

SOCIAAL PLAN FUSIEBEDRIJF

Inhoudsopgave

1. Algemene kaders en uitgangspunten.....	5
1.1 Inleiding.....	5
1.2 Inspanningsverplichtingen.....	5
1.3 Hardheidsclausule.....	5
1.4 Begripsbepalingen.....	5
1.5 Fiscale consequenties en voorbehoud met betrekking tot wettelijke wijzigingen.....	7
2. Doel, werkingssfeer en looptijd.....	8
2.1 Doel.....	8
2.2 Werkingssfeer.....	8
2.3 Looptijd.....	8
2.4 Tussentijdse beoordeling en wijziging.....	8
3. Plaatsingsproces.....	9
3.1 Algemene uitgangspunten.....	9
3.2 Plaatsingsprocedure.....	10
3.3 Begeleidingscommissie.....	10
4. Boventallige werknemers.....	11
4.1 Boventallig verklaring.....	11
4.2 Mobiliteitsorganisatie.....	11
4.3 Plaatsing bij de mobiliteitsorganisatie.....	11
4.4 Persoonlijk actieplan.....	11
4.5 Nalatigheid.....	11
4.6 Toetsingscommissie en maatregelen na afloop van basis begeleidingsperiode.....	12
4.7 Terugkeergarantie.....	12
4.8 Herleving recht op begeleiding.....	12
4.9 Extra regeling 50 plussers.....	12
4.10 Detachering oudere werknemers.....	13
4.11 Regeling 58 jarigen.....	13
5. Arbeidsvoorwaarden.....	14
5.1 Toepassing CAO en bedrijfsregelingen.....	14
5.2 Salarisgarantie.....	14
5.3 Opleidingen (POP).....	14
5.4 Wijziging vaste werkplek.....	14
a. Reiskosten.....	14
b. Verhuiskosten.....	14
6. Financiële voorzieningen boventallige werknemers.....	16
6.1 Uitkering bij vrijwillig ontslag.....	16
6.2 Loonsuppletie.....	16
6.3 Terugbetalingsregeling studiekosten.....	16
6.4 Vergoeding voorwaardelijk pensioen.....	16
6.5 Uitkering bij beëindiging arbeidsovereenkomst.....	17
6.6 Herleving recht op aanvulling WW.....	17
7. Bezwaar en beroep.....	18
7.1 Doelstelling.....	18
7.2 Samenstelling bezwarencommissie.....	18
7.3 Termijnen.....	18
7.4 Bevoegdheden.....	18
7.5 Procedure.....	18
7.6 Geheimhouding.....	18
Bijlage 1 Duur van basis begeleidingsperiode tijdens boventalligheid.....	19

<u>Bijlage 2 Generieke en specifieke maatregelen en instrumenten.....</u>	<u>20</u>
<u>A. Generiek.....</u>	<u>20</u>
<u>B. Specifieke maatregelen voor oudere werknemers.....</u>	<u>20</u>
<u>C. Bijzondere regeling oudere werknemers.....</u>	<u>20</u>
<u>Bijlage 3 Stroomschema plaatsingsproces.....</u>	<u>21</u>
<u>Ondertekeningsblad.....</u>	<u>23</u>

Ondergetekenden:

enerzijds

- N.V. Hydron Flevoland, gevestigd te Lelystad,
- N.V. Hydron Midden-Nederland, gevestigd te Utrecht,
- Coöperatie Hydron U.A., gevestigd te Utrecht,
- N.V. Vitens, gevestigd te Apeldoorn

verder te noemen de bedrijven

en anderzijds

de werknemersorganisaties

- ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer, vertegenwoordigd door mevrouw A.J. Stevens-Moes,
- CNV Publieke Zaaak, gevestigd te Den Haag, vertegenwoordigd door de heer Th. Quist.

Gezamenlijk aan te duiden als partijen

Overwegende:

- dat de bedrijven willen komen tot een fusie;
- dat als gevolg hiervan herstructurering en reorganisatie onvermijdelijk is;
- dat het wenselijk is voorzieningen te treffen om te komen tot sociaal aanvaardbare oplossingen voor de personele gevolgen binnen de bedrijven die de voorgenomen fusie met zich mee brengt;
- dat in principe geen gedwongen ontslagen nodig zullen zijn;

komen als volgt een sociaal plan overeen.

1. Algemene kaders en uitgangspunten

1.1 Inleiding

In dit sociaal plan wordt een aantal sociale uitgangspunten vastgelegd en uitgewerkt, die zullen worden gehanteerd bij de fusie van voornoemde bedrijven tot het Fusiebedrijf en de daaruit voortvloeiende reorganisaties. Dit sociaal plan wil in de eerste plaats voor de boventalligheidproblematiek goede oplossingen bieden. Daarnaast worden in dit sociaal plan alle zaken in de arbeidsvoorwaardelijke – en regelingsfeer opgenomen die nodig zijn ten behoeve van dergelijke reorganisaties. Deze regelingen zijn bedoeld als een aanvulling op reeds bestaande wettelijke voorzieningen, de vigerende CAO Waterbedrijven en de bedrijfs-CAO's en bedrijfsregelingen van de bedrijven als genoemd op voorgaande pagina of het Fusiebedrijf.

Door de bundeling van de kracht van de waterbedrijven ontstaat een publiek waterbedrijf dat voor wat betreft schaal, kennis en ambitie een toonaangevende positie zal hebben in Nederland en daarbuiten, gezien de vooraanstaande positie die Nederland als waterland internationaal kent. Het Fusiebedrijf wil een leidende positie hebben op het gebied van kwantiteit, kwaliteit, continuïteit en dienstverlening in de levering van drinkwater en aan watergerelateerde diensten aan gebonden en industriële klanten in het verzorgingsgebied.

Tevens wil het Fusiebedrijf optimaal gebruik maken van de gecombineerde schaal en kennis om ook op het gebied van efficiency toonaangevend te zijn om zo een zo laag mogelijke waterprijs voor haar gebonden klanten te kunnen realiseren.

Het is in die context ook nodig om de initiatieven tot productiviteitsverhoging die al bij de bedrijven in gang zijn gezet in de nieuwe fusieonderneming door te blijven zetten en te blijven werken aan procesverbeteringen. Kwaliteit van werknemers is nodig om de fusie, de integratie, de verdere verbetering van de processen en beoogde schaal- en synergievoordelen te bewerkstelligen.

Het integreren van de bedrijven brengt een werkgelegenheids- en een mogelijke boventalligheidproblematiek met zich mee.

1.2 Inspanningsverplichtingen

Uitgangspunt bij dit sociaal plan is dat werknemers van werk naar werk begeleid worden. Plaatsing binnen de onderneming geschiedt volgens de plaatsingsprocedure zoals beschreven in dit plan. Voor het geval plaatsing binnen het Fusiebedrijf niet mogelijk is, biedt de werkgever maatwerkoplossingen om de werknemer elders aan werk te helpen. Het Fusiebedrijf zal de verhuis- en reisbewegingen zoveel mogelijk beperken.

Voorwaarde voor de inspanningsverplichting door de werkgever, is de actieve medewerking van de werknemer om tot een succesvolle plaatsing te komen en werkloosheid te voorkomen.

1.3 Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin dit sociaal plan naar het oordeel van de werkgever niet, onvoldoende, dan wel niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een, in voor de werknemer positieve zin, afwijkende, op maat gesneden, individuele regeling treffen.

