

CONVENANT TENNET TSO B.V.

Partijen bij dit convenant zijn:

TenneT TSO B.V., gevestigd te Arnhem aan de Utrechtseweg 310 enerzijds

en

FNV, gevestigd te Amsterdam,
CNV Overheid en Publieke Diensten, gevestigd te Utrecht en
VMHP-N, gevestigd te Arnhem,
elke als partij anderzijds,

nemen bij het sluiten van dit convenant het volgende in overweging:

- Om TenneT optimaal te laten presteren vinden er voortdurend veranderingen plaats. Deze worden ingegeven door politieke, maatschappelijke, bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen;
- Partijen wensen, samen met de medezeggenschap, verantwoordelijk en toekomstgericht te acteren op bovengenoemde veranderingen en de gevolgen op de werkgelegenheid. Partijen wensen de aanpak te volgen zoals ontwikkeld binnen 'Duurzaam Inzetbaar - Plus' en voorafgaand aan reorganisaties onvrijwillige werkloosheid (boventalligheid) te voorkomen door toepassing van de regeling 'Duurzaam Inzetbaar - Plus';
- Partijen kiezen ervoor dat leidinggevenden en werknemers beiden verantwoordelijk zijn om boventalligheid te voorkomen en hierin ook beiden pro-actief investeren;
- Partijen wensen, na het verlopen van het Sociaal Plan TenneT 2012-2013, voor een overgangperiode van 18 maanden, startend vanaf 1 november 2015, een vangnet overeen te komen in de vorm van dit convenant voor werknemers die in deze periode alsnog boventallig worden.

Partijen komen overeen:

1. Looptijd
Dit convenant treedt in werking op 1 november 2015 en eindigt op 1 mei 2017.
2. Werkingsfeer
Dit convenant is van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot 1 mei 2017 die boventallig wordt als gevolg van een reorganisatie, waarbij de

toetsingscommissie (conform de procedure omschreven in artikel 4.3.6 in bijlage 1) kan bepalen dat de werknemer geen of beperkt aanspraak heeft op de rechten op grond van dit convenant. Op werknemers, die op 1 november 2015 gebruik maken van het Sociaal Plan TenneT, is naderking van het Sociaal Plan TenneT 2012-2013 van toepassing.

3. De inhoud van (de niet doorgehaalde tekst in) bijlage 1 is onderdeel van dit convenant en van toepassing op de onder 2 van dit convenant genoemde werknemers. De bedrijfsregeling 'plaatsingsregeling bij reorganisatie' (bijlage 2) vervangt de - in bijlage 1 doorgestreepte - tekst van de plaatsingsafspraken uit het Sociaal Plan TenneT 2012-2013.
4. Gedurende de looptijd van dit convenant wordt gewerkt aan het inbedden van de regeling 'Duurzaam Inzetbaar - Plus' (bijlage 3) welke met instemming van de Ondernemingsraad tot stand is gekomen. Partijen beogen dat met invoering hiervan er geen gebruik van artikel 8.4 van de cao NWb wordt gemaakt. Mocht zich echter een reorganisatie voordien welke niet is op te vangen met deze regeling, dan treden partijen met elkaar in overleg.

Aldus overeengekomen te Arnhem op 18 november 2015,

TenneT TSO B.V.



B.G.M. Voorhorst

FNW



O. van Rijswijk

CNV Overheid en Publieke Diensten



A. Reijgersberg

VMHP/N



O. Hooft

Bijlage 1: HR15-043 Verlopen Sociaal Plan TenneT 2012-2013

Bijlage 2: HR15-042 Plaatsingsregeling bij reorganisatie

Bijlage 3: HR15-140 Duurzaam Inzetbaar - Plus

Mit d

AAN Werknemers TenneT

DATUM
REFERENTIE
VAN19 november 2015
HR15-140
Edwin van Hensbergen

ONDERWERP Regeling 'Duurzaam Inzetbaar - Plus'

1. Inleiding/doelstelling

Doelstelling van deze bedrijfsregeling 'Duurzaam Inzetbaar – Plus' is dat werknemers zich blijvend ontwikkelen binnen TenneT op de gebieden van werkvermogen, vitaliteit en employability en daarmee onvrijwillige werkloosheid voorkomen. Dit brengt voor zowel TenneT als de werknemer verplichtingen met zich mee. Deze regeling is een aanvulling op 'Duurzaam Inzetbaar' zoals opgenomen in de cao NWb. De werknemer is zelf verantwoordelijk om te werken aan zijn werkvermogen, vitaliteit en employability en TenneT zorgt voor de faciliteiten om dit mogelijk te maken. Voor de werknemers die mogelijk in de toekomst te maken krijgen met ontwikkelingen die leiden tot een reorganisatie wordt in deze regeling bepaald welke aanvullende inspanningen en maatregelen van toepassing zijn (pre-mobiliteitsfase). Het doel van deze aanvullende inspanningen tijdens deze pre-mobiliteitsfase is dat TenneT en de betrokken werknemers hierdoor mogelijke boventaligheid voorkomen en is erop gericht werknemers wendbaar te maken voor de toekomst binnen het principe begeleiding 'van werk naar werk'.

2. Ingangsdatum

Deze regeling treedt in werking per 1 november 2015.

3. Pre-mobiliteitsgroep

Op basis van de jaarplanning en/of strategische personeelsplanning informeert TenneT de werknemers over toekomstige ontwikkelingen. Als deze ontwikkelingen mogelijk boventaligheid met zich mee kunnen brengen zal TenneT, na overleg met de ondernemingsraad, de betrokken afdeling/groep werknemers aanwijzen als pre-mobiliteitsgroep voor de pre-mobiliteitsfase waarop deze regeling van toepassing is. De samenstelling van de afdeling/groep werknemers, waarop deze regeling van toepassing is, kan van samenstelling wijzigen en vervallen zodra het doel (het voorkomen van boventaligheid) is bereikt. Dit besluit wordt genomen op advies van de begeleidingscommissie (zie 5).

4. Pre-mobiliteitsfase

Het uitgangspunt is dat de pre-mobiliteitsfase start op een zo vroeg mogelijk moment (1 jaar of waar mogelijk eerder) voorafgaand aan, en blijkend uit de jaarplanning en/of strategische personeelsplanning, effectivering van een mogelijke reorganisatie met verwachte boventaligheid. De pre-mobiliteitsfase kan eerder eindigen als er geen sprake meer is van te verwachten boventaligheid. Indien om welke reden dan ook het niet mogelijk is te voldoen aan de gestelde termijn van 1 jaar wordt overlegd met de OR over eventuele additionele maatregelen.

