Sociaal Plan ENGIE Services Nederland NV 2019

HOOFDSTUK 1 – ALGEMENE BEPALINGEN EN UITGANGSPUNTEN

1.1 – Achtergrond

Dit Sociaal Plan is de uitkomst van de onderhandelingen met de betrokken Vakorganisaties zoals die op 22 januari 2019 zijn afgerond en heeft tot doel eventuele Reorganisaties/herstructureringen, met als gevolg vermindering van de personeelsbezetting binnen de betreffende bedrijven, optimaal en sociaal verantwoord te laten verlopen en het aantal gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te beperken.

Dit Sociaal Plan laat de verplichtingen van ENGIE Services Nederland NV ingevolge artikel 9 van de CAO Technisch Installatiebedrijf, Metaal & Techniek, onverlet. ENGIE Services Nederland NV zal er naar streven collectieve ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen.

1.2 – Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2019 en eindigt op 31 december 2019. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan, die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van in gang gezette procedures, blijven van kracht voor de Werknemer ten aanzien van wie dit Sociaal Plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd is verstreken.

In geval van ingrijpende wijzigingen (zoals bedrijfseconomische omstandigheden en wijzigingen in wet- en regelgeving) die bij onverkorte instandhouding van dit Sociaal Plan tot onaanvaardbare gevolgen zouden leiden, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele wijziging van dit Sociaal Plan, gericht op het vinden van een aanvaardbare oplossing.

1.3 – Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is –binnen de werkingssfeer van de CAO Technisch Installatiebedrijf, Metaal & Techniek– van toepassing op alle werknemers van ENGIE Services Nederland NV en/of (één van) haar dochtervennootschappen, die op de Aanzegdatum op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam zijn bij ENGIE Services Nederland NV en die een mededeling hebben ontvangen, dat hun arbeidsplaats als gevolg van een Reorganisatie/herstructurering komt te vervallen (de "Aanzegging").

1.4 – Hardheidsclausule

In de gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties zal ENGIE Services Nederland NV, al dan niet op verzoek van de Werknemer, in voor de Werknemer positieve zin van dit Sociaal Plan afwijken. Een afwijzende beslissing van ENGIE Services Nederland NV kan door de Werknemer worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie. De procedure als bedoeld in Bijlage 1 bij dit Sociaal Plan is van toepassing.

HOOFDSTUK 2 – DEFINITIES

Aanzegdatum	De datum waarop de mondelinge Aanzegging is gedaan, dan wel de dagtekening van het schriftelijke bericht, waarin de Aanzegging wordt medegedeeld.
Aanzegging	De mededeling die aan de Werknemer is gedaan, inhoudende dat zijn arbeidsplaats als gevolg van een reorganisatie/herstructurering komt te vervallen.
Begeleidingscommissie	De commissie die bevoegd is bindend te oordelen over de uitvoering van de regels van dit Sociaal Plan, als nader geregeld in Bijlage 1 bij dit Sociaal Plan. Deze commissie bestaat uit twee door de Vakorganisaties aangewezen leden, waarvan één lid een lid van de COR is, en twee door de Werkgever aangewezen leden.
Boventallig	Boventallig is de Werknemer wiens arbeidsplaats als gevolg van een reorganisatie/herstructurering komt te vervallen en die is aangezegd.
Dienstjaren	Alle dienstjaren die op de Aanzegdatum door de Werknemer zonder onderbreking zijn doorgebracht bij één van de leden van de ENGIE Services Nederland groep of hun rechtsvoorganger(s), inclusief de dienstjaren waarin dezelfde werkzaamheden bij werkgever zijn verricht als uitzendkracht/inlener, direct voorafgaande aan indiensttreding. Schriftelijke bewijslast ligt bij Werknemer.
ENGIE Services Nederland groep	ENGIE Services Nederland NV en de in Nederland gevestigde ondernemingen waarvan ENGIE Services Nederland NV alle aandelen houdt.
Groep ENGIE	Alle ondernemingen die op het moment van de Aanzegdatum tot de Nederlandse bedrijven van de groep ENGIE behoren.
Kantonrechtersformule	Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters, zoals vastgesteld in de plenaire vergadering van de Kring van kantonrechters d.d. 8 november 1996, laatstelijk gewijzigd 30 oktober 2008 ('de nieuwe kantonrechtersformule').
Leeftijd	De leeftijd van de Werknemer op de Aanzegdatum, tenzij in dit Sociaal Plan uitdrukkelijk anders is bepaald.
Maandsalaris	Het voor de Werknemer geldende bruto maandsalaris op de Aanzegdatum. Voor Werknemers (formeel) in dienst van ENGIE Services Nederland NV en werkzaam bij (één van) de dochterbedrijven geldt het geldende maandsalaris op de Aanzegdatum inclusief harmonisatietoeslag PT1, vaste toeslag, 50+ korting, eventuele vaste Ploegentoeslag en vermeerderd met vakantietoeslag**.**
Opzegtermijn	De voor Werkgever in acht te nemen termijn van opzegging.
Peildatum	Voor het berekenen van de ontslagvergoeding geldt als peildatum voor de Leeftijd en Dienstjaren de Leeftijd en Dienstjaren op de Aanzegdatum.

Ploegentoeslag	De gemiddelde toeslag die aan de Werknemer, die in ploegendienst heeft gewerkt, is betaald in de 12 maanden direct voorafgaand aan de aanzegdatum. De ploegentoeslag maakt onderdeel uit van het Maandsalaris, als de Werknemer gedurende de 12 maanden direct voorafgaand aan de Aanzegdatum zonder onderbreking in ploegendienst heeft gewerkt en ploegentoeslag heeft ontvangen. Een onderbreking van minder dan 14 dagen waarin geen ploegentoeslag is ontvangen, wordt buiten beschouwing gelaten. De ploegentoeslag maakt ook onderdeel uit van het Maandsalaris als (deels) gedurende de 12 maanden direct voorafgaand aan de Aanzegdatum ploegentoeslag in verband met een afbouwregeling is ontvangen omdat minimaal 12 maanden werkzaamheden in een ploegendienst zijn verricht.
Reorganisatie/herstructurering	Een wijziging in de organisatie wegens bedrijfseconomische omstandigheden waardoor noodzakelijkerwijs arbeidsplaatsen komen te vervallen.
Transitievergoeding	Vergoeding op basis van artikel 7:673-673d BW.
Uitvoeringsregels	Actuele versie van de Uitvoeringsregels UWV, Ontslag om bedrijfseconomische redenen.
Vakorganisaties	De bij dit Sociaal Plan betrokken vakorganisaties, te weten: FNV, CNV Vakmensen en De Unie.
Vergoeding	De vergoeding die bij het einde van het dienstverband door Werkgever wordt betaald aan Werknemer. De berekeningswijze van de Kantonrechtersformule dient als uitgangspunt voor de berekening van de Vergoeding. Het deel van de Vergoeding dat boven de wettelijke Transitievergoeding uitkomt, wordt beschouwd als een toeslag. Het geheel van Transitievergoeding en toeslag vormt samen de Vergoeding.
Werkgever	De formele Werkgever van de Werknemer, zijnde wederpartij bij de arbeidsovereenkomst en zijnde één van de leden van de ENGIE Services Nederland groep.
Werknemer	Een Werknemer die op de aanzegdatum op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van één van de leden van de ENGIE Services Nederland groep. Daar waar in de tekst van dit Sociaal Plan 'hij' staat, kan ook 'zij' gelezen worden en waar 'zijn' staat, kan ook 'haar' gelezen worden.

