

# **Sociaal Statuut**

**N.V. Nederlandse Gasunie**

1 januari 2020 t/m 31 december 2023

# 1 INLEIDING

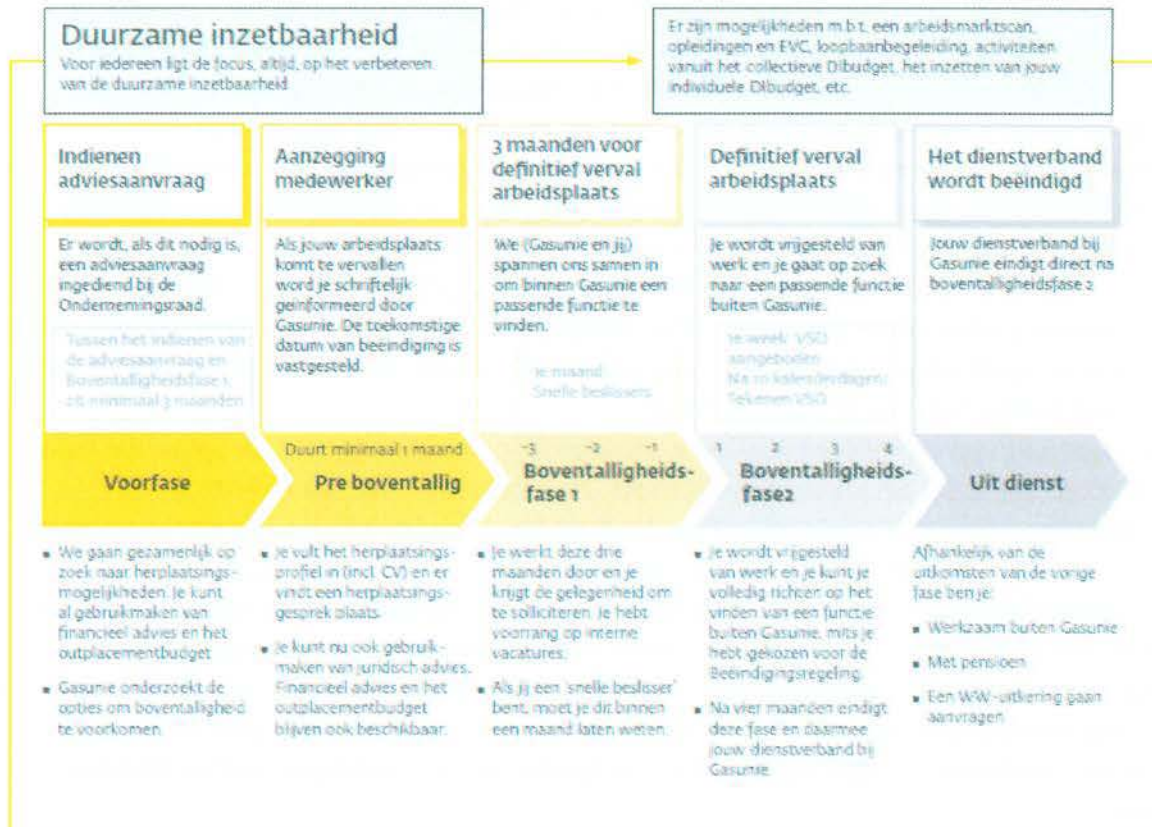
Als gevolg van de energietransitie, het sluiten van het Groningen gasveld en het klimaatakkoord verandert de gasmarkt in Nederland. Gasunie moet tijdig anticiperen op deze veranderingen om relevant te blijven voor de samenleving. Dit doet zij onder meer door nieuwe business te ontwikkelen, efficiency maatregelen te nemen en samen te werken met diverse partners en stakeholders. Het is onvermijdelijk dat door deze ontwikkelingen het werk en daarmee functies veranderen en dat boventaligheid kan ontstaan. Voor Gasunie is in dat geval het uitgangspunt om haar medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Echter, in sommige situaties is het aanbieden van passend werk binnen Gasunie onmogelijk. In dit Sociaal Statuut wordt de wijze waarop Gasunie met boventaligheid omgaat beschreven. Dit Sociaal Statuut is overeengekomen met het Kernteam en regelt de sociale gevolgen die voortvloeien uit reorganisaties.

Het Kernteam deelt de visie dat dit Sociaal Statuut een vangnetfunctie heeft en dat voorop staat dat boventaligheid en werkloosheid zoveel mogelijk moeten worden voorkomen door maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Het is van belang dat iedereen binnen Gasunie zich realiseert dat het huidige werk met bijbehorende taken geen "vast" karakter heeft. Onze energievoorziening verschuift steeds meer richting duurzame bronnen, waarbij Gasunie intensief samenwerkt met partners. Dit vraagt andere en nieuwe kennis en vaardigheden. Tegelijkertijd blijft aardgas de komende decennia een belangrijke rol spelen, maar zal hier wel sprake zijn van maatregelen om dit steeds efficiënter, maar nog steeds veilig, te kunnen doen. Het is belangrijk dat Gasunie én medewerker zich voorbereiden op de veranderende toekomst. Deze voorbereiding moet al starten (lang) voordat het voornemen tot een organisatiewijziging kenbaar wordt gemaakt. Door zich voortdurend te blijven ontwikkelen en te investeren in de eigen duurzame inzetbaarheid, blijven medewerkers 'in positie' voor de veranderende arbeidsmarktvereisten binnen Gasunie of daarbuiten. Onder duurzame inzetbaarheid wordt binnen Gasunie verstaan: het vermogen om productief, gezond en met plezier, nu en in de toekomst, je werk te kunnen doen én ander werk te vinden als dat nodig of gewenst is. Duurzaam inzetbaar blijven doe je door te investeren in de 4 pijlers: vitaliteit, loopbaan, flexibiliteit en je werksituatie. Belangrijk is dat Gasunie de medewerker hierin faciliteert en ondersteunt. Strategische personeelsplanning en inleenbeleid zijn daarnaast van belang om te bezien welke personele ontwikkelingen zich in de nabije toekomst voordoen.

Uitgangspunt van het Sociaal Statuut is 'van werk naar werk begeleiding'. Het toekomstperspectief van medewerkers heeft prioriteit. Lukt het de medewerker niet om ander werk te vinden, dan is er een financieel vangnet beschikbaar in de vorm van compensatie van inkomstenverlies. Het Sociaal Statuut biedt, naast de mogelijkheid van werkbegeleiding, een alternatief voor medewerkers die zicht hebben op een nieuwe functie buiten Gasunie, dan wel inschatten dat zij op korte termijn een dergelijke functie zonder

begeleiding zullen vinden, of die om andere redenen geen behoefte hebben aan begeleiding. Deze groep medewerkers kan kiezen voor de route van de 'snelle beslissers'.

Het Sociaal Statuut onderscheidt enkele fases voorafgaand aan en tijdens een reorganisatie:



### Duurzame inzetbaarheid

Voor iedereen, medewerkers én Gasunie, dient de focus altijd te liggen op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid. Hiervoor zijn al tal van mogelijkheden, zoals het volgen van opleidingen of een EVC-traject uit het OTV-budget, gebruik maken van loopbaanbegeleiding vanuit Flow, organiseren van en deelnemen aan activiteiten zoals workshops en trainingen vanuit het collectief DIbudget en het inzetten van het individuele DIbudget op een wijze die bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. In het Kernteam is daarnaast besloten om aan alle medewerkers een arbeidsmarktscan vanuit het collectief DIbudget aan te bieden. Deze scan geeft medewerkers inzicht in hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en geeft richting voor verdere ontwikkeling. Eén van de doelen van het programma Duurzaam inzetbaar is het verbeteren van de inzetbaarheid van medewerkers en boventalligheid en werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen.

### Voorfase

Tijdens de voorfase wordt er een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad ingediend, indien de wet dat vereist. Indien dit het geval is, zal er tenminste drie maanden zitten tussen de indiening van de adviesaanvraag en de start van de Boventalligheidsfase 1. Wanneer er geen

sprake is van een adviesaanvraag, zal er tussen het moment van aanzegging van de medewerker en de start van Boventalligheidsfase 1 minimaal drie maanden zitten. Tijdens de voorfase is het mogelijk dat Gasunie en de medewerkers gezamenlijk alvast actief op zoek gaan naar herplaatsingsmogelijkheden om te voorkomen dat boventalligheid ontstaat. Ook kan in deze fase onderzocht worden of er in deze specifieke situatie mogelijkheden zijn voor een vorm van arbeidstijdverkorting om boventalligheid te voorkomen. In sommige specifieke situaties waar het een uitwisselbare functie betreft en het regionaal ook past, zou dit op vrijwillige basis een oplossing kunnen zijn. Gasunie is in dat geval bereid om naar opties te kijken waarbij de ontslagvergoeding(en) die anders aan boventallige medewerker(s) uitgekeerd zouden worden, als budget ingezet wordt om de medewerkers die structureel minder gaan werken tijdelijk te compenseren. De voorwaarden waaronder dit gebeurt, worden per situatie in overleg bepaald en vastgelegd.

In deze fase heeft Gasunie daarnaast een inspanningsverplichting om regionale samenwerkingsverbanden aan te gaan met andere bedrijven waarin ook mogelijkheden zijn voor bijvoorbeeld stages, proefplaatsingen en detacheringen. Het individuele en collectieve DIbudget bieden hiervoor al mogelijkheden.

Daarnaast gebruikt de medewerker deze periode om na te denken over de opties die hem ter beschikking staan als hij boventallig raakt. Zo is ter voorbereiding op het herplaatsingsgesprek in deze fase al financieel advies mogelijk. Het budget dat beschikbaar is voor van werk naar werk begeleiding kan in deze fase ook al worden ingezet voor bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding, sollicitatietraining of hulp bij het opstarten van een eigen bedrijf. Wanneer de medewerker op een later moment alsnog binnen Gasunie herplaatst wordt, dan wordt het in deze fase gebruikte budget niet teruggevorderd, maar komt dat voor rekening van Gasunie. Wanneer de medewerker gebruik maakt van de optie Snelle beslisser wordt het daadwerkelijk gebruikte budget verrekend met de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut.

### *Pre-boventalligheid*

De werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen wordt schriftelijk geïnformeerd door Gasunie. De Pre-boventalligheid duurt minimaal één maand. De toekomstige datum van beëindiging van de werkzaamheden is nu definitief vastgesteld en de medewerker oriënteert zich op de mogelijkheden en keuzes. Voor de start van de Boventalligheidsfase 1 vindt het herplaatsingsgesprek met de medewerker plaats. De medewerker kan financieel en juridisch advies inwinnen en vult het herplaatsingsprofiel met begeleidend CV in. In het herplaatsingsprofiel wordt vastgelegd wat voor de medewerker passende functies zijn en of de medewerker, indien van toepassing, bereid is om te verhuizen. Vanuit HR wordt de medewerker in deze fase begeleid en ondersteund.

### *Boventalligheidsfase 1*

De volgende fase start drie maanden voor het daadwerkelijke verval van de arbeidsplaats. Gasunie en de medewerker spannen zich gedurende drie maanden maximaal in om een passende functie intern te vinden. De medewerker werkt deze drie maanden door, maar wordt wel in de gelegenheid gesteld om te solliciteren. De medewerker heeft voorrang bij het plaatsen op passende interne vacatures. Medewerkers die zicht hebben op een nieuwe

functie buiten Gasunie, dan wel inschatten dat zij op korte termijn een dergelijke functie zonder begeleiding zullen vinden, of die om andere redenen geen behoefte hebben aan begeleiding, kunnen in de eerste maand van deze fase kiezen voor de route van de 'snelle beslissers'. Het dienstverband eindigt dan per de datum dat de Boventalligheidsfase 2 start.

#### *Boventalligheidsfase 2*

Drie maanden na de start van de Boventalligheidsfase 1 wordt de medewerker vrijgesteld van werkzaamheden indien er intern geen andere functie is gevonden en de medewerker kiest voor de Beëindigingsregeling. In de Boventalligheidsfase 2 kan de medewerker zich volledig richten op het vinden van een andere functie buiten Gasunie. Het budget dat beschikbaar is voor van werk naar werk begeleiding kan in deze fase nog steeds worden ingezet. Na vier maanden eindigt deze fase en daarmee het dienstverband (doordat er een vaststellingsovereenkomst is getekend of met toestemming van UWV). Afhankelijk van de vorige fase heeft de medewerker andere werkzaamheden gevonden, gaat met pensioen of vraagt een WW-uitkering aan. De WW-uitkering kan starten nadat de fictieve opzegtermijn is verlopen.

## 2 WERKINGSSFEER EN LOOPTIJD

- 2.1 Het Sociaal Statuut is van toepassing op de Werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Werkgever en die de Pre-boventalligheid is aangezegd door Werkgever.
- 2.2 Het Sociaal Statuut is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen die anderszins werkzaam zijn bij Werkgever (bijvoorbeeld als uitzendkracht/inleenkracht/payrollwerknemer of gedetacheerde). Het Sociaal Statuut is evenmin van toepassing wanneer de arbeidsovereenkomst om een andere reden dan bedrijfseconomische cq. -organisatorische redenen (zoals bijvoorbeeld disfunctioneren of langdurige arbeidsongeschiktheid) eindigt.
- 2.3 Het Sociaal Statuut treedt in werking op 1 januari 2020 en loopt in beginsel tot en met 31 december 2023. Na deze termijn wordt het Sociaal Statuut automatisch telkens voor de duur van één jaar verlengd, tenzij één van de Partijen uiterlijk drie maanden voor het aflopen van het Sociaal Statuut schriftelijk communiceert aan de overige Partijen dat het Sociaal Statuut niet wordt verlengd. Partijen kunnen het Sociaal Statuut, na instemming van de betrokken partijen, tussentijds opzeggen wegens zwaarwegende gewijzigde bedrijfseconomische omstandigheden of wegens relevante wijziging in de wet- en regelgeving (zoals wijziging van het arbeidsrecht, de Gaswet, etc.).
- 2.4 Het Sociaal Statuut heeft geen nawerking. Er kunnen dan ook na het verstrijken van de looptijd geen rechten en plichten worden ontleend aan het Sociaal Statuut, tenzij het een Werknemer betreft wiens Pre-boventalligheid schriftelijk is aangezegd binnen de looptijd van het Sociaal Statuut, zoals genoemd in de definitie Pre-boventalligheid.
- 2.5 Zowel Werkgever, Werknemer als de bij het Sociaal Statuut betrokken vakorganisaties zijn gehouden alle verplichtingen die voortvloeien uit een juiste toepassing van het Sociaal Statuut, zowel naar de letter als naar de geest, getrouw na te komen. Dit houdt onder andere in dat zowel van de zijde van Werkgever als Werknemer actieve medewerking wordt verleend ten aanzien van her- en overplaatsing, bij- en omscholing, het deelnemen aan van werk naar werkbegeleiding wanneer hiervoor is gekozen, enzovoorts.

### 3 ALGEMENE BEPALINGEN

- 3.1 De afspraken uit het Sociaal Statuut zijn niet individueel onderhandelbaar.
- 3.2 De definities die worden gehanteerd in dit Sociaal Statuut staan in **bijlage 1**.
- 3.3 De Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen zoals opgenomen in het Sociaal Statuut, verplicht zich op verzoek van Werkgever de noodzakelijke inlichtingen, gegevens en bescheiden tijdig te verstrekken. Het doelbewust verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, alsmede het maken van misbruik van de geboden regelingen, heeft in beginsel uitsluiting van het Sociaal Statuut tot gevolg en kan tot terugvordering van ten onrechte genoten vergoedingen, al dan niet indirect, leiden.
- 3.4 Waar sprake is van betalingen aan de Werknemer volgens dit Sociaal Statuut gaat het – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – om bruto bedragen, vergoedingen en/of betalingen. Werkgever zal zorgdragen voor de wettelijk verplichte inhoudingen. Vergoedingen worden door Werkgever slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor Werkgever met zich mee brengt.
- 3.5 Als toepassing van het Sociaal Statuut in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie zal Werkgever van het Sociaal Statuut afwijken ten gunste van Werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, zal Werkgever handelen in de geest van het Sociaal Statuut en partijen hierover informeren.
- 3.6 Waar in het Sociaal Statuut wordt gesproken van "hij", "hem" of "zijn" dient ook "zij", "haar" of "haar" dan wel een genderneutrale aanduiding gelezen te worden.
- 3.7 Partijen stellen een begeleidingscommissie in om correcte naleving van het Sociaal Statuut te waarborgen (zie **bijlage 3**).

## **4 AANZEGGING PRE-BOVENTALLIGHEID EN BOVENTALLIGHEIDSFASE 1**

- 4.1 De Werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen wordt hiervan door de Werkgever per brief in kennis gesteld. In deze brief wordt de Pre-boventalligheid aangezegd, wordt de startdatum van de Boventalligheidsfase 1 en Boventalligheidsfase 2 bevestigd en wordt een toelichting gegeven welke mogelijkheden er zijn.
- 4.2 De Werknemer wordt voordat de Boventalligheidsfase 1 start uitgenodigd voor een herplaatsingsgesprek waarin wordt besproken binnen welke kaders de Werknemer herplaatst zou willen worden. De Werknemer is verplicht binnen vijf werkdagen na het herplaatsingsgesprek een actueel CV en het Herplaatsingsprofiel aan te leveren, tenzij de Werknemer een aanbod krijgt om dezelfde functie te verrichten op een nieuwe locatie zoals omschreven in artikel 4.11.
- 4.3 De start van de Boventalligheidsfase 1 wordt bevestigd in de aanzegging genoemd in artikel 4.1. De Boventalligheidsfase 1 is een periode van drie maanden waarin Werkgever zich maximaal inspant om voor Werknemer werk te vinden in een Passende Functie binnen de organisatie van Werkgever.
- 4.4 Tijdens de Boventalligheidsfase 1 ontvangt de Werknemer alle vacatures vijf werkdagen voorafgaand aan publicatie van de vacature voor niet-boventallige Werknemers. De Werknemer kan in de vijf werkdagen na ontvangst van de vacature interesse uiten in de positie door een schriftelijk bericht aan Werkgever. Indien de vacature wat betreft woonwerkafstand niet valt binnen de norm van de Passende Functie, dan moet de Werknemer in dit schriftelijk bericht ook te kennen geven (i) of hij bereid is om te verhuizen waardoor de woonwerkafstand wel binnen de genoemde norm komt te vallen of (ii) welke maatregelen hij voorstelt om zijn dagelijkse reistijd als niet te belastend te laten kwalificeren door Werkgever.
- 4.5 Indien de Werknemer geen of niet tijdig interesse uit in de vacature, wordt de functie opengesteld voor niet-boventalligen. Mocht de Werknemer na de genoemde termijn van vijf werkdagen interesse uiten in de positie, heeft deze Werknemer geen voorrang meer op interne niet-boventallige geïnteresseerden. Indien de Werknemer als gevolg van overmacht niet in staat is binnen vijf werkdagen te reageren, dan dient de Werknemer daarover van te voren in overleg te treden met Werkgever.
- 4.6 Indien de Werknemer tijdig interesse uit in de vacature, zal Werkgever de vacature nog niet publiceren aan niet-boventalligen en zal Werkgever beoordelen of het een Passende Functie betreft voor Werknemer:
- A. Indien Werkgever oordeelt dat er sprake is van een Passende Functie (eventueel gelet op de geuite bereidheid om te verhuizen of de akkoordbevinding van de door de Werknemer voorgestelde maatregelen om de dagelijkse reistijd als niet te



- belastend te laten kwalificeren), wordt er gekeken of de Werknemer kan worden geplaatst op de positie. Werkgever zal bij het plaatsen van werknemers op posities rekening houden met de eventuele rangorde die de wet- en regelgeving voorschrijft.
- B. Indien de Werknemer wordt herplaatst kan de Werknemer geen verdere rechten ontlenen aan dit Sociaal Statuut behalve dat:(i) de Werknemer die bereid is om te verhuizen zodat de woonwerkafstand binnen de norm van de Passende Functie komt te vallen, maakt wel aanspraak op de Verhuiskostenregeling Gasunie, (ii) de Werknemer die wordt herplaatst op een Passende Functie met tenminste 20% minder arbeidstijd heeft gedeeltelijke aanspraak op de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut, voor zover het niet de eigen keuze van de Werknemer is om minder te gaan werken. Deze Werknemer ontvangt binnen één maand na de start in zijn nieuwe functie de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut berekend over uitsluitend het Maandinkomen voor het gedeelte dat er in de nieuwe functie minder wordt gewerkt (bijvoorbeeld: indien de Werknemer van een functie van 40 uur per week wordt herplaatst in een Passende Functie voor 32 uur per week, heeft deze Werknemer recht op 20% van de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut).
- C. Indien Werkgever oordeelt dat er geen sprake is van een Passende Functie (eventueel omdat de door de Werknemer voorgestelde maatregelen om de dagelijkse reistijd als niet te belastend te laten kwalificeren niet akkoord zijn), heeft Werknemer de mogelijkheid om bezwaar te maken bij de Begeleidingscommissie. Hiervoor gelden verkorte termijnen zoals genoemd in **bijlage 3**.
- 4.7 Indien de Werknemer na het uiten van interesse in een vacature niet wordt herplaatst, wordt er gedurende de Bovenalligheidsfase 1 verder gezocht naar een Passende Functie.
- 4.8 Gedurende de Bovenalligheidsfase 1 van drie maanden geldt er geen vrijstelling van werkzaamheden. De Werknemer wordt wel in de gelegenheid gesteld om, na afstemming met diens leidinggevende en binnen de grenzen van redelijkheid, onder werktijd te solliciteren.
- 4.9 Indien Werknemer een Passende Functie accepteert met een woonwerkafstand tussen de 45 en 90 minuten enkele reis (zoals bepaald conform de definitie Passende Functie), komt deze Werknemer ook in aanmerking voor de Verhuiskostenregeling Gasunie indien deze Werknemer verhuist binnen twaalf maanden na start van de nieuwe positie. Aanvullende voorwaarde voor toepassing van de Verhuiskostenregeling Gasunie onder dit artikel, is dat de Werknemer met de verhuizing een reistijdverbetering van tenminste 50% realiseert.

## **Snelle beslissers**

4.10 De Werknemer die de Pre-boventalligheid is aangezegd, heeft de mogelijkheid om tussen de datum van de aanzegging en het einde van de eerste maand van de Boventalligheidsfase 1 al te kiezen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Indien deze Werknemer dit schriftelijk aangeeft bij Werkgever binnen de genoemde periode, krijgt hij een Vaststellingsovereenkomst aangeboden, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt per de datum dat de Boventalligheidsfase 1 eindigt (voorbeeld: indien de Boventalligheidsfase 1 start op 1 maart, dan wordt er beëindigd per 1 juni). Deze Werknemer heeft dan aanspraak op:

- (i) de Transitievergoeding Gasunie;
- (ii) 100% van de aanvullende bruto vergoeding die onderdeel uitmaakt van de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut, en;
- (iii) vergoeding van een afscheid zoals omschreven in artikel 5.6 onder f van het Sociaal Statuut.

Indien deze Werknemer al gebruikt heeft gemaakt van de compensatie van kosten voor van werk naar werkbegeleiding zoals genoemd in artikel 6.1 onder c), worden de daadwerkelijk gemaakte kosten afgetrokken van de aanspraak van de Werknemer.

Bij de berekening van de componenten genoemd onder (i) en (ii) wordt wat betreft Dienstjaren – in afwijking op de definitie - gerekend met de datum die als einddatum zou hebben gegolden indien de werknemer de Beëindigingsregeling genoemd in hoofdstuk 5 had gekozen. Het dienstverband wordt verder afgewikkeld conform de wettelijke verplichtingen. Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat dit artikel niet geldt voor de Werknemer zoals genoemd in artikel 4.12 lid A, sub ii onder a).

## **Verplaatsing van werkzaamheden**

4.11 In het geval van verplaatsing van werkzaamheden is het in een aantal gevallen mogelijk dat de Werknemer dezelfde functie op een nieuwe locatie van Werkgever kan verrichten ('mens volgt werk'). De Werkgever zal – waar vereist met inachtneming van het afspiegelingsbeginsel – de Werknemer in dat geval een aanbod doen om dezelfde functie op de nieuwe locatie te accepteren.

4.12 De Werknemer genoemd in artikel 4.11 krijgt een periode van zeven werkdagen om het herplaatsingsaanbod te overwegen en een keuze schriftelijk kenbaar te maken aan de Werkgever. De volgende keuzes zijn hierbij mogelijk:

- A. indien de aangeboden functie wat betreft woonwerkafstand binnen de norm van de Passende Functie valt, dan:

- i. wordt de Werknemer die dit aanbod ~~tijdig~~ accepteert herplaatst op de aangeboden functie. Het Sociaal Statuut is dan niet meer van toepassing, behalve dat deze Werknemer in aanmerking kan komen voor de Verhuiskostenregeling indien wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 4.9;
  - ii. wordt er voor de Werknemer die dit aanbod niet (tijdig) accepteert, de resterende duur van de Boventalligheidsfase 1 gezocht naar een andere Passende Functie. Indien er geen Passende Functie wordt gevonden binnen deze periode,
    - a) dan geldt indien de woonwerkafstand maximaal 1 uur enkele reis bedraagt (reistijd berekend conform definitie Passende Functie), dat het Sociaal Statuut niet meer van toepassing is. De Werkgever zal UWV toestemming zal vragen om de arbeidsovereenkomst op te mogen zeggen. Werknemer heeft in dat geval geen recht meer op het Sociaal Statuut en heeft bij beëindiging slechts recht op de wettelijke aanspraken.
    - b) dan geldt indien de woonwerkafstand meer dan 1 uur en maximaal 1,5 uur enkele reis bedraagt (reistijd berekend conform definitie Passende Functie) dat het Sociaal Statuut van toepassing blijft.
- B. indien de aangeboden functie wat betreft woonwerkafstand niet binnen de norm van de Passende Functie valt, dan kan de Werknemer het aanbod slechts accepteren indien hij (i) bereid is om te verhuizen naar een woonadres waardoor de woonwerkafstand binnen de norm van de Passende Functie komt te vallen of (ii) hij schriftelijk maatregelen voorstelt om zijn dagelijkse reistijd niet te belastend te laten zijn en de Werkgever deze maatregelen akkoord bevindt. Dit leidt tot de volgende opties:
- i. de Werknemer bevestigt binnen de gestelde termijn van zeven werkdagen dat hij bereid is tot een dergelijke verhuizing en dat hij het herplaatsingsaanbod accepteert. Deze Werknemer wordt in het geval van acceptatie herplaatst op de aangeboden functie. Voor deze Werknemer geldt:
    - dat hij aanspraak kan maken op de Verhuiskostenregeling Gasunie;
    - dat er een budget beschikbaar is van maximaal € 2.000,- ex BTW voor de Partner van deze Werknemer, indien de Partner gebruik wenst te maken van loopbaan- en sollicitatieadvies of -begeleiding. Indien dit budget niet (geheel) wordt gebruikt, vindt er geen uitkering van het (resterende) budget plaats, en;
    - de garantie dat zijn arbeidsovereenkomst niet, binnen twee jaar nadat hij is herplaatst, zal worden beëindigd wegens bedrijfseconomische c.q. organisatorische omstandigheden. In het geval van zwaarwegende/ onvoorziene omstandigheden kan Werkgever - na instemming van Partijen -deze garantie intrekken.
  - ii. de Werknemer informeert de Werkgever binnen de gestelde termijn van zeven werkdagen schriftelijk over de maatregelen die hij voorstelt om zijn dagelijkse

reistijd niet te belastend te laten zijn. Indien de Werkgever deze voorgestelde maatregelen akkoord bevindt, wordt de Werknemer geplaatst op de aangeboden functie. Indien de Werkgever de voorgestelde maatregelen niet akkoord bevindt, behoudt de Werknemer recht op het Sociaal Statuut en wordt de Boventalligheidsfase 1 voortgezet;

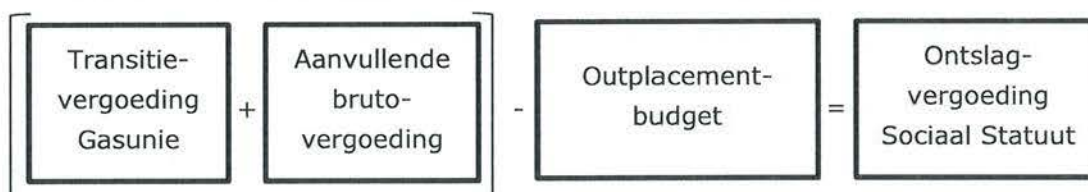
- iii. de Werknemer die niet tijdig reageert of die laat weten niet bereid te zijn tot de verhuizing genoemd onder i. of tot maatregelen genoemd onder ii., weigert het herplaatsingsaanbod. Deze Werknemer behoudt dan recht op het Sociaal Statuut en de Boventalligheidsfase 1 zal worden voortgezet.

## **5 BOVENTALLIGHEIDSFASE 2 - TWEE MOGELIJKHEDEN: BEËINDIGINGSREGELING OF UWV-ROUTE**

- 5.1 Indien er gedurende de Boventalligheidsfase 1 van drie maanden geen Passende Functie voor de Werknemer is gevonden waarop hij wordt geplaatst, er geen gebruik is gemaakt van de Snelle beslissers mogelijkheid genoemd in artikel 4.10 en er geen sprake is van artikel 5.4, start aansluitend de Boventalligheidsfase 2 van vier maanden.
- 5.2 In de periode van vier maanden Boventalligheidsfase 2 wordt er extern naar een positie voor de Werknemer gezocht. Werknemer wordt gestimuleerd om zich bij de zoektocht naar andere werkzaamheden te laten ondersteunen en wordt hierbij gecompenseerd door Werkgever met het outplacementbudget genoemd in artikel 6.1 onder c).
- 5.3 De Werknemer – met uitzondering van de Werknemer genoemd in artikel 5.4 – krijgt aan de start van de Boventalligheidsfase 2 de keuze tussen het gebruik maken van de Beëindigingsregeling of de UWV-route.
- 5.4 Indien er sprake is van Pre-boventalligheid door verplaatsing van werkzaamheden, waarbij de Werknemer niet een aanbod accepteert om dezelfde functie op een nieuwe locatie te verrichten waarbij de woonwerkafstand valt binnen maximaal 1 uur enkele reis (reistijd berekend conform definitie Passende Functie), dan kan de Werknemer geen rechten ontleen aan dit Sociaal Statuut (zoals genoemd in artikel 4.12 lid A, sub ii onder a).

### **Keuze 1 - Beëindigingsregeling**

- 5.5 Werknemer kan gebruik maken van de Beëindigingsregeling door het accepteren van de Vaststellingsovereenkomst die Werkgever in de eerste week van de Boventalligheidsfase 2 aanbiedt aan Werknemer. Werknemer dient binnen tien kalenderdagen na dagtekening van de Vaststellingsovereenkomst zijn keuze kenbaar te hebben gemaakt en de Vaststellingsovereenkomst te hebben ondertekend.
- 5.6 De Vaststellingsovereenkomst die op basis van de Beëindigingsregeling wordt aangeboden betekent voor de Werknemer, mits geen gebruik wordt gemaakt van de Wettelijke Bedenktermijn, het volgende:
- a) Einddatum: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per de datum vier maanden na de start van de Boventalligheidsfase 2 (voorbeeld: indien de Boventalligheidsfase 2 op 1 maart start is de Einddatum 1 juli);
  - b) Ontslagvergoeding Sociaal Statuut: Betaling van de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut in de maand na de Einddatum, die wordt berekend aan de hand van de volgende formule:



Deze formule bestaat uit de volgende bestanddelen:

- De Transitievergoeding Gasunie wordt vermeerderd met een aanvullende brutovergoeding. Deze aanvullende brutovergoeding is afhankelijk van het aantal volledige Dienstjaren, zoals genoemd in onderstaand tabel.

<b>Dienstjaren (geen afronding)</b>	<b>Aantal Maandinkomens</b>
0 tot 1 Dienstjaar	2 Maandinkomens
1 tot 2 Dienstjaren	3 Maandinkomens
2 tot 3 Dienstjaren	4 Maandinkomens
3 tot 4 Dienstjaren	5 Maandinkomens
4 tot 5 Dienstjaren	6 Maandinkomens
5 tot 6 Dienstjaren	7 Maandinkomens
6 tot 7 Dienstjaren	8 Maandinkomens
7 tot 8 Dienstjaren	9 Maandinkomens
8 tot 9 Dienstjaren	10 Maandinkomens
9 tot 10 Dienstjaren	11 Maandinkomens
10 tot 15 Dienstjaren	12 Maandinkomens
15 tot 20 Dienstjaren	13 Maandinkomens
20 tot 25 Dienstjaren	14 Maandinkomens
25 tot 30 Dienstjaren	15 Maandinkomens
30 en meer Dienstjaren	16 Maandinkomens

Deze aanvullende brutovergoeding is gemaximeerd. De aanvullende brutovergoeding wordt slechts uitgekeerd, voor zover dit bedrag samen met de Transitievergoeding Gasunie niet meer omvat dan de totale loonsom die voor Werknemer resteert tussen de Einddatum en zijn AOW-datum. Voor deze totale loonsom tot de AOW-datum wordt gerekend met het Maandinkomen vermeerderd met de uitkering bij afscheid wegens pensionering (het aantal maanden tot de AOW-datum wordt naar boven afgerond op hele maanden).

- Outplacementbudget: van het totaalbedrag van de Transitievergoeding Gasunie en de aanvullende brutovergoeding wordt € 5.000,- inclusief BTW gereserveerd in verband met de ondersteuning die de Werknemer inwint voor het vinden van ander werk zoals genoemd in artikel 6.1 onder c). Ongeacht of de Werknemer gebruik maakt van de genoemde faciliteiten wordt het volgende bedrag ingehouden op het totaalbedrag van de Transitievergoeding Gasunie en de aanvullende brutovergoeding:

- € 5.000,- inclusief BTW, of;
- indien de Werknemer meer kosten maakt in verband met de ondersteuning genoemd in artikel 6.1 onder c), het daadwerkelijke bedrag dat Gasunie voor de Werknemer in dit verband heeft besteed.

De aftrek van € 5.000,- inclusief BTW vindt ook plaats indien de Werknemer deze faciliteiten niet heeft gebruikt, of heeft gebruikt voor een bedrag minder dan € 5.000,- inclusief BTW.

Indien de Transitievergoeding Gasunie na vermeerdering met de aanvullende bruto vergoeding en aftrek van het Outplacementbudget genoemd in dit artikel, minder bedraagt dan de wettelijke transitievergoeding die geldt op de Einddatum, dan bedraagt de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut in elk geval de wettelijke transitievergoeding die geldt op de Einddatum.

Enkele voorbeelden van de berekening van de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut zijn te vinden in **bijlage 2**.

- c) Vrijstelling: Werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden. Tijdens deze vrijstelling behoudt Werknemer recht op het Maandinkomen (waarbij het in afwijking van de definitie niet gaat om het Maandinkomen met als peildatum de Einddatum, maar het Maandinkomen waar Werknemer gedurende de betreffende maanden normaal gesproken recht op zou hebben). Andere componenten, bijvoorbeeld de dagvergoeding, mobiliteitskosten, woon-werkvergoeding en andere onkostenvergoedingen lopen niet door tijdens de vrijstelling van werk. Reiskosten die in deze periode worden gemaakt in het kader van outplacementactiviteiten worden wel vergoed conform de regeling reis- en verblijfkosten;
- d) In de Vaststellingsovereenkomst wordt afgesproken dat indien Werknemer voor de Einddatum elders werkzaamheden gaat verrichten (op basis van een arbeidsovereenkomst, opdrachtovereenkomst, eigen bedrijf, of anderszins), dat Werknemer verplicht is om Werkgever daar onmiddellijk van op de hoogte te stellen. De arbeidsovereenkomst eindigt met Werkgever met wederzijds goedvinden per de datum dat Werknemer elders werkzaamheden gaat verrichten (deze eerdere datum geldt dan als Einddatum). Deze Werknemer heeft dan aanspraak op (i) de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut, (ii) 50% van het Maandinkomen tot de originele Einddatum dat als beëindigingsvergoeding wordt uitgekeerd en (iii) de jubileumuitkering indien de Werknemer zonder dit eerdere vertrek conform de geldende regeling recht op de jubileumuitkering zou hebben gehad. Wat betreft de berekening van de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut genoemd onder (i) wordt wat betreft Dienstjaren – in afwijking op de definitie - gerekend met de datum die als einddatum zou hebben gegolden indien het dienstverband niet eerder werd beëindigd.

- e) Interne herplaatsing: in de periode tussen de start van de Boventalligheidsfase 2 en de Einddatum kan de Werknemer ook nog solliciteren op een eventuele (Passende) Functie intern. Werknemer heeft in deze periode geen voorrang wat betreft het ontvangen van de vacatures en plaatsing bij gelijke geschiktheid. Indien Werknemer een positie intern aanvaardt, kan Werknemer geen verdere rechten ontlenen aan dit Sociaal Statuut, behalve de aanspraken genoemd in artikel 4.6 onder B van dit Sociaal Statuut;
- f) Afscheid: Werkgever stelt een budget van maximaal € 1.000,- inclusief BTW beschikbaar voor de Werknemer die een afscheid wenst. Deze kosten worden gecompenseerd aan Werknemer, mits (i) de kosten voor het afscheid zijn gemaakt uiterlijk één maand voor de Einddatum, (ii) de kosten vooraf zijn goedgekeurd door de leidinggevende en (iii) de Werknemer voor de Einddatum Werkgever voorziet van de relevante factuur/bon. Indien dit budget niet (geheel) wordt gebruikt, vindt er geen uitkering van het (resterende) budget plaats;
- g) Eindafwikkeling: uiterlijk de maand na de Einddatum vindt de eindafwikkeling plaats en wordt er een specificatie van de eindafrekening aan Werknemer verstrekt. De eindafwikkeling houdt in:
  - a. uitbetaling van opgebouwd en openstaand DI-budget en flexibiliseringsbudget op de Einddatum;
  - b. uitbetaling van de opgebouwde maar niet genoten dagen verlof en/of vrije tijd;
  - c. het openstaande saldo overuren per de Einddatum wordt uitbetaald;
  - d. het openstaande tegoed vervangende vrije dag feestdagen per de Einddatum wordt uitbetaald;
  - e. de bedragen zoals in dit hoofdstuk vermeld, zullen uiterlijk één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden uitgekeerd;
  - f. Werkgever zal de verplichtingen uit hoofde van de pensioenregeling, hypotheekregeling en eventuele verzekeringen nakomen tot de einddatum. Werkgever wikkelt daarna op grond van zijn verplichtingen de pensioenregeling en eventuele verzekeringen af.

## **Keuze 2 - UWV-route**

5.7 De Werknemer genoemd in artikel 5.1, die geen (tijdig) gebruik maakt van de Beëindigingsregeling, kan geen aanspraak meer ontlenen aan de Beëindigingsregeling. Werkgever is voor deze Werknemer dan genoodzaakt om aan UWV toestemming te vragen om de arbeidsovereenkomst met Werknemer te mogen opzeggen. Het staat de Werkgever vrij om de toestemmingsaanvraag al (voorafgaand) aan de start van de Boventalligheidsfase 2 bij UWV indienen.

5.8 Indien UWV toestemming verleent om de arbeidsovereenkomst met de betreffende Werknemer op te zeggen, zegt Werkgever de arbeidsovereenkomst met Werknemer op met inachtneming van de opzegtermijn. De opzegtermijn wordt verminderd met de duur



van de procedure bij UWV, met dien verstande dat altijd één maand opzegtermijn resteert.

5.9 Na opzegging van de arbeidsovereenkomst na verkregen toestemming van UWV, maakt Werknemer aanspraak op:

- de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut, met dien verstande dat - indien de Einddatum door de opzegging met toestemming UWV op een later moment ligt dan de Einddatum die zou hebben gegolden indien de Werknemer de Beëindigingsregeling had gekozen - de daadwerkelijke loonkosten, toeslagen, pensioenpremies, werkgeverlasten, etc. die Gasunie draagt over deze langere duur van het dienstverband worden afgetrokken van de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut;
- eindafwikkeling van het dienstverband conform de wettelijke verplichtingen.

Werknemer kan geen beroep doen op andere faciliteiten uit dit Sociaal Statuut (waaronder de faciliteiten die onderdeel vormen van de Beëindigingsregeling zoals vrijstelling van werk en het budget voor het afscheid).

## 6 JURIDISCH ADVIES, FINANCIIEEL ADVIES EN OUTPLACEMENT

6.1 Werkgever is bereid om de volgende kosten te compenseren:

- a) Juridisch advies: de Werknemer die de Pre-boventalligheid is aangezegd door Werkgever wordt geadviseerd om zich juridisch te laten adviseren. Deze Werknemer komt vanaf het moment dat de Pre-boventalligheid is aangezegd, in aanmerking voor compensatie van kosten van rechtsbijstand tot een maximumbedrag van € 750,- exclusief BTW maar inclusief kantoorkosten, mits Werkgever een factuur op naam van Werknemer ontvangt waaruit duidelijk blijkt dat de juridische kosten zien op geleverde diensten ten behoeve van Werknemer in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De gemachtigde die de Werknemer juridisch adviseert inzake de Pre-boventalligheid, is gehouden de factuur uiterlijk binnen 14 dagen na het bereiken van overeenstemming over de Vaststellingsovereenkomst dan wel anderszins beëindiging van de arbeidsovereenkomst te zenden;
- b) Financieel advies: Werkgever stelt Werknemer in de gelegenheid om financieel advies, voor maximaal € 1.250,- exclusief BTW, in te winnen bij één van de twee partijen die Werkgever heeft geselecteerd, indien:
- a) de Werknemer financieel advies inwint tijdens de voorfase omdat diens functie mogelijk komt te vervallen, of
  - b) de Werknemer financieel advies inwint nadat hem de Pre-boventalligheid is aangezegd.

Indien de Werknemer dit budget tijdens de voorfase gebruikt terwijl later blijkt dat diens functie niet vervalt, hoeft de Werknemer de gemaakte kosten niet terug te betalen;

- c) Outplacement: de Werknemer wordt gestimuleerd om ook extern te zoeken naar andere werkzaamheden. De Werknemer kan zich hierbij laten ondersteunen, bijvoorbeeld door begeleiding / bemiddeling door een extern outplacement-/coachingsbureau of door het inwinnen van advies / ondersteuning op maat indien de Werknemer als zelfstandige wilt gaan starten. Werkgever compenseert dergelijke kosten tot maximaal € 5.000,- inclusief BTW, mits:
- i. de Werknemer deze kosten maakt in de voorfase omdat diens functie mogelijk komt te vervallen dan wel deze kosten maakt nadat hem de Pre-boventalligheid is aangezegd,
  - ii. de ondersteuning wordt gegeven door een professionele partij, en;
  - iii. de Werkgever voor de Einddatum de relevante factuur ontvangt.

Indien de Werknemer dit budget tijdens de Voorfase gebruikt terwijl later blijkt dat dienst functie niet vervalt, hoeft de Werknemer het ontvangen bedrag niet terug te betalen.

6.2 Indien deze budgetten niet (geheel) worden gebruikt, vindt er geen uitkering van het (resterende) budget plaats.

## 7 PLAATSMAKERSREGELING

- 7.1 Het is mogelijk dat een niet-boventallige werknemer bereid is om zijn arbeidsovereenkomst vrijwillig te beëindigen, waardoor een Werknemer die de Pre-boventalligheid is aangezegd kan blijven. Een niet-boventallige werknemer kan de wens om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling schriftelijk kenbaar maken aan Werkgever.
- 7.2 Een niet-boventallige werknemer kan slechts gebruik van de plaatsmakersregeling, indien:
- de niet-boventallige werknemer een functie bekleedt die onderling en wederzijds uitwisselbaar is met de functie van een Werknemer die de Pre-boventalligheid is aangezegd;
  - de niet-boventallige werknemer zijn wens om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling schriftelijk kenbaar maakt in de eerste maand van de Boventalligheidsfase 1 van de Werknemer die de Pre-boventalligheid is aangezegd binnen dezelfde onderling en wederzijds uitwisselbare functiegroep;
  - het vertrek van de niet-boventallige werknemer de boventalligheid oplost (dit is ter beoordeling van Werkgever);
  - een Werknemer die de Pre-boventalligheid is aangezegd uit dezelfde onderling en wederzijds uitwisselbare functiegroep gespaard wil worden voor ontslag doordat de niet-boventallige werknemer gebruik maakt van de plaatsmakersregeling, en;
  - de Werkgever het verzoek tot gebruik van de plaatsmakersregeling goedkeurt. De Werkgever kan het verzoek afwijzen (bijvoorbeeld wanneer de niet-boventallige werknemer voor de organisatie belangrijke vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit of andere redenen).
- 7.3 Indien het verzoek van de niet-boventallige werknemer tot gebruik van de plaatsmakersregeling wordt geaccepteerd door Werkgever, wordt er een Vaststellingsovereenkomst met de niet-boventallige werknemer overeengekomen. Deze Vaststellingsovereenkomst gaat uit van:
- beëindiging met wederzijds goedvinden per datum dat de geldende opzegtermijn eindigt, of – indien dit eerder is – de datum dat deze werknemer elders werkzaamheden gaat verrichten (op basis van een arbeidsovereenkomst, opdrachtovereenkomst, eigen bedrijf, of anderszins);
  - 100% van de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut, met dien verstande dat slechts de eventueel daadwerkelijk gemaakte kosten voor outplacement zoals genoemd in artikel 6.1 onder c) worden afgetrokken;
  - vergoeding van juridisch en financieel advies zoals omschreven in artikel 6.1 onder a) en b);
  - vergoeding van een afscheid zoals omschreven in artikel 5.6 onder f van het Sociaal Statuut;

- er bestaat geen aanspraak op andere componenten van de Beëindigingsregeling, en;
- correcte eindafwikkeling van de arbeidsovereenkomst.

## **8 OVERIGE BEPALINGEN BIJ BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

8.1 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (ongeacht of er wordt beëindigd door middel van een Vaststellingsovereenkomst of na het verkrijgen van toestemming bij UWV), geldt het volgende:

- a) Werknemer zal uiterlijk op de laatste feitelijke werkdag alle aan hem ter beschikking gestelde roerende zaken, zoals laptop, Ipad, telefoon, sleutels, documenten (zowel soft- als hardcopy), enzovoorts inleveren bij Werkgever;
- b) Werknemer dient een leaseauto binnen twee maanden na de vrijstelling van werk, of indien hier geen sprake van is uiterlijk op de Einddatum, in te leveren conform de geldende regeling.
- c) Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zullen eventuele studiekosten worden kwijtgescholden. Lopende studieafspraken zullen worden geëerbiedigd, wat betekent dat de gemaakte studieafspraken op de Einddatum in een keer worden uitgekeerd;
- d) Werknemer ontvangt op verzoek een positief getuigschrift van Werkgever, in overeenstemming met artikel 7:656 Burgerlijk Wetboek;
- e) Indien er sprake is van vrijstelling van werk, wordt er geen verder flexibiliseringsbudget opgebouwd gedurende de vrijstelling;



## **BIJLAGE 1 - DEFINITIES**

In dit Sociaal Statuut worden verschillende definities gebruikt. Deze definities luiden als volgt:

### *Boventalligheidsfase 1:*

Dit is de fase van drie maanden direct voorafgaand aan de Boventalligheidsfase 2. De datum dat deze fase start wordt bevestigd in de brief waarin de Pre-Boventalligheid wordt aangezegd aan de Werknemer.

### *Boventalligheidsfase 2:*

Dit is de fase van vier maanden die aanvangt op het moment dat de arbeidsplaats naar het oordeel van de Werkgever (geheel of gedeeltelijk) komt te vervallen wegens bedrijfseconomische c.q. organisatorische redenen. De datum dat deze fase start wordt bevestigd in de brief waarin de Pre-Boventalligheid wordt aangezegd aan de Werknemer.

*Cao:* de cao N.V. Nederlandse Gasunie zoals deze van tijd tot tijd geldt.

### *Dienstjaren / Duur Dienstverband:*

De onafgebroken volledige jaren die Werknemer op de Einddatum in dienst is bij Werkgever of diens rechtsvoorganger(s).

### *Einddatum:*

De datum waarop het dienstverband van Werknemer eindigt.

### *Herplaatsingsprofiel:*

Dit betreft een template document dat de Werkgever zal uitreiken aan de Werknemer.

### *Kernteam:*

Het orgaan dat bestaat uit vertegenwoordigers van de bestuurder van Werkgever, de ondernemingsraad van Werkgever en de vakorganisaties betrokken bij de cao.

### *Looptijd:*

Dit Sociaal Plan geldt in beginsel vanaf 1 januari 2020 tot en met 31 december 2023.

### *Maandinkomen:*

Het vaste bruto maandsalaris van Werknemer op de Einddatum, vermeerderd met de dertiende en veertiende maand en – indien van toepassing - de vergoeding voor wachtdienst op basis van 7,5% per maand en/of de ploegentoeslag. De vergoeding voor de wachtdienst geldt uitsluitend wanneer de Werknemer in de 12 maanden voorafgaand aan de aanzegging van de Pre-boventalligheid tenminste 14 dagen was ingeroosterd voor wachtdienst. Indien Werknemer op de Einddatum gebruik maakt van de Horizon- of vangnetregeling wordt de hoogte van de dan geldende overeengekomen salarisaanvulling gerekend tot het Maandinkomen. Eventueel andere (al dan niet vaste) inkomensbestanddelen worden niet tot het Maandinkomen in de zin van dit Sociaal Statuut gerekend.



Indien Werknemer op het moment van de aanzegging van de Pre-boventalligheid gebruik maakt van ouderschapsverlof of sabbaticalverlof, wordt er gekeken naar het Maandinkomen op basis van de overeengekomen arbeidsduur voorafgaand aan het verlof.

*Ontslagvergoeding Sociaal Statuut:*

Dit betreft de beëindigingsvergoeding zoals omschreven in artikel 5.6 onder b van dit Sociaal Statuut.

*Opzegtermijn:*

De termijn die door Werkgever of Werknemer in acht moet worden genomen bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst, met een minimum van een maand. De opzegtermijn is vastgelegd in de cao.

*Passende Functie:*

Een passende functie is een functie:

- a) die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van Werknemer. Hierbij wordt onder meer bekeken of de Werknemer voldoet aan het functie- en competentieprofiel van de functie, dan wel of de Werknemer binnen een periode van maximaal één jaar de functie zelfstandig kan uitoefenen door middel van coaching en opleiding, en
- b) die maximaal één functiegroep (naar boven of beneden) afwijkt van de huidige salarisgroep van Werknemer, en
- c) waarbij de woonwerkafstand maximaal 1,5 uur reistijd (enkele reis) voor de Werknemer is, of de Werknemer andere maatregelen met Werkgever schriftelijk vastlegt waardoor de dagelijkse reistijd van de Werknemer als niet te belastend wordt gekwalificeerd door Werkgever.
  - Indien de Werknemer reist met het openbaar vervoer wordt de reistijd voor de woonwerkafstand berekend met [www.9292.nl](http://www.9292.nl) (inclusief overstaptijd).
  - Indien de Werknemer reist met eigen (on)gemotoriseerd vervoer wordt de reistijd voor de woonwerkafstand op basis van het gebruikte vervoersmiddel berekend met ANWB routeplanner, waarbij wordt uitgegaan van de snelste route en niet een route op basis van het actuele verkeer. Indien de dienstverlening van de ANWB gedurende de looptijd van het Sociaal Statuut wijzigt waardoor de reistijd niet meer (zuiver) bepaald kan worden treden Partijen met elkaar in overleg welke systematiek gehanteerd zal worden.

*Partijen:*

De Partijen die dit Sociaal Plan hebben ondertekend.

*Partner*

De persoon die als partner is aangewezen in het kader van de pensioenregeling van de Werknemer.

*Pre-boventalligheid:*

Er is sprake van Pre-boventalligheid zodra Werkgever de Werknemer, gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut, schriftelijk heeft medegedeeld dat zijn arbeidsplaats naar het oordeel van Werkgever geheel of gedeeltelijk komt te vervallen per een toekomstige datum wegens bedrijfseconomische c.q. organisatorische redenen. Hieronder valt ook het verplaatsen van een arbeidsplaats naar een andere locatie, waardoor de arbeidsplaats op de huidige locatie komt te vervallen. De situatie dat een werknemer geen arbeidsplaats meer heeft na het eindigen van een detachering valt niet onder de Pre-boventalligheid (en daarmee niet onder dit Sociaal Statuut).

Werkgever zal bij het selecteren van boventallige Werknemers de geldende wet- en regelgeving toepassen (waaronder het afspiegelingsbeginsel).

*Sociaal Statuut:*

Het onderhavige Sociaal Statuut.

*Transitievergoeding Gasunie:*

De ontslagvergoeding zoals toegelicht in **bijlage 2**, waarbij als peildatum voor het bepalen van de Dienstjaren de Einddatum geldt.

*Vaststellingsovereenkomst:*

Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. Burgerlijk Wetboek, gesloten tussen Werkgever en Werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op een bepaalde datum wordt beëindigd en waarin de afspraken die gelden bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

*Voorfase*

Dit is de fase die start vanaf het moment dat een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad wordt ingediend. De periode tussen het indienen van de adviesaanvraag en de aanzegging van de Werknemer bedraagt minimaal drie maanden. Wanneer er geen sprake is van een adviesaanvraag zal er tussen het moment van aanzegging van de medewerker en de start van Boventalligheidsfase 1 minimaal drie maanden zitten. De Voorfase start dan vanaf het moment van aanzegging van de Werknemer.

*Werkgever:*

N.V. Nederlandse Gasunie

*Werknemer:*

De werknemer die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Werkgever werkzaam is.

*Wettelijke bedenktijd:*

De mogelijkheid voor Werknemer om een Vaststellingsovereenkomst (zonder opgaaf van redenen) te ontbinden binnen een termijn van 14 dagen na het tot stand komen van deze

overeenkomst door een schriftelijke verklaring gericht aan Werkgever, zoals bedoeld in artikel 7:670b Burgerlijk Wetboek.

## **BIJLAGE 2- BEREKENING TRANSITIEVERGOEDING GASUNIE EN REKENVOORBEELDEN**

### **Transitievergoeding Gasunie**

De Transitievergoeding Gasunie is een component van de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut. De wettelijke transitievergoeding is inbegrepen in de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut. De Transitievergoeding Gasunie is gebaseerd op de transitievergoeding zoals in 2019 geldt conform artikel 7:673 BW e.v., met dien verstande dat er met een ander loonbegrip wordt gerekend. De Transitievergoeding Gasunie wordt als volgt berekend:

- over de eerste 120 maanden van de Dienstjaren, bedraagt de transitievergoeding per volledige periode van zes maanden steeds een zesde van het Maandinkomen;
- Na tien jaar Dienstjaren, bedraagt de transitievergoeding per volledige periode van zes maanden een kwart van het Maandinkomen;
- vanaf de vijftigjarige leeftijd van werknemer bij een dienstverband van tien jaar of langer weegt, in afwijking van de voorgaande twee punten, een volledige periode van zes maanden als een half Maandinkomen;
- De transitievergoeding is gemaximeerd op € 81.000,- bruto of tot een jaarsalaris, indien dit hoger is;
- Als peildatum voor de Dienstjaren geldt de Einddatum;
- Er bestaat alleen aanspraak op de Transitievergoeding Gasunie indien de Werknemer een dienstverband heeft met de duur van tenminste 24 maanden.

### **Rekenvoorbeelden**

#### Rekenvoorbeeld 1:

Maartje is geboren op 4 juni 1990. Zij is in dienst gekomen per 1 oktober 2018 en haar arbeidsovereenkomst eindigt op 1 augustus 2020. Zij verdient een Maandinkomen van € 3.250 bruto. Zij heeft € 0,- van het outplacement budget gebruikt.

Dit betekent dat Maartje, als haar arbeidsovereenkomst eindigt, 30 jaar oud is. Zij is op de einddatum 1 jaar en 10 maanden in dienst (3 volledige halve dienstjaren).

#### Transitievergoeding Gasunie:

Voor Maartje is deze regel m.b.t de Transitievergoeding Gasunie van toepassing:

- Er bestaat alleen aanspraak op de Transitievergoeding Gasunie indien de werknemer een dienstverband heeft met de duur van tenminste 24 maanden.

De Transitievergoeding Gasunie van Maartje is dus € 0,-. Zij kan geen aanspraak maken op de Transitievergoeding Gasunie, aangezien zij korter dan 24 maanden in dienst is.

### Aanvullende brutovergoeding:

Maartje is 1 volledig jaar in dienst. Hiervoor ontvangt Maartje een Aanvullende brutovergoeding ter waarde van 3 Maandinkomens.

De Aanvullende brutovergoeding van Maartje is  $(3 * € 3.250) = € 9.750$

### Outplacementbudget

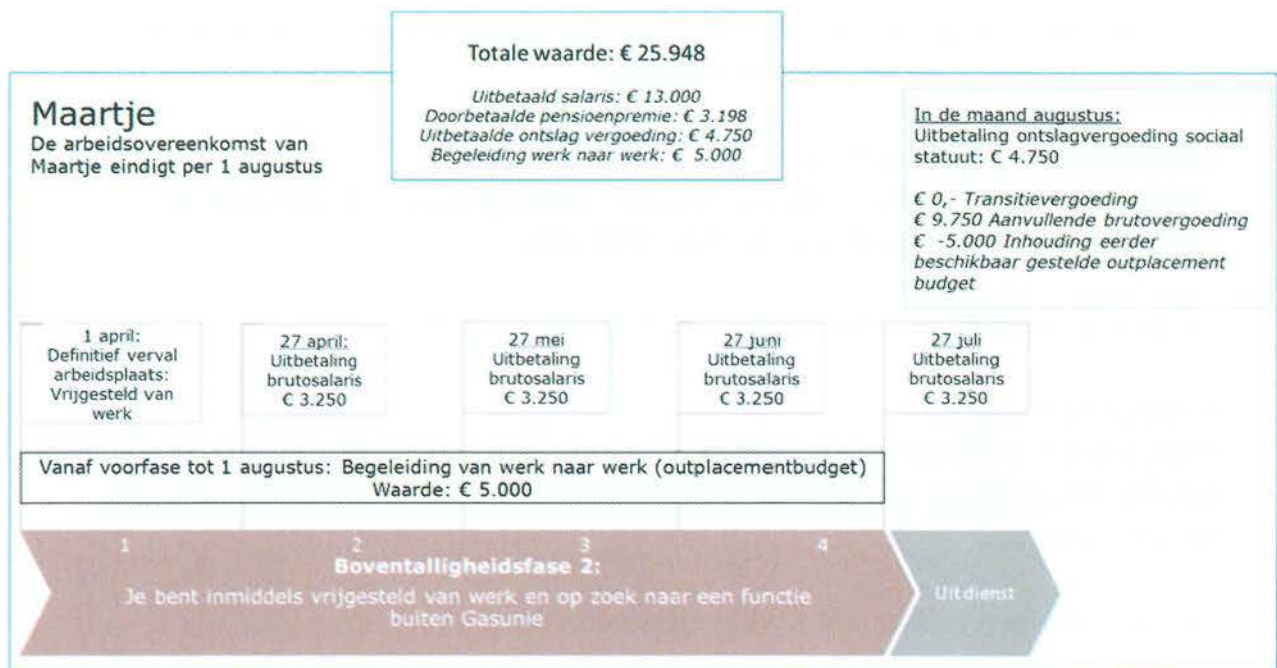
Maartje heeft € 0,- van het beschikbare budget van € 5.000 gebruikt. Het hele beschikbaar gestelde budget wordt afgetrokken van de Transitievergoeding Gasunie en de Aanvullende brutovergoeding.

Het outplacement budget wat wordt ingehouden is € 5.000

### **Ontslagvergoeding sociaal statuut:**

De ontslagvergoeding sociaal statuut van Maartje bedraagt:

**$(€ 0 + € 9.750 - € 5.000) = € 4.750$  bruto**



### Rekenvoorbeeld 2:

Klaas is geboren op 25 maart 1975. Hij is in dienst gekomen per 1 november 2009 en zijn arbeidsovereenkomst eindigt op 1 maart 2020. Hij verdient een Maandinkomen van € 2.500 bruto. Hij heeft € 3.500 van het outplacement budget gebruikt.

Dit betekent dat Klaas, als zijn arbeidsovereenkomst eindigt, 44 jaar oud is. Hij is op de einddatum 10 jaar en 4 maanden in dienst (20 volledige halve dienstjaren).

### Transitievergoeding Gasunie:

Voor Klaas is deze regel m.b.t. de Transitievergoeding Gasunie van toepassing:

- Over de eerste 120 maanden van de Dienstjaren, bedraagt de Transitievergoeding Gasunie per volledige periode van zes maanden 1/6 van het maandinkomen.

De Transitievergoeding Gasunie van Klaas is dus  $(20 * (1/6 * € 2.500)) = € 8.333,33$  bruto

Hij heeft 20 volledige periodes van zes maanden gewerkt, waarvoor hij voor elke periode 1/6 van zijn Maandinkomen ontvangt.

### Aanvullende brutovergoeding:

Klaas is 10 volledige jaren in dienst. Hiervoor ontvangt Klaas een Aanvullende brutovergoeding ter waarde van 12 Maandinkomens.

De brutovergoeding van Klaas is  $(12 * € 2.500) = € 30.000$

### Outplacementbudget

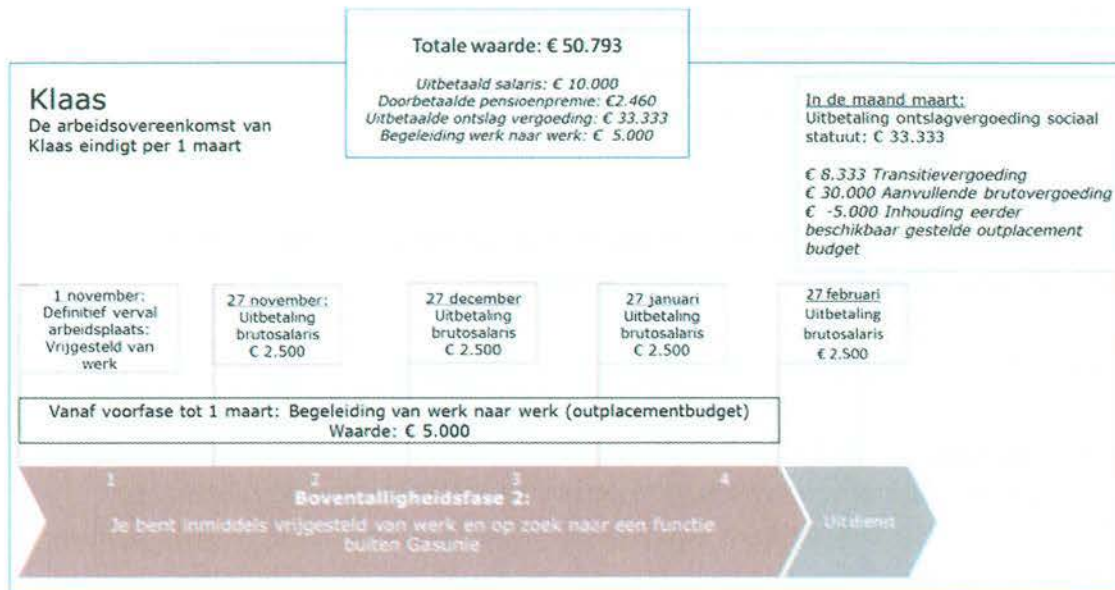
Klaas heeft € 3.500 van het beschikbare budget van € 5.000 gebruikt. Het hele beschikbaar gestelde budget wordt afgetrokken van de transitievergoeding en de brutovergoeding.

Het outplacement budget wat wordt ingehouden is € 5.000

### **Ontslagvergoeding sociaal statuut:**

De ontslagvergoeding sociaal statuut van Klaas bedraagt:

**$(€ 8.333 + € 30.000 - € 5.000) = € 33.333,33$  bruto**



### Rekenvoorbeeld 3:

Pieter is geboren op 1 februari 1982. Hij is in dienst gekomen per 1 mei 2004 en zijn arbeidsovereenkomst eindigt op 1 juli 2020. Hij verdient een Maandinkomen van € 3.750 bruto. Hij heeft € 6.500 van het outplacement budget gebruikt.

Dit betekent dat Pieter, als zijn arbeidsovereenkomst eindigt, 38 jaar oud is. Hij is op de einddatum 16 jaar en 2 maanden in dienst (32 volledige halve dienstjaren).

### Transitievergoeding Gasunie:

Voor Pieter zijn deze regels m.b.t. de Transitievergoeding Gasunie van toepassing:

- Over de eerste 120 maanden van de Dienstjaren, bedraagt de transitievergoeding per volledige periode van zes maanden 1/6 van het Maandinkomen.
- Na tien jaar Dienstjaren, bedraagt de transitievergoeding per volledige periode van zes maanden een 1/4 van het Maandinkomen

De Transitievergoeding Gasunie van Pieter bestaat dus uit twee delen:

- Voor de eerste 120 maanden (20 halve dienstjaren) ontvangt Pieter een vergoeding van:  $(20 * (1/6 * 3.750) = € 12.500$
- Na de eerste 120 maanden (10 Dienstjaren) ontvangt Pieter een vergoeding van 1/4 Maandinkomen per volledige periode van 6 maanden. In Pieter zijn geval zijn dit nog 12 halve dienstjaren. Voor dit deel ontvangt Pieter een vergoeding van:  $(12 * (1/4 * 3.750) = € 11.250$

De opgebouwde Transitievergoeding Gasunie van Pieter bedraagt:  
(€ 12.500 + €11.250) = € 23.750 bruto

Aanvullende brutovergoeding:

Pieter is 16 volledige jaren in dienst. Hiervoor ontvangt Pieter een Aanvullende brutovergoeding ter waarde van 13 Maandinkomens.

De Aanvullende brutovergoeding van Pieter is (13 \* € 3.750) = € 48.750

Outplacementbudget

Pieter heeft € 6.500 van het beschikbare budget van € 5.000 gebruikt. Omdat dit bedrag hoger is dan het beschikbare budget, wordt het daadwerkelijk bestede bedrag afgetrokken van de Transitievergoeding Gasunie en de Aanvullende brutovergoeding.

Het outplacement budget wat wordt ingehouden is € 6.500

**Ontslagvergoeding sociaal statuut:**

De ontslagvergoeding sociaal statuut van Pieter bedraagt:  
**(€ 23.750 + € 48.750 - € 6.500) = € 66.000 bruto**





#### Rekenvoorbeeld 4:

Irene is geboren op 12 januari 1967. Zij is in dienst gekomen per 1 september 1997 en haar arbeidsovereenkomst eindigt op 1 januari 2021. Zij verdient een Maandinkomen van € 5.250 bruto. Zij heeft € 1.750 van het outplacement budget gebruikt.

Dit betekent dat Irene, als haar arbeidsovereenkomst eindigt, 53 jaar oud is. Zij is op de einddatum 23 jaar en 4 maanden in dienst (46 volledige halve dienstjaren).

#### Transitievergoeding Gasunie:

Voor Irene zijn deze regels m.b.t. de Transitievergoeding Gasunie van toepassing:

- Over de eerste 120 maanden van de Dienstjaren, bedraagt de transitievergoeding per volledige periode van zes maanden 1/6 van het maandinkomen.
- Na tien jaar Dienstjaren, bedraagt de transitievergoeding per volledige periode van zes maanden een kwart van het Maandinkomen
- Vanaf de vijftigjarige leeftijd van de werknemer bij een dienstverband van tien jaar of langer weegt, in afwijking van de voorgaande twee punten, een volledige periode van zes maanden, als een half Maandinkomen.

De Transitievergoeding Gasunie van Irene bestaat dus uit drie delen:

- Voor de eerste 120 maanden (20 halve dienstjaren) ontvangt Irene een vergoeding van:  $(20 * (1/6 * 5.250)) = € 17.500$
- Na de eerste 120 maanden ontvangt Irene, tot ze de leeftijd van 50 bereikt, een vergoeding van 1/4 Maandinkomen per volledige periode van 6 maanden. In Irene haar geval zijn dit nog 19 halve dienstjaren. Voor dit deel ontvangt Irene een vergoeding van:  $(19 * (1/4 * 5.250)) = € 24.937,50$
- Voor de periode nadat Irene de 50 jarige leeftijd heeft bereikt, ontvangt Irene een vergoeding van 1/2 Maandinkomen per volledige periode van 6 maanden. Dit zijn nog 7 halve dienstjaren. Voor dit deel ontvangt Irene een vergoeding op van:
  - $(7 * (1/2 * 5.250)) = € 18.375$

De opgebouwde Transitievergoeding Gasunie van Irene bedraagt:

$(€ 17.500 + € 24.937,50 + € 18.375) = € 60.812,50$  bruto

#### Aanvullende brutovergoeding:

Irene is 23 volledige jaren in dienst. Hiervoor ontvangt Irene een Aanvullende brutovergoeding ter waarde van 14 Maandinkomens.

De Aanvullende brutovergoeding van Irene is  $(14 * € 5.250) = € 73.500$

## Outplacementbudget

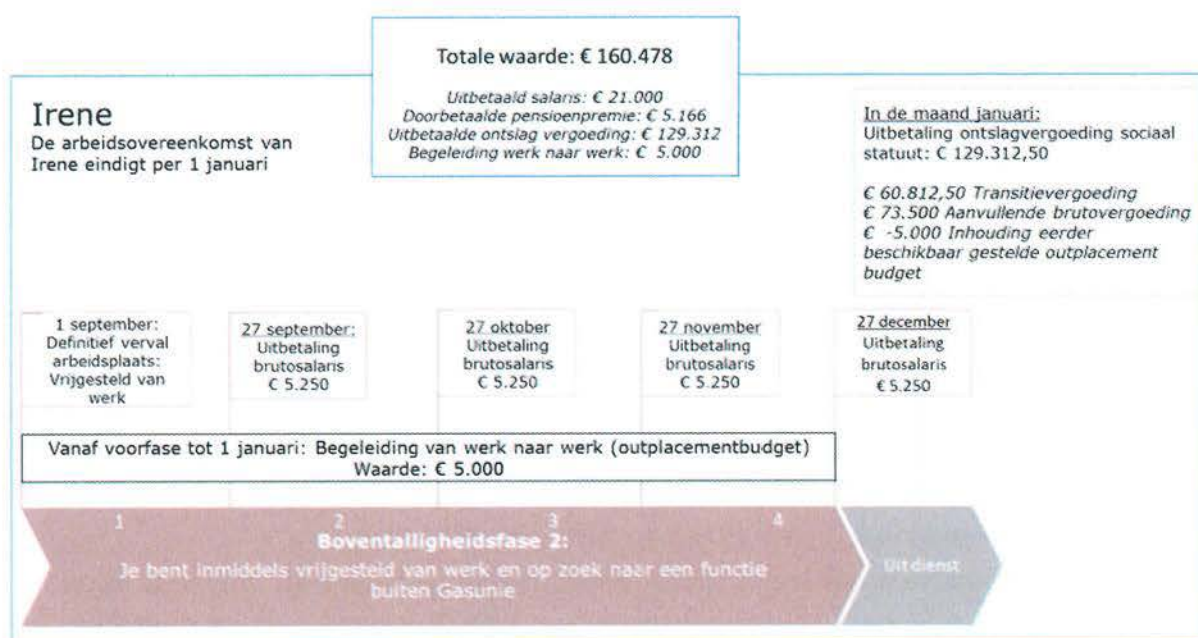
Irene heeft € 1.750 van het beschikbare budget van € 5.000 gebruikt. Het hele beschikbaar gestelde budget wordt afgetrokken van de Transitievergoeding Gasunie en de Aanvullende brutovergoeding.

Het outplacement budget wat wordt ingehouden is € 5.000

## Ontslagvergoeding sociaal statuut:

De ontslagvergoeding sociaal statuut van Irene bedraagt:

$$(\text{€ } 60.812,50 + \text{€ } 73.500 - \text{€ } 5.000) = \text{€ } 129.312,50 \text{ bruto}$$



### Rekenvoorbeeld 5 (Snelle Beslisser):

Alex is geboren op 15 november 1978. Hij is in dienst gekomen per 1 maart 2006. Alex verdient een Maandinkomen van € 3.500 bruto. Hij heeft € 4.000 van het outplacement budget gebruikt.

Alex weet al snel wat hij wil en besluit daarom in de eerste maand van Boventalligheidsfase 1 om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Hij is een zogenoemde 'Snelle Beslisser'. Dit houdt in dat zijn arbeidsovereenkomst eindigt op 1 maart 2020. Voor de berekening van de Transitievergoeding Gasunie en de Aanvullende brutovergoeding wordt gerekend met de Einddatum die van toepassing zou zijn geweest wanneer de Beëindigingsregeling was gekozen. Dat is in dit geval 1 juli 2020.

Dit betekent dat Alex, als zijn arbeidsovereenkomst eindigt, 41 jaar oud is. Hij is op de Einddatum 14 jaar en 4 maanden in dienst (28 volledige halve dienstjaren).

#### Transitievergoeding Gasunie:

Voor Alex zijn deze regels m.b.t. de Transitievergoeding Gasunie van toepassing:

- Over de eerste 120 maanden van de Dienstjaren, bedraagt de transitievergoeding per volledige periode van zes maanden  $1/6$  van het Maandinkomen.
- Na tien jaar Dienstjaren, bedraagt de transitievergoeding per volledige periode van zes maanden een  $1/4$  van het Maandinkomen

De Transitievergoeding Gasunie van Alex bestaat dus uit twee delen:

- Voor de eerste 120 maanden (20 halve dienstjaren) ontvangt Alex een vergoeding van:  $(20 * (1/6 * 3.500) = € 11.667$
- Na de eerste 120 maanden (10 Dienstjaren) ontvangt Alex een vergoeding van  $1/4$  Maandinkomen per volledige periode van 6 maanden. In Alex zijn geval zijn dit nog 8 halve dienstjaren. Voor dit deel ontvangt Alex een vergoeding van:  $(8 * (1/4 * 3.500) = € 7.000$

De opgebouwde Transitievergoeding Gasunie van Alex bedraagt:

$(€ 11.667 + € 7.000) = € 18.667$  bruto

#### Aanvullende brutovergoeding:

Alex is 14 volledige jaren in dienst. Hiervoor ontvangt Alex een Aanvullende brutovergoeding ter waarde van 12 Maandinkomens.

De Aanvullende brutovergoeding van Alex is  $(12 * € 3.500) = € 42.000$

### Outplacementbudget

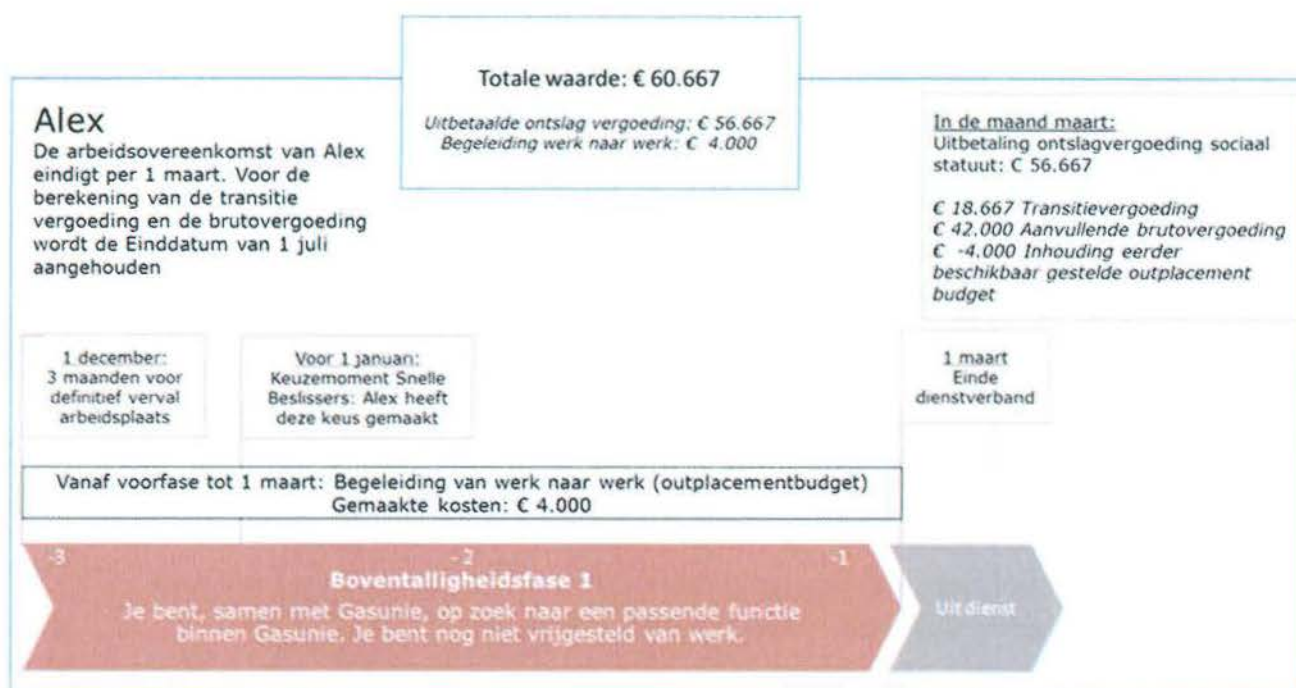
Alex heeft € 4.000 van het beschikbare budget van € 5.000 gebruikt. Als je een snelle beslisser bent, worden de daadwerkelijk gemaakte kosten afgetrokken van de Transitievergoeding Gasunie en de Aanvullende brutovergoeding.

Het outplacement budget wat wordt ingehouden is € 4.000

### **Ontslagvergoeding sociaal statuut:**

De ontslagvergoeding sociaal statuut van Alex bedraagt:

**(€ 18.667 + € 42.000 - € 4.000) = € 56.667 bruto**



### Rekenvoorbeeld 6 (Plaatsmaker):

Emma is geboren op 26 juli 1974. Zij is in dienst gekomen per 1 mei 2002. Emma verdient een Maandinkomen van € 4.200 bruto. Zij heeft € 1.000 van het outplacement budget gebruikt, om haar opties te onderzoeken.

Emma is een niet-boventallige werknemer. Haar directe collega, Klaas, is dat wel. De functies van Emma en Klaas zijn onderling en wederzijds uitwisselbaar. Aan Klaas is inmiddels de Pre-boventallicheid aangezegd, en zijn 'Boventallichheidsfase 1' begint op 1 juni 2020. Emma besluit dat zij wil vertrekken en maakt dit voor 1 juli 2020 schriftelijk

kenbaar aan Gasunie. Klaas wil graag bij Gasunie blijven werken en het verzoek van Emma wordt geaccepteerd. De arbeidsovereenkomst van Emma eindigt met wederzijds goedvinden per 1 september 2020. Emma is een zogenoemde 'Plaatsmaker' en heeft nu recht op de Ontslagvergoeding Sociaal Statuut, juridisch en financieel advies en een vergoeding voor haar afscheid.

Dit lost de boventaligheid van Klaas op. Hij is nu niet meer boventalig en blijft in dienst van Gasunie.

#### Transitievergoeding Gasunie:

Voor Emma zijn deze regels m.b.t. de Transitievergoeding Gasunie van toepassing:

- Over de eerste 120 maanden van de Dienstjaren, bedraagt de transitievergoeding per volledige periode van zes maanden 1/6 van het Maandinkomen.
- Na tien jaar Dienstjaren, bedraagt de transitievergoeding per volledige periode van zes maanden een 1/4 van het Maandinkomen

De Transitievergoeding Gasunie van Emma bestaat dus uit twee delen:

- Voor de eerste 120 maanden (20 halve dienstjaren) ontvangt Emma een vergoeding van:  $(20 * (1/6 * 4.200)) = € 14.000$
- Na de eerste 120 maanden (10 Dienstjaren) ontvangt Emma een vergoeding van 1/4 Maandinkomen per volledige periode van 6 maanden. In Emma haar geval zijn dit nog 16 halve dienstjaren. Voor dit deel ontvangt Emma een vergoeding van:  $(16 * (1/4 * 4.200)) = € 16.800$

De opgebouwde Transitievergoeding Gasunie van Emma bedraagt:

$(€ 14.000 + € 16.800) = € 30.800$  bruto

#### Aanvullende brutovergoeding:

Emma is 18 volledige jaren in dienst. Hiervoor ontvangt Emma een Aanvullende brutovergoeding ter waarde van 13 Maandinkomens.

De Aanvullende brutovergoeding van Emma is  $(13 * € 4.200) = € 54.600$

#### Outplacementbudget

Emma heeft € 1.000 van het beschikbare budget van € 5.000 gebruikt. Als je een plaatsmaker bent, worden de daadwerkelijk gemaakte kosten afgetrokken van de Transitievergoeding Gasunie en de Aanvullende brutovergoeding.

Het outplacement budget wat wordt ingehouden is € 1.000



### BIJLAGE 3 – BEGELEIDINGSKOMMISSIE SOCIAAL STATUUT

1. De begeleidingscommissie Sociaal Statuut (de Begeleidingscommissie) is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Statuut.
2. De Werknemer die meent dat het Sociaal Statuut op een onjuiste wijze wordt toegepast, bijvoorbeeld door een besluit over Pre-boventalligheid, herplaatsing of de inhoud van de Beëindigingsregeling, kan binnen een periode van 2 weken nadat hij is geïnformeerd over dit besluit, bezwaar maken bij de Begeleidingscommissie, waarna deze commissie de directie van Werkgever adviseert.
3. De Werknemer kan bezwaar indienen door een schriftelijk, duidelijk gemotiveerd, bericht te sturen aan [e-mailadres Begeleidingscommissie] onder gelijktijdige verzending van een kopie aan [HR e-mailadres].
4. De Begeleidingscommissie bestaat uit drie leden, te weten:
  - één lid aangewezen door de vakorganisaties na overleg met de Ondernemingsraad, niet zijnde werknemers die voor ontslag zullen worden voorgedragen;
  - één lid aangewezen door Werkgever; en
  - één lid gekozen door de overige twee leden.

De drie leden wijzen uit het midden van de leden van de Begeleidingscommissie een voorzitter aan.

5. De betrokken Werknemer en Werkgever zijn verplicht alle door de Begeleidingscommissie gevraagde relevante inlichtingen en gegevens te verstrekken.
6. De Begeleidingscommissie zal binnen vier weken na de dag waarop de Werknemer schriftelijk zijn bezwaar heeft ingediend bij de Begeleidingscommissie, het bezwaar in behandeling nemen en een procedure van hoor en wederhoor doen plaatsvinden.
7. De Begeleidingscommissie brengt vervolgens binnen vier weken na de datum waarop de hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden, schriftelijk een gemotiveerd advies uit. Het advies wordt gelijktijdig aan de Werknemer en aan de Werkgever ter kennis gebracht. Deze adviestermijn kan wegens bijzondere omstandigheden worden verlengd.
8. De Werkgever dient binnen twee weken na ontvangst van het advies van de Begeleidingscommissie een beslissing te nemen op het bezwaar van de Werknemer en deze beslissing schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken Werknemer te doen toekomen.
9. Specifiek in het kader van bezwaar gerelateerd aan het besluit om een Werknemer niet te plaatsen op een interne functie zoals genoemd in artikel 4.6 van dit Sociaal Statuut

gelden verkorte termijnen, zodat de sollicitatieprocedure niet te lang stagneert:

- de Werknemer kan binnen één week nadat hij is geïnformeerd over het besluit bezwaar maken, zoals genoemd onder punt 2 van deze bijlage;
  - de Begeleidingscommissie zal het bezwaar zo spoedig mogelijk in behandeling nemen en uiterlijk binnen twee weken nadat de Werknemer is geïnformeerd over het besluit vindt een procedure van hoor en wederhoor plaats, zoals genoemd onder punt 6 van deze bijlage;
  - de Begeleidingscommissie brengt binnen drie werkdagen na de procedure voor hoor en wederhoor, schriftelijk een gemotiveerd advies uit, zoals genoemd onder punt 7 van deze bijlage, en;
  - de Werkgever dient binnen twee werkdagen na ontvangst van het advies van de Begeleidingscommissie een beslissing te nemen op het bezwaar van de Werknemer, zoals genoemd onder punt 8 van deze bijlage.
10. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen ter kennis komen bij de uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de Begeleidingscommissie.
11. De Begeleidingscommissie wordt ontbonden op de einddatum van dit Sociaal Statuut, dan wel zoveel later als zij haar werkzaamheden heeft afgerond.