1.4 Begripsbepalingen

<i>Werkgever:</i>	De bedrijven als genoemd op voorgaande pagina of het Fusiebedrijf.
<i>Werknemer:</i>	De man of vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met één van de bedrijven voor onbepaalde tijd.
<i>Passende interne functie:</i>	Als passende interne functie wordt aangemerkt een functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, opleiding, werk- en denkniveau, ervaring en deeltijdfactor redelijkerwijs door de betrokken werknemer kan worden vervuld. Een passende interne functie in het kader van dit sociaal plan heeft dezelfde schaal als de oude functie, of één schaal boven of beneden de oude functie.
<i>Geschikte functie:</i>	Als geschikte functie wordt beschouwd een functie die in overleg met betrokkene kan worden aangeboden en die de werknemer bereid is te vervullen. Een geschikte functie ligt niet meer dan 2 schalen beneden het niveau van de oude functie.

<i>Plaatsing:</i>	Het plaatsen in een passende functie door het Fusiebedrijf van een individuele werknemer die thans werkzaam is bij één van de bedrijven.
<i>(Maand)salaris:</i>	Het als zodanig vastgesteld bruto bedrag per maand dat op grond van zijn indeling in de salarisregeling wordt toegekend.
<i>(Maand)inkomen:</i>	Het salaris, of in geval van deeltijdarbeid, het daarvan afgeleide salaris, vermeerderd met de volgende toelagen: <ul style="list-style-type: none"> a. de vaste persoonlijke toelage(n) per maand; b. de vergoeding in geld voor consignatiedienst (voor de hoogte wordt uitgegaan van het bedrag dat in de voorafgaande 12 maanden gemiddeld per maand werd genoten); c. de vergoeding in geld voor ploegendienst; d. de vergoeding wegens vervanging; e. de vakantie-uitkering per maand; f. de eindejaarsuitkering per maand. <p>Een salarisgarantie wordt als de toelage genoemd onder a beschouwd.</p>
<i>Salarisgarantie:</i>	De werknemer die per 31 december 2005 in dienst is van de werkgever ontvangt - voorzover aan zijn functie- en salarisgroep een lager beloningsniveau is verbonden dan zijn vigerend salaris - een salarisgarantie. Deze garantie is gebaseerd op het vigerende salaris en wordt - voorzover de werknemer in zijn huidige salarisschaal nog perspectief heeft - verhoogd met de resterende periodieke verhogingen voor die schaal. Het salaris wordt jaarlijks geïndexeerd met het in de WWb-CAO af te spreken structurele verhogingspercentage over het volledige bedrag van functiesalaris en salarisgarantie. De garantie wordt individueel vastgelegd en geldt tot einde dienstverband. Ook de in het verleden gemaakte garantieafspraken die ten aanzien van een eventueel perspectief schriftelijk zijn vastgelegd in individueel gemaakte afspraken worden volledig nagekomen.
<i>Ongewijzigde functie:</i>	Een functie waarvan het takenpakket en de verlangde competenties voor 75% of meer overeenkomen met de oude functie.
<i>Gewijzigde functie:</i>	Een functie waarvan het takenpakket of de verlangde competenties in voor minder dan 75% overeenkomen met de oude functie.
<i>Nieuwe functie:</i>	Een functie waarvan de functie-inhoud en/of de vereiste competenties in grote mate afwijkt van functies die tot op heden bij de bedrijven voorkwamen.
<i>Uitwisselbare functies:</i>	Functies, vastgesteld op basis van de in de WWb-CAO overeengekomen functiewaarderingsystematiek, met verschillende benamingen die conform de richtlijnen van CWI qua aard, inhoud, functieniveau, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en inwerkperiode als dezelfde functie moeten worden beschouwd.
<i>Functieverlies:</i>	Het verlies van de functie door het vervallen van de functie, ingrijpende wijziging van de functie en/of wijziging van de vaste werkplek zonder dat de werknemer de functie hoeft te volgen.
<i>Competenties:</i>	De kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn voor het goed kunnen vervullen van een functie.
<i>Management- en staffuncties:</i>	Functies die een wezenlijke invloed hebben op het beleid of de wijze van uitvoering van het beleid van de organisatie of een organisatieonderdeel. Deze functies zullen als zodanig gemarkeerd worden in het huidige en nieuwe formatieplan.

<i>Boventallige werknemer:</i>	De werknemer die op grond van artikel 3.2 zesde lid boventallig wordt verklaard of de werknemer die op grond van artikel 3.1.tiende lid vrijwillig op de herplaatsingslijst zijn geplaatst.
<i>Bedrijfsvestiging:</i>	Voor het primaire proces de regio, voor staf- en centrale afdelingen die afdeling.
<i>Herplaatsinglijst:</i>	Lijst van werknemers met functieverlies, die begeleid worden naar werk binnen of buiten het Fusiebedrijf.
<i>Mobiliteitsorganisatie:</i>	Het bureau dat tot taak heeft de werknemer te ondersteunen bij het vinden van een functie buiten het Fusiebedrijf.
<i>Detachering:</i>	Uitlening naar derden vanuit het dienstverband met het Fusiebedrijf.
<i>Diensttijd:</i>	De door de werknemer bij de werkgever doorgebrachte diensttijd, alsmede de diensttijd doorgebracht bij rechtsvoorgangers van werkgever als bedoeld in de CAO Waterbedrijven. Dit diensttijdbegrip is van toepassing op alle regelingen die in dit sociaal plan zijn weergegeven.
<i>WWb-CAO:</i>	De tekst en inhoud van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Waterbedrijven aangesloten bij de Werkgeversvereniging Waterbedrijven 1 juni 2004 – 31 mei 2007.
<i>Vaste werkplek:</i>	De door de werkgever als zodanig aangewezen plaats waar de werknemer als regel zijn werkzaamheden verricht.
<i>Streefformatie:</i>	De formatie zoals die in de nieuwe organisatiestructuur van het Fusiebedrijf wordt voorzien.
<i>Toetsingscommissie:</i>	De toetsingscommissie adviseert de werkgever over de maatregelen die voor een boventallige werknemer genomen worden als de basis begeleidingsperiode volgens bijlage 1 is verstreken.
<i>Begeleidingscommissie:</i>	De begeleidingscommissie bewaakt of de procedures en spelregels van het sociaal plan zorgvuldig worden gevolgd en toetst de uitvoering van het plaatsings- en selectieproces.
<i>Bezwarencommissie:</i>	De bezwarencommissie toetst de bezwaren van de werknemer met betrekking tot de uitvoering van het sociaal plan.
<i>Plaatsingscommissie:</i>	De plaatsingscommissie is belast met de uitvoering van de plaatsingsprocedure.

1.5 Fiscale consequenties en voorbehoud met betrekking tot wettelijke wijzigingen.

Alle bedragen/vergoedingen genoemd in dit sociaal plan zijn bruto, tenzij anders is vermeld. Er zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met eventuele vrijstellingen voor belastingen en of (sociale) verzekeringspremies.

2. Doel, werkingsfeer en looptijd

2.1 Doel

Doelstelling is om bij de fusie de juiste persoon op de juiste plek te plaatsen. Dit sociaal plan regelt de procedures die gevolgd moeten worden om bij veranderingen in de bedrijven zorgvuldig en op sociaal verantwoorde wijze met de rechtspositionele en personele gevolgen van de plaatsing om te gaan.