HOOFDSTUK 3 – AANZEGGING EN BEMIDDELING

3.1 – Selectiecriteria
Bij de bepaling van welke Werknemers de arbeidsplaats komt te vervallen, worden de selectiecriteria van de Uitvoeringsregels van het UWV toegepast.

3.2 – Procedure aanzegging
De boventallige Werknemer wordt op de Aanzegdatum mondeling geïnformeerd over het voornemen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De inhoud van dit gesprek wordt schriftelijk bevestigd. Indien Werknemer niet op de Aanzegdatum mondeling kan worden geïnformeerd, wordt de Werknemer schriftelijk geïnformeerd. De dagtekening van het schriftelijke bericht waarin de Aanzegging wordt medegedeeld, geldt dan als Aanzegdatum.

De Boventallige Werknemer wordt op de Aanzegdatum schriftelijk in kennis gesteld van:
- de inhoud van dit Sociaal Plan;
- de duur van de in zijn geval voor hem c.q. voor de Werkgever geldende opzegtermijn;
- de vaststellingsovereenkomst;
- individuele toelichting op boventalligheid;
- indien de Werknemer al voor herplaatsing in aanmerking komt, wordt hij in kennis gesteld van de nieuwe passende functie en standplaats;
- overige informatie.

3.3 – Begeleiding Boventallige Werknemers
De Werkgever zal zich zo veel mogelijk inspannen om de Boventallige Werknemer te herplaatsen. Hierbij wordt onder andere gebruik gemaakt van het "Weerbaar naar Werk" programma, outplacement en scholingsmogelijkheden. De Boventallige Werknemer kan daarnaast ook zelf onderzoek doen naar beschikbare vacatures via de reguliere ENGIE Services websites als Werken bij ENGIE (werkenbij.engie-services.nl) en via de ENGIE websites.

Boventallige Werknemers worden aangemerkt als herplaatsingskandidaten. De Werkgever organiseert de begeleiding van de Boventallige Werknemer eerst intern. Bij deze begeleiding wordt aandacht besteed aan het vaststellen van kennis, competenties en werkervaring van de Boventallige Werknemer. Al voor de Aanzegdatum wordt voor de Boventallige Werknemer onderzoek gedaan naar herplaatsingsmogelijkheden op een passende functie (met vacature) binnen de ENGIE Services Nederland groep en de groep ENGIE in Nederland.

Deze herplaatsingsinspanningen en –verplichtingen laten onverlet dat de ontslagaanvraag bij het UWV al kan worden ingediend voor de laatste dag van de kalendermaand waarin de Aanzegdatum valt.

Het herplaatsingstraject kent de volgende onderdelen:

- <u>Matchen Boventallige Werknemers met vacatures voor vaste formatieplaatsen</u>
  De match vindt plaats met inachtneming van de regels voor een passende functie en passende reistijd zoals is geformuleerd in artikel 3.4 en artikel 3.5.

- In- en externe begeleiding ná Aanzegging
  Alle Boventallige Werknemers worden individueel begeleid en in dat verband uitgenodigd voor een individueel gesprek met de HR functionaris van het bedrijf waar de Boventallige Werknemer wordt aangezegd. In het individuele gesprek worden ook de outplacementmogelijkheden besproken.

- Aanbieden passende functie
  Tijdens het gesprek waarin de Aanzegging wordt gedaan of daarna, kan de Boventallige Werknemer gedurende een redelijke termijn –tot het einde van het dienstverband - een passende functie aangeboden krijgen en een uitnodiging voor een gesprek met de leidinggevende en HR- functionaris van het bedrijf waar de vacature zich voordoet. De passende functie wordt met inachtneming van geldende wet- en regelgeving aan de Boventallige Werknemer aangeboden. Dit gesprek vindt plaats binnen één week ná de dagtekening van de mededeling dat een passende functie beschikbaar is. Naar aanleiding van dit gesprek ontvangt de Boventallige Werknemer per omgaande, dan wel uiterlijk binnen twee dagen nadat het gesprek is gevoerd, schriftelijk een aanbod voor de passende functie, of bij gebleken ongeschiktheid voor de passende functie een gemotiveerde afwijzing. Contactpersoon voor de begeleiding en coördinatie van dit traject is de HR-functionaris van het bedrijf waar de Boventallige Werknemer wordt aangezegd.

  Dit laat onverlet de verplichting van Werkgever om herplaatsingsinspanningen te verrichten zoals omschreven in de Uitvoeringsregels.

  In artikel 3.10 is de procedure met betrekking tot het aanbieden van een passende functie uitgewerkt.

- Weerbaar naar Werk –programma
  In het 'Weerbaar naar Werk' programma, wordt aan de Boventallige Werknemer ondersteuning geboden bij het opstellen van een eigen profiel (CV en sollicitatie/motivatie brief). Tegelijkertijd wordt de Boventallige Werknemer geïnformeerd over de wijze waarop hij zich kan presenteren op de arbeidsmarkt, ook via social media. Daarnaast wordt aan de Boventallige Werknemer toegelicht op welke meest effectieve wijze passende vacatures gevonden kunnen worden, en waar mogelijk worden concrete vacatures onder de aandacht gebracht. Ook worden tips gegeven voor het voeren van een goed sollicitatiegesprek én worden gesprekken geoefend. Ten slotte wordt aan de Werknemer een informatiepakket verstrekt met nadere tips en aandachtspunten.
  Dit programma kent de volgende uitgangspunten:
    a. het programma wordt door de Werkgever intern vormgegeven;
    b. dit programma wordt uitgevoerd in groepen van maximaal 20-30 deelnemers;
    c. keuze voor deelname ligt bij de Werknemer ná een voorlichtingsbijeenkomst;
    d. bijeenkomsten worden in overleg met de betreffende OR gepland;
    e. het betreft een bijeenkomst van een dagdeel.

- Outplacement en scholing
  De Boventallige Werknemer komt in aanmerking voor outplacement en scholing zoals omschreven in het Sociaal Plan.

Deze begeleiding wordt uitgevoerd naast de procedure om te komen tot een beëindiging van het dienstverband als bedoeld in hoofdstuk 4.

