

# **Sociaal Plan Dunea Duin & Water**

**2017 – 2019**

**d.d. 1 februari 2017**

## **Inhoudsopgave**

### **1. Algemeen**

- 1.1. Begripsbepalingen
- 1.2. Werkingssfeer
- 1.3. Werkingsduur
- 1.4. Gewijzigde regelgeving
- 1.5. Aanmelden CAO

### **2. Boventalligheid**

- 2.1. Boventalligheid bij krimp
- 2.2. Boventalligheid bij verval van functie(s)
- 2.3. Boventalligheid bij wijziging van functie(s)
- 2.4. Herplaatsing in een passende functie
- 2.5. Bevestiging boventalligheid en boventalligheidsdatum
- 2.6. Beschikbare functie bij boventalligheid

### **3. Mobiliteit: begeleiding naar een nieuwe baan**

- 3.1. Inzet van eigen netwerk Werkgever
- 3.2. Mobiliteitscentrum
  - 3.2.1. Het doel van het mobiliteitstraject
  - 3.2.2. Mobiliteitscontract
  - 3.2.3. Duur mobiliteitsstraject
  - 3.2.4. Maatwerk
  - 3.2.5. Beoordeling inspanningen Boventallige Werknemer tijdens mobiliteits- en maatwerktraject
- 3.3. Scholing

### **4. Beëindigingswijzen arbeidsovereenkomst**

- 4.1. Beëindiging via het UWV
  - 4.1.1. Indienen ontslagaanvraag
  - 4.1.2. Opzegging arbeidsovereenkomst
  - 4.1.3. Voorziening in verband met werkloosheid
  - 4.1.4. In mindering brengen kosten op transitievergoeding
  - 4.1.5. Overige voorzieningen
    - 4.1.5.1. Concurrentiebeding
    - 4.1.5.2. Referenties en getuigschrift
    - 4.1.5.3. Studiekosten
    - 4.1.5.4. Eindafrekening
    - 4.1.5.5. Fiscale afwikkeling
    - 4.1.5.6. Juridische bijstand
- 4.2. Beëindiging via een vaststellingsovereenkomst
  - 4.2.1. Beëindiging met wederzijds goedvinden bij boventalligheid
  - 4.2.2. Stimulans om over te gaan tot een beëindiging met wederzijds goedvinden
    - 4.2.2.1. Tekenpremie

#### 4.2.2.2. Vrijstelling van werkzaamheden

#### 4.3. Plaatsmakersregeling

#### 4.4. Opzegtermijn

### 5. Bezwaarcommissie

#### 5.1. Organisatie bezwaarcommissie

#### 5.2. Taak Bezwaarcommissie

#### 5.3. Samenstelling Bezwaarcommissie

#### 5.4. Reglement Bezwaarcommissie

#### 5.5. Afwijken advies Bezwaarcommissie

#### 5.6. Bijstand

### 6. Hardheidsclausule

#### 6.1. Hardheidsclausule

**Bijlage 1:** Hoofdstuk 13 cao Waterbedrijven 2015 – 2017

**Bijlage 2:** Reglement Bezwaarcommissie

**Bijlage 3:** Stroomschema reorganisatie

Ondergetekenden:

de naamloze vennootschap **DUNEA N.V.** (statutair) gevestigd te Zoetermeer, te dezen bevoegdelyk vertegenwoordigd door de heer W. Drossaert, hierna te noemen: “Dunea” of “de Werkgever”;

en

de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid **FNV**, (statutair) gevestigd te Utrecht en te dezen bevoegdelyk vertegenwoordigd door mevrouw L. Groen, hierna te noemen: “FNV”;

en

de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid **CNV Publieke Diensten**, gevestigd te Utrecht en te dezen bevoegdelyk vertegenwoordigd door de heer A.J. Reijgersberg, hierna te noemen “CNV”.

In aanmerking nemende dat:

- Dunea verantwoordelyk is voor een zo efficiënt en effectief mogelijk drinkwaterproductie en drinkwaterlevering aan ruim 1,3 miljoen klanten;
- Dunea daarvoor tevens het beheer voert over de duinen tussen Monster en Katwijk en in dat kader de drinkwaterwinning beschermt;
- Dunea in de waterwingebieden jaarlijks 1 miljoen recreanten ontvangt;
- Dunea haar organisatiestructuur dient aan te passen aan de alsmaar veranderende omgeving, waarin klanten meer keuzevrijheid willen en transparantie verlangen over de tarieven en werkwijzen;
- Dunea in dat kader reeds het project Wave is gestart, waarin wordt gewerkt aan verbinding. Verbinding met de klanten, maar ook van de werkprocessen en tussen collega's;
- de huidige organisatiestructuur niet meer aansluit op de beschreven situatie waarin Dunea zich thans bevindt. In een veranderende wereld zal Dunea aan haar toekomstbestendigheid moeten werken. Het is voor de toekomstbestendigheid van Dunea dan ook van belang dat de organisatiestructuur wordt gewijzigd, waarbij het uitgangspunt is dat de organisatie wordt gemodelleerd naar het proces (in plaats van andersom).
- deze herstructurering van de organisatiestructuur met zich brengt dat een aantal werknemers binnen Dunea boventallig zal worden;
- het strategisch personeelsbeleid gericht op de toekomstige organisatorische en personele ontwikkelingen door Dunea wordt vormgegeven in samenspraak met de OR;
- Dunea zich vanuit goed werkgeverschap en verantwoordelykheid voor de betrokken werknemers realiseert dat het wenselyk is voorzieningen te treffen om te komen tot sociaal aanvaardbare oplossingen voor de personele gevolgen die de herstructurering met zich brengt;
- de laatst geldende cao Waterbedrijven (2015 - 2017) van toepassing is op de werknemers die werkzaam zijn bij Dunea;

Dunea, FNV en CNV als volgt een Sociaal Plan overeen zijn gekomen:

# 1. Algemeen

## 1.1 Begripsbepalingen

- Aanvang voorziening cao : voor de duur van de (verlengde) werkloosheidsuitkering ("WW-uitkering") heeft de Boventallig Werknemer recht op een aanvulling. Deze periode gaat in op de eerste dag van werkloosheid.
- Anciënniteit/diensttijd : het aantal jaren dat een Boventallige Werknemer in dienst is geweest van Dunea of een van de rechtsvoorgangers van Dunea.
- Beschikbare functie : beschikbare – maar niet-passende - functies (vacatures) binnen Dunea;
- Boventallige Werknemer : werknemer met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd als bedoeld in artikel 7:610 BW, van wie de Werkgever heeft aangegeven dat de arbeidsplaats op grond van de reorganisatie komt te vervallen en aan wie geen passende functie kan worden aangeboden.
- Boventalligheidsdatum : de datum waarop de boventalligheid aanvangt.
- Boventalligheidsverklaring : het persoonlijke gesprek met de werknemer waarin wordt medegedeeld dat de werknemer definitief boventallig wordt verklaard en dat herplaatsing niet mogelijk is gebleken, hetgeen ook schriftelijk aan de werknemer wordt bevestigd.
- BW : burgerlijk wetboek.
- Cao : cao Waterbedrijven 2015 – 2017.
- Loon : voor de definitie van het bruto Loon wordt aangesloten bij de definitie zoals deze in artikel 13.2 van de cao Waterbedrijven is opgenomen (zie bijlage I). Dit betekent dat uit wordt gegaan van het bruto maandsalaris vermeerderd met:
- eventuele garantietoelage;
  - vaste persoonlijke toelage per maand;
  - vergoeding in geld voor consignatiedienst (bedrag dat in voorafgaande 12 maanden gemiddeld per maand werd genoten);
  - de vergoeding in geld voor ploegendienst;
  - vakantiegeld.
- Plaatsingscommissie/  
Mobiliteitscommissie : het Management Team (MT) en de HR-verantwoordelijke voor het herplaatsings- en mobiliteitstraject van Dunea, onder voorzitterschap van de statutair bestuurder van Dunea;
- Nieuwe functie : indien sprake is van een niet-gelijkblijvende en niet-uitwisselbare nieuwe functie ten opzichte van bestaande functies;
- Ontslagdatum : de datum waarop de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wordt beëindigd.
- Passende functie: : een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer, waarbij de aansluiting op de passende functie zodanig moet zijn dat de werknemer direct na plaatsing daadwerkelijk op die functie inzetbaar is en dat van de werknemer verwacht mag worden

	dat hij direct of binnen zes maanden aan de voor de functie geldende eisen voldoet en die is ingedeeld in dezelfde of maximaal één lagere of één hogere loonschaal.
Peildatum	: de peildatum wordt gehanteerd voor de afspiegeling en bepaald conform de Ontslagregeling. <sup>1</sup> De peildatum wordt opgenomen in de adviesaanvraag.
Reorganisatie	: wijzigingen in de organisatie van de Werkgever die leiden tot het verval van arbeidsplaatsen en/of wijzigingen in functie.
UWV	: Uitvoeringsinstelling Werknemersverzekeringen
Vaststellingsovereenkomst	: contract waarin alle afspraken omtrent de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden worden vastgelegd.
Werkgever	: Dunea.