2.2 Werkingsfeer

1. Het sociaal plan is van toepassing op alle werknemers die per fusiedatum in dienst zijn van de bedrijven met een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht voor onbepaalde tijd. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die voor de fusie in dienst waren bij een van de genoemde bedrijven blijven voor de resterende periode van hun arbeidsovereenkomst in dienst volgens de bestaande condities. Het artikel 5.4, wijziging vaste werkplek, van dit sociaal plan is tevens van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
2. Met de inwerkingtreding van dit sociaal plan komen partijen overeen dat de tussen hen overeengekomen sociale plannen met een looptijd tot 18 mei 2006 (Vitens) respectievelijk 1 januari 2008 (Hydron Midden-Nederland) komen te vervallen. De reeds geëffectueerde individuele aanspraken uit hoofde van de vigerende Sociale Plannen en de schriftelijk toegezegde verhuizing van de onderdelen Doetinchem en Velp naar Arnhem onder de condities van het huidige sociaal plan van Vitens, blijven voor die werknemers van kracht, dit geldt tevens voor de medewerkers ICT van Vitens die betrokken zijn bij de outsourcing zoals bedoeld in de adviesaanvraag "professionalisering ICT activiteiten" d.d 21 juni 2005, voorzover deze aanspraken uitstijgen boven dit sociaal plan, zonder dat dit mag leiden tot cumulatie van aanspraken uit sociale plannen. Hiermee wordt ook bewerkstelligd dat voor alle werknemers van de nieuwe onderneming zoveel mogelijk gelijke voorwaarden worden geboden.
3. Op werknemers die op grond van in voorgaande sociale plannen boventallig verklaard zijn en met wie de arbeidsovereenkomst nog niet is beëindigd, zal individueel maatwerk worden ingezet. Op de datum van inwerkingtreding van dit sociaal plan kan artikel 4.6 van dit sociaal plan worden toegepast. Dit betekent dat voor elke medewerker die op grond van vorige sociale plannen boventallig verklaard is, door de toetsingscommissie een voorstel geformuleerd wordt aan de werkgever over de voor deze werknemer te nemen maatregelen

2.3 Looptijd

Het sociaal plan treedt in werking op het moment van de fusiedatum en heeft een looptijd van 3 jaar, waarna het collectief recht overgaat in een individueel recht.

Indien één van de partijen tijdens de duur van dit sociaal plan het door bijzonder omstandigheden, hetzij van sociale hetzij van economische aard, wenselijk oordeelt elementen uit het sociaal plan te heroverwegen dan zal hierover met de andere partij in overleg worden getreden

Jaarlijks zal tussen partijen overleg plaatsvinden over de voortgang en effecten van de maatregelen.

Een half jaar voor het verstrijken van het proces en dus van de verwachte looptijd zullen partijen in overleg gaan over de eventuele noodzaak van een verlenging met één jaar dan wel over nieuwe afspraken om de dan resterende problematiek op te lossen

2.4 Tussentijdse beoordeling en wijziging

Indien tijdens de looptijd wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving dan wel onvoorziene omstandigheden hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele wijziging van dit sociaal plan.

3. Plaatsingsproces ¹

3.1 Algemene uitgangspunten

1. Het plaatsingsproces zal pas starten nadat alle bestaande functies zijn ingedeeld conform de in de WWb-CAO overeengekomen functiewaarderings- en beloningssystematiek (exclusief de bezwarenprocedure). Bij de start van het plaatsingsproces krijgt de begeleidingscommissie inzicht in de functiematrices van de verschillende bedrijven en hun onderlinge verhouding.
2. Behoud van werk is primaire inzet door plaatsing binnen de organisatie, in tweede instantie door plaatsing buiten de organisatie.
3. Uitgangspunt bij plaatsing van werknemers in ongewijzigde functies is het principe 'man/vrouw volgt werk'. Voor de bepaling van boventalligheid wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast conform de beleidsregels van het CWI.
4. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten < 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de boventalligheid over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingswijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig verklaard.
5. Werknemers zijn verplicht een ongewijzigde functie te aanvaarden indien de enkele reisafstand woon – werk verkeer met de meest doelmatige wijze van vervoer (vast te stellen met behulp van een algemeen aanvaarde routeplanner: Easy Travel) ten hoogste 1 uur bedraagt.
6. Wanneer een functie van een werknemer wijzigt of vervalt, is het uitgangspunt dat zoveel mogelijk plaatsing plaatsvindt op een passende functie binnen de streefformatie van het Fusiebedrijf.
7. Bij de benoeming van een werknemer in een gewijzigde functie of nieuwe functie wordt geselecteerd op basis van voldoende kwalitatieve geschiktheid. Hierbij zal tevens worden gezien of de werknemer binnen 6 maanden voldoende kwalitatief geschikt geacht zal zijn of zich tot het vereiste kwalitatieve niveau kan ontwikkelen. De beoordeling staat los van de eventuele opleidingstermijnen.
8. Bij de benoeming van werknemers in management- en staffuncties wordt geselecteerd op basis van de specifieke kwaliteitseisen die voor die functies van toepassing zijn. Toetsing van de kwaliteit van werknemers voor management- en staffuncties kan door middel van een assessmentonderzoek plaatsvinden.
9. Kan geen plaatsing op een functie binnen de bedrijfsvestiging van het Fusiebedrijf plaatsvinden dan wordt de werknemer boventallig verklaard en start de basis begeleidingsperiode conform bijlage 1 waarin een programma doorlopen wordt om ander werk te vinden. Bij het zoeken naar externe plaatsingsmogelijkheden wordt de werknemer ondersteund door een mobiliteitsorganisatie (zie artikel 4.2 Mobiliteitsorganisatie).
10. Werknemers kunnen, na verkregen toestemming van de werkgever, kiezen voor vrijwillige plaatsing op de herplaatsingslijst wanneer dit ruimte maakt voor collega-werknemers in het plaatsingsproces.