3.4 – Passende functie
Een passende functie is een functie, die ten opzichte van de laatstelijk door de Boventallige Werknemer vervulde functie gelijk, dan wel gelijkwaardig is (wat betreft functie-inhoud, salarisniveau, arbeidstijd en arbeidsduur), met een functieniveau van niet meer dan één functiegroep lager of hoger dan de functie welke de Boventallige Werknemer vervulde en met een functie-inhoud die, rekening houdend met een redelijke termijn voor scholing van de Boventallige Werknemer, voldoende aansluit bij de opleiding en werkervaring van de Boventallige Werknemer. De redelijke termijn voor scholing komt overeen met de wettelijk gestelde norm (is gelijk aan de voor de Boventallige Werknemer geldende opzegtermijn), maar bedraagt minimaal drie maanden.

Voorts moet sprake zijn van een passende reistijd, in het geval zowel de nieuwe functie als de vervallen functie, een functie is met een vaste standplaats.

3.5 – Passende reistijd
Voor de Boventallige Werknemer:
- van wie de arbeidsplaats vervalt en die een andere functie binnen de ENGIE Services Nederland groep met een vaste standplaats aanvaardt, of
- van wie de vaste standplaats wijzigt in verband met de reorganisatie/herstructurering als bedoeld in dit Sociaal Plan,

wordt een reistijd van maximaal 1,5 uur enkele reis passend geacht, waarbij uitgegaan wordt van de snelste route conform ANWB-routeplanner en een gemiddelde snelheid van 65 km/u en de nieuwe reistijd mag maximaal 1 uur per enkele reis langer zijn dan de oorspronkelijke reistijd.

Bij Boventallige Werknemers met een functie zonder vaste standplaats (in vervallen functie en/of in nieuwe functie na reorganisatie/herstructurering), die karweiwerkzaamheden blijven vervullen, geldt de toepassing van dit artikel niet.

3.6 – Vergoeding voor extra reistijd en kosten
Indien de reisafstand van de Boventallige Werknemer wijzigt en daardoor de woon-werkafstand groter wordt, ontvangt de Werknemer een vergoeding conform het Verplaatsingsprotocol 2006 van Werkgever.

3.7 – Outplacement en scholing
Voor de Boventallige Werknemer van wie de arbeidsplaats vervalt, stelt Werkgever een individueel outplacementtraject en een individueel scholingsbudget beschikbaar.

De kosten voor dit outplacementtraject bij een van de hieronder genoemde outplacementbureaus komen volledig voor rekening van Werkgever. Per Boventallige Werknemer wordt een outplacementtraject van zes maanden beschikbaar gesteld. Deze periode kan op aangeven van het outplacementbureau maximaal twee keer met een periode van drie maanden worden verlengd.

Per Boventallige Werknemer wordt ook een scholingsbudget van maximaal € 2.000,-- , exclusief BTW, voor om-, her- en/of bijscholing beschikbaar gesteld.

Boventallige Werknemers kunnen uiterlijk tot het einde van het dienstverband, dan wel tot het einde van het outplacementtraject bij de HR Afdeling van het ENGIE Services bedrijf waar de Boventallige Werknemer is aangezegd, schriftelijk aangeven dat ze in aanmerking willen komen voor outplacement en/of scholing. Als een Boventallige Werknemer geen, of niet

tijdig, gebruik wenst te maken van outplacement en/of scholing kan geen beroep worden gedaan op betaling van het beschikbare bedrag aan de Werknemer. Het beschikbare scholingsbudget vervalt in dat geval aan Werkgever en wordt beschikbaar gesteld in een algemeen scholingsbudget ten behoeve van Boventallige Werknemers.

De Boventallige Werknemer wordt aangemeld voor outplacement bij de Stichting Metalelektro Personeelsdiensten (MEPD) en/of een door partijen overeen te komen tweede partij. Alle Boventallige Werknemers worden door Werkgever in overleg met de Boventallige Werknemer ingedeeld bij een van de twee outplacementbureaus.

Alle Boventallige Werknemers worden in een intakegesprek met het outplacementbureau voorgelicht over de outplacementmogelijkheden. Wanneer een aanvullende periode van drie maanden (met een maximum van twee aanvullende periodes van drie maanden) nodig blijkt te zijn, wordt dit door het outplacementbureau aangegeven bij de HR Afdeling van het ENGIE Services bedrijf, waar de Boventallige Werknemer is aangezegd.

Indien de Boventallige Werknemer gebruik wil maken van het scholingsbudget in het kader van om-, her- en/of bijscholing, dient hij hiertoe, zelf of via het outplacementbureau, tot het einde van het dienstverband een verzoek in bij de lokale Manager HR. Als het verzoek is gekoppeld aan het outplacementtraject kan het verzoek tot het einde van het outplacementtraject worden ingediend. Voorwaarde voor het verlenen van eventuele aanvullende scholingsbudget is dat er in het algemene scholingsbudget, voldoende middelen beschikbaar zijn. Met betrekking tot de vergoeding van aanvullende scholingskosten heeft ENGIE de intentie om verzoeken voor aanvullende scholing naar redelijkheid en billijkheid te toetsen en met inachtneming van de arbeidsmarktkansen van de betreffende werknemer.

3.8 – Verhuiskostenregeling

Indien de Boventallige Werknemer een eigen huishouding voert en verkiest te verhuizen in verband met de nieuwe functie, is de verhuisregeling uit het Handboek Arbeidsvoorwaarden van ENGIE Services Nederland NV van toepassing.

3.9 – Scholing bij herplaatsing

Indien een Boventallige Werknemer niet geheel aan de gestelde functie eisen voor de passende functie voldoet en scholing noodzakelijk is, vindt voor rekening van Werkgever de benodigde scholing, gedurende een redelijke termijn plaats. De redelijke termijn komt overeen met de wettelijk gestelde norm (is gelijk aan de voor de Boventallige Werknemer geldende opzegtermijn), maar bedraagt minimaal drie maanden. De scholing vindt in beginsel binnen normale werktijd plaats. Als scholing buiten werktijd noodzakelijk is, wordt de scholingstijd op basis van tijd voor tijd vergoed, indien de Boventallige Werknemer in de nieuwe functie overuren betaald krijgt, tenzij de Boventallige Werknemer is vrijgesteld van de verplichting zijn werkzaamheden uit te voeren. Eventuele voorbereidingstijd geschiedt buiten werktijd en wordt niet vergoed.

De volgende voorwaarden worden door Werkgever gehanteerd:

- de kosten van de opleiding worden door Werkgever vergoed;
- de studiekosten die met de benodigde scholing zijn gemoeid, komen niet voor rekening van Werknemer en vallen derhalve in de categorie A van de studiekostenregeling zoals opgenomen in het Handboek Arbeidsvoorwaarden ENGIE Services Nederland NV;
- de voor de opleiding benodigde tijd wordt als arbeidstijd aangemerkt, zo lang dit niet meer dan 60% van de contractueel overeengekomen arbeidsduur in beslag neemt.