5. Begeleidingscommissie

De begeleidingscommissie bestaat uit de verantwoordelijk leidinggevende en de HR Consultant namens TenneT en 2 leden namens de medezeggenschap (bij voorkeur niet werkzaam bij de gereorganiseerde afdeling/groep werknemers) en heeft als doel om te ondersteunen bij het voorkomen van boventaligheid waarbij het uitgangspunt 'van werk naar werk' is. Er vindt regelmatig overleg plaats tussen de begeleidingscommissie en het mobiliteitsbureau. De begeleidingscommissie heeft als taken:

- het toetsen van het plan van aanpak op haalbaarheid en het gevraagd en ongevraagd adviseren over de inhoud;
- het volgen van de ontwikkelingen (plan van aanpak/groepsbudget) en gevraagd en ongevraagd adviseren over aanpassing of uitvoering;
- adviseren over wijzigen van de pre-mobiliteitsgroep. Het vaststellen dat de doelstelling is bereikt en te adviseren de pre-mobiliteitsfase voor de betreffende afdeling/groep werknemers te beëindigen;
- het informeren van de vakorganisaties over het verloop van de pre-mobiliteitsfase indien na afloop van deze periode toch boventaligheid ontstaat;
- toetsen van de functies op de criteria gewijzigde of ongewijzigde functies (80% meer of minder)¹;
- bij ontstaan van boventaligheid, na een verzoek van de werknemer of TenneT en na advies van het mobiliteitsbureau, toetsen of de werknemer of TenneT zich voldoende heeft ingezet en adviseren van de toetsingscommissie (zoals bedoeld in het Sociaal Plan TenneT 2012/2013) over het vervolg¹;
- het monitoren van alle pre-mobiliteitsprocessen en de onderlinge verhouding met betrekking tot uitwerking en afspraak;
- indien op basis van voorgaande de begeleidingscommissie dient te adviseren, maar niet tot een eenduidig advies kan komen zullen de verschillende visies worden neergelegd in het advies dat wordt aangeboden aan de toetsingscommissie die tot een bindende uitspraak komt.

6. Mobiliteitsbureau

Na vaststelling van de pre-mobiliteitsfase zorgt het mobiliteitsbureau, gefaciliteerd door HR, voor begeleiding, ondersteuning en sturing van het proces om werknemers van in de pre-mobiliteitsfase te stimuleren en te helpen in beweging te komen van werk naar werk en daarmee de voorziene boventaligheid in de toekomst te voorkomen.

Het mobiliteitsbureau:

- maakt een plan van aanpak, met inzicht in samenstelling en inzetbaarheid voor de betrokken werknemers, adviseert over het budget waarmee pre-mobiliteitsinspanningen worden gefinancierd, bewaakt het budget en maakt een stappenplan dat erop gericht is om boventaligheid te voorkomen;
- zorgt voor voorlichting en is vraagbaak voor de betrokken werknemers;
- zorgt voor afstemming met en rapporteert over de voortgang richting de begeleidingscommissie.

¹ Van toepassing vanaf het moment van de reorganisatie

7. Pre-mobiliteitsbudget

Het mobiliteitsbureau adviseert over het budget. Bij het bepalen van het budget wordt rekening gehouden met de te verwachten kosten om voorziene boventalligheid te voorkomen. Belangrijk voor het vaststellen van het budget is de samenstelling van de mobiliteitscapaciteit van de groep werknemers op basis van een inzetbaarheidsscan c.q. loopbaanadvies. Het mobiliteitsbureau houdt toezicht op de besteding van het budget, monitort en adviseert. De senior manager van de betreffende afdeling stelt het pre-mobiliteitsbudget voor deze afdeling beschikbaar.

8. Pre-mobiliteitsvoorzieningen

De pre-mobiliteitsvoorzieningen staan volledig ter beschikking van de werknemer van de betreffende afdeling. De werknemer neemt het initiatief en TenneT faciliteert en ondersteunt de werknemer in zijn ontwikkeling. Het mobiliteitsbureau, de werknemer en de leidinggevende maken samen met de werknemer en leidinggevende afspraken over:

- de te nemen stappen van de werknemer;
- van welke voorzieningen gebruik wordt gemaakt;
- hoeveel tijd en budget er beschikbaar wordt gesteld.

Daarbij wordt gebruik gemaakt van de inzetbaarheidsscan/loopbaanadvies aan de hand van het plan van aanpak en het beschikbare budget. De afspraken worden vastgelegd in een pre-mobiliteitscontract. Mocht er een verschil van mening ontstaan tussen medewerker en de verantwoordelijk leidinggevende dan wordt er om advies gevraagd aan de begeleidingscommissie.

Instrumenten

De werknemer bespreekt met de leidinggevende en het mobiliteitsbureau de beschikbare instrumenten, zoals:

- om- en bijscholing;
- individuele coaching;
- stages (in- of extern);
- detachering of proefplaatsing (in- of extern);
- sollicitatietraining;
- arbeidsvoorwaardelijke aanvullingen bij het vinden van een andere baan (in- of extern);
- ondersteuning bij de voorbereiding van een eigen onderneming;
- andere voorzieningen die bijdragen tot het voorkomen van boventalligheid en bijdragen tot overgang 'van werk naar werk'.

Voorrang bij vacatures

Als een werknemer uit de pre-mobiliteitsgroep bij voldoende geschiktheid solliciteert op een interne functie, dan heeft deze voorrang op andere interne werknemers (met uitzondering van werknemers die reeds als boventallig zijn aangemerkt). Uitgangspunt is telkens 'van werk naar werk'. Als de werknemer solliciteert naar een functie op gelijk niveau of geschikt gemaakt kan worden binnen 6 maanden, wordt van TenneT en de werknemer verwacht (zoals vastgelegd in het mobiliteitscontract) dat deze wordt geaccepteerd. Bij

functies op een andere locatie maakt men onderling afspraken die aansluiten bij de privé-situatie.

9. Wederzijdse verantwoordelijkheid

Als de werknemer de afspraken vanuit het mobiliteitscontract niet nakomt om de mobiliteit te vergoten, bijvoorbeeld te weinig of geen gebruik maken van de voorzieningen en/of alsnog een passende baan weigert nadat de werknemer daarop heeft gesolliciteerd, dan heeft dat gevolgen voor de werknemer zodra deze boventallig wordt. Ook als TenneT als organisatie, HR en de verantwoordelijk leidinggevende de werknemer niet of onvoldoende ondersteunt in de begeleiding of in het faciliteren van voorzieningen heeft dit gevolgen. In beide gevallen kan de werknemer of TenneT dit voorleggen bij de begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie zal een uitspraak doen of de werknemer of TenneT voldoende heeft gedaan om boventalligheid te voorkomen en advies geven over het vervolg en de gevolgen. De begeleidingscommissie informeert de vakorganisaties over de resultaten en bij boventalligheid de toetsingscommissie.

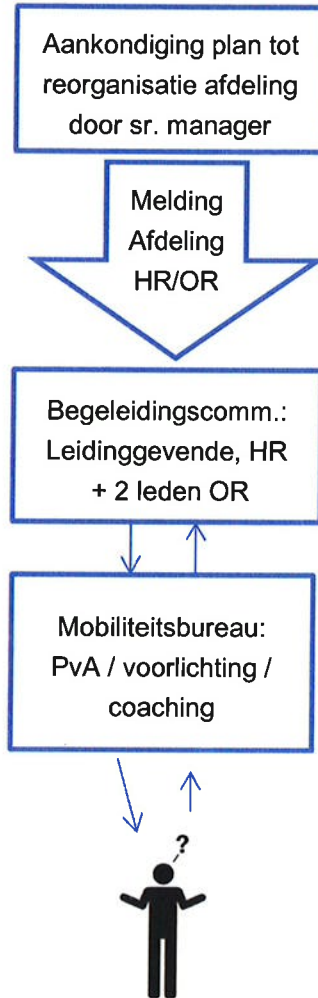
Na afloop van de pre-mobiliteitsfase stelt de begeleidingscommissie een evaluatie op.