¹ Het plaatsingsproces is schematisch weergegeven in bijlage 3

3.2 Plaatsingsprocedure

1. De werkgever stelt een of meerdere plaatsingscommissies in, bestaande uit een of meer vertegenwoordigers van het management van een bedrijfsonderdeel en van HRM, alsmede een lid van de medezeggenschap. De plaatsingscommissie is belast met de uitvoering van de plaatsingsprocedure. De plaatsingscommissie is verantwoording verschuldigd aan de Raad van Bestuur.
2. In de plaatsingsprocedure kunnen zich de volgende situaties voordoen:
 - a. Een functie blijft ongewijzigd.
Bij voldoende formatie worden werknemers wier functie ongewijzigd blijft, geplaatst volgens het principe 'man/vrouw volgt werk'. Indien er voor een ongewijzigde functie meer werknemers aanwezig zijn dan de beschikbare formatieruimte, zal plaatsing geschieden op basis van het afspiegelingsbeginsel, echter nadat mogelijkheden van vrijwillige keuze voor plaatsing op de herplaatsingslijst en beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, zijn onderzocht.
 - b. Een bestaande functie binnen (één van) de bedrijven vervalt of wijzigt.
Bij de benoeming van een werknemer in een gewijzigde functie of nieuwe functie wordt geselecteerd op basis van voldoende kwalitatieve geschiktheid. Hierbij zal tevens worden bezien of de werknemer binnen 6 maanden voldoende kwalitatief geschikt kan zijn. De beoordeling staat los van de eventuele opleidingstermijnen.
 - c. Werknemers wier functie is vervallen of gewijzigd kunnen hun belangstelling voor een vacante functie binnen het Fusiebedrijf kenbaar maken door middel van het belangstellingsregistratieformulier. Ook medewerkers met een ongewijzigde functie kunnen op vrijwillige basis het belangstellingsregistratieformulier invullen. Dit laat onverlet dat medewerkers met een vervallen of gewijzigde functie voorrang hebben bij de vacante functies.
3. Op basis hiervan en de voor de nieuwe of gewijzigde functie vastgestelde karakteristiek en competenties doet de plaatsingscommissie een voorselectie. Met alle potentieel geschikte werknemers volgt een individueel sollicitatiegesprek met de beoogd leidinggevende van het bedrijfsonderdeel van het Fusiebedrijf en een vertegenwoordiger van HRM en eventueel een assessment. De plaatsingsvoorstellen worden afgestemd met de begeleidingscommissie. De uitkomst van het gesprek wordt schriftelijk meegedeeld aan de kandida(t)at(en) en de plaatsingscommissie.
4. De werknemers ontvangen van de werkgever schriftelijk bericht van hun plaatsing in een functie.
5. De werknemers hebben het recht zich te beraden over een gedaan plaatsingsvoorstel en kunnen bij bezwaar binnen tien werkdagen dit bezwaar schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken bij de begeleidingscommissie/bezwarencommissie.
6. Indien de werknemer niet in een passende functie geplaatst kan worden en hij op dat moment ook niet benoemd wordt in een gewijzigde of nieuwe functie, wordt de werknemer boventallig verklaard.

3.3 Begeleidingscommissie

1. Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld, bestaande uit een vertegenwoordiger van het management van het Fusiebedrijf, een vertegenwoordiger van HRM en twee leden aan te wijzen door de medezeggenschap, alsmede 1 door de leden gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke voorzitter.
2. De commissie stelt zelf schriftelijk de procedurevoorschriften vast en houdt op te bestaan na het verstrijken van de duur van het sociaal plan.
3. De begeleidingscommissie bewaakt of de procedures en spelregels van het sociaal plan zorgvuldig worden gevolgd. De commissie rapporteert hierover aan de werkgever en de medezeggenschap. De begeleidingscommissie heeft als taak de uitvoering van het plaatsings- en selectieproces te toetsen.

4. Boventallige werknemers

4.1 Boventallig verklaring

Werknemers die niet worden geplaatst, worden na uiterlijk 30 dagen van hun niet-plaatsing boventallig verklaard. Hierbij wordt alle zorgvuldigheid betracht en worden begeleidingsmogelijkheden (zoals de Arbo-dienst, bedrijfsmaatschappelijk werk etc) in acht genomen.

Werknemers die boventallig worden ontvangen hierover schriftelijk en gemotiveerd bericht. Indien boventallige werknemers solliciteren op een functie binnen het Fusiebedrijf hebben zij, bij geschiktheid, voorrang bij benoeming in de functie.

Werknemers die boventallig worden zijn verplicht actief mee te werken aan en ook zelf activiteiten te ontplooiën voor het vinden van ander werk. Binnen één maand na boventalligheidverklaring wordt door HRM samen met de boventallige werknemer onderzocht of een van de volgende mogelijkheden aanwezig is tot (her)plaatsing van de werknemers binnen het Fusiebedrijf:

- Het vervullen van openstaande vacatures binnen het Fusiebedrijf.
- Het vervullen van een functie die nu nog vervuld wordt door een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of door een uitzendkracht.
- Het vervullen van functies die nu door derden worden verricht en die door boventallige werknemers kunnen worden verricht, kunnen weer worden inbesteed, mits dit niet strijdig is met het bedrijfsbelang.
- Heeft het onderzoek geen zicht op een functie binnen het Fusiebedrijf opgeleverd dan wordt een procedure voor externe plaatsing via de mobiliteitsorganisatie gestart.

Bij openstaande vacatures binnen het Fusiebedrijf wordt eerst onderzocht of binnen de mobiliteitsorganisatie boventallig werknemers beschikbaar zijn. Daarna wordt pas de interne selectieprocedure gestart.

4.2 Mobiliteitsorganisatie

Voor ondersteuning bij het zoeken naar werk buiten het Fusiebedrijf, van werknemers die boventallig zijn verklaard, wordt een samenwerkingsverband aangegaan met een gekwalificeerde organisatie. De mobiliteitsorganisatie heeft tot taak de bij haar ondergebrachte werknemers te ondersteunen bij het zoeken en vinden van een functie buiten het Fusiebedrijf. Daartoe staan verschillende generieke en specifieke maatregelen en instrumenten open waaruit de mobiliteitsorganisatie in overleg met de werknemer een keuze maakt. Een overzicht van de mogelijke maatregelen is opgenomen in bijlage 2. De mobiliteitsorganisatie is verantwoordelijk verschuldigd aan de manager HRM van het Fusiebedrijf.

4.3 Plaatsing bij de mobiliteitsorganisatie

Boventallig verklaarde werknemers worden, tot zich een plaatsingsmogelijkheid voordoet, organisatorisch geplaatst bij de mobiliteitsorganisatie.

4.4 Persoonlijk actieplan

Na een oriëntatieperiode wordt met de boventallige werknemer een persoonlijk actieplan gemaakt dat na verkregen advies van de mobiliteitsorganisatie door werkgever en werknemer wordt overeengekomen. In het actieplan worden gezamenlijke inspanningen en faciliteiten vastgelegd.

4.5 Nalatigheid

Met boventallig verklaarde werknemers die niet of onvoldoende voldoen aan hun verplichtingen zal de dienstbetrekking door de werkgever worden beëindigd zonder toekenning van de alsdan bij de WWb-CAO van toepassing zijnde aanvulling op de WW-uitkering (artikel 12.3, lid 4 WWb-CAO 2003).

4.6 Toetsingscommissie en maatregelen na afloop van basis begeleidingsperiode

1. Er wordt een toetsingscommissie ingesteld, bestaande uit een vertegenwoordiger van het management van het Fusiebedrijf, een vertegenwoordiger van HRM en twee leden aan te wijzen door werknemersorganisaties, alsmede een door de leden gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke voorzitter. De leden kunnen niet tevens lid van de begeleidingscommissie of bezwarencommissie zijn. De commissie stelt zelf schriftelijk de procedurevoorschriften vast.
2. De toetsingscommissie adviseert de werkgever over de maatregelen die voor een boventallige werknemer genomen worden als de basis begeleidingsperiode volgens bijlage 1 is verstreken.
3. Indien tegen het einde van de voor de boventallige werknemer geldende basis begeleidingsperiode (bijlage 1) geen externe functie is gevonden, zal de toetsingscommissie een voorstel doen aan de werkgever over de maatregelen die na afloop van de basis begeleidingsperiode moeten worden genomen. Alvorens dit voorstel te formuleren hoort de toetsingscommissie de boventallige werknemer. De toetsingscommissie betreft in haar oordeel mede het advies van de mobiliteitsorganisatie. Tot de mogelijke maatregelen behoren onder meer:
 - individuele verlenging van de begeleiding voor een nader te bepalen periode;
 - detachering, intern of extern;
 - toepassing van een nonactiviteitsregeling indien de boventallige werknemer recht kan doen gelden op het overgangsrecht FPU/FUR;
 - opzegging arbeidsovereenkomst na verkregen toestemming CWI, of verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst bij kantonrechter.
4. Een bij meerderheid van stemmen vastgesteld voorstel van de commissie is bindend voor het besluit van de werkgever.
5. Het met redenen omklede besluit van de werkgever wordt schriftelijk aan de boventallige medewerker bekendgemaakt.
6. De boventallige werknemer kan tegen het besluit van de werkgever bezwaar maken bij de bezwarencommissie.