De Boventallige Werknemer is gehouden zich volledig in te spannen tijdens het scholingstraject en zijn volledige medewerking hieraan te verlenen. Niet meewerken aan scholing wordt aangemerkt als het niet aanvaarden van een passende functie.

3.10 – Aanbod andere passende functie binnen de ENGIE Services Nederland groep

Tijdens het gesprek waarin de Aanzegging wordt gedaan, maar ook daarna en in ieder geval tot het einde van de arbeidsovereenkomst, kan de Boventallige Werknemer een passende en vacante functie aangeboden krijgen.

Het gesprek met leidinggevende en HR-functionaris van het bedrijf waar de passende functie beschikbaar is, vindt plaats binnen één week na de dagtekening van de mededeling dat een passende functie waarop de Boventallige Werknemer mogelijk herplaatst kan worden, beschikbaar is. In dit gesprek vergewissen de leidinggevende en de HR-functionaris zich ervan dat het voor de Boventallige Werknemer voldoende duidelijk is wat het herplaatsingsproces is en wat de gevolgen zijn wanneer de termijnen en voorwaarden niet in acht worden genomen.

Naar aanleiding van dit gesprek ontvangt de Boventallige Werknemer per omgaande, dan wel uiterlijk binnen twee dagen nadat het gesprek is gevoerd, schriftelijk een aanbod voor de vacante functie, of bij gebleken ongeschiktheid voor de passende functie een gemotiveerde afwijzing. Indien in het gesprek naar aanleiding van aanvullende informatie is gebleken dat de functie toch niet passend kan worden geacht , wordt aan de Begeleidingscommissie de vraag voorgelegd zich uit te spreken over de passendheid van de functie, tenzij Werkgever en de Boventallig Werknemer gezamenlijk vaststellen dat de functie niet passend is. Wanneer de Boventallige Werknemer de passende functie niet binnen vijf dagen schriftelijk heeft geweigerd, wordt de Boventallige Werknemer geacht het aanbod te hebben aanvaard. Indien de Boventallige Werknemer het aanbod voor de passende functie niet aanvaardt en geen tijdig verzoek, als hieronder omschreven, aan de Begeleidingscommissie voorlegt, eindigt de bemiddeling met onmiddellijke ingang. Bovendien is de Boventallige Werknemer uitgesloten van alle financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan.

Indien de hierboven omschreven termijnen door de Werkgever niet in acht kunnen worden genomen, ontvangt de Boventallige Werknemer hiervan een schriftelijke bevestiging van uitstel, met opgave van de aanvang en afloop van een nieuwe termijn.

Indien de Boventallige Werknemer van mening is dat het aanbod geen passende functie betreft, kan de Boventallige Werknemer binnen de termijn van vijf dagen, nadat een aanbod voor een passende functie is gedaan, aan de Begeleidingscommissie schriftelijk en gemotiveerd een oordeel vragen, over de al dan niet passendheid van het aanbod voor de functie. De procedure als bedoeld in Bijlage 1 bij dit Sociaal Plan is van toepassing.

Indien de Begeleidingscommissie van oordeel is dat het aanbod als passend kan worden beschouwd, zal de Boventallige Werknemer gedurende twee dagen na dagtekening van het schriftelijke besluit van de Begeleidingscommissie, alsnog in de gelegenheid worden gesteld het aanbod te aanvaarden. Wanneer de Boventallige Werknemer binnen deze periode alsnog het aanbod weigert, eindigt de bemiddeling met onmiddellijke ingang. Indien de Boventallige Werknemer niet tijdig reageert, wordt dit beschouwd als een weigering. Bovendien is de Boventallige Werknemer uitgesloten van alle financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan.

Indien binnen drie maanden na de herplaatsing in de passende functie de Boventallige Werknemer, of de Werkgever van mening is dat de functie toch niet passend is, wordt aan de Begeleidingscommissie een met redenen omkleed verzoek voorgelegd en verzocht zich uit te spreken over de passendheid van de functie. Wanneer de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de functie niet passend is, of wanneer beide partijen gezamenlijk van mening zijn dat de functie niet passend is, zijn alsnog de bepalingen van het Sociaal Plan van toepassing. De Boventallige Werknemer krijgt een nieuwe vaststellingsovereenkomst aangeboden.

3.11 – Arbeidsvoorwaarden nieuwe functie

De nieuwe passende functie vormt het uitgangspunt van het beloningspakket van de Boventallige Werknemer en de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden en bedrijfsregelingen.

maandsalaris

Indien de Boventallige Werknemer die binnen de ENGIE Services Nederland groep wordt herplaatst, wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oorspronkelijke maandsalaris hoger ligt dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, dan wordt het bedrag van het oorspronkelijke maandsalaris bevroren en ontvangt de Boventallige Werknemer een functiesalaris en een persoonlijke toeslag (PT). Deze PT is gelijk aan het oorspronkelijke maandsalaris, verminderd met het maximum maandsalaris (groen max) van de nieuwe salarisgroep. Deze PT wordt bevroren en blijft derhalve een nominaal (niet geïndexeerd) bedrag.

Voorbeeld: Oorspronkelijk salaris = € 3.000, Nieuw functiesalaris = € 2.500, de PT is dan € 500. Stel nu een CAO verhoging van 2%, dan wordt het nieuwe functiesalaris gelijk aan 1,02 x € 2.500 = € 2.550. De nieuwe PT blijft € 500.

leaseauto

Indien de Boventallige Werknemer een leaseauto in gebruik heeft en wordt herplaatst in een functie die recht geeft op een leaseauto in een lagere leaseklasse, of geen recht geeft op een leaseauto, geldt het volgende:

- *leaseauto in lagere klasse in nieuwe functie:* de Boventallige Werknemer kan de leaseauto waar hij ten tijde van de Aanzegging recht op heeft, gedurende de looptijd van het leasecontract blijven rijden. Na afloop van het leasecontract geldt voor Boventallige Werknemer de dan geldende mobiliteitsregeling van de Werkgever;
- *geen recht op leaseauto in nieuwe functie:* de Boventallige Werknemer kan tot uiterlijk drie maanden na de Aanzegging recht houden op het gebruik van de leaseauto. Drie maanden na de Aanzegging moet de Boventallige Werknemer de leaseauto inleveren en bestaat er geen recht meer op een leaseauto. Werknemer kan dan in aanmerking komen voor de van toepassing zijnde woon-werkvergoeding en/of zakelijke kilometervergoeding, zoals opgenomen in het Handboek Arbeidsvoorwaarden ENGIE Services Nederland NV;
- *geen recht op leaseauto, maar inzet in grijs kenteken auto in nieuwe functie noodzakelijk:* de Boventallige Werknemer moet de leaseauto inleveren per de datum dat hij aanvangt in de nieuwe functie waarin hij is herplaatst. Per diezelfde datum wordt dan een grijs kenteken auto ter beschikking gesteld. Als de Boventallige Werknemer al onder de overgangsregeling van Mobiliteit fase 1 valt, wordt dit indien dit de inzet niet beperkt, gerespecteerd;
- *geen recht op leaseauto, maar toekenning inzet in grijs kenteken auto in nieuwe functie van toepassing, maar niet direct noodzakelijk:* de Boventallige Werknemer kan de leaseauto waar hij ten tijde van de Aanzegging recht op heeft, gedurende de

resterende looptijd van het leasecontract blijven rijden. Na afloop van het leasecontract geldt voor Boventallige Werknemer de dan geldende mobiliteitsregeling van de Werkgever.