10. Uitsluiting

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is deze regeling niet van toepassing. Wel kunnen in overleg met de leidinggevende individuele afspraken worden gemaakt over toepassing van onderdelen van deze regeling. Bij outsourcing of andere specifieke omstandigheden zoals overname of fusie, geldt deze regeling niet.

BIJLAGE:

Schematische samenvatting



MWT 

AAN Werknemers TenneT

DATUM
REFERENTIE
VAN19 november 2015
HR15-042
Edwin van Hensbergen

ONDERWERP Plaatsingsregeling bij reorganisatie

1. Inleiding/doelstelling

De Plaatsingsregeling bij reorganisatie wordt toegepast nadat de Ondernemingsraad zijn advies heeft uitgebracht en TenneT haar schriftelijk besluit heeft genomen in het geval van een reorganisatie. De Plaatsingsregeling bij reorganisatie beschrijft de wijze van handeling van plaatsen van werknemers in geval van een reorganisatie. Lukt het TenneT niet de werknemer te plaatsen op een ongewijzigde, beperkt gewijzigde of passende functie, dan wordt de werknemer boventallig.

2. Ingangsdatum

Deze regeling treedt in werking per 1 november 2015.

3. Begrippen

Afspiegeling:

Bij afspiegeling, die wordt toegepast conform het Ontslagregeling, worden de werknemers die werkzaam zijn in een uitwisselbare functie in vijf leeftijdsgroepen ingedeeld:

- van 15 tot 25 jaar;
- van 25 tot 35 jaar;
- van 35 tot 45 jaar;
- van 45 tot 55 jaar;
- van 55 jaar en ouder.

De afspiegeling binnen elke categorie uitwisselbare functies moet zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens moeten binnen elke leeftijdsgroep de werknemers met het kortste dienstverband het eerst boventallig worden verklaard.

Ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie:

Functie die niet of zodanig beperkt wijzigt, dat een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of competenties (80% of meer) in de nieuwe functie terugkomen.

Nieuwe of sterk gewijzigde functie:

Functie die zodanig sterk wijzigt, dat een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of competenties (minder dan 80%) niet in de nieuwe functie terugkomt of een functie waarvan een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of verlangde competenties nieuw zijn.

Vervallen functie:

Functie waarvan de taken en werkzaamheden zijn komen te vervallen.

Uitwisselbare functie:

Uitwisselbare functies zijn functies binnen TenneT die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie vergelijkbaar zijn met de functie van de werknemer voorafgaand aan de reorganisatie en daaraan naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. Hieronder vallen ook functies waaraan de werknemer binnen een betrekkelijk korte periode van circa 2 maanden kan voldoen.

Passende functie:

Een functie binnen TenneT die anders is dan de functie van de werknemer voor de reorganisatie waarvan de werkzaamheden redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen, rekening houdend met ervaring en opleiding. Onder passende functies vallen die functies waarvoor de werknemer zich binnen een termijn van circa 6 maanden kan kwalificeren en waarvan de beloning vergelijkbaar is aan diens functie voor de reorganisatie dan wel 1 schaal hoger of lager of gelijk is aan het salarisniveau van de functie van de werknemer voor de reorganisatie en binnen drie jaar beschikbaar zal zijn.

Boventallige werknemer:

Een werknemer die niet direct is geplaatst (na toepassing van het afspiegelingsbeginsel) op een ongewijzigde functie of door het vervallen/sterk wijzigen van zijn functie en die na de plaatsingsprocedure voor nieuwe of sterk gewijzigde functies niet is geplaatst.

4. Plaatsing

4.1 Plaatsing op ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies

1. Bij plaatsing van werknemers in ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies is het principe: mens volgt werk en afspiegeling.
 - > Is het aantal beschikbare formatieplaatsen na de reorganisatie gelijk of hoger dan het aantal te plaatsen werknemers, dan worden alle werknemers geplaatst.
 - > Zijn voor de ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies na de reorganisatie minder formatieplaatsen beschikbaar dan het aantal te plaatsen werknemers, dan wordt de werknemer geplaatst op basis van afspiegeling.

Ter aanvulling van de standaard afspiegeling kunnen, als de continuïteit van de bedrijfsvoering of kwalitatieve vereisten dit noodzakelijk maken objectiveerbare relevante criteria worden toegevoegd in overleg met de vakorganisaties.
2. Het besluit tot plaatsing gebeurt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de werknemer. De werknemer ontvangt daarbij een mondelinge toelichting en wordt geïnformeerd over het vervolg.
3. Werknemers die niet op bovenstaande wijze zijn geplaatst, worden als dat mogelijk is, in een passende functie geplaatst.

MvT ✓

4.2 Plaatsing op passende functies

1. Voor een werknemer die niet is geplaatst op een ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie wordt direct nagegaan of binnen TenneT een passende functie beschikbaar is.
2. Beschikbare passende functies kunnen zijn:
 - > nog niet ingevulde ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies;
 - > sterk gewijzigde en nieuwe functies.
3. Een werknemer wordt direct geplaatst op een passende functie. Het besluit tot plaatsing gebeurt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de werknemer. De werknemer ontvangt daarbij een mondelinge toelichting en wordt geïnformeerd over het vervolg.

5. Salarisconsequenties bij plaatsing

1. Bij plaatsing wordt de werknemer ingedeeld in de schaal van de (passende) functie.
2. > Indien de werknemer wordt geplaatst in een functie waarvan de schaal hoger is, dan wordt het salaris vastgesteld conform de beloning bij mobiliteit zoals beschreven in de bedrijfs-cao TenneT.
 - > Indien de werknemer wordt geplaatst in een functie waarvan de schaal gelijk is, dan wordt er geen doorstroomverhoging toegekend conform de regeling mobiliteit zoals beschreven in de bedrijfs-cao TenneT.
 - > Indien een werknemer wordt geplaatst in een functie waarvan het maximum van de schaal lager is dan het maximum van zijn oude schaal, dan geldt het volgende:
 - Indien het salaris voor plaatsing hoger is dan het maximum van de lagere schaal, dan wordt het salaris van de werknemer vastgesteld op het maximum van de nieuwe schaal.
 - Het verschil tussen het feitelijk salaris en het hiervoor bepaalde maximum wordt uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toeslag welke wordt aangemerkt als salaris. Je feitelijk verdiende salaris blijft dan dus gelijk.

Verplichte plaatsing

- > Als op het moment van plaatsing duidelijk is dat binnen 3 jaar een passende functie op hetzelfde functieniveau als voor de reorganisatie beschikbaar komt, dan wordt de werknemer op die functie geplaatst.

Afspraken over deze plaatsing en over tijdelijke werkzaamheden tot de datum waarop de passende functie beschikbaar komt worden schriftelijk vastgelegd. Gedurende deze tijdelijke werkzaamheden blijft de toeslag gehandhaafd en blijft het feitelijk salaris dan dus gelijk.