4.7 Terugkeergarantie

Het kan voorkomen dat een boventallig verklaarde werknemer een functie aanvaardt buiten het Fusiebedrijf waarbij aan de definitieve plaatsing een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vooraf gaat of waarbij sprake is van een proeftijd.

Indien hierna de nieuwe werkgever, buiten de schuld van de werknemer, niet over gaat tot definitieve plaatsing, heeft betrokkene gedurende de proeftijd, of tijdelijke arbeidsovereenkomst eenmalig het recht om opnieuw in dienst te treden bij het Fusiebedrijf, waarbij terugplaatsing bij de mobiliteitsorganisatie zal plaatsvinden.

Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor de proeftijd geldt een maximum termijn van 12 maanden.

4.8 Herleving recht op begeleiding

Indien de boventallige werknemer na afloop van de proeftijd bij de nieuwe werkgever binnen twee jaar na uitdiensttreding, buiten zijn schuld of toedoen werkloos raakt en de nieuwe werkgever niet in begeleiding voorziet heeft de werknemer, onverlet het bepaalde in artikel 4.7, recht op begeleiding. De begeleiding bestaat uit de onder A van bijlage 2 genoemde mogelijkheden. De duur van de begeleiding bedraagt ten hoogste 12 maanden. Tijdens de begeleiding wordt het dienstverband met het Fusiebedrijf hersteld.

4.9 Extra regeling 50 plussers

1. Voor ondersteuning bij het zoeken naar werk buiten het Fusiebedrijf, van boventallige werknemers die op de datum van boventalligheidverklaring de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, doch op 31 december 2005 jonger waren dan 56 jaar, wordt om te voorkomen dat er een onevenredig verlies aan overgangsafspraken pensioen ontstaat een samenwerkingsverband aangegaan met een gekwalificeerde mobiliteitsorganisatie in ABP omgeving. Binnen drie maanden na boventalligheidverklaring kan de betrokken werknemer, die niet intern geplaatst is, in dienst treden van die organisatie met toekenning van gelijke arbeidsvoorwaarden en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2. De bepalingen van hoofdstuk 5 en hoofdstuk 6 van dit sociaal plan zijn van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat:
- Artikel 5.4 alleen van toepassing is voor zover dit wordt overeengekomen;
 - Bij de toepassing van de artikelen 6.1, 6.2, 6.4, 6.5 en 6.6 als volgt gelezen moet worden:
 - "vrijwillig ontslag": vrijwillig ontslag uit het dienstverband met de mobiliteitsorganisatie;
 - "basis begeleidingsperiode": de periode als genoemd in bijlage 1 van dit sociaal plan. Als start van de basis begeleidingsperiode geldt het moment gelegen drie maanden na aanvang dienstverband bij de mobiliteitsorganisatie;
 - "functie elders": een functie buiten de mobiliteitsorganisatie;
 - "beëindiging van de arbeidsovereenkomst": de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de mobiliteitsorganisatie;
 - "diensttijd": de diensttijd bij de werkgever vermeerderd met de diensttijd bij de mobiliteitsorganisatie;
 - "nieuwe werkgever": een andere werkgever dan de mobiliteitsorganisatie.
 - Onder "mobiliteitsorganisatie" wordt in dit lid verstaan de mobiliteitsorganisatie als bedoeld in het eerste lid.

4.10 Detachering oudere werknemers

1. Boventallig verklaarde werknemers die op 31 december 2005 de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt en die vallen onder het overgangsrecht FPU/FUR hebben eveneens de verplichting genoemd in artikel 1.2, maar worden bij aanvaarding van werk buiten het Fusiebedrijf, zo zij dit wensen, vanuit het Fusiebedrijf gedetacheerd. Gedurende de detachering wordt betrokken werknemer aangemerkt als zijnde geplaatst.
2. Boventallig verklaarde werknemers die op 31 december 2005 de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt maar geen overgangsrecht op FPU/FUR hebben, vallen onder de regeling van artikel 4.9.

4.11 Regeling 58 jarigen

Voor boventallige werknemers die op de datum van ingang van dit sociaal plan 58 jaar of ouder zijn geldt een regeling voor vrijwillig vervroegde uittreding. Deze regeling is opgenomen in bijlage 2.

5. Arbeidsvoorwaarden

5.1 Toepassing CAO en bedrijfsregelingen

Voor alle werknemers in dienst van de werkgever is per fusiedatum de WWb-CAO van toepassing. De bedrijfs-CAO en bedrijfsregelingen van de fusiepartner waar de werknemer voorafgaand aan de fusie in dienst was blijven voor hem/haar van toepassing totdat tussen werkgever en centrale ondernemingsraad nieuwe concernbedrijfsregelingen zijn overeengekomen en tussen werkgever en werknemersorganisaties een nieuwe bedrijfs-CAO is afgesloten.

5.2 Salarisgarantie

Het (maand)salaris en vaste op schrift gestelde persoonsgebonden toelage(s) waarmee betrokken werknemer op dit moment wordt beloond, worden gegarandeerd. Daarnaast worden de salarispectieven die boven het huidige (maand)salaris liggen in een persoonlijke inkomensgarantie gegarandeerd indien en voorzover deze schriftelijk zijn vastgelegd.

5.3 Opleidingen (POP)

Het Fusiebedrijf stelt de werknemer in de gelegenheid om-, her- of bijscholing te volgen indien dit, naar het oordeel van de werkgever, in het kader van de plaatsing noodzakelijk is. Alle redelijk gemaakte studiekosten (cursus-, les- of collegegelden, examen, diploma en studiemateriaal) de daartoe benodigde tijd en verblijfkosten zullen voor 100% door de werkgever worden vergoed.

5.4 Wijziging vaste werkplek

a. Reiskosten

Indien er ten gevolge van de fusie voor werknemers sprake is van verandering van de vaste werkplek met daaraan verbonden toename van de reisafstand woon-werkverkeer, wordt gedurende ten hoogste 2 jaar een financiële tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer toegekend. Grotere afstanden worden op de meest doelmatige wijze, door gebruik van het openbaar vervoer of door middel van carpooling, afgelegd. De vergoeding vindt plaats op basis van een OV-kaart 2e klasse of de carpoolregeling.

Indien dit niet mogelijk is en betrokkene gebruik moet maken van eigen vervoer ontvangt hij/zij voor de door wijziging van de vaste werkplek ontstane gereden meerkilometers gedurende twee jaar een vergoeding van € 0,28 per kilometer. Na afloop van het tweede jaar wordt de tegemoetkoming woon-werkverkeer afgebouwd in het derde jaar nog 60% en in het vierde jaar nog 30%. Daarna wordt de vergoeding conform beperkt tot de dan van toepassing zijnde regeling woon-werkverkeer.