Bij herplaatsing binnen de Groep ENGIE, anders dan de ENGIE Services Nederland groep, vindt overleg plaats over de wijze van aanpassing van de arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK 4 – BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Het dienstverband van de Boventallige Werknemers van wie de arbeidsplaats is komen te vervallen, kan op twee manieren worden beëindigd. Het dienstverband kan worden beëindigd door ondertekening van een vaststellingsovereenkomst, of door het voeren van een procedure bij het UWV. Voor het recht op een WW-uitkering maakt het niet uit of het dienstverband door een vaststellingsovereenkomst of na een procedure bij het UWV wordt beëindigd.

De verschillende routes worden apart beschreven. In hoofdstuk 4B zijn de bepalingen met betrekking tot de vaststellingsovereenkomst opgenomen. In hoofdstuk 4C de bepalingen met betrekking tot de UWV procedure. In hoofdstuk 4A zijn de bepalingen opgenomen die van toepassing zijn op beide routes, dus zowel bij de vaststellingsovereenkomst, als bij de UWV procedure.

HOOFDSTUK 4A – ALGEMENE BEPALINGEN

4A.1 – Boventallige Werknemers met WAO of WGA (WIA/IVA) uitkering

De Werkgever doorloopt met de Boventallige Werknemer, die naar alle waarschijnlijkheid binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een WGA/IVA uitkering en die geen feitelijk (aangepast) werk verricht, het traject conform de Wet Verbetering Poortwachter. Zodra de wettelijke termijn van ontslagbescherming is verstreken, beslist Werkgever per individueel geval of een ontslagvergunning bij het UWV wordt aangevraagd, een vaststellingsovereenkomst wordt aangeboden, of dat er andere maatregelen zullen worden genomen. De Boventallige Werknemer kan geen aanspraak maken op de vergoedingen onder 4A.6, omdat hij vanwege zijn (volledige arbeidsongeschiktheid) recht heeft op de voor zijn situatie van toepassing zijnde wet- en regelgeving. De Boventallige Werknemer kan wel aanspraak maken op outplacement en scholing, zoals omschreven in 3.7.

4A.2 - Terugkeerregeling

De Boventallige Werknemer van wie het dienstverband is geëindigd, heeft bij de invulling van vacatures gedurende een periode van een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst bij gebleken geschiktheid voorrang boven externe sollicitanten en niet aangezegde Werknemers. ENGIE zorgt er voor dat de Boventallige Werknemer zich in deze periode tijdig en regelmatig op de hoogte kan stellen van vacatures door publicatie van vacatures op de Werken bij ENGIE.nl-site

Indien de Boventallige Werknemer weer in dienst treedt bij Werkgever, kan een proeftijd van toepassing zijn. Er is dan geen verplichting voor de Boventallige Werknemer om de reeds ontvangen vergoeding terug te betalen. Met de weder indiensttreding herleven de Dienstjaren uit het eerdere dienstverband met de Werkgever niet.

4A.3 – Vrijstelling werkzaamheden
De Boventallige Werknemer is gedurende de opzegtermijn vrijgesteld van de verplichting zijn werkzaamheden (of andere passende werkzaamheden) uit te voeren. Na een besluit van Werkgever kan de Boventallige Werknemer ook na de Aanzegdatum worden vrijgesteld van de verplichting zijn werkzaamheden (of andere passende werkzaamheden) uit te voeren. Tijdens de vrijstelling van werkzaamheden behoudt de Boventallige Werknemer recht op het Maandsalaris en overige arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de emolumenten en/of faciliteiten die verband houden met de uitoefening van de functie, te weten:

- vaste kostenvergoeding;
- consignatievergoeding;
- ploegentoeslag;
- vergoeding reiskosten woon-werkverkeer;
- vergoeding reisuren.

Tijdens de vrijstelling van werkzaamheden (gedurende de opzegtermijn) opgebouwde verlofrechten worden als opgenomen beschouwd en daarmee beschouwd als een door Werkgever vastgestelde vakantie.

Tijdens de periode van vrijstelling als hier bedoeld, houdt de Boventallige Werknemer zich beschikbaar voor het geven van informatie en het beantwoorden van vragen aan Werkgever.

Indien Werkgever een Boventallige Werknemer heeft vrijgesteld van werkzaamheden kan zij deze vrijstelling indien nodig opheffen in de periode tussen de Aanzegdatum en de aanvang van de opzegtermijn en de Boventallige Werknemer inzetten op passende werkzaamheden.

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Werkgever is het de Boventallige Werknemer niet toegestaan voor een derde te gaan werken tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst met de Werkgever. Tijdens de vrijstelling blijven de gebruikelijke regels rondom ziekte en het melden van het opnemen van vakantie van kracht.

4A.4 – Plaatsmakersregeling
Indien een Werknemer die niet Boventallig is plaats wil maken voor een Boventallige Werknemer die wel boventallig is, is dit op basis van geldende wet- en regelgeving en onder de volgende voorwaarden mogelijk:

- de Boventallige Werknemer is aangezegd;
- de Boventallige Werknemer heeft geen bericht ontvangen dat hij is herplaatst;
- de Werknemer die plaats maakt, ontvangt (onder de voorwaarden van het Sociaal Plan) minimaal de vergoeding die de Boventallige Werknemer op basis van artikel 4A.6 zou ontvangen;
- door het plaatsmaken mag naar het oordeel van ENGIE Nederland NV geen fiscaal risico voor ENGIE Nederland optreden (Regeling Vervroegd Uittreden);
- ENGIE Nederland NV bepaalt of organisatorisch ook daadwerkelijk plaatsgemaakt kan worden;
- de Werknemer die plaats wil maken kan niet behoren tot de groep Werknemers, waarvan Werkgever in het kader van de reorganisatie op basis van natuurlijk verloop de arbeidsplaats laat vervallen;
- de arbeidsovereenkomst met de Werknemer die plaats maakt, wordt door middel van een vaststellingsovereenkomst beëindigd.

Aan al deze hierboven omschreven voorwaarden moet zijn voldaan om gebruik te kunnen maken van de plaatsmakersregeling.