Plaatsing in een lagere schaal, keuze werknemer

- > Als plaatsing op een passende functie van hetzelfde salarisniveau naar verwachting niet binnen drie jaar mogelijk is heeft de werknemer de keuze:
 - a. plaatsing op een functie die lager is gewaardeerd, de persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in 3 jaar (12 maanden 100%, 12 maanden 2/3 deel en 12 maanden 1/3 deel). Indien de werknemer een cao-contract heeft, dan wordt de persoonlijke toeslag als volgt afgebouwd:
 - I) de som van het nieuwe salaris plus de persoonlijke toeslag daalt met maximaal 3% van het salaris voorafgaand aan de plaatsing per jaar;
 - II) de duur van de persoonlijke toeslag wordt bepaald door het verschil tussen het salaris

- voorafgaand aan de reorganisatie en het maximum van de nieuwe schaal;
- III) de afbouw van de persoonlijke toeslag vindt plaats in drie termijnen van gelijke duur waarbij de eerste termijn 100% wordt betaald, de tweede termijn 2/3 deel en de derde termijn 1/3 deel van de persoonlijke toeslag (uitwerking zie bijlage) waarbij de totale periode van afbouw is gemaximeerd op 5 jaar.
- b. geen plaatsing door niet in te stemmen met een passende functie in een lagere schaal; de werknemer wordt boventallig, wordt gemeld bij de begeleidingscommissie reorganisatie en meegenomen in de beoordeling door de toetsingscommissie en toekenning van de mobiliteitsvoorzieningen.
- Toetsing van het proces vindt plaats door begeleidingscommissie reorganisatie.
3. Voor werknemers, die als gevolg van plaatsing in een andere functie geen wachtdienst of ploegendienst meer verrichten, gelden de afbouwregelingen zoals vastgelegd in de bedrijfs-cao TenneT en de cao Nwb.
 4. Functie-gebonden secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder ook de functionele- respectievelijk arbeidsvoorwaardelijke leaseauto, van de functie van voor de reorganisatie vervallen na plaatsing in een nieuwe functie met inachtneming van de daarvoor in de organisatie gangbare overgangstermijnen, tenzij deze noodzakelijk zijn voor de nieuwe functie.

6. Standplaatswijziging als gevolg van reorganisatie

1. Bij toepassing van de plaatsingsprocedure bij reorganisaties wordt de werknemer geacht een eventuele standplaatswijziging te accepteren. Hierbij geldt dat een reistijd woon-werkverkeer van 1½ uur (ANWB routeplanner, snelste route) enkele reis de geaccepteerde norm is voor de maximum reistijd.
2. Voor werknemers van wie vóór de plaatsing de reistijd woon-werkverkeer meer bedroeg dan 1½ uur enkele reis, geldt in dit verband de oude reistijd als de geaccepteerde norm.
3. Indien als gevolg van een reorganisatie, en in verband daarmee een standplaatswijziging, de reisafstand/reistijd woon-werkverkeer substantieel is toegenomen, dan wordt in overleg de werknemer een verhuisregeling aangeboden volgens de geldende regeling bij standplaatswijziging.
4. Indien als gevolg van de plaatsing sprake is van standplaatswijziging met daaraan verbonden een toename van reistijd woon-werkverkeer, dan wordt de meertijd boven de geaccepteerde norm gecompenseerd volgens de geldende regeling bij standplaatswijziging voor de aangegeven maximale duur.
5. Indien als gevolg van plaatsing de reisafstand meer bedraagt dan het maximum aantal kilometers dat volgens de regeling tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer wordt vergoed (thans zijnde 50 kilometer enkele reis), dan ontvangt de werknemer voor de ontstane meer-kilometers boven het maximum een vergoeding per kilometer conform de regeling standplaatswijziging voor de aangegeven maximale duur.

NT

7. Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of toepassing van deze regeling voor de betrokken werknemer of voor de werkgever zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de werkgever – voor zover dit in redelijkheid van haar kan worden verlangd - afwijken van deze regeling.

Bijlage:**Uitwerking afbouw persoonlijke toeslag bij plaatsing in lagere schaal (Art. 5 lid 2a)****Voorbeeld 1:**

De werknemer is ingedeeld in maximum schaal 8 (5.825), wordt geplaatst in een functie schaal 7 (5.112).

De werknemer ontvangt schaal 7 als salaris 5.112

Persoonlijke toeslag (5.825 – 5.112) 713

Berekening tijdvak:

De verlaging is feitelijk 713 oftewel $12,24\% / 3\% = 4,08$ jaar $\times 12 = 48,96$ maanden $/ 3 = 16,32 = 17$ maanden.

De afbouw:

17 maanden 713,- $\times 100\% = 713,-$

17 maanden 713,- $\times 2/3 = 476,-$

17 maanden 713,- $\times 1/3 = 238,-$

Voorbeeld 2:

De werknemer is ingedeeld in schaal 8 (5.500), wordt geplaatst in een functie schaal 7 (5.112).

De werknemer ontvangt schaal 7 als salaris 5.112

Persoonlijke toeslag (5.450 – 5.112) 338

Berekening tijdvak:

De verlaging is feitelijk 338 oftewel $6,2\% / 3\% = 2,07$ jaar $\times 12 = 24,8$ maanden $/ 3 = 8,27 = 9$ maanden.

De afbouw:

9 maanden 338,- $\times 100\% = 338,-$

9 maanden 338,- $\times 2/3 = 226,-$

9 maanden 338,- $\times 1/3 = 113,-$

Voorbeeld 3:

De werknemer is ingedeeld in maximum schaal 5 (3.806), wordt geplaatst in een functie schaal 4 (3.204).

De werknemer ontvangt schaal 4 als salaris 3.204

Persoonlijke toeslag (3.806 – 3.204) 602

Berekening tijdvak:

De verlaging is feitelijk 602 oftewel $15,82\% / 3\% = 5,27$ jaar = max 5 jaar $\times 12 = 60$ maanden $/ 3 = 20$ maanden.

De afbouw:

20 maanden 602,- $\times 100\% = 602,-$

20 maanden 602,- $\times 2/3 = 402,-$

20 maanden 602,- $\times 1/3 = 201,-$



DATUM 9 februari 2012 / 18 november 2015
REFERENTIE HR11-322 / HR15-043

De ondergetekenden (Partijen):

de directie van TenneT TSO B.V. (TenneT), gevestigd te Arnhem enerzijds

en

FNV, gevestigd te Amsterdam

CNV Overheid en Publieke Diensten, gevestigd te Utrecht

VMHP-N, gevestigd te Arnhem

anderzijds, verklaren het navolgende Sociaal Plan voor de duur van 1/1/2012 – 31/12/2013 te hebben aangegaan.

1. Inleiding

TenneT verwacht gedurende de looptijd van het Sociaal Plan haar organisatie te zullen aanpassen ten behoeve van de continue verbetering van de bedrijfsvoering en om adequaat in te spelen op veranderingen in de omgeving. Op dit Sociaal Plan kunnen TenneT en haar werknemers zich beroepen wanneer er sprake is van reorganisatie of het verminderen dan wel afstoten van werkzaamheden.

Regelingen op individueel niveau die door TenneT schriftelijk zijn vastgelegd worden gerespecteerd, tenzij dit in combinatie met de vergoedingen uit het Sociaal Plan tot dubbeling of stapeling leidt.

1.1. Periodiek overleg en wijzigingen

1. TenneT en de vakorganisaties overleggen over de werkgelegenheidsontwikkeling bij TenneT.
2. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen die een wijziging van het Sociaal Plan noodzakelijk maken, zullen Partijen hierover in overleg treden. De bijzondere omstandigheden kunnen zowel van economische als organisatorische aard zijn.
3. Indien de ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, zullen zo nodig aanvullende of nieuwe afspraken worden gemaakt. Bij outsourcing of verkoop van bedrijfsonderdelen vindt overleg plaats tussen Partijen met het doel op maat specifieke aanvullende, gewijzigde of andere afspraken te maken.
4. Partijen treden met elkaar in overleg over de invulling van dit Sociaal Plan indien wijzigingen in de wetgeving en/of de cao NWb met betrekking tot de werkloosheidsregelingen, (vroeg)pensioen,

Mvt #

arbeidsongeschiktheidsregelingen en andere relevante onderwerpen daartoe aanleiding geven.

- ~~5. Het Sociaal Plan voor de Netwerkbedrijven zal in werking treden zodra beide Partijen het Sociaal Plan TenneT verbreken.~~
- ~~6. Partijen treden voor invoering van het Sociaal Plan van de Netwerkbedrijven, maar ten minste voor 31 december 2013 met elkaar in overleg over de wijze waarop dit Sociaal Plan is uitgevoerd, voor de evaluatie van dit Sociaal Plan en om te bezien of voor een periode na 31 december 2013 een nieuw Sociaal Plan wordt overeengekomen.~~

1.2. Uitgangspunten Sociaal Plan

1. Het Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze, binnen de in het Sociaal Plan vastgestelde termijn, oplossen van werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van reorganisatie, vermindering van werkzaamheden of sluiting.
2. Het Sociaal Plan beoogt te voorkomen, dat de werknemer na afloop van de begeleidingsperiode door onvrijwillig ontslag geen werk meer heeft en geen salaris meer ontvangt tenzij deze situatie het gevolg is van onvoldoende inspanning van de werknemer.
3. Het Sociaal Plan geeft aan hoe de plaatsing van werknemers binnen het reorganisatiegebied loopt en voor welke begeleiding of vergoeding werknemers die boventallig worden in aanmerking komen.
4. De werknemer die boventallig is geraakt heeft de keuze tussen begeleiding van werk naar werk of een vertrekpremie bij einde van het dienstverband.
5. TenneT faciliteert de begeleiding van de werknemer van werk naar werk via het interne Mobiliteitsbureau.
6. De werknemer dient mee te werken aan het zoeken naar en het invullen van redelijke oplossingen voor zijn boventalligheid, zowel binnen als buiten de onderneming en/of de sector. De werknemer ontvangt een mobiliteitscontract waarin de individuele afspraken over de begeleiding door TenneT en de inspanning van de werknemer worden vastgelegd. Het mobiliteitscontract reflecteert goed werkgeverschap en goed werknemerschap.
7. Bij het ontbreken van voldoende inzet van de boventallige werknemer kan door TenneT ontslag worden aangevraagd.
8. Het Sociaal Plan laat de mogelijkheid van toepassing van de normale ontslagprocedures onverlet; bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren, ontslag op staande voet of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.
9. Het Sociaal Plan past binnen bijlage 7 van de cao NWb.
10. Het Sociaal Plan is van toepassing op reorganisaties als bedoeld in de cao NWb, artikel 8.4.

2. Algemene bepalingen

2.1. Definitie en toelichting

Werkgever:

TenneT TSO B.V. gevestigd te Arnhem.

Werknemer:

De werknemer, als bedoeld in de cao NWb, die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met TenneT waarop de cao NWb geheel of gedeeltelijk van toepassing is.

Afspiegeling:

Bij afspiegeling, die wordt toegepast conform het Ontslagbesluit (artikel 4.2.), worden de werknemers die werkzaam zijn in een uitwisselbare functie in vijf leeftijdsgroepen ingedeeld:

- van 15 tot 25 jaar;
- van 25 tot 35 jaar;
- van 35 tot 45 jaar;
- van 45 tot 55 jaar;
- van 55 jaar en ouder.

De afspiegeling binnen elke categorie uitwisselbare functies moet zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens moeten binnen elke leeftijdsgroep de werknemers met het kortste dienstverband het eerst boventallig worden verklaard.

Bij een organisatiewijziging onderkennen we in de nieuwe organisatie 3 typen functies:

Ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie (type 1):

Functie die niet of zodanig beperkt wijzigt, dat een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of competenties (80% of meer) in de nieuwe functie terugkomen.

Nieuwe of sterk gewijzigde functie (type 2):

Functie die zodanig sterk wijzigt, dat een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of competenties (minder dan 80%) niet in de nieuwe functie terugkomt of een functie waarvan een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of verlangde competenties nieuw zijn.

Vervallen functie (type 3):

Functie waarvan de taken en werkzaamheden zijn komen te vervallen.

Bij het toepassen van de plaatsingsprocedure en de mobiliteitsbegeleiding zijn de volgende 2 functiebegrippen van belang:

• *Uitwisselbare functie:*

Uitwisselbare functies zijn functies binnen TenneT die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar zijn met de functie van de werknemer voorafgaand aan de reorganisatie en daaraan naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. Hieronder vallen ook functies waaraan de werknemer binnen een betrekkelijk korte periode van circa 2 maanden kan voldoen.

• *Passende functie:*

Een functie binnen TenneT die anders is dan de functie van de werknemer voor de reorganisatie waarvan de werkzaamheden redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen, rekening houdend met ervaring en opleiding. Onder passende functies vallen die functies waarvoor de werknemer zich binnen een termijn van circa 6 maanden kan kwalificeren en waarvan de beloning vergelijkbaar is aan diens functie voor de reorganisatie danwel 1 schaal hoger of lager.

Indien na 6 maanden begeleiding de werknemer nog niet in een passende functie is geplaatst, zal vanaf dat moment een functie met een lager opleidings- of ervaringsniveau en/of 2 schalen lager ook als passend worden beschouwd.

Boventallige werknemer

Een werknemer die niet direct is geplaatst (na toepassing van het afspiegelingsbeginsel) op een ongewijzigde functie (type 1) of door het vervallen/sterk wijzigen van zijn functie (type 2/3) en die na de plaatsingsprocedure (o.a. door middel van sollicitatie) voor nieuwe of sterk gewijzigde functies niet is geplaatst.

Mobiliteitsbureau

Het mobiliteitsbureau binnen TenneT begeleidt boventallige werknemers bij het vinden van een nieuwe baan of interim-opdracht (in of extern) op basis van de afspraken in het mobiliteitscontract. Door hen beiden wordt geïnvesteerd in de loopbaan en ontwikkeling van de werknemer. Het mobiliteitsbureau streeft er naar dat bij wijziging naar een nieuwe baan de arbeidsvoorwaarden naar redelijkheid zoveel mogelijk gelijkwaardig blijven. Het mobiliteitsbureau beoordeelt of de inspanningen voor het vinden van passend werk overeenkomen met de in het mobiliteitscontract gemaakte afspraken. Het mobiliteitsbureau bepaalt de kwalificatie goed, matig of onvoldoende en neemt hierop passende actie.

Mobiliteitscontract

Tussen de boventallige werknemer en het mobiliteitsbureau worden alle afspraken ten aanzien van de inspanningen van werknemer en het mobiliteitsbureau voor het vinden van passend werk schriftelijk vastgelegd in het mobiliteitscontract. Aan de hand van het mobiliteitscontract worden de inspanningen van de boventallige werknemer en het mobiliteitsbureau beoordeeld en wordt de voortgang tot het vinden van nieuw werk hierin vastgelegd.

MVJ dk

Toetsingscommissie

De toetsingscommissie bestaat uit één vertegenwoordiger van TenneT, één vertegenwoordiger van de vakorganisaties en een onafhankelijke voorzitter. De toetsingscommissie dient te allen tijde het mobiliteitsdossier van de betrokken werknemer te raadplegen. TenneT faciliteert het secretariaat van de commissie. De toetsingscommissie volgt de inspanningen, voortgang en resultaten van de werknemer en het mobiliteitsbureau bij het vinden van passend werk en doet een bindende uitspraak bij geschillen tussen de werknemer en het mobiliteitsbureau over het nakomen van de in het mobiliteitscontract vastgelegde afspraken.

Maatwerkbudget

Budget om individueel maatwerk te faciliteren in de overgang naar passend werk. Afhankelijk van de individuele omstandigheden kan het mobiliteitsbureau besluiten of in het individuele geval van de betrokken werknemer aanleiding is tot het faciliteren in de overgang naar passend werk, onder meer door scholing, vergoeding van kosten of andere vorm van tegemoetkoming in de overgang naar passend werk.

2.2. — Looptijd

~~Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2012 en loopt tot uiterlijk 31 december 2013. Bij de totstandkoming van een Sociaal Plan voor de Netwerkbedrijven kunnen partijen gezamenlijk tot schriftelijke opzegging van het Sociaal Plan TenneT besluiten. Rechten en plichten toegekend aan de individuele werknemer op basis van het bepaalde in dit Sociaal Plan, behouden ook na expiratie van dit Sociaal Plan hun werking indien en voor zover dit schriftelijk is vastgelegd.~~

2.3. Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op werknemers van TenneT wiens functie wordt geraakt door een reorganisatie of wiens functie wordt geraakt door het verminderen dan wel stoppen van werkzaamheden. Voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst geldt, dat in de situatie waarin de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer tussentijds wordt beëindigd, dan wel de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt, zij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak kunnen maken op de voorzieningen uit dit Sociaal Plan.

3. — Plaatsing (boventallige) werknemer

~~Plaatsing van een (boventallige) werknemer gebeurt op de hieronder beschreven wijze.~~

3.1. — Plaatsing op ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies

1. — ~~Bij plaatsing van werknemers in ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies — type 1 — is het principe:~~

NT d

~~mens volgt werk en afspiegeling. Is het aantal beschikbare formatieplaatsen na de reorganisatie gelijk of hoger dan het aantal te plaatsen werknemers, dan worden alle werknemers geplaatst.~~

~~Zijn voor de ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies na de reorganisatie minder formatieplaatsen beschikbaar dan het aantal te plaatsen werknemers, dan wordt de werknemer geplaatst op basis van afspiegeling.~~

~~Ter aanvulling van de standaard afspiegeling kunnen, als de continuïteit van de bedrijfsvoering of kwalitatieve vereisten dit noodzakelijk maken, in overleg met de vakorganisaties objectiveerbare relevante criteria worden toegevoegd.~~

- ~~2. Het besluit tot plaatsing geschiedt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de werknemer. De werknemer wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg.~~
- ~~3. Werknemers die niet op bovenstaande wijze zijn geplaatst worden, als dat mogelijk is, in een passende functie geplaatst.~~

3.2. Plaatsing op passende functies

1. Voor een werknemer die niet is geplaatst op een ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie, wordt direct nagegaan of binnen TenneT een passende functie beschikbaar is.
2. Beschikbare passende functies kunnen zijn:
 - nog niet ingevulde functies van het type 1;
 - sterk gewijzigde en nieuwe functies van het type 2.
3. Een werknemer wordt direct geplaatst op een passende functie. Het besluit tot plaatsing geschiedt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de werknemer. De werknemer wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg.

3.3. Salarisconsequenties bij plaatsing

1. Bij plaatsing wordt de werknemer ingedeeld in de schaal van de (passende) functie zoals opgenomen in de bedrijfs-cao TenneT.
2. Indien een werknemer wordt geplaatst in een functie waarvan het maximum van de schaal lager is dan het maximum van zijn oude schaal, dan geldt het volgende:
 - Het salaris van de werknemer zal worden vastgesteld op het maximum van de nieuwe schaal. Het verschil tussen het feitelijk salaris en het hiervoor bepaalde maximum wordt uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toeslag welke wordt aangemerkt als salaris. Zolang de in een lagere schaal geplaatste werknemer solliciteert naar een functie op zijn oorspronkelijke salarisniveau worden het nieuwe salaris op het maximum van de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal en de persoonlijke toeslag gedurende 3 jaar na plaatsing geïndexeerd met de algemene loonsstijging.
 - Indien in deze 3 jaar geen functie op het oude functioniveau beschikbaar is geweest waarop de werknemer had kunnen solliciteren en de werknemer alle mogelijke inspanningen heeft verricht tot het vinden van passend werk op het oorspronkelijke salarisniveau, dan zal TenneT de periode van

N.v.t.

- ~~–indexatie verlengen. Bij indeling op het oorspronkelijke salarisniveau of hoger vervalt de hiermee bedoelde toeslag.~~
- ~~–Wanneer de werknemer afziet van sollicitatie naar een functie op zijn oorspronkelijke salarisniveau of binnen 3 jaar niet werkzaam is op een functie van het oorspronkelijke niveau, dan wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met de algemene loonsstijging totdat het maximum van de nieuwe schaal de som van het feitelijke salaris en de toeslag overstijgt.~~
- ~~–Indien de werknemer wordt geplaatst in een functie waarvan het maximum van de schaal hoger is, dan wordt het daarbij behorende salaris uitbetaald conform de beloning bij mobiliteit zoals beschreven in de bedrijfs-cao TenneT.~~
- 3. Voor werknemers, die als gevolg van plaatsing in een andere functie geen wacht- of storingsdienst meer verrichten, geldt de afbouwregeling zoals vastgelegd in hoofdstuk 3 van de bedrijfs-cao TenneT vanaf het moment van plaatsing.
- 4. Voor werknemers, die als gevolg van plaatsing in een andere functie geen ploegendienst meer verrichten, geldt de afbouwregeling zoals vastgelegd in hoofdstuk 8 van de cao Nwb vanaf het moment van plaatsing.
- 5. Functiegebonden secundaire arbeidsvoorwaarden van de functie van voor de reorganisatie vervallen na plaatsing in een nieuwe functie met inachtneming van de daarvoor in de organisatie gangbare overgangstermijnen, tenzij deze noodzakelijk zijn voor de nieuwe functie.

3.4. Standplaatswijziging als gevolg van reorganisatie

- 1. Bij toepassing van de plaatsingsprocedure bij reorganisaties wordt de werknemer geacht een eventuele standplaatswijziging te accepteren. Hierbij geldt dat een reistijd woon-werkverkeer van 1½ uur enkele reis de geaccepteerde norm is voor de maximum reistijd.
- 2. Voor werknemers van wie vóór de plaatsing de reistijd woon-werkverkeer meer bedroeg dan 1½ uur enkele reis, geldt in dit verband de oude reistijd als de geaccepteerde norm.
- 3. Voor het bepalen van de reistijd woon-werkverkeer wordt gebruik gemaakt van de ANWB Routeplanner; snelste route.
- 4. Indien de nieuwe reistijd onder de geaccepteerde norm blijft en de werknemer hier niet mee instemt, dan kan de toetsingscommissie de werknemer boventallig verklaren. Indien dit vanuit het perspectief van redelijkheid en billijkheid wenselijk is, wordt, na beoordeling van de toetsingscommissie, redelijkerwijs rekening gehouden met de omvang van het dienstverband en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
- 5. Indien als gevolg van een reorganisatie, en in verband daarmee een standplaatswijziging, de reisafstand woon-werkverkeer substantieel is toegenomen, dan wordt de werknemer een verhuisregeling aangeboden volgens de geldende regeling bij standplaatswijziging. Indien als gevolg van de plaatsing sprake is van standplaatswijziging met daaraan verbonden een toename van reistijd woon-werkverkeer, dan wordt de meertijd boven de geaccepteerde norm gecompenseerd volgens de

geldende regeling bij standplaatswijziging.

- ~~6. Indien als gevolg van plaatsing sprake is van standplaatswijziging, met daaraan verbonden een toename van de reisafstand woon-werkverkeer, dan wordt de vergoeding woon-werkverkeer aangepast conform de dan geldende regeling tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer.~~
- ~~7. Indien als gevolg van plaatsing de reisafstand meer bedraagt dan het maximum aantal kilometers dat volgens de regeling tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer wordt vergoed (thans zijnde 50 kilometer enkele reis), dan ontvangt de werknemer voor de ontstane meerkilometers boven het maximum een vergoeding per kilometer conform de regeling tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer. Deze vergoeding wordt afgebouwd volgens de regeling standplaatswijziging.~~

4. Boventalligheid

4.1. Boventalligverklaring

Het besluit tot boventalligverklaring wordt, op de dag waarop de boventalligheid ingaat, door het management mondeling aan de werknemer toegelicht en schriftelijk overhandigd. De werknemer wordt hierbij direct geïnformeerd over het vervolg en binnen twee weken uitgenodigd voor een voorlichtingsgesprek met het mobiliteitsbureau.

4.2. Keuze na boventalligverklaring

1. De werknemer die niet is geplaatst en boventallig is verklaard heeft de keuze tussen begeleiding van werk naar werk via mobiliteitsbureau of ontslag met een vertrekpremie.
2. De werknemer en het mobiliteitsbureau bespreken de opties binnen 2 weken na de boventalligverklaring. De keuze wordt uiterlijk binnen vier weken na de boventalligverklaring schriftelijk aan HR of het mobiliteitsbureau bevestigd door de werknemer. Bij de keuze voor het mobiliteitsbureau wordt de werknemer direct geplaatst en start de begeleiding van het mobiliteitsbureau. Indien de werknemer geen tijdige keuze maakt, dan volgt vier weken na boventalligverklaring automatische plaatsing bij het mobiliteitsbureau.

4.3. Keuze: begeleiding

1. Begeleiding via het mobiliteitsbureau vindt in eerste instantie plaats voor een periode van één jaar vanaf plaatsing. Het mobiliteitsbureau zal deze periode telkens verlengen met een periode van 6 maanden indien de werknemer alle mogelijke inspanning heeft verricht om passend werk, binnen of buiten TenneT, te vinden en het niet gevonden hebben van passend werk buiten diens invloedssfeer ligt.
2. Kiest de werknemer voor de begeleiding van werk naar werk, dan wordt de werknemer begeleid door het mobiliteitsbureau bij het zoeken naar passend werk binnen of buiten TenneT. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd in het mobiliteitscontract, dat binnen 6 weken na de boventalligverklaring wordt overeengekomen.

3. De werknemer behoudt bij het mobiliteitsbureau zijn arbeidsrechtelijke voorwaarden die hij had direct voorafgaande aan overplaatsing naar het mobiliteitsbureau. Functiegebonden secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder de arbeidsvoorwaardelijke- of functionele leaseauto, het niet collectieve deel van de variabele beloning e.d., komen op moment van boventalligheid te vervallen.
4. De boventallige werknemer krijgt waar nodig trainings- en scholingsmogelijkheden vanuit het maatwerkbudget aangeboden die hun kans op het vinden van een passende functie vergroten. Afspraken worden vastgelegd in het mobiliteitscontract.
5. De werknemer, die is overgeplaatst naar het mobiliteitsbureau en tijdens de begeleidingsperiode solliciteert naar een passende functie bij TenneT, wordt gezien als een interne sollicitant.
6. De werknemer, die is overgeplaatst naar het mobiliteitsbureau, wordt beoordeeld op basis van de afspraken die zijn beschreven in het mobiliteitscontract ten aanzien van de inspanningskwalificatie in de vorm van een beoordeling van goed, matig of onvoldoende:
 - Goed: de werknemer komt de afspraken vanuit het mobiliteitscontract goed na en kan slagen in het vinden van passend werk. De begeleiding wordt voortgezet.
 - Matig: de werknemer komt de afspraken vanuit het mobiliteitscontract moeizaam en in beperkte mate na. De werknemer ontvangt hiervoor een waarschuwing, maar de begeleiding wordt voortgezet als de maximale begeleidingsduur nog niet is bereikt omdat de kans van slagen in het vinden van werk reëel is.

Bij een tweede matige inspanningskwalificatie krijgt de werknemer een laatste waarschuwing en wordt de mogelijke sanctie mondeling toegelicht. De werknemer moet binnen 4 weken een duidelijke verbetering laten zien in zijn inspanningskwalificatie om voortzetting van de begeleiding zeker te stellen. De werknemer wordt aansluitend door het mobiliteitsbureau gedurende de opvolgende maanden nauwlettend begeleid en gevolgd zodat na 2 maanden de inspanningskwalificatie opnieuw kan worden vastgesteld.

Bij een derde matige inspanningskwalificatie wordt de matige beoordeling omgezet in de inspanningskwalificatie onvoldoende waarna de werknemer wordt voorgedragen voor ontslag bij de toetsingscommissie. Na instemming van het bindende advies van de toetsingscommissie zal de ontslagprocedure worden opgestart zoals bepaald in artikel 5:1, vierde lid, van het Ontslagbesluit en worden voorgelegd aan het UWV.
 - Onvoldoende: De werknemer komt de afspraken vanuit het mobiliteitscontract niet of in zeer beperkte mate na. De werknemer wordt door het mobiliteitsbureau aangemerkt als verwijtbaar werkloos waarna de werknemer wordt voorgedragen voor ontslag bij de toetsingscommissie. Na instemming van het bindende advies van de toetsingscommissie zal de ontslagprocedure worden opgestart zoals bepaald in artikel 5:1, vierde lid, van het Ontslagbesluit en worden voorgelegd aan het UWV.
7. Voor werknemers, die als gevolg van boventalligheid geen wacht- en storingsdienst of ploegendienst meer verrichten, gelden de afbouwregelingen zoals vastgelegd in de bedrijfs-cao TenneT.

4.3.1. Begeleiding: Toetsingscommissie

1. De commissie toetst of boventallige werknemers bij een sollicitatie binnen TenneT zorgvuldig worden behandeld. Tijdens de begeleidingsperiode vindt driemaandelijke toetsing van de voortgang, resultaten en inspanningen van de boventallige werknemer en het mobiliteitsbureau plaats door de toetsingscommissie, op basis van een schriftelijke rapportage van het mobiliteitsbureau.
2. Bij geschillen tussen de boventallige werknemer en het mobiliteitsbureau over het nakomen van de in het mobiliteitscontract vastgelegde kwalitatieve en kwantitatieve inspanningsverplichtingen doet de toetsingscommissie een bindende uitspraak.
3. De commissie toetst of het mobiliteitsbureau de inspanningskwalificatie correct heeft vastgesteld.
4. Bij voordracht tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toetst de commissie of de inspanningskwalificatie 'onvoldoende' onderbouwd is vastgesteld en doet een bindende uitspraak over het al dan niet opstarten van de ontslagprocedure.
5. De commissie kan het mobiliteitsbureau en/of de werknemer om mondelinge toelichting verzoeken.
6. De commissie geeft een bindend advies over individueel maatwerk in de overgang naar passend werk, zo nodig met gebruikmaking van het maatwerkbudget.
7. De werknemer, het mobiliteitsbureau en TenneT worden schriftelijk van het bindend advies van de toetsingscommissie op de hoogte gebracht.

4.3.2. Begeleiding: Einde begeleiding naar werk

1. De begeleiding naar werk eindigt op het moment, dat de werknemer een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden of uit dienst treedt van TenneT. Zowel TenneT als de werknemer zijn hierbij niet gehouden aan enige opzegtermijn.
Vindt de werknemer tijdens de eerste 6 maanden van de begeleidingsperiode nieuw werk buiten TenneT, dan ontvangt de werknemer een bonus:
 - De werknemer die binnen 2 maanden na plaatsing bij het mobiliteitsbureau werk vindt en uit dienst treedt ontvangt een bonus van 50% van de vertrekpremie;
 - De werknemer die tussen 2 en 4 maanden na plaatsing bij het mobiliteitsbureau werk vindt en uit dienst treedt ontvangt een bonus van 30% van de vertrekpremie;
 - De werknemer die tussen 4 en 6 maanden na plaatsing bij het mobiliteitsbureau werk vindt en uit dienst treedt ontvangt een bonus van 15% van de vertrekpremie.
2. De werknemer kan in aanmerking komen voor een 'redelijke' suppletie op het inkomen bij nieuw werk wanneer dit lager is dan het inkomen dat de werknemer had bij TenneT. Deze suppletie wordt individueel berekend.
3. De begeleiding naar werk en mogelijkheid tot een (gedeeltelijke) vertrekpremie / salarissuppletie eindigt tussentijds indien de werknemer een inspanningskwalificatie als onvoldoende heeft ontvangen. Tevens vervalt de aanspraak op een bovenwettelijke uitkering WW zoals bepaald in artikel 7.2 van de

cao NWb.

4. Na stopzetting van de begeleidingsperiode door het mobiliteitsbureau wordt het dienstverband met TenneT beëindigd via een reguliere ontslagprocedure via het UWV.
5. Mocht de werknemer via het mobiliteitsbureau in dienst treden bij een andere werkgever en binnen 12 maanden door factoren buiten de eigen invloedssfeer zijn functie verliezen, dan kan de werknemer een verzoek indienen bij de toetsingscommissie voor begeleiding en bemiddeling door het mobiliteitsbureau bij het vinden van nieuw werk. De toetsingscommissie beoordeelt het verzoek en bepaalt de maximale duur van ondersteuning en bemiddeling.

4.4. Keuze: vertrek

1. Kiest de boventallige werknemer voor vrijwillig ontslag in plaats van begeleiding bij het vinden van passend werk, dan ontvangt deze werknemer een vertrekpremie. De werknemer treedt uit dienst per de datum waarbij de wettelijke opzegtermijn in acht is genomen. De vertrekpremie is gebaseerd op de nieuwe kantonrechtformule en kent een maximum van € 125.000 bruto, naar rato bij een parttime dienstverband. De aanspraak op de transitievergoeding, zoals bepaald in de Wet Werk en Zekerheid, wordt uitgekeerd en verrekend met de vertrekpremie. De som van het aantal dienstjaren wordt naar boven afgerond in hele jaren.
2. De boventallige werknemer die op de peildatum van de reorganisatie 60 jaar of ouder is, komt niet in aanmerking voor een vergoeding voor vrijwillig vertrek. Deze werknemer wordt individueel begeleid tot de eerst mogelijke datum van vervroegde uitdiensttreding binnen de regelingen die het ABP biedt (afhankelijk van de individuele situatie tussen de 61 en 62 jaar).
3. De werknemer, geplaatst bij het mobiliteitsbureau die nog geen werk heeft gevonden, kan binnen 4 weken na plaatsing in het mobiliteitsbureau alsnog kiezen voor vrijwillig ontslag met 80% van de voor de werknemer geldende vertrekpremie, zoals vastgesteld onder lid 1.
4. De som van de vertrekpremie, zoals vastgesteld onder lid 1 of 2, is maximaal 60% van het actuele salaris over de periode tussen het vertrek en de pensioendatum. Het restant van 40% kan worden aangewend om de employability te vergroten.
5. De opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt door de werknemer schriftelijk aan TenneT bevestigd.
6. Bij de gemaakte keuze voor ontslag vervalt de aanspraak op een bovenwettelijke uitkering WW zoals bepaald in artikel 7.2 van de cao NWb.
- ~~7. Voor de werknemer die valt onder het overgangsrecht FUR geldt, dat de totale vertrekpremie niet hoger kan zijn dan het bedrag dat nodig is om een FUR uitkering te realiseren van 80% van het salarisoniveau tot de FUR spijleeftijd en aansluitend van 70% tot de leeftijd van 65 jaar. Voor zover de vertrekpremie daartoe ruimte laat, zal over de periode vanaf vertrek tot aan de spijleeftijd tevens opbouw voor het ouderdomspensioen worden ingekocht. Bij het bepalen van de door TenneT te storten koopsom zullen individueel bijgespaarde premies buiten beschouwing blijven.~~

5. Remplaçanten

Indien een werknemer vrijwillig wil vertrekken in plaats van een boventallige werknemer met een uitwisselbare functie dan kan deze, na toestemming van de directie, in aanmerking komen voor de vertrekpremie zoals die van toepassing is voor diens boventallig collega, echter deze vertrekpremie zal nooit hoger zijn dan de vertrekpremie waarvoor de vrijwillig vertrekkende werknemer in aanmerking zou zijn gekomen indien de werknemer zelf boventallig was verklaard.

6. Hardheidsclausule

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

7. Bezwaarprocedure

1. Indien een werknemer het niet eens is met een in het kader van hoofdstuk 3 ten aanzien van hem genomen besluit, kan de werknemer een bezwaarschrift indienen bij de toetsingscommissie.
2. Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen opschortende werking voor de in dit Sociaal Plan genoemde overplaatsing naar het mobiliteitsbureau en alle andere overige termijnen en verplichtingen.

Arnhem, 9 februari 2012 / 18 november 2015

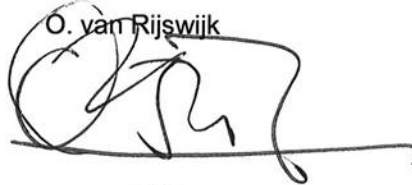
TenneT TSO B.V.,

B.G.M. Voorhorst




FNV,

O. van Rijswijk



CNV Overheid en Publieke Diensten,

A. Reijgersberg



VMHP-N,

O. Hoole



Mvd