De genoemde periode ligt vast ongeacht het aantal wijzigingen van de vaste werkplek nadien. Indien voor een werknemer ten gevolge van de fusie een wijziging van de vaste werkplek optreedt, waarbij de enkele reisafstand met de meest doelmatige wijze van vervoer (vast te stellen met behulp van een algemeen aanvaarde routeplanner: Easy Travel) 1 uur of meer bedraagt, is op hem/haar de verplaatsingskostenregeling van toepassing zoals genoemd in de WWb-CAO, hoofdstuk 14 Verplaatsingskosten.

b. Verhuiskosten

Gedurende de looptijd van het sociaal plan kan verhuizen alleen op vrijwillige basis plaatsvinden. Gaat de werknemer als gevolg van de wijziging van de vaste werkplek binnen 2 jaar verhuizen dan heeft hij/zij bij een gelijkwaardige woning recht op een netto vergoeding van 10% van de koopprijs (van koop naar koop) of van 8% daarvan (van huur naar koop) of van 2% van de verkoopprijs (van koop naar huur).

Als na verhuizing een netto verzwaring van de woonlasten betreffende de hypotheekrente of huur ontstaat wordt een aflopende vergoeding verstrekt ten bedrage van het verschil (afbouw in 5 jaar op basis van 100%, 80%, 60%, 40% en 20%).

Indien een samenloop van vergoedingen volgens deze regeling en van vergoedingen volgens het hoofdstuk 14 Verplaatsingskosten genoemd in de WWb-CAO de redelijkheid te boven gaat beslist de Raad van Bestuur.

Voorwaarde voor toepassing van deze regeling is, dat de afstand nieuwe vaste werkplek - oude woonplaats groter is dan 50 km en de afstand nieuwe woonplaats - nieuwe vaste werkplek kleiner dan 30 km. Een werknemer is niet verplicht een functie met een reistijd van meer dan 1 uur enkele reis te aanvaarden. Afwijzing kan tot gevolg hebben dat de werknemer boventallig wordt verklaard.

6. Financiële voorzieningen boventallige werknemers

6.1 Uitkering bij vrijwillig ontslag

Voor boventallige werknemers die vrijwillig ontslag nemen, zal het Fusiebedrijf een eenmalige bruto uitkering toekennen ter grootte van:

- bij vrijwillig ontslag voordat $\frac{1}{4}$ van de voor de boventallige geldende basis begeleidingstermijn is verstreken: 100% van het maandinkomen x het aantal maanden van de volledige basis begeleidingsperiode;
- bij vrijwillig ontslag tussen $\frac{1}{4}$ en $\frac{1}{2}$ van de basis begeleidingstermijn: 75% van het maandinkomen x het aantal maanden van de volledige basis begeleidingsperiode;
- bij vrijwillig ontslag tussen $\frac{1}{2}$ en $\frac{3}{4}$ van de basis begeleidingstermijn: 50% van het maandinkomen x het aantal maanden van de volledige basis begeleidingsperiode;
- bij vrijwillig ontslag tussen $\frac{3}{4}$ en het einde van de basis begeleidingstermijn: 25% van het maandinkomen x het aantal maanden van de volledige basis begeleidingsperiode.

Deze uitkering wordt niet toegekend aan werknemers:

- a. die met pensioen of FUR gaan;
- b. die gebruik maken van overige financiële voorzieningen uit dit sociaal plan.

Onder vrijwillig ontslag in de zin van dit artikel wordt niet begrepen ontslag in verband met het op grond van artikel 4.9 in dienst treden bij de mobiliteitsorganisatie als bedoeld in dat artikel.

6.2 Loonsuppletie

Indien de boventallige werknemer een functie elders aanvaardt (buiten het Fusiebedrijf) en het aldaar te verdienen bruto (maand)inkomen is lager dan het laatstverdiende bruto (maand)inkomen bij het Fusiebedrijf, dan kan dit verschil tot een maximum van 30% van het laatstverdiende (maand)inkomen worden gesuppleerd. De duur van de uitkering is afhankelijk van de leeftijd en de diensttijd van de boventallige werknemer en is gelijk aan het aantal jaren volgens onderstaande tabel:

Leeftijd op moment van beëindiging arbeidsovereenkomst	Diensttijd		
	< 10 jaar	10 - 15 jaar	> 15 jaar
< 50 jaar	2	3	4
> 50 jaar	3	4	5

Uitgangspunt hierbij is dat een functie wordt aanvaard tegen een gangbare beloning bij overeenkomende werktijd. Voorwaarde is dat de werknemer op eigen verzoek ontslag neemt bij het Fusiebedrijf.

De aanvulling wordt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever contant gemaakt uitgaande van een loonontwikkelingspercentage van 1,5% per jaar bij de nieuwe werkgever en als eenmalige afkoopsom bruto aan betrokkene betaald.

6.3 Terugbetalingsregeling studiekosten

Indien een boventallig verklaarde werknemer een functie buiten het Fusiebedrijf aanvaardt, zal de studieschuld die hij/zij bij het nemen van ontslag heeft hem/haar worden kwijtgescholden.

6.4 Vergoeding voorwaardelijk pensioen

1. Indien de boventallige werknemer van 45 jaar en ouder een functie elders aanvaardt en als gevolg daarvan het deelnemerschap aan ABP wordt beëindigd, krijgt hij een eenmalige vergoeding voor het verlies van voorwaardelijke aanspraken op verhoging van de vóór 1 januari 2006 opgebouwde pensioenaanspraken in de ABP-regeling.
2. De in het eerste lid genoemde vergoeding wordt vastgesteld door allereerst een koopsom te bepalen voor de toekenning van de voorwaardelijke aanspraken op leeftijd 65, op basis van de actuariële grondslagen van ABP.
3. Vervolgens wordt van deze koopsom in aanmerking genomen een deel dat wordt afgeleid door toepassing van de verhouding 5 jaren gedeeld door het aantal toekomstige jaren tot leeftijd 65.

6.5 Uitkering bij beëindiging arbeidsovereenkomst

Indien aan het einde van de begeleidingsperiode geen plaatsing is gerealiseerd en het dienstverband wordt beëindigd ontvangt de boventallige werknemer het bedrag van de kantonrechterformule op basis van factor $c = 1$ onder aftrek van het tijdens de begeleidingsperiode genoten inkomen. Van deze uitkering zijn uitgesloten de boventallige werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens nalatigheid als bedoeld in artikel 4.5.

6.6 Herleving recht op aanvulling WW

Indien de boventallige werknemer binnen drie jaar na indiensttreding bij een nieuwe werkgever, buiten zijn schuld zijn nieuwe baan verliest dient hij in eerste instantie gebruik te maken van een bij de nieuwe werkgever van toepassing zijnde sociaal plan. Indien bij de nieuwe werkgever geen sociaal plan aanwezig is of dit plan niet voorziet in een suppletierегeling dan zal het Fusiebedrijf zorgdragen voor een aanvulling op de WW conform de dan geldende WWb-CAO. Bij de bepaling van de aanvulling zal een eventueel door de kantonrechter toegekende (ontbindings)vergoeding worden verrekend.

7. Bezwaar en beroep

7.1 Doelstelling

De werknemer kan, wanneer hij zich niet kan verenigen met een besluit betreffende toepassing van het sociaal plan, waaronder ook begrepen het plaatsingsbesluit, binnen 30 dagen na dagtekening van het besluit zijn bezwaar kenbaar maken bij de werkgever. De werkgever beslist op dit bezwaarschrift nadat hij advies heeft ingewonnen bij de bezwarencommissie. De bezwarencommissie toetst de bezwaren van de werknemer met betrekking tot de uitvoering van het sociaal plan.