Indien een Werknemer plaats wil maken voor een Boventallige Werknemer maakt hij dat binnen twee weken nadat de Boventallige Werknemer is aangezegd mondeling en schriftelijk kenbaar bij de HR Afdeling van het ENGIE Services bedrijf waar de Boventallige Werknemer is aangezegd. Binnen drie werkdagen na dagtekening van het schrijven van de Werknemer die plaats wil maken, bericht de HR Afdeling van het ENGIE Services bedrijf waar de Boventallige Werknemer is aangezegd aan beide Werknemers, of de Werknemer plaats kan maken voor de Boventallige Werknemer.

4A.5 – Opzegtermijn

Voor de Boventallige Werknemer van wie in het kader van de reorganisatie/herstructurering de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, geldt voor Werkgever de wettelijke opzegtermijn van artikel 6:672 BW. Als de opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst afwijkt van de wettelijke opzegtermijn, geldt de opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst. De opzegtermijn voor de Werkgever bedraagt minimaal één maand. Voor de Boventallige Werknemer geldt geen opzegtermijn.

<u>Opzegtermijn in tijd</u>

Het uitgangspunt is dat de Opzegtermijn volledig in tijd in acht wordt genomen.

Tijdens de Opzegtermijn wordt het loon op de gebruikelijke wijze betaald, met inachtneming van hetgeen onder artikel 4A.3 over vrijstelling van werkzaamheden is bepaald.

Tijdens de Opzegtermijn ontvangt de Boventallige Werknemer geen overwerk- en/of consignatietoeslagen. Wel ontvangt de Boventallige Werknemer een compensatie voor overwerk- en/of consignatietoeslagen. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor de compensatie zijn:

- *Compensatie overwerktoeslag*: Boventallige Werknemer heeft in de drie kalendermaanden voorafgaand aan de Aanzegdatum minimaal tien uur per maand overgewerkt en hiervoor overwerkvergoeding ontvangen.
- *compensatie consignatietoeslag:* Boventallige Werknemer heeft in de drie kalendermaanden voorafgaand aan de Aanzegdatum minimaal één keer per maand een consignatiedienst gedraaid en dientengevolge een consignatievergoeding ontvangen.

De overwerk-, en/of consignatiecompensatie worden dan als volgt bepaald:

- van alle betreffende overwerk- en/of consignatievergoedingen die in de laatste 12 kalendermaanden voorafgaand aan de Aanzegdatum zijn ontvangen door de Boventallige Werknemer wordt de gemiddelde vergoeding per maand berekend. Dit berekende gemiddelde wordt gedurende de opzegtermijn in de vorm van een tijdelijke toeslag betaald.

Indien de Boventallige Werknemer gedurende de Opzegtermijn de arbeidsovereenkomst opzegt en de arbeidsovereenkomst eindigt daardoor vóór de in de vaststellingsovereenkomst opgenomen einddatum, dan ontvangt de Boventallige Werknemer 50% van het Maandsalaris over de periode vanaf de eerdere einddatum tot de in de vaststellingsovereenkomst overeengekomen einddatum.

<u>Opzegtermijn in geld laten uitkeren</u>

Indien de Boventallige Werknemer wil dat de Opzegtermijn niet in tijd in acht wordt

genomen, moet hij dit uiterlijk vijf dagen voor de laatste dag van de kalendermaand waarin de Aanzegdatum valt, schriftelijk kenbaar maken bij de HR afdeling van het ENGIE Services bedrijf waar de Boventallige Werknemer is aangezegd.

Als de Opzegtermijn niet in tijd in acht wordt genomen, wordt de Opzegtermijn financieel gecompenseerd. Deze vergoeding voor de Opzegtermijn wordt in één bedrag uitbetaald, gelijk met de Vergoeding. Voorwaarde is dat de door de Boventallige Werknemer ondertekende vaststellingsovereenkomst, uiterlijk op de laatste dag van de kalendermaand waarin de Aanzegdatum valt, door Werkgever is ontvangen (per reguliere post, persoonlijk overhandigd bij de HR afdeling, of gescand via email). Uitgangspunt voor het deel van de Opzegtermijn dat in geld wordt uitbetaald, is het Maandsalaris, inclusief eventuele compensatie voor overwerk en/of compensatietoeslagen conform bovenstaande bepalingen.

Indien de Opzegtermijn niet in tijd in acht wordt genomen, ontvangt de Boventallige Werknemer een nieuwe vaststellingsovereenkomst en kan hij geen aanspraken meer ontlenen aan de oude vaststellingsovereenkomst. De nieuwe vaststellingsovereenkomst en de Vergoeding vervalt conform hoofdstuk 3.10, indien Werkgever voor het einde van het dienstverband alsnog een passende functie aanbiedt. Ongeacht of de nieuwe vaststellingsovereenkomst getekend is.

4A.6 – De Vergoeding
Bij ondertekening van de vaststellingsovereenkomst komt de Boventallige Werknemer in aanmerking voor een Vergoeding. De berekeningswijze van de Kantonrechtersformule dient als uitgangspunt voor de berekening van de Vergoeding. Deze Vergoeding wordt als volgt berekend: **A x B x C**, waarbij

(A) staat voor de diensttijd die de Boventallige Werknemer aaneengesloten in dienst is geweest op de Aanzegdatum, waarbij de Dienstjaren (gewogen volgens de volgende leeftijdscohorten):

- tot een leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- van 35 tot en met 44 jaar voor 1;
- van 45 tot en met 54 jaar voor 1,5;
- vanaf de leeftijd van 55 jaar voor 2.

Een half Dienstjaar plus één dag wordt voor wat het aantal Dienstjaren betreft als een heel jaar gerekend.

<u>Voorbeeldberekening bepaling aantal dienstjaren (**A**-factor):</u>
Bij een Boventallige Werknemer van 57 jaar (ongeacht het aantal maanden dat hij op de Aanzegdatum ouder is dan 57 jaar) met 24 Dienstjaren (na afronding onder toepassing van de half Dienstjaar plus één dag regel) geldt:

A = ((57-55) x 2) + ((55-45) x 1,5) + ((45-35) x 1) + ((24 dienstjaren-2-10-10) x 0,5) = 30

(B) staat voor beloning; zijnde het Maandsalaris.

(C) staat voor correctiefactor.

De C-factor wordt op 1 gesteld (C=1).

Het deel van de Vergoeding dat boven de wettelijke Transitievergoeding uitkomt, wordt beschouwd als een toeslag. Het geheel van Transitievergoeding en toeslag vormt samen de Vergoeding.

De Vergoeding kan nooit meer bedragen dan:

1. EUR 127.500,-- bruto of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over 12 maanden als dat loon hoger is dan EUR 127.500,--, dan wel;
2. De te verwachten inkomensderving indien deze minder bedraagt dan EUR 127.500,--, rekening houdend met aan de Boventallige Werknemer toekomende uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetten, in deze alleen de WW-uitkering, zoals geldend op de Aanzegdatum en zoals hieronder toegelicht. De wettelijke Transitievergoeding is de ondergrens.

De te verwachten inkomstenderving wordt als volgt berekend voor de periode tot en met de kalendermaand waarin de Boventallige Werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt:

- gedurende de WW-periode 30% van het Maandsalaris inclusief 8% vakantiegeld;
- en gedurende de periode daarna tot de voor hem geldende AOW-leeftijd het Maandsalaris inclusief vakantiegeld;
- plus het werkgeversdeel van de pensioenpremie (exclusief de VPL-premie voor overgangsrechten) op basis van de opgave van het Maandsalaris op de loonstrook van de maand, waarin de Aanzegging is gedaan.

4A.7 – Wijze van betaling

De Werkgever voldoet de bruto Vergoeding als een bedrag ineens, tegelijk met de eindafrekening (artikel 5.2) en indien van toepassing de vergoeding voor de opzegtermijn (artikel 4A.5). Indien de arbeidsovereenkomst door middel van ondertekening van een vaststellingsovereenkomst is beëindigd, zal Werkgever pas overgaan tot betaling nadat de bedenktermijn van twee weken na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst is verstreken, en de vaststellingsovereenkomst in de bedenktermijn niet is ontbonden.

4A.8 - Boventallige werknemers en AOW gerechtigde leeftijd

Boventallige Werknemers van wie de Transitievergoeding meer bedraagt dan het nog te ontvangen loon tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, worden wel aangezegd, maar het dienstverband wordt niet beëindigd. Deze Werknemers worden vrijgesteld van hun werkzaamheden overeenkomstig artikel 4A.3 van dit Sociaal Plan. Wanneer deze Boventallige Werknemers de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, eindigt het dienstverband van rechtswege. Bij het einde van het dienstverband wordt geen Vergoeding betaald.

HOOFDSTUK 4B – BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR ONDERTEKENING VAN EEN VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

De Boventallige Werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van zijn boventalligheid met daarbij een kopie van het Sociaal Plan en een voorstel om tot ondertekening van de ingesloten vaststellingsovereenkomst over te gaan.

A. Indien de Werkgever de door de Boventallige Werknemer ondertekende vaststellingsovereenkomst uiterlijk op de laatste dag van de kalendermaand waarin de Aanzegdatum valt, heeft ontvangen, de Werkgever (tot het einde van het dienstverband) geen aanbod voor een passende functie (zie artikel 3.10) aan de Werknemer heeft gedaan en de Boventallige Werknemer de

vaststellingsovereenkomst niet heeft ontbonden in de bedenktermijn, heeft de Boventallige Werknemer recht op de Vergoeding van 4A.6.
Als Werkgever voor tijdige ontvangst van de vaststellingsovereenkomst al een procedure bij het UWV is gestart, wordt deze procedure ingetrokken (beëindigd), nadat de bedenktermijn van twee weken na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst is verstreken, en de vaststellingsovereenkomst in de bedenktermijn niet is ontbonden.

B. Indien de Boventallige Werknemer, die de vaststellingsovereenkomst wil ondertekenen, betwist dat zijn boventalligheid op een juiste wijze is vastgesteld, maakt de Boventallige Werknemer dit binnen drie werkdagen na de Aanzegdatum gemotiveerd mondeling en schriftelijk kenbaar bij de HR Afdeling van het ENGIE Services bedrijf, waar de Boventallige Werknemer is aangezegd. Binnen drie werkdagen na dagtekening van het schrijven van de Boventallige Werknemer zal een gesprek plaatsvinden tussen de Boventallige Werknemer en de HR Afdeling van het betreffende ENGIE Services bedrijf, of ontvangt de Boventallige Werknemer een schriftelijk reactie om de wijze van vaststelling van de boventalligheid toe te lichten.
C. Indien de Werkgever de door de Boventallige Werknemer ondertekende vaststellingsovereenkomst vervolgens niet uiterlijk op de laatste dag van de kalendermaand waarin de Aanzegdatum valt, heeft ontvangen, wordt op de eerste werkdag volgend op deze datum, de procedure bij het UWV voortgezet. Als de procedure bij het UWV nog niet is gestart, wordt dan een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend (zie hoofdstuk 4C).
D. Indien aan de Boventallige Werknemer een passende functie wordt aangeboden (als in artikel 3.10), komt na acceptatie van de functie de vaststellingsovereenkomst te vervallen. Het vervallen van de vaststellingsovereenkomst wordt schriftelijk aan de Boventallige Werknemer bevestigd. Na deze bevestiging kan de Boventallige Werknemer geen rechten (meer) ontlenen aan een aangeboden of al ondertekende vaststellingsovereenkomst. Bij gewijzigde omstandigheden ontvangt de Boventallige Werknemer zo nodig een nieuwe vaststellingsovereenkomst.

HOOFDSTUK 4C – BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST NA HET VOEREN VAN EEN UWV PROCEDURE

Boventallige Werknemers kunnen het ontslag door het UWV laten toetsen en de procedure bij het UWV doorlopen. ENGIE Services dient een ontslagaanvraag in bij het UWV. De Boventallige Werknemer kan daartegen verweer voeren bij het UWV. De arbeidsovereenkomst wordt dan beëindigd, nadat door het UWV een ontslagvergunning is verleend.

4C.1 – Opzegtermijn

Voor de Boventallige Werknemer van wie in het Plan van de reorganisatie/herstructurering de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, geldt voor Werkgever de wettelijke opzegtermijn van artikel 6:672 BW. Als de opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst afwijkt van de wettelijke opzegtermijn, geldt de opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst. Voor de Boventallige Werknemer geldt geen opzegtermijn.

Nadat een procedure bij het UWV is gevoerd, wordt volgens de wettelijke bepalingen, de periode van de procedure afgetrokken van de opzegtermijn. De periode die daarna overblijft, is de opzegtermijn die Werkgever nog in acht moet nemen. Volgens de wet moet altijd minimaal een maand opzegtermijn overblijven. De opzegtermijn wordt bij de UWV procedure niet in geld uitgekeerd.

4C.2 – UWV procedure

A. Door Werkgever wordt een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. De Boventallige Werknemer ontvangt van UWV bericht over het verloop van de procedure en de termijnen waarbinnen hij tegen de ontslagaanvraag verweer kan voeren.
B. Punt 4A.3 met betrekking tot vrijstelling van werkzaamheden is van toepassing.
C. Indien aan de Boventallige Werknemer een passende functie is aangeboden (als in artikel 3.10), die door de Boventallige Werknemer is aanvaard (zie artikel 3.10), wordt de procedure bij het UWV ingetrokken (beëindigd).