## 1.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers die als gevolg van de in de inleiding beschreven ontwikkelingen boventallig worden voor zover die gevolgen intreden na de totstandkoming van het Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemer:

- die niet boventallig is en op eigen initiatief opzegt (voor boventallige werknemers die wegens reorganisatie in de zin van dit Sociaal Plan opzeggen geldt dit Sociaal Plan dus wel);
- wiens arbeidsovereenkomst eindigt wegens een dringende en/of verwijtbare reden, dan wel wegens disfunctioneren;
- wiens arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt anders dan wegens het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

## 1.3 Werkingsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking na ondertekening hiervan en blijft van kracht tot 1 januari 2020. Uiterlijk twee maanden voor 1 januari 2020 besluiten partijen over eventuele verlenging van de looptijd van het Sociaal Plan. Wanneer per 1 januari 2020 geen nieuwe afspraken zijn gemaakt voor een sociaal plan, eindigt dit Sociaal Plan van rechtswege. Indien partijen echter met elkaar in gesprek zijn over verlenging van het Sociaal Plan en de looptijd hiervan is verstreken, blijft het Sociaal Plan nog maximaal zes maanden van kracht.

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt dat als zij op of vóór 1 januari 2020 gebruik maken van één of meer voorzieningen voortvloeiend uit het Sociaal Plan, zij het recht hierop behouden zolang de duur van de voorziening niet is verstreken. Voor werknemers wiens arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt geldt echter dat als zij op of vóór 1 januari 2020 gebruik maken van één of meer voorzieningen voortvloeiend uit het Sociaal Plan, dit recht vervalt zodra hun arbeidsovereenkomst eindigt.

---

<sup>1</sup> Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding.  
Sociaal Plan Dunea Duin & Water d.d. 1 februari 2017

...

...

#### **1.4 Gewijzigde regelgeving**

Indien wijziging in wetten of regels daartoe aanleiding geeft zullen partijen in overleg treden over een eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan.

#### **1.5 Aanmelden CAO**

Uitsluitend voor zover het de werknemers van Dunea betreft die onder de reikwijdte van de CAO Waterbedrijven vallen wordt dit Sociaal Plan als CAO aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



## **2. Boventalligheid**

Organisatieveranderingen kunnen boventalligheid van werknemers tot gevolg hebben. Als er sprake is van een gelijkblijvende functie met een gelijkblijvend aantal arbeidsplaatsen verandert er niets voor de werknemers die in een dergelijke functie werkzaam zijn. Boventalligheid kan wel ontstaan door een reorganisatie als bedoeld in dit Sociaal Plan, wanneer er:

- minder arbeidsplaatsen zijn bij gelijkblijvende functies (paragraaf 2.1);
- functies komen te vervallen (paragraaf 2.2);
- functies wijzigen waardoor nieuwe functies ontstaan (paragraaf 2.3);

en er geen passende functie voor de Boventallige Werknemer beschikbaar is (zie paragraaf 2.4).

Hieronder worden de gevallen waarin er sprake kan zijn van boventalligheid nader toegelicht. Daarna wordt uiteengezet hoe herplaatsing in zijn werk gaat. Als herplaatsing niet mogelijk blijkt volgt bevestiging van de boventalligheid.

De plaatsingscommissie is verantwoordelijk voor de herplaatsing en stuurt dat aan. De plaatsingscommissie wordt gevormd door het MT en de HR-verantwoordelijke, onder voorzitterschap van de statutair bestuurder van Dunea.

### **2.1 Boventalligheid bij krimp**

In het geval van minder arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende (uitwisselbare) functies zal het afspiegelingsbeginsel worden toegepast conform de criteria van de Ontslagregeling. Voor iedere reorganisatie zal een peildatum worden vastgesteld ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel. Alle werknemers die werkzaam zijn in dezelfde functie worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen: van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot AOW-leeftijd. De boventalligheid zal zodanig over de leeftijdsgroepen worden verdeeld dat de leeftijdsopbouw zoveel mogelijk gelijk blijft na implementatie van de reorganisatie. Binnen elke leeftijdsgroep wordt eerst de werknemer boventallig met het kortste dienstverband.

### **2.2 Boventalligheid bij verval van functie(s)**

Indien sprake is van vervallen functies wordt de betreffende werknemer boventallig.

### **2.3 Boventalligheid bij wijziging van functie(s)**

Indien sprake is van niet-gelijkblijvende (niet-uitwisselbare) - nieuwe - functies wordt de betreffende werknemer boventallig. Er is in dat geval sprake van selectie voor de nieuwe functies. De boventallige werknemers uit dit gebied hebben een voorrangpositie. Er wordt geselecteerd op basis van geschiktheid, waarbij gestreefd wordt naar plaatsing op gelijk functieniveau.

## **2.4 Herplaatsing in een passende functie**

Op het moment dat tot een organisatieverandering is besloten waarbij het gevolg is dat werknemers boventallig worden, wordt eerst gekeken of de Boventallige Werknemer herplaatst kan worden in een passende functie binnen de organisatie. Indien sprake is van herplaatsing op een passende functie waarvan het loon maximaal één schaal lager is dan het loon van de oude functie, behoudt de Boventallige Werknemer het loonperspectief van zijn of haar oude functie. Boventallige Werknemers die niet in een passende functie kunnen worden herplaatst worden definitief boventallig verklaard.

## **2.5 Bevestiging boventalligheid en boventalligheidsdatum**

Als een werknemer definitief boventallig is omdat herplaatsing niet mogelijk is gebleken, wordt de betreffende Boventallige Werknemer in een persoonlijk gesprek medegedeeld dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen (boventalligheidsverklaring). De Werkgever zal deze mededeling en de boventalligheidsdatum tevens schriftelijk aan de Boventallige Werknemers bevestigen.

## **2.6 Beschikbare functie bij boventalligheid**

Een Boventallige Werknemer kan solliciteren op beschikbare – maar niet-passende - functies (vacatures) binnen Dunea.

Indien het loon in een beschikbare functie maximaal twee loonschalen lager is dan het loon van de oude functie van de Boventallige Werknemer, geldt er een afbouwregeling. De afbouwregeling houdt in dat het oude loon in twee jaar tijd wordt afgebouwd naar het bij de beschikbare functie passende loon. Met ingang van het eerste jaar wordt 50% van het loonverschil tussen de oude en de beschikbare functie in mindering gebracht op het oude loon. Dit is het afbouwloon dat geldt in het eerste afbouwjaar. Met ingang van het tweede jaar wordt 50% van het loonverschil tussen het afbouwloon uit het eerste afbouwjaar en het loon behorende bij de beschikbare functie in mindering gebracht op het afbouwloon uit het eerste afbouwjaar. Dit is het afbouwloon dat geldt in het tweede afbouwjaar. Met ingang van het derde jaar geldt het bij de beschikbare functie passende loon.

Indien het loon in een beschikbare functie meer dan twee loonschalen lager is dan het loon van de oude functie van de Boventallige Werknemer, geldt er geen afbouwregeling. In die gevallen wordt het oude loon direct verlaagd tot het bij de beschikbare functie behorende lagere loon.