7.2 Samenstelling bezwarencommissie

De bezwarencommissie bestaat uit drie externe leden en is als volgt samengesteld:

- één lid voorgedragen door het Fusiebedrijf;
- één lid voorgedragen door de werknemersorganisaties.

Bovengenoemde leden dragen samen een derde, onafhankelijk lid voor, die voorzitter is. Aan de commissie wordt een secretaris (niet lid) uit het Fusiebedrijf toegevoegd.

7.3 Termijnen

Namens de werkgever stelt de bezwarencommissie de werknemer binnen drie weken na indiening van zijn bezwaar in de gelegenheid dit mondeling toe te lichten. De commissie geeft vervolgens binnen één maand een met redenen omkleed schriftelijk advies aan de werkgever, met een afschrift aan betrokkene.

7.4 Bevoegdheden

De commissie is bevoegd tot inzage in alle relevante stukken met betrekking tot de betrokken werknemer, het inwinnen van noodzakelijke aanvullende informatie en het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan de werkgever.

7.5 Procedure

Deze procedure treedt in plaats van de bezwarenprocedure van de WWb-CAO 1 juni 2004 – 31 mei 2007. Als de werknemer gebruik maakt van deze bezwarenprocedure staat daarna voor de werknemer rechtstreeks beroep open bij het College van Beroep als bedoeld in de WWb-CAO, hoofdstuk 16.

7.6 Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken die zij in hun hoedanigheid over personen vernemen, evenals van alle aangelegenheden waarvan de beide commissies het vertrouwelijke karakter moeten begrijpen.

Bijlage 1 Duur van basis begeleidingsperiode tijdens boventaligheid

De duur bedraagt in maanden na boventaligheidsverklaring en is inclusief één maand interne zoekperiode.

Diensttijd	< 3 dienstjaren	3 – 5 dienstjaren	5 < 10 dienstjaren	10 – 15 dienstjaren	> 15 dienstjaren
Leeftijd	begeleidingsperiode in maanden				
< 25	4	6	8	--	--
25 – 34	6	8	10	12	14
35 – 44	8	10	12	14	16
45 – 54	12	14	16	20	24
55 – 64	16	18	20	24	28

Na afloop van de basis begeleidingsperiode kan de begeleidingstermijn in individuele gevallen op voorstel van de toetsingscommissie worden verlengd.

Bijlage 2 Generieke en specifieke maatregelen en instrumenten

A. Generiek

- Het volgen van sollicitatietraining
- Outplacementbegeleiding
- Het volgen van een gerichte opleiding die de kans op een passende functie vergroot
- Inschrijving bij wervingsbureaus en het CWI
- Begeleiding bij sollicitaties
- (Tijdelijke) detachering
- Ondersteuning bij het opzetten van een eigen onderneming
- Andere door de mobiliteitsorganisatie aan te bieden instrumenten waarvoor de werkgever toestemming heeft gegeven.

B. Specifieke maatregelen voor oudere werknemers

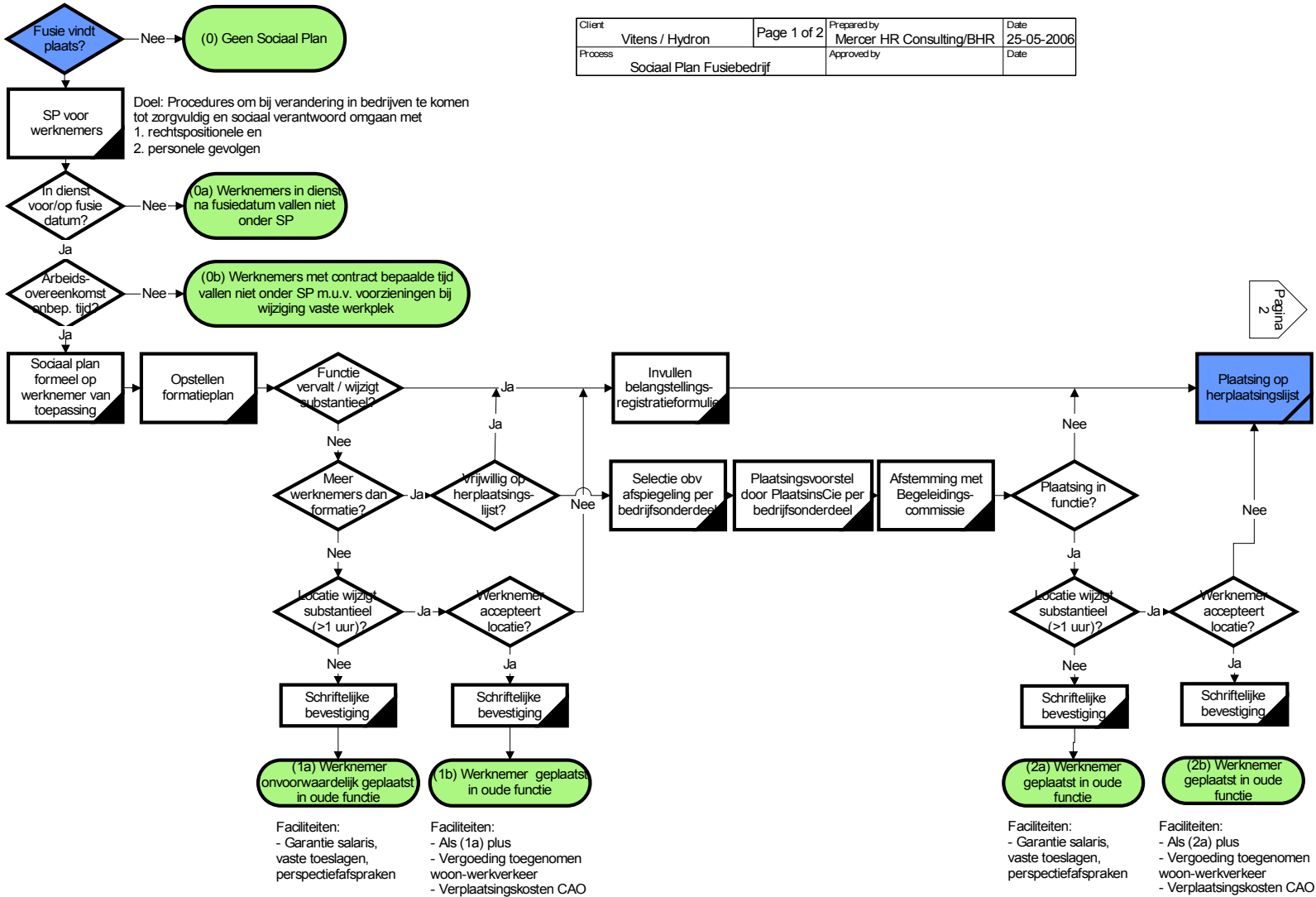
Vanwege de moeilijker positie op de arbeidsmarkt van oudere werknemers zijn in verband met de toepassing van het afspiegelingsbeginsel enkele maatregelen afgesproken die specifiek gericht zijn op oudere werknemers:

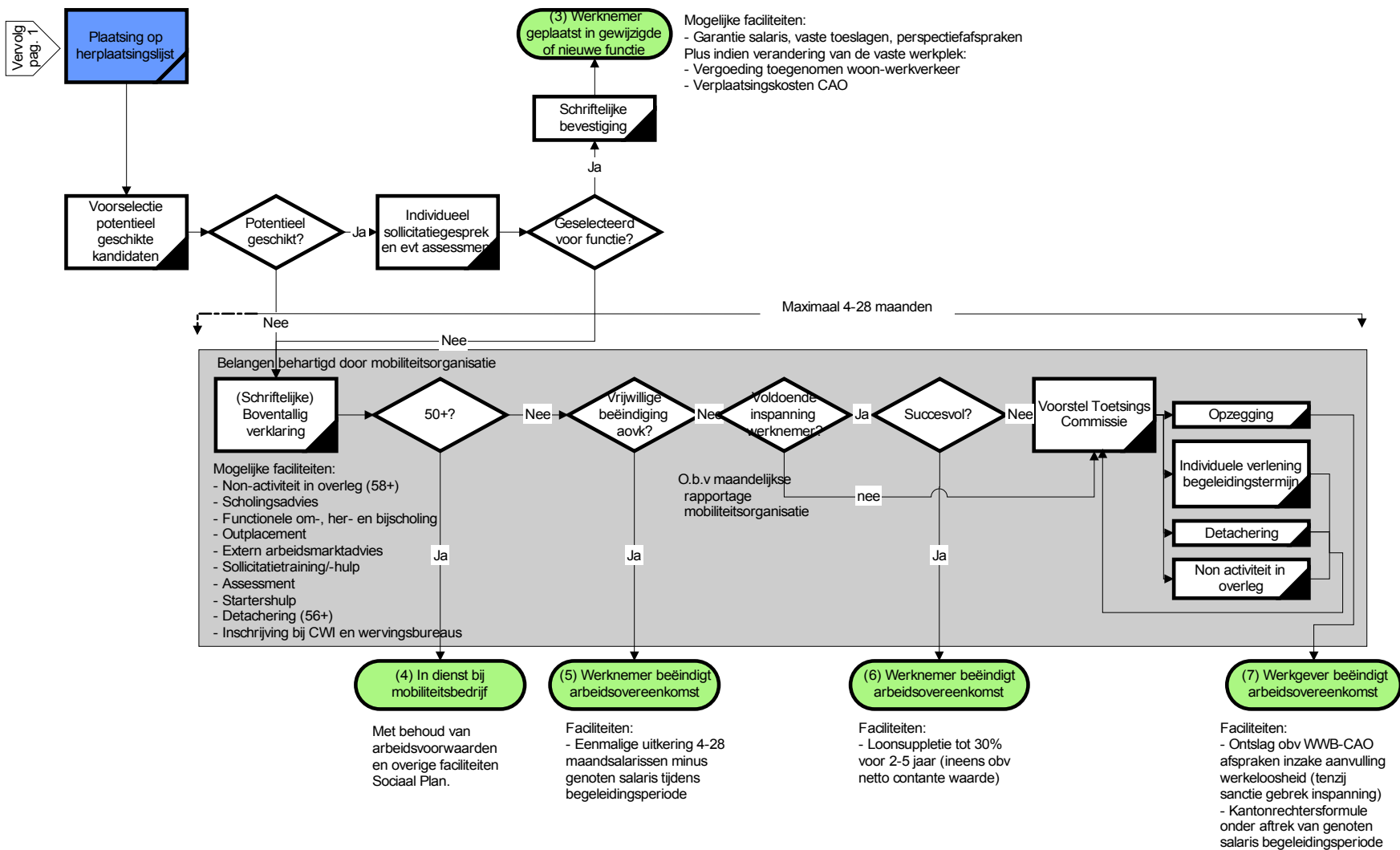
- Extra regeling 50 plussers (artikel 4.9)
- Detachering oudere werknemers (artikel 4.10)
- Vergoeding voorwaardelijk pensioen voor 45 plussers (artikel 6.4)
- Bijzondere regeling oudere werknemer zoals hieronder opgenomen.

C. Bijzondere regeling oudere werknemers.

1. De werknemer die op de datum van ingang van dit sociaal plan 58 jaar of ouder is heeft recht op een jaarlijkse aanvullende uitkering, mits wordt voldaan aan alle van de navolgende voorwaarden:
 - De werknemer verzoekt om deel te nemen aan de in dit artikel verwoorde vervroegde uittredingsregeling;
 - De werknemer is ingevolge dit sociaal plan als boventallig aangemerkt (eventueel na gebruikmaking van vrijwillige plaatsing op de plaatsingslijst conform artikel 3.1 lid 10);
 - De werknemer beëindigt uiterlijk binnen 3 maanden nadat hij boventallig is verklaard zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever;
 - De werknemer heeft vanaf de datum waarop hij zijn arbeidsovereenkomst beëindigd recht op een uitkering ingevolge het FUR-reglement van Sfn of het FPU-reglement van de Stichting pensioenfonds ABP;
 - De FUR-uitkering en FPU-uitkering gaan in op de datum waarop hij zijn arbeidsovereenkomst beëindigd.
2. De jaarlijkse aanvullende uitkering is gelijk aan een percentage van 12 maal het laatstelijk voor het einde van de arbeidsovereenkomst geldende (maand)inkomen, verminderd met de uitkering waarop de werknemer recht heeft ingevolge het FUR-reglement van Sfn of het FPU-reglement van de Stichting pensioenfonds ABP. Het in de vorige volzin genoemde percentage is tot de spilleeftijd gelijk aan 80% en vanaf de spilleeftijd gelijk aan 70%. De spilleeftijd is gelijk aan 60 jaar en 2 maanden voor de werknemer die geboren is voor 1 april 1947 en gelijk aan 61 jaar en 3 maanden voor de werknemer die geboren is voor 1 januari 1950.
3. De jaarlijkse aanvullende uitkering gaat in op de datum waarop de uitkering ingevolge het FUR-reglement van Sfn of het FPU-reglement van de Stichting pensioenfonds ABP ingaat en wordt uitgekeerd zolang die laatstgenoemde uitkering wordt uitgekeerd. De jaarlijkse aanvullende uitkering wordt uitbetaald in maandelijkse gelijke termijnen, telkens aan het einde van de maand.
4. Gedurende de periode waarin de uitkeringsgerechtigde recht heeft op de aanvullende uitkering wordt de werkgeversbijdrage voor de opbouw van ouderdompensioen, nabestaandenpensioen en wezenpensioen waarop de uitkeringsgerechtigde bij een ongewijzigde arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad voortgezet.
5. De werknemer die gebruik maakt van deze vervroegde uittredingsregeling kan geen recht doen gelden op overige regelingen van dit sociaal plan.

Bijlage 3 Stroomschema plaatsingsproces





Ondertekeningsblad

Aldus overeengekomen te Bosch en Duin op 22 juni 2006

N.V. Vitens

ABVAKABO FNV

.....
Ir. J.C. van Winkelen

.....
Mw. A.J. Stevens-Moes

N.V. Hydron Midden-Nederland

CNV Publieke Zaak

.....
Ir. Ch. P. Bruggink

.....
Th. Quist

N.V. Hydron Flevoland

.....
Drs. T.S. Neuman

Coöperatie Hydron U.A.

.....
Ir. Ch. P. Bruggink