HOOFDSTUK 5 – OVERIG

5.1 – Informatieplicht
De Boventallige Werknemer, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, is verplicht, al dan niet op verzoek van de Werkgever, de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken met betrekking tot de toepasselijkheid en/of toepassing van dit Sociaal Plan. Het welbewust verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, evenals het misbruik maken van de geboden regeling, doet enig recht uit hoofde van dit Sociaal Plan vervallen.

5.2 – Eindafrekening
Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld van hetgeen de Werkgever aan de Boventallige Werknemer verschuldigd is (bijvoorbeeld pro rata vakantiegeld en niet genoten verlofuren) c.q. hetgeen de Boventallige Werknemer aan de Werkgever verschuldigd is. In de maand na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar pas nadat de bedenktermijn is verstreken, wordt op basis van deze eindafrekening tot financiële afwikkeling overgegaan.

5.3 – Studieovereenkomsten
Eventuele 'studieovereenkomsten' zullen niet langer van toepassing worden verklaard. Studie kosten worden dus ook niet verrekend bij het einde van het dienstverband. Eventuele studiekosten voor het lopende studiejaar, die nog niet door ENGIE zijn betaald, worden door ENGIE betaald.

5.4 – Inleveren eigendommen
De Boventallige Werknemer is verplicht uiterlijk op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst, of per datum van vrijstelling van werkzaamheden, alle goederen die in het Plan van de arbeidsovereenkomst in zijn bezit zijn gesteld, en die niet behoren tot zijn eigendom (zoals de mobiele telefoon en toebehoren, laptop en toebehoren, sleutels, pasjes, documenten e.d.), aan de Werkgever te retourneren, zonder daarvan kopieën te bewaren.

5.5 – Jubileum
Indien de Boventallige Werknemer –bij het behoud van de arbeidsovereenkomst– binnen 12 maanden na de Aanzegdatum van de arbeidsovereenkomst, aanspraak zou hebben kunnen maken op een jubileumuitkering, zal deze bij van de eindafrekening naar rato en bruto worden uitgekeerd.

5.6 – Concurrentiebeding, relatiebeding, ronselbeding
De verplichtingen zoals die voortvloeien uit een tussen de Werkgever en de Boventallige Werknemer overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding, komen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de Werkgever te vervallen. Indien er een ronselbeding is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, blijft deze onverkort van kracht.

5.7 – Besluiten Werkgever
De Werkgever zal de besluiten die hij in het kader het Sociaal Plan neemt, voor zover die betrekking hebben op een individuele Boventallige Werknemer, schriftelijk en gemotiveerd aan de betreffende Boventallige Werknemer bevestigen.

5.8 – Uitleg Sociaal Plan

Bij verschil van mening en/of onduidelijkheid over de toepassing van dit Sociaal Plan en in onvoorziene gevallen, beslist de Werkgever. Tegen de beslissing van de Werkgever staat de mogelijkheid van bezwaar open bij de Begeleidingscommissie. De procedure als bedoeld in Bijlage 1 bij dit Sociaal Plan is van toepassing.

5.9 – Karakter Sociaal Plan

Partijen beogen verbindendheid aan het Sociaal Plan te geven als betrof het een CAO. Zij zullen daartoe de nodige stappen ondernemen, daaronder begrepen melding aam het Ministerie van Sociale Zaken.

5.10 – Vergoeding vakbondscontributie

Voor iedere Boventallige Werknemer die op de Aanzegdatum lid is van een van de betrokken Vakorganisaties en van wie het dienstverband eindigt, stelt Werkgever één jaar vakbondscontributie ter beschikking ter compensatie van lidmaatschapskosten. Vakorganisaties sturen hiervoor een factuur aan Werkgever. Werkgever voldoet deze contributie aan de Vakorganisaties.

AAN WERKGEVERSZIJDE:

Namens ENGIE Services Nederland NV

_____ _____

Dhr. Ing. J. Blokland
CEO ENGIE Services Nederland NV

Mw. Ing. M.H.E. Prins
CHRO ENGIE Services Nederland NV

AAN WERKNEMERSZIJDE:

_____
FNV
Dhr. B. Blokzijl
Bestuurder

_____ _____

CNV Vakmensen
Dhr. H. Jongsma
Bestuurder

CNV Vakmensen
Dhr. P. Fortuin
Voorzitter

_____ _____

De Unie
Dhr. A. Meeuwissen
Bestuurder

De Unie
Dhr. R. Castelein
Voorzitter

BIJLAGE 1 – DE BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld. De Begeleidingscommissie bestaat uit de volgende leden:

- twee door de Werkgever aangewezen leden, niet zijnde directieleden;
- twee door de Vakorganisaties aangewezen leden, waarvan één lid een lid van de COR is.

De Begeleidingscommissie heeft tot taak toe te zien op, en mee te werken aan, een zodanige toepassing van dit Sociaal Plan, dat de belangen van de betrokkenen zowel naar de letter als de geest zo goed mogelijk worden behartigd.

In de gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, of in de gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot individueel onbillijke gevolgen, kan de Werkgever of de Werknemer zich tot de Begeleidingscommissie wenden.

Voordat de Werkgever of de Boventallige Werknemer zich tot de Begeleidingscommissie wendt, moet er sprake zijn van een (voorgenomen) besluit van of namens de Werkgever, dat schriftelijk aan de betrokken Boventallige Werknemer kenbaar is gemaakt.

Verzoeken aan de Begeleidingscommissie dienen schriftelijk en met redenen omkleed, binnen vijf werkdagen na ontvangst van bovengenoemd besluit, te worden ingediend bij de secretaris van de Begeleidingscommissie, Postbus 210, 3980 CE te Bunnik

De Begeleidingscommissie komt zo vaak bijeen als door haarzelf nodig wordt geacht voor een goede uitoefening van haar taken.

Bij het vormen van haar oordeel baseert de Begeleidingscommissie zich op informatie zoals die door de Werkgever, de Werknemer, en indien nodig door derden aan haar ter kennis wordt gesteld.

De Boventallige Werknemer heeft recht op inzage van de hiervoor bedoelde informatie. De Boventallige Werknemer wordt, indien hij dat wenst, door de Begeleidingscommissie in de gelegenheid gesteld daarop zijn zienswijze te geven.

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen en waarvan zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kunnen vermoeden. Deze geheimhouding geldt niet in rechte.

De Begeleidingscommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken en een beslissing bij gewone meerderheid van stemmen niet mogelijk is, zal de Begeleidingscommissie de CEO van Werkgever schriftelijk in kennis stellen van haar gezichtspunten. De CEO van Werkgever neemt op basis van de gezichtspunten een besluit.

Indien de Begeleidingscommissie tot een oordeel is gekomen, zal zij in de regel haar besluit binnen tien werkdagen na ontvangst van het schriftelijk verzoek schriftelijk aan de betrokken Boventallige Werknemer en Werkgever meedelen.

Het besluit van de Begeleidingscommissie is bindend.