### **3. Mobiliteit: begeleiding naar een nieuwe baan**

De Werkgever hecht er belang aan dat Boventallige Werknemers zo veel mogelijk worden begeleid naar een nieuwe baan. Deze begeleiding vangt aan vanaf het moment dat de werknemer boventallig wordt. De Werkgever verplicht zich in te spannen om de Boventallige Werknemer elders aan een nieuwe arbeidsplaats te helpen (outplacement). Deze begeleiding bevat de volgende elementen:

- inzet van het eigen netwerk van werkgever;
- plaatsing mobiliteitscentrum;
- scholing.

De mobiliteitscommissie is verantwoordelijk voor het mobiliteitstraject en stuurt dat aan. De mobiliteitscommissie wordt gevormd door het MT en de HR-verantwoordelijke, onder voorzitterschap van de statutair bestuurder van Dunea.

#### **3.1 Inzet van het eigen netwerk van Werkgever**

De Werkgever zal zich inspannen om Boventallige Werknemers aan een nieuwe arbeidsplaats elders te helpen via de inzet van het eigen netwerk. De mobiliteitscommissie zal actief contacten leggen met collega bedrijven binnen hun netwerk om na te vragen of zij vacatures hebben. Vacatures zullen onder de aandacht worden gebracht van de Boventallige Werknemers die voor de vacature in aanmerking komen. De Werkgever zal geen persoonlijke gegevens van Boventallige Werknemers doorgeven aan potentiële nieuwe Werkgevers, zonder hierover vooraf toestemming te hebben van de betrokken Boventallige Werknemer.

#### **3.2 Mobiliteitscentrum**

Boventalligen worden vanaf het moment van boventaligheid gedurende een bepaalde periode professioneel begeleid in een door Werkgever georganiseerd extern mobiliteitscentrum. De kosten van het mobiliteitstraject worden in mindering gebracht op de transitievergoeding (zie 4.1.4).

Gedurende de bemiddelingsperiode is de Boventallige Werknemer vanaf de Boventaligheidsdatum vrijgesteld van werk.

Hierna wordt achtereenvolgens ingegaan op:

- het doel van het mobiliteitstraject;
- het mobiliteitscontract;
- de duur van het mobiliteitstraject;
- maatwerk;
- beoordeling inspanningen Boventallige Werknemer tijdens het mobiliteits- en maatwerktraject.

### 3.2.1 *Het doel van het mobiliteitstraject*

Het mobiliteitstraject is gericht op het zo spoedig mogelijk vinden van een nieuwe baan met de Boventallige Werknemer buiten de organisatie van Werkgever. Mochten er interne (passende) vacatures/functies tijdens het mobiliteitstraject beschikbaar komen, dan geldt voor boventalligen dat zij een voorrangpositie hebben bij het vervullen van deze interne (passende) vacatures/functies. Dit betekent dat boventalligen als eerste in aanmerking komen voor dergelijke functies. Boventallige kandidaten worden geschikt geacht voor een dergelijke passende vacature/functie als zij voldoen aan het gevraagde profiel. Indien sprake is van herplaatsing (al dan niet na sollicitatie) op een passende functie waarvan het loon maximaal één schaal lager is dan het loon van de oude functie, behoudt de Boventallige Werknemer het loonperspectief van zijn of haar oude functie.

### 3.2.2 *Mobiliteitscontract*

Bij de start van het traject 'Van werk naar werk' wordt samen met de mobiliteitsmanager een individueel plan van aanpak opgesteld dat erop is gericht om extern een andere functie te vinden. In dit plan van aanpak worden ook de afspraken en wederzijdse activiteiten vastgelegd die horen bij de uitvoering van het plan. Onderdeel van het plan van aanpak zijn in elk geval:

- een realistisch zoekprofiel (wat wil je, wat kun je);
- een actueel CV;
- een startdatum van de inspanning van werk naar werk;
- de activiteiten die ondernomen moeten worden om van werk naar werk te gaan.

De tussen de Boventallige Werknemer en het mobiliteitscentrum in het plan van aanpak te maken afspraken over begeleiding van werk naar werk, worden vastgelegd in een mobiliteitscontract dat door beide partijen wordt getekend. Er vindt vervolgens één keer per maand een voortgangsgesprek plaats met de mobiliteitsmanager. Er wordt dan maandelijks vastgesteld hoe de voortgang is en of afspraken moeten worden bijgesteld. De voortgang van de afspraken en de eventuele bijstelling van de afspraken, wordt vastgelegd in het plan van aanpak. In het verlengde hiervan wordt ook het mobiliteitscontract één maal per drie maanden gezamenlijk geëvalueerd en zo nodig bijgesteld of aangevuld. Zowel het plan van aanpak als het mobiliteitscontract is dus een dynamisch document.

### 3.2.3 *Duur mobiliteitstraject*

De periode gedurende welke de Boventallige Werknemer recht heeft op begeleiding binnen het mobiliteitstraject is gemaximeerd op:

Dienstjaren	0 – 5	6 – 15	16 - 25	26 of meer
Leeftijd				
35 of jonger	4	5	6	-
36 t/m 45	5	6	7	8
46 t/m 55	6	7	8	10
56 of ouder	7	8	10	14

Tabel 1. Begeleiding in maanden

De Boventallige Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tot de vastgestelde einddatum in zijn/haar eigen functie kan blijven, heeft recht op het mobiliteitstraject voor maximaal de resterende duur van de zijn/haar arbeidsovereenkomst.

#### **3.2.4 Maatwerk**

Naast het mobiliteitstraject bestaat er de mogelijkheid van maatwerk voor moeilijk bemiddelbare Boventallige Werknemers. Maatwerk dient uiterlijk een maand voor het einde van het mobiliteitstraject schriftelijk door de Boventallige Werknemer bij de mobiliteitscommissie te worden aangevraagd. De mobiliteitscommissie besluit of maatwerk wordt toegekend en welke extra middelen daarvoor beschikbaar worden gesteld. De persoonlijke situatie en de kwetsbare positie van de Boventallige Werknemer op de arbeidsmarkt zullen bij die beslissing door de mobiliteitscommissie worden betrokken. Het maatwerktraject kan (deels) parallel en/of in het verlengde van het mobiliteitstraject lopen en duurt maximaal vier maanden.

#### **3.2.5 Beoordeling inspanningen Boventallige Werknemer tijdens het mobiliteits- en maatwerktraject**

Het mobiliteitscentrum beoordeelt tijdens de maandelijkse evaluatiesessie of de Boventallige Werknemer zich op basis van het opgestelde mobiliteitscontract danwel het toegekende maatwerk voldoende inspant voor het vinden van een andere baan. Op het moment dat het mobiliteitscentrum oordeelt dat de Boventallige Werknemer zich onvoldoende inspant voor het vinden van een andere baan en de de mobiliteitscommissie het als eindverantwoordelijke daar mee eens is, ontvangt de Boventallige Werknemer een schriftelijke officiële waarschuwing van Werkgever. Werkgever zal hierbij de Boventallige Werknemer tevens mededelen binnen welke periode de werknemer weer aan de gemaakte afspraken moet voldoen. Indien de Boventallige Werknemer vervolgens nalaat zich voldoende in te spannen voor het vinden van een andere baan, wordt het begeleidings- danwel maatwerktraject stopgezet.

### **3.3 Scholing**

De Boventallige Werknemer krijgt een budget voor scholing tot zijn beschikking ter hoogte van maximaal EUR 2.500,- exclusief btw. Dit budget wordt in overleg met de mobiliteitsmanager besteed aan activiteiten die de kansen op de arbeidsmarkt verhogen. De cursussen/trainingen dienen dan ook benodigd te zijn om een betere positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Ter voorkoming van discussie tussen de Boventallige Werknemer en Werkgever of de cursussen/trainingen al dan niet benodigd zijn om een betere arbeidsmarktpositie te verkrijgen, dient de Boventallige Werknemer voorafgaand goedkeuring van de mobiliteitsmanager te ontvangen over de te volgen cursus/training. Teneinde voor deze vergoedingsregeling in aanmerking te kunnen komen, dient de Werkgever de factuur van het opleidingsinstituut uiterlijk op de (voor de betreffende werknemer) eerste dag van de laatste maand van het mobiliteitstraject te hebben ontvangen. Na voornoemde periode vervalt de mogelijkheid om van deze vergoedingsregeling gebruik te maken.

Het budget voor het volgen van cursussen/trainingen wordt door de Werkgever ter beschikking gesteld naast de in paragraaf 4.1.3 bedoelde financiële voorziening in verband met werkloosheid en zal niet aan de Boventallige Werknemer worden uitbetaald. De werkelijk gemaakte scholingskosten worden in mindering gebracht op de transitievergoeding (zie 4.1.4).

## **4. Beëindigingswijzen arbeidsovereenkomst**

Zoals hierboven uiteen is gezet hecht Werkgever er belang aan dat Boventallige Werknemers zoveel mogelijk worden begeleid van werk naar werk via het mobiliteitstraject. De Boventallige Werknemer kan kiezen voor dit mobiliteitstraject. Dat is optie 1. Indien de Boventallige Werknemer geen mobiliteitstraject wenst dan kan worden gekozen voor een beëindigingsvergoeding. Dat is optie 2 (voor de keuzemogelijkheden: zie stappenschema in bijlage 3). Indien de Boventallige Werknemer kiest voor het mobiliteitstraject (optie 1) dan geldt – naast voorwaarden uit dit sociaal plan - de cao aanvullingsregeling na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de Boventallige Werknemer kiest voor een beëindigingsvergoeding (optie 2) dan wordt daarmee de cao aanvullingsregeling afgekocht. Ook in dat geval gelden de voorwaarden uit dit sociaal plan.

Bij beide opties dient de arbeidsovereenkomst te worden beëindigd. Beëindiging met keuze voor het mobiliteitstraject (optie 1) kan zowel via het UWV (zie paragraaf 4.1) als via een beëindiging met wederzijds goedvinden (zie paragraaf 4.2). Beëindiging met een beëindigingsvergoeding (optie 2) kan alleen via een beëindiging met wederzijds goedvinden (zie paragraaf 4.2).

Een procedure via het UWV is niet nodig bij een beëindiging met wederzijds goedvinden. Ook biedt een beëindiging met wederzijds goedvinden partijen snel duidelijkheid. Daarom wordt elke Boventallige Werknemer de mogelijkheid geboden om met de Werkgever beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden overeen te komen en gelden daar een aantal stimuleringsregelingen voor (zie paragraaf 4.2.2). Indien de Boventallige Werknemer van die mogelijkheid geen gebruik wenst te maken of indien daarover geen overeenstemming wordt bereikt, zal om een ontslagvergunning worden verzocht bij het UWV.

### **4.1 Beëindiging via het UWV**

Indien Werkgever en de Boventallige Werknemer geen overeenstemming bereiken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst (zie paragraaf 4.2) wordt de procedure bij het UWV ingezet ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Boventallige Werknemer.

#### **4.1.1 Indienen ontslagaanvraag**

De procedure met betrekking tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met de Boventallige Werknemer bij het UWV vangt aan door het indienen van een ontslagaanvraag. Conform paragraaf 2.5 wordt de mededeling van boventaligheid schriftelijk aan de Boventallige Werknemers bevestigd. De Werkgever zal hierna overgaan tot het indienen van de ontslagaanvraag bij het UWV.

#### **4.1.2 Opzeggen arbeidsovereenkomst**

Op het moment dat de Werkgever de ontslagvergunning van het UWV heeft ontvangen, zal zij overgaan tot het opzeggen van de betreffende arbeidsovereenkomst. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden voor Werkgever in beginsel de (fictieve) opzegtermijnen zoals bedoeld

in de cao en in artikel 7:672 BW. Afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging, gaat het om de volgende termijnen:

- korter dan vijf jaar - één maand opzegtermijn Werkgever;
- vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar - twee maanden opzegtermijn Werkgever;
- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar – drie maanden opzegtermijn Werkgever;
- vijftien jaar of langer – vier maanden opzegtermijn Werkgever.

Bij de ontslagprocedure via het UWV wordt de opzegtermijn bekort met de duur van de procedure bij het UWV, met dien verstande dat er altijd een opzegtermijn van minimaal één maand overblijft.

In die gevallen dat de duur van de wettelijke opzegtermijn korter is dan de duur van het mobiliteitstraject waar de Boventallige Werknemer conform paragraaf 3.2.3 recht op heeft, zegt de Werkgever de arbeidsovereenkomst op tegen het einde van het mobiliteitstraject. Dit betekent dat de Boventallige Werknemer gedurende de volledige duur van het mobiliteitstraject in dienst blijft bij Werkgever.

#### **4.1.3 Voorziening in verband met werkloosheid op basis van cao**

In hoofdstuk 13 van de thans geldende cao is een voorziening opgenomen in verband met werkloosheid. Dit betreft de regeling die is terug te vinden op pagina 41 van de cao Waterbedrijven 2015 – 2017, die op 17 december 2015 tussen partijen is overeengekomen (zie [bijlage 1](#)). Deze regeling vormt een integraal onderdeel van dit Sociaal Plan.

#### **4.1.4 In mindering brengen kosten op transitievergoeding**

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst via de UWV procedure ontstaat voor de Boventallige Werknemer recht op een transitievergoeding indien aan de wettelijke voorwaarden van artikel 7:673 en 7:673a BW is voldaan. Op die transitievergoeding worden de transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering gebracht. Dit conform artikel 7:673 lid 6 BW en het *Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten transitievergoeding*. De volgende (gemaakte) kosten worden in ieder geval op de transitievergoeding in mindering gebracht:

- de kosten voor het mobiliteitstraject (zie 3.2);
- de kosten voor scholing (zie 3.3);
- de loonkosten gedurende het mobiliteitstraject, behalve de loonkosten gedurende de (wettelijke) opzegtermijn.

De (na voornoemde vermindering) resterende transitievergoeding bedraagt niet meer dan het inkomensverlies vanaf uitdiensttreding tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

#### **4.1.5 Overige voorzieningen**

In aanvulling op voorzieningen zoals deze zijn opgenomen in paragraaf 4.1.3, gelden de volgende additionele voorzieningen ten aanzien van:

- het concurrentiebeding;
- referenties en getuigschrift;
- studiekosten;
- eindafrekening;



- fiscale afwikkeling.

De voorzieningen die de Werkgever voor de Boventallige Werknemer heeft getroffen ten aanzien van deze specifieke bepalingen, worden hierna toegelicht.

#### 4.1.5.1 Concurrentiebeding

Indien de Boventallige Werknemer een concurrentiebeding in zijn arbeidsovereenkomst heeft staan, komt dit beding vanaf het moment van boventaligheid te vervallen.

#### 4.1.5.2 Referenties en getuigschrift

De Werkgever zal desgevraagd referenties verstrekken over het functioneren van de Boventallige Werknemer. De Boventallige Werknemer ontvangt een gelijkkluidend getuigschrift van de Werkgever.

#### 4.1.5.3 Studiekosten

De Boventallige werknemer die in het kader van de reorganisatie uit dienst treedt, wordt ontheven van het terugbetalen van eventuele studiekosten die voortvloeien uit een studiekostenregeling.

#### 4.1.5.4 Eindafrekening

Bij uitdiensttreding zal er een eindafrekening opgesteld worden gebaseerd op de geldende regelingen uit dit Sociaal Plan. Daarnaast bestaat de eindafrekening uit eventueel resterend vakantiegeld, niet-genoten verlofdagen, IB-budget en het FAB-budget. De uitbetaling van de eindafrekening vindt plaats in de maand volgend op de Ontslagdatum. Indien niet alle bedrijfseigendommen in goede staat zijn ingeleverd, dan zal dit in mindering worden gebracht op de eindafrekening. Dit geldt tevens voor eventueel openstaande (verkeers)boetes.

#### 4.1.5.5 Fiscale afwikkeling

Alle in dit Sociaal Plan genoemde uitkeringen zijn - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijke verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

#### 4.1.5.6 Juridische bijstand

Werkgever draagt de werkelijke kosten voor de gemachtigde voor juridische ondersteuning van de Boventallige Werknemer tot een maximum van EUR 750,- exclusief btw maar inclusief kantoorkosten. Deze vergoeding geldt alleen voor juridische ondersteuning in het kader van de UWV-procedure of het bereiken van een vaststellingsovereenkomst tussen partijen en uitsluitend voor zover deze kosten werkelijk worden gemaakt. Deze kosten dienen rechtsreeks en gespecificeerd bij de Boventallige Werknemer in rekening te worden gebracht, waarna de Boventallige Werknemer dit bij de Werkgever kan declareren.

## **4.2. Beëindiging via een vaststellingsovereenkomst**

Elke Boventallige Werknemer wordt de mogelijkheid geboden om met de Werkgever overeen te komen de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen in plaats van de procedure bij het UWV te doorlopen. Alle afspraken (rechten en plichten) tussen de Werkgever en de Boventallige Werknemer worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. De bepalingen met betrekking tot het concurrentiebeding, de referenties en getuigschrift, de studiekosten, de eindafrekening en de fiscale afwikkeling zoals deze zijn opgenomen in paragraaf 4.1.5 maken daarvan onderdeel uit.

### **4.2.1 Beëindiging met wederzijds goedvinden bij boventaligheid**

De Boventallige Werknemer die ervoor kiest om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden kan in een vaststellingsovereenkomst de keuze voor het mobiliteitstraject vastleggen (optie 1) of de keuze voor de beëindigingsvergoeding (optie 2, zie [bijlage 3](#)).

Bij de keuze voor begeleiding via het mobiliteitstraject (optie 1) conform hoofdstuk 3 van dit sociaal plan, gelden de voorwaarden van paragraaf 4.1.2 tot en met 4.1.5. Dit houdt in dat in de vaststellingsovereenkomst in ieder geval wordt vastgelegd dat:

- er vrijstelling van werk geldt vanaf de datum van boventaligheid (zie paragraaf 3.2);
- de einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald door de duur van het mobiliteitstraject vanaf de datum van boventaligheid (zie paragrafen 3.2.3 en 4.1.2), of zoveel eerder wanneer de Boventallige Werknemer eerder een nieuwe baan vindt;
- vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst er recht is op de cao aanvullingsregeling (zie paragraaf 4.1.3)
- vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst er recht is op een beëindigingsvergoeding gelijk aan de waarde van hetgeen resteert aan transitievergoeding berekend op basis van paragraaf 4.1.4, na vermindering daarvan met de gemaakte kosten. Deze beëindigingsvergoeding bedraagt niet meer dan het inkomensverlies vanaf uitdiensttreding tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
- de overige voorzieningen van paragraaf 4.1.5 van toepassing zijn;
- de stimuleringsvoorziening van paragraaf 4.2.2.1 (tekenpremie) van toepassing is.

Bij de keuze voor ontvangst van een beëindigingsvergoeding (optie 2) na uitdiensttreding, wordt in de vaststellingsovereenkomst in ieder geval vastgelegd dat:

- er naar keuze van de Boventallige Werknemer eerdere vrijstelling van werk kan gelden, namelijk vanaf de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst (zie paragraaf 4.2.2.2) in plaats vanaf de datum van boventaligheid (zie paragraaf 3.2);
- de einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald door de (fictieve) opzegtermijn (zie paragraaf 4.4);
- de beëindigingsvergoeding in de plaats treedt van de aanvulling van inkomen zoals is vastgelegd in hoofdstuk 13 van de cao;
- de overige voorzieningen van paragraaf 4.1.5 van toepassing zijn;
- de stimuleringsvoorzieningen van paragraaf 4.2.2 (tekenpremie en eerdere vrijstelling van werk) van toepassing zijn.

De beëindigingsvergoeding komt overeen met de waarde van de totale cumulatieve aanvullingsregeling (bestaande uit het boven- en nawettelijk deel op de WW-uitkering). Indien de totale cumulatieve aanvullingsregeling een lagere waarde vertegenwoordigt dan de transitievergoeding voor de Bovenallige Werknemer zou vertegenwoordigen, dan ontvangt de Bovenallige Werknemer een beëindigingsvergoeding ineens gelijk aan de waarde van de transitievergoeding. De werkgever koopt met deze beëindigingsvergoeding het recht van de Bovenallige Werknemer op de aanvulling bestaande uit het boven- en nawettelijk deel op de WW-uitkering conform artikel 13.9 van de cao af (zie bijlage 1). Deze beëindigingsvergoeding bedraagt niet meer dan het inkomensverlies vanaf uitdiensttreding tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Er gelden een tweetal voorzieningen die dienen als stimulans om over te gaan tot een beëindiging met wederzijds goedvinden. Deze voorzieningen zijn opgenomen in paragraaf 4.2.2 en gelden dus niet bij beëindiging via het UWV. De tekenpremie van paragraaf 4.2.2.1 geldt voor zowel optie 1 als optie 2 bij beëindiging met wederzijds goedvinden. De eerder ingaande vrijstelling van werk van paragraaf 4.2.2.2 geldt alleen bij beëindiging met wederzijds goedvinden via optie 2. Let wel, indien geen overeenstemming wordt bereikt over een beëindiging met wederzijds goedvinden, kan de Bovenallige Werknemer geen rechten ontlenen aan hetgeen is bepaald in paragraaf 4.2. Vanaf de boventaligheidsdatum zal dan het mobiliteitstraject aanvangen en zal er conform paragraaf 4.1 bij het UWV worden verzocht om een ontslagvergunning. Zodra Werkgever de ontslagvergunning heeft ontvangen wordt de arbeidsovereenkomst opgezegd conform paragraaf 4.1.2

Werkgever zal op geen enkele wijze druk uitoefenen op de Bovenallige Werknemer om de vaststellingsovereenkomst te tekenen. Het is aan de Bovenallige Werknemer om te beslissen om door middel van de vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst te beëindigen, of een procedure via het UWV af te wachten. De Bovenallige Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de vaststellingsovereenkomst voor te leggen aan een (juridisch) adviseur (zie in dit kader ook paragraaf 4.1.5.6).

#### **4.2.2 Stimulans om over te gaan tot een beëindiging met wederzijds goedvinden**

De Werkgever biedt de Bovenallige Werknemer twee voorzieningen aan als stimulans om te komen tot een beëindiging met wederzijds goedvinden. Het gaat om de volgende voorzieningen:

- een tekenpremie (bij optie 1 en 2);
- de eerder ingaande vrijstelling van werkzaamheden (alleen bij optie 2).

Voor zowel de tekenpremie als de vrijstelling van werkzaamheden geldt dat het aanbod van de Werkgever zoals dat is vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst, binnen veertien kalenderdagen na ontvangst van het aanbod door de Bovenallige Werknemer dient te zijn aanvaard. Na dit tijdstip vervalt de aanspraak op voornoemde voorzieningen. Bovendien geldt het aanbod alleen indien de Bovenallige Werknemer geen gebruik zal maken van zijn wettelijke bedenkttermijn. Dat is het recht voor de Bovenallige Werknemer om zich binnen veertien dagen na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst te bedenken. De Bovenallige Werknemer kan in dat kader zonder opgave van redenen de vaststellingsovereenkomst ontbinden volgens artikel 7:670b BW. Werkgever is bereid voormelde vergoeding(en) op een door de Bovenallige Werknemer aan te geven wijze uit te betalen, mits dat niet kostenverhogend uitvalt en fiscaal toelaatbaar is.

#### 4.2.2.1 Tekenpremie

Indien de door de Werkgever aan de Boventallige Werknemer aangeboden vaststellingsovereenkomst binnen veertien kalenderdagen nadien door de Boventallige Werknemer is aanvaard, wordt aan de Boventallige Werknemer een extra vergoeding ineens toegekend gelijk aan het Loon over één maand. Werkgever is bereid voormelde vergoeding op een door de Boventallige Werknemer aan te geven wijze uit te betalen, mits dat niet kostenverhogend uitvalt en fiscaal toelaatbaar is.

#### 4.2.2.2 Vrijstelling van werkzaamheden

De Boventallige Werknemer die kiest voor optie 2 kan bij beëindiging met wederzijds goedvinden gebruik maken van de mogelijkheid tot een eerder ingaande vrijstelling van werkzaamheden met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de emolumenten die verband houden met de uitoefening van zijn functie (zoals een reiskostenvergoeding of onkostenvergoeding). Dit kan vanaf het moment van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, dus nog voor de boventaligheidsdatum. Op eerste verzoek van de Werkgever dienen door de Werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen bij vrijstelling van werk per direct en in goede staat te worden ingeleverd. Indien er een leaseauto/bedrijfsauto ter beschikking is gesteld aan de Boventallige Werknemer die de leaseauto/bedrijfsauto ook privé mag gebruiken, kan de Boventallige Werknemer deze leaseauto/bedrijfsauto tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst blijven gebruiken en dient hij deze op de laatste werkdag bij Werkgever in goede staat in te leveren, inclusief alle bijbehorende zaken. Indien een Boventallige Werknemer interesse heeft om de leaseauto te kopen, zal de Werkgever daarin een bemiddelende rol spelen. Indien er een leaseauto/bedrijfswagen aan de Boventallige Werknemer ter beschikking is gesteld die uitsluitend voor zakelijke doeleinden mag worden gebruikt, dient hij deze uiterlijk op de datum van vrijstelling van werkzaamheden bij Werkgever in goede staat in te leveren, inclusief alle bijbehorende zaken.

### **4.3 Plaatsmakersregeling**

Een niet-boventallige werknemer kan zich aanbieden als plaatsmaker voor een Boventallige Werknemer. Dit kan alleen indien sprake is van onderling uitwisselbare functies. Bovendien dient de plaatsmaker in dat geval in dezelfde leeftijdscategorie in de afspiegeling te vallen als de Boventallige Werknemer. De plaatsmaker die gebruik wenst te maken van deze plaatsmakersregeling moet een schriftelijk plaatsmakersverzoek bij de Werkgever indienen. Voorwaarde is in ieder geval dat een boventalig verklaarde werknemer bereid is te ruilen met de plaatsmaker en daarmee zijn boventaligheid te laten opheffen. Werkgever beslist in beginsel positief op een plaatsmakersverzoek, tenzij er voor Werkgever redenen zijn om goedkeuring te onthouden, zoals het feit dat de plaatsmaker over voor de Werkgever essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring beschikt.

Als de werknemer 55 jaar of ouder is dan is een aanvullende voorwaarde voor een positief besluit dat de Belastingdienst een beschikking heeft afgegeven waaruit blijkt dat de beëindigingsvergoeding van de werknemer niet zal worden beschouwd als VUT- of prepensioenregeling (RVU-verklaring). In voorkomende gevallen zal de Werkgever zorgdragen voor de aanvraag van de RVU-verklaring. Indien een gepubliceerde wijziging in (fiscale) wet- en/of regelgeving er echter toe zou leiden dat het niet langer vereist is dat de Belastingdienst een beschikking heeft afgegeven waaruit blijkt dat de

beëindigingsvergoeding van de werknemer niet zal worden beschouwd als VUT- of prepensioenregeling (RVU-verklaring), kan de aanvraag van de RVU-verklaring achterwege blijven en komt deze aanvullende voorwaarde voor een positief besluit van de Werkgever te vervallen.

Als het verzoek wordt toegewezen, eindigt de arbeidsovereenkomst van de plaatsmaker met wederzijds goedvinden. Tussen de Werkgever en de plaatsmaker wordt uiterlijk binnen veertien dagen na toewijzing van het verzoek een vaststellingsovereenkomst gesloten. De plaatsmaker ontvangt na uitdiensttreding een beëindigingsvergoeding in plaats van de aanvulling van inkomen zoals vastgelegd in hoofdstuk 13 van de cao. De beëindigingsvergoeding komt overeen met 75% van de waarde van de totale cumulatieve aanvullingsregeling (bestaande uit het boven- en nawettelijk deel op de WW-uitkering) op basis van hoofdstuk 13 cao (zie bijlage 1). De plaatsmaker heeft hier geen recht op als hij gebruik maakt van zijn wettelijke bedenkttermijn. Dat is het recht voor de Boventallig Werknemer om zich binnen veertien dagen na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst te bedenken. De Boventallige Werknemer kan in dat kader zonder opgave van redenen de vaststellingsovereenkomst ontbinden volgens artikel 7:670b BW. De positie van de plaatsmaker blijft dan onveranderd.

#### **4.4 Opzegtermijn**

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden middels tijdige ondertekening van de aangeboden vaststellingsovereenkomst door de Boventallige Werknemer (paragraaf 4.2) danwel via de plaatsmakersregeling (paragraaf 4.3), geldt voor de Werkgever de (fictieve) opzegtermijn zoals bedoeld in de cao Waterbedrijven jo. artikel 7:672 BW. Afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging, gaat het om de volgende termijnen:

- korter dan vijf jaar - één maand opzegtermijn Werkgever;
- vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar - twee maanden opzegtermijn Werkgever;
- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar – drie maanden opzegtermijn Werkgever;
- vijftien jaar of langer – vier maanden opzegtermijn Werkgever.

## **5. Bezwaarcommissie**

Tegen het besluit waarmee de werknemer boventallig is verklaard, kan binnen tien werkdagen schriftelijk bezwaar worden gemaakt bij de bezwaarcommissie. Het bezwaar kan binnen voornoemde termijn tevens worden besproken met de (plaatsvervangend) leidinggevende van de Boventallige Werknemer. De (plaatsvervangend) leidinggevende kan het bezwaar wellicht wegnemen met een toelichting, zodat het reeds ingediende bezwaar kan worden ingetrokken, waardoor een formeel bezwaartraject wordt voorkomen. Indien dit niet het geval is, kan de Boventallige Werknemer het ingediende bezwaar handhaven.

### **5.1 Organisatie Bezwaarcommissie**

De Werkgever stelt een bezwaarcommissie in voor de werkingsduur van het sociaal plan.

### **5.2 Taak Bezwaarcommissie**

De taak van de commissie is het uitsluitend op verzoek van Werkgever of de Boventallige Werknemer adviseren over de toepassing van de in dit sociaal plan neergelegde bepalingen.

### **5.3 Samenstelling Bezwaarcommissie**

De commissie bestaat uit drie leden. De bezwaarcommissie is als volgt samengesteld:

- a. één persoon aan te wijzen door Werkgever;
- b. één persoon aan te wijzen door de betrokken vakverenigingen;
- c. één persoon door beide onder a en b bedoelde personen aan te zoeken en aan te wijzen als voorzitter. De voorzitter mag geen (ex) werknemer of commissaris van Dunea zijn of anderszins aan Dunea zijn verbonden. Voorts mag deze persoon geen (ex) werknemer van de betrokken vakbonden zijn.

Benoeming van de leden vindt plaats voor de duur van één jaar met de wederzijdse mogelijkheid tot verlenging van de benoemingstermijn met steeds één jaar gedurende de werkingsduur van het sociaal plan.

### **5.4 Reglement Bezwaarcommissie**

Er is in afwijking van hoofdstuk 15 en bijlage 8 cao een reglement opgesteld voor de bezwaarcommissie dat haar werkwijze en de procedure regelt (zie [bijlage 2](#)).

## **5.5 Afwijken advies Bezwaarcommissie**

Het advies van de bezwaarcommissie is niet bindend. Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien de Werkgever afwijkt van het advies, doet hij daarvan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de Boventallig Werknemer en de commissie.

## **5.6 Bijstand**

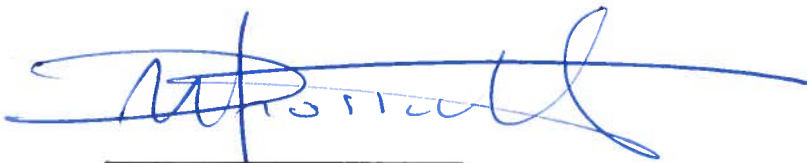
De Boventallige Werknemer heeft de mogelijkheid zich, op eigen kosten, door een derde te laten bijstaan.

## 6. Hardheidsclausule

Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de Werkgever van dit Sociaal Plan afwijken ten gunste van de Boventallige Werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, beslist de Werkgever in lijn met de geest van het Sociaal Plan.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend d.d. .... maart 2017 te Zoetermeer.

**Dunea N.V.**



Rechtsgeldig vertegenwoordigd door:  
W. Drossaert

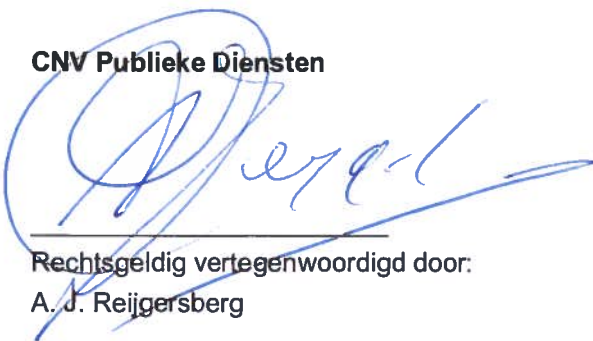
**FNV**



1/3/2017

Rechtsgeldig vertegenwoordigd door:  
L. Groen

**CNV Publieke Diensten**



Rechtsgeldig vertegenwoordigd door:  
A. J. Reijgersberg



## **BIJLAGE 1**

Voorziening in verband met werkloosheid, zoals opgenomen in hoofdstuk 13 van de cao Waterbedrijven 2015 – 2017, pagina 41:

### **13.1 Algemene bepalingen**

*Op 1 januari 2016 wordt door een wetswijziging de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk teruggebracht van 38 naar 24 maanden en de opbouw van de WW-rechten vertraagd. Gedurende de looptijd van deze cao worden deze aanpassingen in de cao als volgt gerepareerd:*

- 1. Vanaf 1 januari 2016 wordt de opbouw, hoogte en de duur van de WW-uitkering nawettelijk aangevuld tot de opbouw, hoogte en duur van de (wettelijke) WW-uitkering zoals die was op 31 december 2015, hierna te noemen de verlengde WW-uitkering. Dit betekent dat je per jaar arbeidsverleden één maand WW blijft opbouwen. Het maximum aantal maanden dat je kunt opbouwen is 38.*
- 2. Jouw werkgever en jij betalen geen premie voor deze reparatie.*
- 3. De bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie (artikel 13.3. van de cao) blijft ongewijzigd en wordt daarmee per 1 januari 2016 een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke aanvulling op de verlengde WW-uitkering.*

### **13.2 Definities**

- 1. Loon: het salaris zoals vermeld in artikel 5.2.1., vermeerderd met de componenten van artikel 5.2.3. sub a, b en c, alsook de vakantie-uitkering.*
- 2. Berekeningsgrondslag: het dagloon dat geldt voor de WW, zoals vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag, zonder de maximum dagloongrens.*

### **13.3 Aanvulling WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie**

- 1. Je hebt recht op een aanvulling op je (verlengde) WW-uitkering als je wordt ontslagen, omdat je functie vervalt als gevolg van een reorganisatie, bedrijfssluiting, of vermindering van werkzaamheden.*
- 2. Deze regeling geldt niet als je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt.*
- 3. Na het ontslag zijn het BW en de WW van toepassing. In deze cao zijn enkele uitzonderingen en aanvullende bepalingen opgenomen.*
- 4. Je hebt geen recht op de aanvulling als je:*
  - a. een redelijk aanbod van passend werk weigert,*
  - b. onvoldoende meewerkt aan het vinden van passend werk, of*
  - c. schriftelijk met je werkgever bent overeengekomen dat je geen aanspraak maakt op een aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering.*
- 5. In het kader van de reorganisatie kan een sociaal plan van toepassing zijn. Daarin kunnen ook bepalingen staan over het aanvaarden van passend werk. In dat geval zijn die bepalingen het uitgangspunt.*

### **13.4 Duur van de aanvulling**

*Voor de duur van de (verlengde) WW-uitkering heb je recht op een aanvulling. Die periode gaat in op de eerste dag van werkloosheid en eindigt uiterlijk op de oorspronkelijke einddatum van de verlengde WW-uitkering.*

*Bij een onderbreking van de (verlengde) WW-uitkering, bijvoorbeeld omdat je tijdelijk werk hebt, wordt de aanvulling na de hervatting van de (verlengde) WW-uitkering weer toegekend. De aanvulling*

eindigt wel op de oorspronkelijke einddatum. De aanvulling eindigt in elk geval zodra er geen recht meer is op een (verlengde) WW-uitkering.

### **13.5 Hoogte van de aanvulling**

1. In de eerste helft van de duur van de (verlengde) WW-uitkering wordt de uitkering aangevuld tot 90% van het laatstverdiende salaris. In de tweede helft tot 80%.
2. Als de WW-uitkering door UWV geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd omdat je de verplichtingen om werkloosheid te voorkomen of te beëindigen niet nakomt, dan stopt je voormalige werkgever de aanvulling geheel of gedeeltelijk. Dat gebeurt in dezelfde mate als de sanctie van UWV.
3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (zoals salaris, WW- en ZW-uitkering) meegeteld

### **13.6 Aanvulling op een ZW-uitkering**

1. UWV betaalt een ZW-uitkering als een werknemer arbeidsongeschikt wordt in de periode waarin hij een WW-uitkering ontvangt. Ook deze uitkering wordt aangevuld tot de hiervoor genoemde percentages.
2. Wanneer een werknemer aansluitend aan het einde van zijn dienstverband, of binnen vier weken naar het einde dienstverband, recht heeft op een ZW-uitkering, dan ontvangt de werknemer in afwijking van lid 1 gedurende ten hoogste 52 weken een aanvulling van 100% van de berekeningsgrondslag.
3. Een werkneemster die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van haar zwangerschap, ontvangt een aanvulling tot 100% van de berekeningsgrondslag over de periode tot het begin van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering.
4. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten die je hebt (zoals salaris en WW-uitkering) meegeteld.
5. Ontvang je tijdelijk geen of een lagere uitkering als gevolg van een korting die jou kan worden verweten, dan wordt de aanvulling gebaseerd op het uitkeringsbedrag dat je normaal gesproken ontvangen zou hebben.
6. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de WW-uitkering geëindigd zou zijn.

### **13.7 Aanvulling op het salaris uit een nieuwe arbeidsovereenkomst**

1. Als je in de periode waarover je een (verlengde) WW-uitkering ontvangt bij een andere werkgever in dienst treedt, kan je nieuwe salaris lager zijn dan je laatstverdiende salaris. In dat geval wordt je nieuwe salaris aangevuld tot het bedrag van de berekeningsgrondslag op basis van je laatstverdiende salaris.
2. Ga je minder uren werken dan voorheen, dan betaalt je voormalige werkgever de aanvulling over het aantal uren dat je werkt.
3. Je moet de loonaanvulling aanvragen binnen vier weken na je eerste werkdag. Je voormalige werkgever betaalt de aanvulling zodra je alle benodigde documenten (arbeidsovereenkomst, loonstrook, WW-papieren) bij hem hebt ingeleverd.
4. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (salaris, (verlengde) WW-uitkering, ZW-uitkering) meegeteld.
5. Het recht op loonaanvulling eindigt:
  - a. voor zover je arbeidsuren bij je nieuwe werkgever en de loonbetaling over die arbeidsuren verliest;
  - b. zodra je het recht op loon uit je nieuwe arbeidsovereenkomst verliest terwijl die

arbeidsovereenkomst blijft bestaan;

c. zodra het loon bij je nieuwe werkgever niet meer lager is dan de berekeningsgrondslag.

6. Wanneer je hierdoor geen recht meer hebt op loonaanvulling, krijg je opnieuw recht op loonaanvulling als de oorzaak die het recht heeft gestopt niet meer bestaat. Je moet dan wel binnen de oorspronkelijke duur van de aanvulling opnieuw voldoen aan de overige voorwaarden.

7. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering zou zijn geëindigd.

### **13.8 Nieuwe werkloosheid**

1. Wanneer je bij een andere werkgever in dienst bent getreden in de periode waarin je recht had op aanvulling van de (verlengde) WW-uitkering, kun je opnieuw werkloos worden. In dat geval kun je weer een beroep doen op de aanvulling. Dit geldt ook als je dan arbeidsongeschikt bent.

2. De hoogte van de aanvulling wordt vastgesteld op basis van het percentage waarop je recht zou hebben in het geval je werkloos was gebleven.

3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (zoals salaris, (verlengde) WW- en ZW-uitkering) meegeteld.

4. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering geëindigd zou zijn.

5. De bepalingen die hiervoor onder 'Aanvulling op de WW-uitkering' worden vermeld, zijn ook hier van toepassing.

### **13.9 Afkoop**

Je kunt met je werkgever afspreken dat hij het recht op de aanvulling afkoopt. In dat geval ontvang je een nader te bepalen bedrag ineens. Je hebt daarna geen recht meer op deze regeling.

### **13.10 Tegemoetkoming in de verhuiskosten**

1. Wanneer je bij een andere werkgever werkzaamheden gaat verrichten en het noodzakelijk is dat je daarvoor moet verhuizen kan je je werkgever een eenmalige tegemoetkoming in de verhuiskosten vragen. Deze aanvraag moet je schriftelijk doen binnen twee maanden na verhuizing.

2. Je hebt recht op de vergoeding als:

a. Je recht hebt op een aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering waarvan de duur niet is verstreken of zonder de aanvaarding van werkzaamheden niet zal verstrijken binnen drie maanden na ingangsdatum van de werkzaamheden, en

b. Je nieuwe werkzaamheden naar verwachting ten minste zes maanden zullen duren, en

c. Die werkzaamheden leiden tot een beëindiging van het recht op aanvulling op de WW-uitkering voor tenminste de helft van het aantal uren per week waarvoor je onmiddellijk voor de aanvang van die werkzaamheden recht had op een aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering, en

d. De verhuizing noodzakelijk is voor het aanvaarden van de werkzaamheden, en

e. De noodzakelijke verhuizing daadwerkelijk plaatsvindt tussen drie maanden voor en twaalf maanden na aanvang van de werkzaamheden.

3. Wanneer je aanvulling op de WW-uitkering zonder aanvaarding van de werkzaamheden niet zal verstrijken binnen drie maanden na de ingangsdatum van de werkzaamheden (lid 2 sub a) heb je ook recht op de vergoeding, als je voldoet aan de voorwaarden van lid 2 sub b, d en e.

4. Een verhuizing is noodzakelijk als:

a. Als je werkzaamheden bestaan uit een nieuwe dienstbetrekking, je uit hoofde van

- de dienstbetrekking verplicht bent binnen een bepaald gebied te wonen*
- b. Als de reisafstand tussen je woonplaats en je standplaats voor de verhuizing ten minste 50 kilometer en naar de verhuizing ten hoogste 25 kilometer is.*
- 5. De vergoeding bedraagt € 2.328,-. Wanneer je in verband met je nieuwe werkzaamheden ook uit andere hoofde een vergoeding voor verhuiskosten ontvangt, wordt deze in mindering gebracht op de verhuiskostenvergoeding.*

## **BIJLAGE 2**

### **Reglement Bezwaarcommissie**

#### **Sociaal Plan Dunea Duin & Water**

**2017 – 2019**

**d.d. 27 januari 2017**

#### **Artikel 1 Bezwaarcommissie**

- 1.1 De bezwaarcommissie wordt ingesteld conform hoofdstuk 5 van het Sociaal Plan.
- 1.2 De bezwaarcommissie neemt alleen besluiten als alle drie de leden aanwezig zijn.
- 1.3 Het secretariaat van de bezwaarcommissie berust bij een door de Werkgever aan te wijzen ambtelijk secretaris.

#### **Artikel 2 Bezwaarschriftprocedure**

2.1 Als een Boventallige Werknemer zich niet kan verenigen met de toepassing van dit Sociaal Plan kan binnen tien werkdagen na ontvangst van de schriftelijke bevestiging van boventalligheid, schriftelijk bezwaar worden gemaakt bij de ambtelijk secretaris van de commissie. Van deze bezwaartermijn kan slechts in uitzonderingsgevallen worden afgeweken. Het is aan de adviescommissie om te beoordelen of er sprake is van een dusdanige situatie dat verlening van de bezwaartermijn kan worden toegestaan. Indien de adviescommissie dit noodzakelijk acht, kan de bezwaartermijn met maximaal tien werkdagen worden verlengd. Het bezwaar kan binnen voornoemde termijn tevens te worden besproken met de (plaatsvervangend) leidinggevende van de Boventallige Werknemer. De (plaatsvervangend) leidinggevende kan het bezwaar wellicht wegnemen, waardoor een formeel bezwaartraject kan worden voorkomen. Indien dit niet het geval is, kan de Boventallige Werknemer het ingediende bezwaar handhaven.

2.2 Na ontvangst van een bezwaarschrift beoordeelt de voorzitter de ontvankelijkheid daarvan. Nadat de ontvankelijkheid is vastgesteld bevestigt de ambtelijk secretaris de ontvangst van het bezwaarschrift en de ontvankelijkheid daarvan aan de Boventallige Werknemer, onder toezending van een afschrift van onderhavig reglement. De ambtelijk secretaris stuurt het bezwaarschrift tevens door aan Werkgever en verzoekt de Werkgever om binnen tien werkdagen een schriftelijke onderbouwde reactie (verweerschrift) bij de bezwaarcommissie in te dienen. De ambtelijk secretaris stuurt het verweerschrift tevens door aan de Boventallige Werknemer die vervolgens binnen tien werkdagen in de gelegenheid wordt gesteld om het bezwaar ten overstaan van de commissie mondeling toe te lichten, indien gewenst bijgestaan door een raadsman.

2.4 De Ambtelijk secretaris draagt er zorg voor dat alle commissieleden alle beschikbare documentatie ontvangen.

2.5 Voor de hoorzitting van het bezwaar is de aanwezigheid van de voltallige commissie vereist. De commissie is bevoegd de Boventallige Werknemer en de Werkgever (in elkaars aanwezigheid) te horen. De bezwaarcommissie is voorts bevoegd een ieder te horen die zij nodig acht voor een goede behandeling van het bezwaarschrift. Van deze hoorzitting wordt een verslag gemaakt dat aan beide partijen wordt toegezonden.

### **Artikel 3 Besluitvorming**

3.1 De bezwaarcommissie beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren over het door haar aan de Werkgever en de Boventallige Werknemer uit te brengen advies.

3.2 De bezwaarcommissie stelt uiterlijk binnen tien werkdagen na het horen van alle partijen haar advies schriftelijk vast. Deze termijn kan, indien noodzakelijk, met tien werkdagen worden verlengd. Het advies wordt zo spoedig mogelijk aan beide partijen toegestuurd.

3.3 Het advies van de bezwaarcommissie is niet bindend.

### **Artikel 4 Beslissing Werkgever**

4.1 De uiteindelijke beslissing op het bezwaar wordt genomen door de Werkgever binnen tien werkdagen na ontvangst van het advies van de bezwaarcommissie.

4.2 Van het advies van de bezwaarcommissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien het besluit van de Werkgever afwijkt van het advies van de bezwaarcommissie, verstrekt de Werkgever de motivering voor deze afwijkende beslissing onverwijld aan de bezwaarcommissie en aan de Boventallige Werknemer.

### **Artikel 5 Vernietiging documentatie**

5.1 Indien en zodra de bezwaarcommissie wordt opgeheven, leveren alle leden van de bezwaarcommissie de verkregen documentatie ter vernietiging in bij de ambtelijk secretaris. Laatstgenoemde houdt als enige een volledig dossier in bewaring. Dit dossier blijft gesloten voor anderen dan de bezwaarcommissie.

### **Artikel 6 Geheimhouding**

6.1 De leden van de bezwaarcommissie hebben een geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle aan de bezwaarcommissie verstrekte (persoonsgebonden) gegevens en zullen hiertoe afzonderlijk een geheimhoudingsverklaring ondertekenen.

**BIJLAGE 3**

**Stroomschema**

