutsbedrijven 2005-2007 wordt de “boventallig” verklaarde werknemer geacht een redelijk aanbod van passende arbeid te hebben geweigerd waardoor hij vrijwillig werkloos is geworden.
- 14.5. De “boventallig” verklaarde werknemer heeft uitdrukkelijk geen recht op de volgende voorzieningen:
- (i) de voorzieningen in verband met werkloosheid zoals bepaald in Hoofdstuk 4 van de Raam-CAO Energie- en Nutsbedrijven 2005-2007, ingevolge artikel 14.4; en
 - (ii) de vertrekpremie zoals bedoeld in artikel 16.

15. Onvrijwillig boventallig

- 15.1. De werkgever zal de “onvrijwillig boventallig” verklaarde werknemer de volgende voorzieningen aanbieden:
- (i) een keuzemogelijkheid tussen ofwel de voorzieningen in verband met werkloosheid zoals bepaald in Hoofdstuk 4 van de Raam-CAO Energie- en Nutsbedrijven 2005-2007 ofwel de vertrekpremie als bedoeld in artikel 16; en
 - (ii) het outplacementtraject als bedoeld in artikel 17.
- 15.2. Het outplacementtraject als bedoeld in artikel 17 en de vertrekpremie als bedoeld in artikel 16 worden aangeboden, op voorwaarde dat de werknemer daaraan voorafgaand onherroepelijk en onvoorwaardelijk schriftelijk instemt met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op de dag dat het outplacementtraject eindigt.

- 15.3. De werkgever zal het dienstverband van de “onvrijwillig boventallig” verklaarde werknemer als bedoeld in artikel 15.2 zo spoedig mogelijk (doen) beëindigen door ontbinding van de arbeidsovereenkomst, indien:
- a. hij uitdrukkelijk weigert in te stemmen met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst; of
 - b. hij niet binnen zeven kalenderdagen reageert op een verzoek van de werkgever om in te stemmen met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, terwijl vaststaat dat hij daarvan kennis heeft genomen, althans redelijkerwijs kennis daarvan had kunnen nemen.
- 15.4. De werkgever zal, indien zij om ontbinding verzoekt van de arbeidsovereenkomst van de in artikel 15.3 bedoelde werknemer, in haar verzoekschrift vermelden dat de werknemer geen verwijt treft terzake van de beëindiging van zijn dienstverband, onverminderd de rechten van de werknemer op basis van het Sociaal Plan.

16. Vertrekpremie

- 16.1. De vertrekpremie wordt vastgesteld volledig in overeenstemming met de Landelijke Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters over de Hoogte van de Vergoeding bij Ontbinding van de Arbeidsovereenkomst, zoals in werking getreden op 1 januari 1997 en sindsdien gewijzigd (de “Kantonrechtersformule”), doch met inachtneming van het volgende:
- (i) als beloning (factor B) wordt beschouwd: het bruto maandsalaris als bedoeld in artikel 2.3 dat de werknemer laatstelijk bij de werkgever verdiende;
 - (ii) de Kantonrechtersformule wordt op neutrale wijze (factor C=1) toegepast; en
 - (iii) als peildatum van de berekening van de vertrekpremie geldt de datum waarop de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd.
- 16.2. De vertrekpremie is een afkoopsom als bedoeld in artikel 4.4.3 Raam-CAO Energie- en Nutsbedrijven 2005-2007, waardoor komt te vervallen het recht op de voorzieningen in verband met werkloosheid zoals bepaald in Hoofdstuk 4 van de Raam-CAO Energie- en Nutsbedrijven 2005-2007.
- 16.3. Eventuele financiële aanspraken, die de werknemer heeft terzake de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, uit hoofde van wet, CAO, of anderszins strekken in mindering op de vertrekpremie. Onder dergelijk financiële aanspraken worden in ieder geval begrepen financiële aanspraken die de werknemer heeft uit hoofde van de (overgangs)regeling Flexibele Pensioen Uitkering (FPU) en de Flexibele Uittredings Regeling (FUR), indien en voorzover die aanspraken (zouden kunnen) ontstaan gedurende de looptijd van het Sociaal Plan. Onder dergelijke financiële aanspraken worden niet begre-

pen de wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen waarop de werknemer eventueel aanspraak maakt.

17. Outplacement

- 17.1. De werkgever zal per individuele werknemer een vergoeding, zoals berekend overeenkomstig artikel 17.5, ter beschikking stelling ten behoeve van een outplacementtraject (de "outplacementvergoeding").
- 17.2. De werkgever zal per individuele werknemer de opdracht tot outplacement verstrekken aan een outplacementbureau naar haar keuze, onder mededeling van het voor die werknemer toepasselijke maximumbedrag, zijnde de outplacementvergoeding. De werkgever zal de facturen terzake van outplacement op haar naam laten stellen.
- 17.3. Kosten van overschrijding van de outplacementvergoeding, indien en voorzover uitdrukkelijk verzocht door de werknemer, zijn voor rekening en risico van de werknemer.
- 17.4. De outplacementvergoeding is niet bedoeld als (een aanvulling op) een ontslagvergoeding, doch zal uitsluitend worden aangewend voor outplacement, opleiding en training.
- 17.5. De outplacementvergoeding is gelijk aan het bedrag dat ontstaat door het aantal dienstjaren van een werknemer te vermenigvuldigen met EUR 2.000, doch bedraagt minimaal EUR 4.000 en maximaal EUR 10.000.
- 17.6. De duur van het outplacementtraject is maximaal zes maanden.

18. Sollicitatie

- 18.1. Indien als gevolg van de Aandelenverkoop nieuwe vacatures ontstaan bij WEB, WES en/of WEI, dan staat het iedere werknemer vrij hierop te solliciteren alsof het interne vacatures betreft, gedurende het eerste jaar van de looptijd van het Sociaal Plan.
- 18.2. De werkgever zal nieuwe organieke functies met de vereisten aan de werknemers kenbaar maken middels de daartoe bestemde publicatieborden.
- 18.3. Alleen indien terzake van kennis, vaardigheden en competenties onvoldoende geschikte kandidaten binnen de onderneming aanwezig zijn, zal door de werkgever externe werving plaats vinden.

19. Individuele regeling

- 19.1. De werkgever behoudt zich het recht voor om naar eigen inzicht in voorkomende gevallen een individuele regeling te treffen met een werknemer, als aanvulling op het Sociaal Plan, indien het specifieke karakter en de bijzondere aard van de situatie van die werknemer dit noodzakelijk maakt, een en ander gewaardeerd naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

20. Hardheidsclausule

- 20.1. De werkgever kan in individuele gevallen afwijken van de bepalingen in het Sociaal Plan in een voor de werknemer gunstige zin, indien:
- a. toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke of ongewenste situatie;
of
 - b. sprake is van een situatie waarin het Sociaal Plan niet voorziet.

Gezien en in tweevoud getekend voor akkoord:

N.V. Holding Nutsbedrijf Westland
voor deze:
functie:
te:
op:

Westland Energie Beheer B.V.
voor deze
functie:
te:
op:

Westland Energie Services B.V.
voor deze:
functie:
te:
op:

Westland Energie Infrastructuur B.V.
voor deze
functie:
te:
op:

ABVAKABO FNV
voor deze:
functie:
te:
op:

CNV Publieke Zaak
voor deze:
functie:
te:
op: