

Sociaal Plan 2025–2026



Energie Netwerkbedrijven



WENB

Samen werken aan werk



Inhoud

Inleiding	3	5. Externe fase	13
1. Algemene bepalingen	4	5.1 Beëindiging van de boventalligheidsfase	13
1.1 Definities	4	5.2 Uitkering	13
1.2 Looptijd	5	5.3 Transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW	13
1.3 Werkingssfeer	5	6. Overige bepalingen	14
1.4 Wijzigingen	5	6.1 Getuigschrift	14
1.5 Hardheidsclausule	5	6.2 Verplichtingen na het einde van het dienstverband	14
2. Interne fase	6	6.3 Informatieverstrekking	14
2.1 Veranderingen in de organisatie	6	6.4 Vergoedingen	14
2.2 Voorbereiden op de organisatieverandering	6	6.5 Kosten juridisch of fiscaal advies	14
2.3 Vormgeven organisatieverandering, plaatsingsproces en Begeleidingscommissie	6	6.6 Inleveren bedrijfseigendommen	14
2.4 Start en duur van de interne fase	6	6.7 Verzekeringen/regelingen	14
2.5 Voorrang bij interne vacatures	6	6.8 Anticumulatiebepaling	14
2.6 Plaatsingsproces	7	6.9 Afrekening	14
2.7 Voorbereiding boventalligheidsfase	7	7. Begeleidingscommissie en bezwaarprocedure	16
2.8 Vaststellingsovereenkomst	7	BIJLAGE 1: Bestedingsdoelen toekomstbudget	17
2.9 Vrijwillige vertrekregeling	8	BIJLAGE 2: Overzicht aanspraak op WW, BWW en NWW	21
2.10 Plaatsmakersregeling	8		
3. Keuzes	9		
3.1 Algemeen	9		
3.2 Besteding van het toekomstbudget	9		
4. Boventalligheidsfase	11		
4.1 Algemeen	11		
4.2 (Her)plaatsing in passende functie	11		
4.3 Toekomstbudget	11		
4.4 Inleveren bedrijfseigendommen en leaseauto	12		



Inleiding

Door het verwezenlijken van de energietransitie maken de netwerkbedrijven de energie van morgen mogelijk. Om dit te realiseren, moeten zowel de bedrijven als de werknemers wendbaar zijn. Het kan zijn dat er organisatorische veranderingen nodig zijn die gevolgen hebben voor jou als werknemer. Je werkgever informeert je hier tijdig over.

Dit Sociaal Plan is er voor jou als er een organisatorische verandering plaatsvindt die mogelijk voor jou gevolgen heeft. Het uitgangspunt van de werkgevers en de vakbonden in de sector Energie Netwerkbedrijven van de WENB is om boventalligheid en werkloosheid als gevolg van organisatorische aanpassingen zoveel mogelijk te voorkomen. Daarom ligt de focus van dit Sectoraal Sociaal Plan op het vinden van ander werk en biedt het een palet aan keuzemogelijkheden om dat te realiseren. Het vinden van ander werk is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

De kern van het Sectoraal Sociaal Plan is een budget waarmee jij zelf keuzes maakt, het toekomstbudget. Er is geen standaardkeuze, je moet altijd kiezen. Je ontvangt dit budget van je werkgever als je boventallig wordt. Met het budget koop je als het ware jouw keuze(s). Voor de keuzes waarmee je actief je kansen op de arbeidsmarkt vergroot krijg je een extra toekomstbudget. Je krijgt ook een extra budget als je ervoor kiest om vervroegd met pensioen te gaan.

Dit Sectoraal Sociaal Plan heeft zowel de functie van springplank naar ander werk als vangnet voor het vervallen van je functie. Het is nadrukkelijk een aanvulling op alles wat je tijdens je dienstverband al doet om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven. Het is geen vervanging daarvoor en ook niet bedoeld als startpunt om nu aan de slag te gaan met je inzetbaarheid.



1. Algemene bepalingen

1.1 Definities

Afspiegeling(sbeginssel)

Het afspiegelingsbeginssel zoals opgenomen in artikel 11 e.v. van de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV. Afspiegeling vindt plaats binnen de bedrijfsvestiging.

Bedrijfsvestiging

De bedrijfsvestiging zoals gedefinieerd in artikel 1 e.v. van de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV.

Boventallig(heid)

De situatie die ontstaat wanneer:

- je functie vervalt;
- je arbeidsplaats vervalt doordat het aantal arbeidsplaatsen in je functie kleiner wordt;
- je functie ingrijpend wijzigt en je niet op de gewijzigde functie bent geplaatst.

Cao NWb

De cao Netwerkbedrijven 2025-2026.

Dienstjaren

- Het aantal jaren direct voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsplaats vervalt waarin je op basis van een arbeidsovereenkomst met je werkgever werkzaam bent geweest en diens rechtsvoorganger(s).
- Voor het bepalen van het aantal dienstjaren geldt dat één of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen jou en je werkgever die elkaar met een onderbreking van maximaal zes maanden hebben opgevolgd, bij elkaar worden opgeteld. De onderbreking zelf telt niet mee. Dit geldt eveneens voor opvolgend werkgeverschap in de zin van de wet.
- Voor het berekenen van het aantal dienstjaren geldt als peildatum de datum van je boventalligheid. De maanden waarin je, voordat je achttien jaar werd, gemiddeld twaalf uur of minder per week hebt gewerkt, blijven buiten beschouwing.

Ongewijzigde functie en gewijzigde of nieuwe functie

Een ongewijzigde functie is een functie waarvan het takenpakket en de vereiste competenties na de reorganisatie niet in belangrijke mate zijn veranderd, oftewel een uitwisselbare functie in de zin van artikel 13 Ontslagregeling. Bij een (ingrijpend) gewijzigde of nieuwe functie is er wel sprake van een dergelijke verandering en komt je oude functie door de reorganisatie te vervallen.

Partijen

De partijen die dit Sociaal Plan hebben ondertekend, zijnde werkgeversvereniging WENB enerzijds en vakbonden FNV Overheid en CNV Publieke Diensten, anderzijds.

Passende interne functie

Een passende functie is een vacante functie bij je werkgever of het concern waartoe de werkgever behoort, die past bij jouw persoonlijke mogelijkheden en derhalve aansluit bij je opleiding, ervaring en capaciteiten of waarvoor je binnen een redelijke termijn (met behulp van scholing, training of anders) geschikt zou kunnen worden. De functie heeft hetzelfde salarisniveau als de functie waarin je direct voorafgaand aan je boventalligheid werkte of is maximaal één salarisniveau hoger of lager ingeschaald.

Een functie met een standplaatswijziging is passend wanneer, door toename van je reistijd, de reistijd huisadres-standplaatsadres enkele reis in totaal niet meer dan 90 minuten is, waarbij de reistijd is vastgesteld met behulp van de bij je werkgever gebruikelijke werkwijze. Tijd- en plaats onafhankelijk werken kan hier enige flexibiliteit bij bieden.

Reorganisatie

Een aanpassing van de organisatie als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Transitievergoeding

De transitievergoeding op grond van artikel 7:673 e.v. van het Burgerlijk Wetboek (BW).



Vakbonden

De vakbonden die partij zijn bij dit Sociaal Plan: FNV Overheid en CNV Publieke diensten.

Toekomstbudget

Het budget dat je werkgever aan jou ter beschikking stelt vanaf de datum waarop je boventallig bent, waarmee je zelf keuzes kunt maken voor je verdere loopbaan.

Werkgever

Het begrip werkgever zoals gedefinieerd in de cao NWb.

Werknemer

“Jij”, volgens het begrip werknemer zoals gedefinieerd in de cao NWb.

1.2 Looptijd

Dit Sociaal Plan loopt van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026 en eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging door een van partijen is vereist.

Voor het einde van de looptijd evalueren partijen de werking van dit Sociaal Plan.

1.3 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is aangemeld als collectieve arbeidsovereenkomst en vervangt alle voorgaande sociaal plannen. Het is van toepassing:

- bij een adviesplichtige organisatieaanpassing met sociale gevolgen waarvoor de adviesaanvraag binnen de looptijd van dit Sociaal Plan bij de medezeggenschap is ingediend;
- indien als gevolg van een reorganisatie met sociale gevolgen, bedrijfs-sluiting of vermindering van werkzaamheden functies/formatieplaatsen wijzigen, vervallen en/of verplaatsen.

Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, dan is dit Sociaal Plan ook van toepassing als jouw arbeidsplaats komt te vervallen door een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden waardoor je arbeidsovereenkomst voortijdig wordt beëindigd.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing:

- bij outsourcing en/of verkoop van bedrijfsactiviteiten of bedrijfs-onderdelen. In deze situaties overlegt je werkgever met de vakbonden over specifieke maatregelen;
- als je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om een andere reden dan vanwege een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden.

Rechten en verplichtingen die je hebt op basis van het Sociaal Plan blijven geldig ook wanneer de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken. Je kunt geen aanspraak maken op afspraken in een (op)volgend sociaal plan. Met uitzondering van je rechten en verplichtingen heeft het Sociaal Plan na het einde van de looptijd geen nawerking, zoals bedoeld in de Wet op de cao.

1.4 Wijzigingen

Indien naar de mening van één van partijen, een bij dit Sociaal Plan betrokken werkgever die lid is van de WENB of (één van) de vakbonden, bijzondere omstandigheden voordoen, gaan het betreffende bedrijf en de vakbonden met elkaar in overleg om eventueel bij de bijzondere omstandigheden passende aanvullende afspraken te maken.

1.5 Hardheidsclausule

In uitzonderlijke gevallen waarin het Sociaal Plan naar het oordeel van je werkgever niet, onvoldoende of niet in redelijkheid voorziet, kan je werkgever besluiten om met jou als werknemer een individuele, passende regeling te treffen die afwijkt van dit Sociaal Plan.



2. Interne fase

2.1 Veranderingen in de organisatie

Je werkgever is van plan om een organisatorische verandering door te voeren. Als gevolg van die voorgenomen verandering wijzigen, vervallen en/of verplaatsen functies/formatieplaatsen. Dit kan ook gevolgen hebben voor jou en/of jouw functie.

2.2 Voorbereiden op de organisatieverandering

In de interne fase informeert je werkgever je over de organisatorische verandering en wat de verwachte gevolgen daarvan zijn voor je functie. Om het risico op eventuele boventalligheid en daarmee mogelijke werkloosheid voor jou te verkleinen, biedt je werkgever je ondersteuning om actief te gaan bewegen naar andere werkzaamheden of een andere functie. Voorbeelden hiervan zijn in- of externe (snuffel)stages of training omgaan met verandering. Deze ondersteuning is aanvullend op het reguliere aanbod gericht op duurzame inzetbaarheid.

Je ontvangt informatie over de mogelijkheden die je werkgever in het kader van dit Sociaal Plan beschikbaar stelt, zodat je je actief op de verandering kunt voorbereiden. Daarnaast informeert je werkgever jou over de mogelijkheden die dit sociaal plan jou biedt in het geval je boventallig wordt.

2.3 Vormgeven organisatieverandering, plaatsingsproces en Begeleidingscommissie

De interne fase is ook de fase waarin het adviestraject met de medezeggenschap over de organisatorische verandering plaatsvindt. Ook het plaatsingsproces, dat is het proces waarin werknemers worden geplaatst en benoemt op functies in de nieuwe organisatie en waarmee wordt vastgesteld welke werknemers boventallig worden, vindt in deze fase plaats. Je werkgever stelt een Begeleidingscommissie in, die toezicht houdt op het plaatsingsproces. Als je vindt dat het plaatsingsproces niet juist is toegepast, kan je deze commissie vragen de situatie te beoordelen (zie hoofdstuk 7).

2.4 Start en duur van de interne fase

Je ontvangt een schriftelijke bevestiging van de datum waarop de interne fase start en hoe lang deze fase naar verwachting zal gaan duren. De interne fase start uiterlijk één dag voordat de adviesaanvraag bij de medezeggenschap wordt ingediend.

De interne fase duurt minimaal drie en maximaal twaalf maanden. Hiervoor doet je werkgever, voorafgaand aan de start van de interne fase, een voorstel aan de medezeggenschap.

Factoren die van invloed kunnen zijn op de duur van de interne fase zijn bijvoorbeeld:

- de samenstelling van de groep werknemers die met de organisatorische verandering te maken krijgt (bijvoorbeeld leeftijd van de werknemers, duur van hun dienstverband, opleidingsniveau);
- de omvang van de reorganisatie (bijvoorbeeld de grootte van de groep die met de organisatorische verandering te maken krijgt);
- de aard van de reorganisatie (technologisch, bedrijfseconomisch, organisatorisch);
- de wijze waarop in de periode voorafgaand aan de reorganisatie werknemers bewust zijn gemaakt van de aanstaande wijzigingen en de activiteiten die eventueel in dat kader al zijn ondernomen.

2.5 Voorrang bij interne vacatures

Eén van de hulpmiddelen die je werkgever je in deze fase biedt, is dat je – bij voldoende geschiktheid – voorrang hebt wanneer je solliciteert op interne vacatures (voorrangspositie 2, zie hieronder de volgorde van voorrang). Zeker als duidelijk is dat de organisatorische verandering zal leiden tot jouw boventalligheid, wordt van je verwacht dat je actief gebruik maakt van je voorrangspositie. Dit betekent dat jij je oriënteert op passende functies en daar ook op solliciteert. Je werkgever zal, indien beschikbaar, ook zelf passende functies aandragen.

Je bent voldoende geschikt als je direct in staat bent de functie uit te oefenen of als wordt verwacht dat je binnen zes maanden, bijvoorbeeld door extra scholing, daartoe in staat zult zijn.



De volgorde van voorrang is als volgt:

1. Boventallige werknemers en arbeidsongeschikte werknemers die re-integreren;
2. Werknemers waarop de interne fase van toepassing is;
3. Overige interne kandidaten;
4. Externe kandidaten.

2.6 Plaatsingsproces

Het plaatsingsproces van je werkgever geeft inzicht hoe en welke werknemers van de huidige naar de nieuwe situatie zullen overgaan. Na afloop van het plaatsingsproces is duidelijk of je een functie in de (nieuwe) organisatie hebt of dat je boventallig wordt.

• **Geplaatst**

Je hebt een functie in de nieuwe organisatie. Die functie kan dezelfde functie zijn of een andere, passende functie. Voor jou eindigt de interne fase zodra je schriftelijk bent geïnformeerd over de (nieuwe) functie waarin je bent geplaatst.

• **Niet geplaatst**

Je hebt geen functie in de nieuwe organisatie. Dit betekent dat je per de datum waarop je arbeidsplaats vervalt/de startdatum van de nieuwe organisatie boventallig bent. De interne fase eindigt voor jou op de dag dat de nieuwe organisatie start.

Het is mogelijk dat je werkgever een passende functie elders in de organisatie voor je heeft. In dat geval word je per de startdatum van de nieuwe organisatie op die passende functie geplaatst en ben je niet langer boventallig.

Je werkgever informeert je mondeling over de uitkomst van het plaatsingsproces en je ontvangt hiervan ook een schriftelijke bevestiging.

2.7 Voorbereiding boventalligheidsfase

Als je boventallig wordt, omdat je niet bent geplaatst en je werkgever ook geen passende functie elders in de organisatie voor je heeft, stelt je werkgever aan jou een toekomstbudget beschikbaar. Dit budget kun je gebruiken om keuzes

te maken uit verschillende bestedingsdoelen die je, in de boventalligheidsfase, helpen of ondersteunen bij het maken van de volgende stap in je loopbaan.

De periode tussen de mededeling dat je boventallig wordt en de start van de nieuwe organisatie is minimaal vier weken. Je boventalligheid gaat in per de datum waarop de organisatorische wijziging ingaat. In de periode van vier weken weet je dat je boventallig wordt, maar je bent het nog niet. Tijdens deze periode:

- ontvang je informatie over je aanspraken op grond van het Sociaal Plan, waaronder de hoogte van je toekomstbudget (hoofdstuk 4);
- ontvang je concretere informatie over de bestedingsdoelen (hoofdstuk 3);
- krijg je de concept vaststellingsovereenkomst voor de beëindiging van je dienstverband (zie artikel 2.8);
- heb je gelegenheid om je (juridisch of fiscaal) te laten informeren (zie artikel 6.5), en
- maak je een keuze uit de bestedingsdoelen.

De periode van minimaal vier weken valt in principe aan het einde van de interne fase. Lukt dit niet, dan start de boventalligheidsfase met deze periode en schuift de peildatum voor je toekomstbudget en de datum waarop je jouw bestedingskeuze(s) moet hebben gemaakt met deze periode op. Voor je aanspraken op grond van dit Sociaal Plan maakt het niet uit of deze periode binnen de interne fase of de boventalligheidsfase valt. Je werkgever betaalt je salaris in deze periode aan je door.

2.8 Vaststellingsovereenkomst

In de concept vaststellingsovereenkomst die je van je werkgever ontvangt, staat in ieder geval de datum van je boventalligheid, de voorlopige datum waarop je arbeidsovereenkomst eindigt (definitieve datum is afhankelijk van je keuzes) en je aanspraken op grond van het Sociaal Plan. Ook staat er in dat de beëindiging van je arbeidsovereenkomst niet aan jou te wijten is. Afhankelijk van je keuze is de (fictieve) opzegtermijn (deels) verdisconteerd in het toekomstbudget. Dat betekent dat je werkgever in de vaststellingsovereenkomst niet (volledig) de (fictieve) opzegtermijn in acht hoeft te nemen.¹

¹ Als je kiest voor het volledig uitbetalen van je toekomstbudget treed je per datum van je boventalligheid uit dienst. De fictieve opzegtermijn wordt geacht te zijn verdisconteerd in de hoogte van je toekomstbudget. Zie ook bijlage 1.



Indien je niet of niet tijdig een keuze maakt, wordt ervan uitgegaan dat je geen gebruik wilt maken van dit Sociaal Plan. Je werkgever zal voor jou een ontslagaanvraag indienen bij het UWV. Je kunt dan geen beroep meer doen op de aanspraken in dit Sociaal Plan, waaronder het toekomstbudget en de bestedingsmogelijkheden.

2.9 Vrijwillige vertrekregeling

Je werkgever kan besluiten om in de interne fase de vrijwillige vertrekregeling open te zetten, bijvoorbeeld als de verwachting is dat er in de nieuwe organisatie minder of heel andere functies terug zullen komen. Je kunt hiervan gebruikmaken vanaf de datum dat je werkgever de adviesaanvraag bij de medezeggenschap indient tot de datum waarop de interne fase voor jou eindigt.

Voorwaarden

Voor de vrijwillige vertrekregeling gelden de volgende voorwaarden:

- je bent niet geplaatst op een passende functie;
- door je voortijdig vertrek voorkom je jouw eigen boventalligheid of die van een ander in de boventalligheidsfase;
- er mag geen voortijdig verlies van kennis/menskracht plaatsvinden;
- je vertrek heeft geen inhuur ter vervanging tot gevolg;
- je vraagt geen WW-uitkering of ZW-uitkering aan;
- de vergoeding wordt door de Belastingdienst niet aangemerkt als een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

In de vaststellingsovereenkomst leggen we vast dat je geen WW-uitkering of ZW-uitkering aanvraagt. Ook zie je af van je aanspraken op grond van in artikel 12.1 tot en met 12.6 cao NWb. Vraag je toch één van deze uitkeringen aan, dan ben je verplicht om deze aan je werkgever terug te betalen. Deze vordering is direct opeisbaar.

Hoogte vrijwillige vertrekvergoeding

Bij vrijwillig vertrek ontvang je een bruto beëindigingsvergoeding die gelijk is aan de uitkomst van de volgende berekening:

Vrijwillige vertrekvergoeding = $D \times S \times \text{factor } 1,8$

D = Aantal dienstjaren op de datum waarop je uit dienst treedt, vastgesteld conform de wettelijke transitievergoeding.

S = Een derde van het bruto maandsalaris dat geldt op de datum waarop je uit dienst treedt, vastgesteld conform de definitie van de wettelijke transitievergoeding.

De maximale vergoeding is € 117.600,-² bruto (peildatum 1 januari 2025) of één bruto jaarsalaris indien dat hoger is. De vergoeding is nooit hoger dan het aantal maandsalariissen dat je zou hebben ontvangen vanaf de datum waarop je dienstverband eindigt tot de datum waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

2.10 Plaatsmakersregeling

Als je zelf niet boventallig wordt maar vrijwillig wilt vertrekken om plaats te maken voor een collega die op grond van het plaatsingsproces wel boventallig wordt en jullie functies zijn onderling uitwisselbaar, dan kan je in aanmerking komen voor een beëindigingsvergoeding. Je ontvangt deze vergoeding alleen als je werkgever met jouw vertrek als plaatsmaker instemt. De beëindigingsvergoeding die je als plaatsmaker ontvangt is gelijk aan het bedrag dat je boventallige collega op basis van artikel 2.9 zou kunnen ontvangen, maar is nooit hoger dan het toekomstbudget waar je zelf op basis van artikel 4.3 voor in aanmerking zou zijn gekomen als je boventallig was geworden.

Als voorwaarde bij de beëindigingsvergoeding geldt dat je geen WW-uitkering of ZW-uitkering aanvraagt. Ook zie je af van je aanspraken op grond van in artikel 12.1 tot en met 12.6 cao NWb. Vraag je toch één of meerdere van deze uitkeringen aan, dan ben je verplicht om deze aan je werkgever terug te betalen. Deze vordering is direct opeisbaar.

Je werkgever stemt niet in met jouw vertrek als plaatsmaker als de beëindigingsvergoeding door de Belastingdienst mogelijk wordt aangemerkt als een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

² Berekend door vermenigvuldiging van de maximale wettelijke transitievergoeding met factor 1,2.



3. Keuzes

3.1 Algemeen

Als je boventallig bent, stelt je werkgever aan jou een toekomstbudget beschikbaar. Met het toekomstbudget kun je keuzes maken uit bestedingsdoelen die je helpen of ondersteunen bij de volgende stap in je loopbaan. In dit hoofdstuk staat uit welke bestedingsdoelen je kunt kiezen. Bij een aantal bestedingsdoelen krijg je extra budget als je daarvoor kiest. Dit zijn doelen waarmee je jouw kansen op de arbeidsmarkt actief vergroot of ervoor kiest om vervroegd met pensioen te gaan.

De afrekening van je besteding van het toekomstbudget vindt plaats op het moment van je uitdiensttreding. Je kunt uiteraard niet meer budget besteden dan je beschikbaar hebt. Houd er rekening mee dat de doelen waarvoor je kiest gevolgen kunnen hebben voor je recht op WW-uitkering en/of na- en bovenwettelijke WW-uitkering op grond van de cao NWb (artikel 12.1 tot en met 12.6). Informatie hierover vind je in bijlage 2.

3.2 Besteding van het toekomstbudget

Je kunt kiezen uit de volgende bestedingsdoelen:

- A. Tijd kopen (extra maanden dienstverband)
- B. Werk-naar-werk begeleiding of outplacement
- C. Uitbetaling van (een deel van) je toekomstbudget
- D. Tegemoetkoming op een lager salaris elders
- E. Tegemoetkoming op vervroegd pensioen
- F. Eigen bedrijf starten of zzp'er worden

Hierna volgt een korte toelichting bij elk van de bestedingsdoelen.

Je kunt kiezen voor één bestedingsdoel of verschillende bestedingsdoelen combineren. Tijd kopen (A), Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B) en Uitbetaling van je volledige toekomstbudget (C) kun je alleen tijdens de interne fase kiezen. Andere keuzes kun je tijdens de boventalligheidsfase nog maken. In bijlage 1 vind je uitgebreide informatie over de bestedingsdoelen inclusief rekenvoorbeelden.

A. Tijd kopen

Door tijd te kopen kies je ervoor om in de boventalligheidsfase, vrijgesteld van werk, langer in dienst te blijven waardoor de einddatum van je dienstverband opschuift. De maanden die je langer in dienst blijft, kun je gebruiken om te zoeken naar een andere baan, eventueel in combinatie met werk-naar-werk begeleiding. Je kunt ook tijd kopen en aansluitend vervroegd met pensioen gaan. Voor elke maand die je koopt, wordt een maand op je toekomstbudget in mindering gebracht. Bij maximaal tijd kopen in combinatie met van Werk-naar-werk begeleiding gaat het om de optelsom van de bestedingsdoelen A en B.

B. Werk-naar-werk begeleiding of outplacement

Door gebruik te maken van Werk-naar-werk begeleiding of outplacement kun je jouw kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Als je voor dit bestedingsdoel kiest, dan vergoedt je werkgever 75% van de kosten van de Werk-naar-werk begeleiding of outplacement; de overige 25% betaal je met je toekomstbudget. De keuze voor Werk-naar-werk begeleiding of outplacement is alleen mogelijk in combinatie met Tijd kopen (A). Je werkgever bepaalt of de Werk-naar-werk begeleiding of outplacement intern of extern wordt aangeboden.

C. Uitbetalen (deel van) toekomstbudget

Je kunt ervoor kiezen om je toekomstbudget in één keer volledig te laten uitbetalen. Je kiest er dan automatisch ook voor om direct per de datum van je boventalligheid uit dienst te treden. De fictieve opzegtermijn wordt dan geacht in de vergoeding te zijn verdisconteerd.

Gedeeltelijke uitbetaling van je toekomstbudget vindt plaats als je nog toekomstbudget over hebt nadat je hebt gekozen voor andere bestedingsdoelen, bijvoorbeeld Tijd kopen (A) en/of Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B).

D. Tegemoetkoming lager salaris elders

Als je extern een andere baan hebt gevonden en het salaris voor die baan lager is dan bij je werkgever, dan kun je in aanmerking komen voor een toeslag op je toekomstbudget. Die toeslag is bedoeld als tegemoetkoming voor het salarisverschil tussen je oude baan bij je werkgever en je nieuwe baan bij je nieuwe werkgever. De toeslag bedraagt 25% van het salarisverschil per maand en wordt berekend over een periode van maximaal 36 maanden.



E. Tegemoetkoming vervroegd pensioen

Je kunt er voor kiezen om direct aansluitend op de einddatum van je dienstverband volledig met pensioen te gaan. Als je op dat moment nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, kun je in aanmerking komen voor een toeslag op je toekomstbudget. Die toeslag is bedoeld als tegemoetkoming voor de lagere pensioenuitkering. De toeslag bedraagt 25% van het verschil tussen de hoogte van je ABP-pensioenuitkering op AOW-gerechtigde leeftijd en de hoogte op de vervroegde ingangsdatum van je ABP pensioen. De toeslag wordt berekend over het pensioenverschil en een periode die maximaal gelijk is aan het aantal maanden tussen jouw vervroegde pensioendatum en je AOW-gerechtigde leeftijd.

F. Eigen bedrijf starten of ZZP'er worden

Als je ervoor kiest om een eigen bedrijf te starten of om ZZP'er te worden, dan kun je kiezen voor een toeslag op je toekomstbudget. De toeslag bedraagt 15% en wordt berekend over het benodigde startkapitaal en is maximaal de helft van het toekomstbudget dat je op de datum van je uitdiensttreding over hebt. De toeslag is alleen van toepassing indien er daadwerkelijk sprake is van een benodigd startkapitaal. Om in aanmerking te komen voor deze toeslag dien je een ondernemingsplan, een inschrijvingsbewijs van de Kamer van Koophandel en een volledige onderbouwing van het startkapitaal te overleggen.



4. Boventalligheidsfase

4.1 Algemeen

De boventalligheidsfase start per de datum van je boventalligheid en duurt maximaal twaalf maanden.

Opschuiven van de boventalligheidsfase

Als je werkgever je vraagt om na de datum waarop je boventallig wordt langer door te werken, omdat de werkzaamheden nog niet helemaal zijn afgerond, dan verschuift daardoor de datum van je boventalligheid. Hetzelfde geldt ook als je werkgever tijdelijke werkzaamheden heeft waarvan in redelijkheid van jou kan worden verlangd dat je deze werkzaamheden uitvoert. De datum van je boventalligheid verschuift voor de duur van de periode waarin dat je deze werkzaamheden voor je werkgever doet. Deze periode is nooit langer dan drie maanden.

De datum van je boventalligheid schuift ook op als de tijdelijke werkzaamheden erop zijn gericht om voor jou een andere functie bij je werkgever te vinden of om je kansen op het vinden van een externe baan te vergroten.

Gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid

Als je tijdens de reorganisatie (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt, dan verschuift hierdoor de datum van je boventalligheid niet. Ook blijven de inspanningen gelden die in het kader van het sociaal plan van jou en je werkgever worden verwacht. Als je uitdrukkelijk aangeeft dat je niet in staat bent om aan je verplichtingen op grond van (onderdelen van) dit sociaal plan te voldoen, dan wordt in overleg met de bedrijfsarts bepaald of je hiertoe in staat moet worden geacht. Als je hiertoe niet in staat wordt geacht, treft je werkgever met jou binnen de kaders van deze bepaling een passende regeling over hoe hiermee om te gaan.

4.2 (Her)plaatsing in passende functie

Je werkgever streeft ernaar om je een passende functie aan te bieden. Het is ook aan jouzelf om binnen de organisatie actief op zoek te gaan naar een passende functie. Solliciteer je op een interne vacature, dan heb je als boventallige voorrang op andere kandidaten (zie artikel 2.5). Als meerdere boventalligen geschikt zijn voor een passende functie, dan wordt degene met het langste

dienstverband op de functie geplaatst. Je bent verplicht een aangeboden passende functie te aanvaarden.

Bij plaatsing op een passende functie vervallen het (restant van het) toekomstbudget en als je daarvoor hebt gekozen, eventuele kosten voor Werk-naar-Werkbegeleiding of outplacement (B). Accepteer je een aangeboden passende functie niet, dan vervallen al jouw dan nog resterende aanspraken op grond van dit Sociaal Plan. Je werkgever zal dan een ontslagaanvraag indienen bij het UWV.

4.3 Toekomstbudget

Vanaf de datum dat je boventallig bent, stelt je werkgever aan jou een toekomstbudget beschikbaar. Met het toekomstbudget maak je keuzes uit de bestedingsmogelijkheden die dit Sociaal Plan biedt.

De hoogte van het toekomstbudget is gelijk aan de uitkomst van de volgende berekening:

$$\text{Toekomstbudget} = D \times S \times \text{factor } 1,8$$

D = Aantal dienstjaren op de datum waarop je uit dienst treedt, vastgesteld conform de wettelijke transitievergoeding.

S = Een derde van het bruto maandsalaris dat geldt op de datum waarop je uit dienst treedt, vastgesteld conform de definitie van de wettelijke transitievergoeding.

Je toekomstbudget:

- is, exclusief eventuele toeslagen, maximaal € 117.600,-³ bruto (peildatum 1 januari 2025) of één bruto jaarsalaris (vastgesteld conform de definitie van de wettelijke transitievergoeding) als dat hoger is;
- is nooit lager dan 6 maandsalarissen;
- is nooit hoger dan het totaal aantal maandsalarissen dat je zou hebben ontvangen vanaf de datum waarop je dienstverband eindigt tot de datum waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;

³ Berekend door vermenigvuldiging van de maximale wettelijke transitievergoeding met factor 1,2.



- is nooit meer dan je bruto maandsalaris, vastgesteld conform de definitie van de wettelijke transitievergoeding, over de maanden vanaf de datum van je boventalligheid en de einddatum van je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

4.4 Inleveren bedrijfseigendommen en leaseauto

Je kunt je toegangspas, laptop en (werk)telefoon tot het einde van je dienstverband gebruiken. Deze lever je uiterlijk op de laatste dag van je dienstverband in (zie ook artikel 6.6). Je levert alle overige door je werkgever aan jou ter beschikking gestelde zaken en/of bescheiden in goede staat in en je doet dat uiterlijk op de laatste werkdag voor de datum van je boventalligheid.

Als je werkgever aan jou een lease- of bedrijfsauto/-bus ter beschikking heeft gesteld, dan lever je deze met sleutels, kentekenpapieren en eventuele andere daarbij behorende zaken uiterlijk op de laatste werkdag voor de datum van je boventalligheid in. Als bij jouw werkgever op grond van een bedrijfsregeling een langere inlevertermijn gebruikelijk is dan geldt die termijn, op voorwaarde dat je tijdens die termijn nog in dienst bent. Een eventuele boete in verband met het voortijdig inleveren van de leaseauto en/of de kosten voor je eventuele (extra) eigen bijdrage voor overschrijding van het maximaal toegestane leasebedrag zijn voor rekening van je werkgever. Voor de afrekening van eventuele kosten in verband met schades aan de auto en/of verkeersovertredingen geldt de bedrijfsregeling van je werkgever.



5. Externe fase

5.1 Beëindiging van de boventalligheidsfase

De boventalligheidsfase eindigt uiterlijk wanneer de periode waarvoor je met je toekomstbudget tijd hebt gekocht (A) is verstreken. Je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van de vaststellingsovereenkomst die tijdens de interne fase met jou overeen is gekomen.⁴

5.2 Uitkering

Indien je tijdens de interne fase hebt gekozen voor maximaal tijd kopen (A) én de gehele periode gebruik hebt gemaakt van Werk-naar-werk-begeleiding of outplacement (B), kan je naast de wettelijke WW-uitkering⁵, ook aanspraak maken op de nawettelijke WW-uitkering en de bovenwettelijke WW-uitkering, zoals vastgelegd in artikel 12.2 en 12.3 van de cao NWb.

5.3 Transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW

De voorzieningen in dit Sociaal Plan zijn gelijkwaardig aan de voorziening in de zin van de Wet werk en zekerheid. Bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst heb je naast de voorzieningen op grond van dit Sociaal Plan geen recht op een (transitie)vergoeding – die eventueel verschuldigd is op grond van artikel 7:673 BW of enige andere wettelijke bepaling uit de Wet werk en zekerheid – omdat deze wordt geacht te zijn verdisconteerd in de voorzieningen in dit Sociaal Plan.

⁴ Zie hoofdstuk 2.

⁵ Conform artikel 12.1 cao NWb.



6. Overige bepalingen

6.1 Getuigschrift

Je werkgever is wettelijk verplicht om op jouw verzoek een getuigschrift op te stellen. Dit verzoek moet je binnen vier weken na het einde van je arbeidsovereenkomst indienen.

6.2 Verplichtingen na het einde van het dienstverband

Bij het einde van je dienstverband gelden de verplichtingen op grond van een non-concurrentiebeding en/of relatiebeding niet meer. Als hierover in de bedrijfsregeling van je werkgever iets anders staat, dan geldt de bedrijfsregeling.

Na het einde van de arbeidsovereenkomst gelden de verplichtingen die volgen uit de geheimhoudingsbepalingen van de cao NWb en/of een in het kader van de arbeidsovereenkomst overeengekomen geheimhoudingsbeding nog steeds. Je werkgever kan hierover andere afspraken met jou maken.

6.3 Informatieverstrekking

Je levert alle relevante gegevens die nodig zijn voor het uitvoeren van het Sociaal Plan tijdig, volledig en naar waarheid bij je werkgever aan. Doe je dit niet, dan kan je geen aanspraak maken op de voorzieningen van dit Sociaal Plan. Eventueel aan jou in het kader van dit Sociaal Plan betaalde bedragen vordert je werkgever van je terug vermeerderd met wettelijke rente.

6.4 Vergoedingen

Alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld. Je werkgever zal te allen tijde de (wettelijk) verplichte inhoudingen doen. Vergoedingen worden alleen onbelast uitgekeerd wanneer en voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving dit mogelijk maakt en dit niet leidt tot extra kosten voor je werkgever. Uitzondering hierop zijnde kosten voor juridisch of fiscaal advies die je op grond van dit Sociaal Plan vergoed krijgt (zie artikel 6.5).

6.5 Kosten juridisch of fiscaal advies

Als je, nadat je de schriftelijke bevestiging van je boventalligheid hebt ontvangen, juridisch of fiscaal advies vraagt, vergoedt je werkgever eenmalig je daadwerkelijk hiervoor gemaakte kosten tot een maximum van € 750,- inclusief btw en inclusief eventuele bijkomende kosten. De kosten worden vergoed na ontvangst van een op jouw naam gestelde gespecificeerde nota van je juridisch of fiscaal adviseur (al dan niet van een vakbond). Je kunt (een deel) van deze vergoeding ook gebruiken voor het inschakelen van externe (juridische of fiscale) expertise via je vakbond, anders dan van je vakbond zelf.

6.6 Inleveren bedrijfseigendommen

Uiterlijk op de laatste dag van je dienstverband lever je alle dan nog in jouw bezit zijnde bedrijfseigendommen in, waaronder in ieder geval je laptop, (werk) telefoon en toegangspas.

6.7 Verzekeringen/regelingen

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst eindigen alle verzekeringen en/of regelingen, waaraan je uit hoofde van jouw arbeidsovereenkomst hebt deelgenomen.

6.8 Anticumulatiebepaling

Als je aanspraak maakt op de voorzieningen in het Sociaal Plan, heb je geen recht op de uitkering bij einde dienstverband op grond van artikel 8.6 cao NWb.

6.9 Afrekening

Per de einddatum van je dienstverband vindt de afrekening van je toekomst-budget plaats en eventuele andere op dat moment nog openstaande zaken, zoals verkeersboetes voor of schade aan lease- of bedrijfsauto. Verlofdagen die je tijdens de gekochte tijd (A) hebt opgebouwd worden geacht volledig te zijn opgenomen. Hiervoor vindt geen eindafrekening plaats.



Een eventuele studieschuld bij je werkgever die op de datum van je boven-talligheid nog open staat voor een door jou gevolgde opleiding/studie komt te vervallen. Dit geldt ook als de opleiding/studie aan het einde van je arbeids-overeenkomst nog niet is afgerond maar deze wel al volledig door je werkgever is betaald.



7. Begeleidingscommissie en bezwaarprocedure

Begeleidingscommissie

Je werkgever stelt een begeleidingscommissie in die toeziet op een zorgvuldige uitvoering van het (her)plaatsingsproces in de interne fase en de boventalligheidsfase van dit Sociaal Plan. Als je vindt dat het plaatsingsproces niet juist is toegepast, kan je deze commissie vragen de situatie te beoordelen. De begeleidingscommissie bestaat minimaal uit twee personen: een vertegenwoordiger van je werkgever en een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad.

Bezwaarprocedure

Je werkgever beschikt over een procedure die het voor jou mogelijk maakt om bezwaar te maken tegen de toepassing en/of wijze van uitvoering van dit Sociaal Plan.

Aldus overeengekomen te Arnhem op 27 mei 2025,

Werkgeversvereniging WENB

FNV Overheid

.....
Kim Teunis

.....
Özcan Colak

CNV Publieke Diensten

.....
Ina Kahil



BIJLAGE 1: Bestedingsdoelen toekomstbudget

Inleiding

Deze bijlage gaat dieper in op de verschillende bestedingsdoelen waarvoor je jouw toekomstbudget kan inzetten en de voorwaarden die bij die doelen gelden. De rekenvoorbeelden in deze bijlage gaan uit van de volgende voorbeeldsituatie. Alle bedragen zijn bruto bedragen.

Toekomstbudget = D x S x factor 1,8	
Een werknemer is 25 jaar in fulltime dienst en heeft een bruto maandsalaris van	€ 3.500,-
Persoonlijk Budget: 18% x € 3.500,- =	€ 630,-
Eindejaarsuitkering conform cao NWb: 3,7% x € 3.500,- =	€ 129,50
S = € 3.500,- + € 630 + € 129,50 =	€ 4.259,50 ⁶
x 1/3 =	€ 1.419,83
D = 25 maanden	
Toekomstbudget: 25 x € 1.419,83 x 1,8 =	€ 63.892,50

A. Tijd kopen

- Je bepaalt zelf of en zo ja, hoeveel maanden Tijd (extra maanden dienstverband) je met je toekomstbudget wilt kopen. De einddatum van je dienstverband verschuift met het aantal maanden dat je koopt.
- De keuze om tijd te kopen kun je alleen in de interne fase maken.
- Je koopt Tijd tegen hetzelfde salaris per maand waarmee je toekomstbudget is vastgesteld. Het bedrag dat samenhangt met het aantal maanden dat je koopt brengt je werkgever in mindering op je budget.
- Tijdens de gekochte maanden betaalt je werkgever je salaris op de gebruikelijke wijze aan je uit. Je ontvangt geen vaste (on)kostenvergoeding(en). Als je een functiecontract (artikel 2.5 cao NWb) hebt, dan kun je geen

aanspraak maken op een eventuele (prestatie)bonus. Je komt in aanmerking voor een collectieve salarisverhoging als die tijdens die maanden van toepassing wordt, maar niet voor een individuele salarisverhoging.

- Je kunt Tijd kopen in combinatie met andere bestedingsdoelen (zie artikel 3.1). Afhankelijk van de hoogte van je toekomstbudget en je keuze voor eventuele andere bestedingsdoelen, kun je minimaal zes en maximaal twaalf maanden Tijd kopen. Je kunt alleen volledige maanden Tijd kopen.
- Ga je voor het einde van de gekochte tijd uitdienst, bijvoorbeeld omdat je een andere baan hebt gevonden, dan worden alleen de gekochte maanden tot de datum van je uitdiensttreding in mindering gebracht op je toekomstbudget. De 'niet gebruikte' maanden krijg je bij de eindafrekening uitbetaald.
- Kies je alleen voor Tijd kopen en heb je aan het einde van je dienstverband geen andere baan gevonden, dan kun je op grond van de afspraak in jouw VSO, geen aanspraak maken op een WW-uitkering en ook geen wettelijke en bovenwettelijke WW-uitkering (artikel 12.1 tot en met 12.6 cao NWb).
- Vraag je toch één of meerdere van deze uitkeringen aan, dan ben je verplicht om de ontvangen uitkeringen aan je werkgever terug te betalen. Deze vordering is direct opeisbaar. Zie bijlage 2.

Voorbeeld Tijd kopen (A)

Toekomstbudget:	€ 63.892,50
Keuze 7 maanden tijd kopen: 7 x € 4.259,50	€ 29.816,50 –
Restant toekomstbudget:	€ 34.076,-

⁶ Eventuele andere beloning die je ontvangt, zoals wacht- en storingsdienstvergoeding en/of een vaste persoonlijke toelage, tellen - op grond van de definitie voor de wettelijke transitievergoeding - ook mee voor de hoogte van S. In dit voorbeeld blijft deze aanvullende beloning buiten beschouwing. Bij de daadwerkelijke berekening van het toekomstbudget telt deze beloning uiteraard wel mee.



B. Werk-naar-werk begeleiding of outplacement

- De keuze Werk-naar-werk begeleiding of outplacement is alleen mogelijk in combinatie met minimaal drie maanden Tijd kopen (A). Je koopt dus altijd zowel Tijd (A) als Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B) in. Of je meer dan drie maanden tijd kunt kopen is afhankelijk van de hoogte van je toekomstbudget.
- Binnen de sector zijn er werkgevers die van Werk-naar-werk begeleiding of outplacement intern aanbieden. Andere werkgevers werken met (een) externe aanbieder(s). Hoe de van Werk-naar-werk-begeleiding of outplacement is georganiseerd verschilt per werkgever, passend bij (de omvang van) het bedrijf.
- Je werkgever vergoedt 75% van de kosten voor Werk-naar-werk begeleiding of outplacement door middel van een toeslag op je toekomstbudget. De overige 25% brengt je werkgever in mindering op je toekomstbudget.
- Als je voor het einde van de geplande periode Werk-naar-werk begeleiding of outplacement uit dienst gaat, bijvoorbeeld omdat je een andere baan elders hebt gevonden of een eigen bedrijf wilt starten, dan vervallen de kosten voor de resterende periode begeleiding of outplacement. Hetzelfde geldt voor de eventueel niet gebruikte gekochte maanden tijd (A).
- Alleen bij de combinatie maximaal Tijd kopen en maximaal Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (d.w.z. het met jouw toekomstbudget maximaal mogelijke aantal maanden én de begeleiding tijdens al die maanden) kun je aan het einde van je dienstverband een WW-uitkering, de nawettelijke en bovenwettelijke WW-uitkeringen aanvragen (artikel 12.1 tot en met 12.6 cao NWb). Uiteraard is dit alleen van toepassing als je aan het einde van je dienstverband nog geen ander werk hebt gevonden. Maximaal Tijd kopen betekent dat je jouw toekomstbudget gebruikt om zoveel mogelijk maanden tijd te kopen (tot het maximum van twaalf) en maximaal Werk-naar-werk begeleiding of outplacement kopen betekent dat je jouw toekomstbudget ook gebruikt om gedurende de gehele periode waarvoor je tijd koopt ook begeleiding te kopen.
- Koop je minimaal drie maanden maar minder dan het maximaal binnen je budget mogelijke aantal maanden tijd (maximaal twaalf), dan kun je alleen aanspraak maken op een WW-uitkering en niet de nawettelijke en bovenwettelijke WW-uitkeringen (artikel 12.1 tot en met 12.6 cao NWb). Zie bijlage 2.

Voorbeeld Tijd kopen (A) én Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B)

Toekomstbudget:	€ 63.892,50
• Keuze 3 maanden Tijd kopen: 3 x € 4.259,50	€ 12.778,50 –
• Keuze Werk-naar-werk begeleiding of outplacement Toeslag: 75% x € 2.500,-	€ 2.500,- – € 1.875,- +
Restant toekomstbudget:	€ 50.489,-

Voorbeeld maximaal Tijd kopen (A) én Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B)

Toekomstbudget: 8,33 x € 4.259,50 x 1,8	€ 63.892,50
• Keuze maximaal Tijd kopen: 12 x € 4.259,50	€ 51.114,- –
• Keuze maximaal Werk-naar-werk begeleiding of outplacement Toeslag: 75% x € 3.500,-	€ 3.500,- – € 2.625,- +
Restant toekomstbudget:	€ 11.903,50



C Uitbetalen (deel van) toekomstbudget

- Als je ervoor kiest om je toekomstbudget volledig te laten uitbetalen, dan ga je per de datum waarop je boventallig bent direct uit dienst. Uiteraard kun je er ook voor kiezen om alleen een deel van het budget te laten uitbetalen en bijvoorbeeld daarnaast ook tijd te kopen (A). De datum van je uitdiensttreding wordt dan bepaald door het aantal maanden tijd dat je koopt.
- Je kunt alleen tijdens de interne fase kiezen voor volledige uitbetaling van je toekomstbudget.
- Als je kiest voor het volledig laten uitbetalen van je toekomstbudget dan kun je, op grond van de afspraak in jouw VSO, aan het einde van je dienstverband alleen aanspraak maken op de (wettelijke) WW-uitkering. Zie bijlage 2.
- Combinatie van gedeeltelijke uitbetaling van je toekomstbudget en andere bestedingsdoelen is mogelijk als je nog toekomstbudget over hebt nadat je hebt gekozen voor andere bestedingsdoelen.
- Als je kiest voor het gedeeltelijk laten uitbetalen van je toekomstbudget en je koopt ook maximaal tijd (A) én maakt tijdens die hele periode gebruik van werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B), dan kun je aan het einde van je dienstverband wél aanspraak maken op een WW-uitkering. Ook kun je dan aanspraak maken op de nawettelijke en bovenwettelijke WW-uitkeringen (artikel 12.1 tot en met 12.6 cao NWb). Uiteraard is dit alleen van toepassing als je aan het einde van je dienstverband nog geen ander werk hebt gevonden of met (vervroegd) pensioen gaat. Zie bijlage 2.

Voorbeeld Uitbetalen (C)	
Toekomstbudget:	€ 63.892,50
• Keuze Uitbetalen (deel van) toekomstbudget:	€ 63.892,50 –
Restant toekomstbudget:	€ 0,-

D Tegemoetkoming lager salaris elders

- Als je, voor de in de VSO genoemde einddatum van je dienstverband, extern een andere baan vindt met een lager salaris dan je salaris bij je werkgever, dan kun je in aanmerking komen voor een toeslag van 25% op je toekomstbudget.
- De toeslag wordt berekend over het salarisverschil per maand vermenigvuldigd met het aantal maanden van je nieuwe arbeidsovereenkomst, met een maximum van 36 maanden. Als je toekomstbudget (na afrekening van eventuele andere gekozen bestedingsdoelen) lager is dan het salarisverschil vermenigvuldigd met de maanden van je nieuwe arbeidsovereenkomst, dan wordt de toeslag berekend over het lagere, resterende bedrag van je toekomstbudget. Je werkgever stelt het salarisverschil per maand vast per de startdatum in je nieuwe functie en het salarisbegrip voor de wettelijke transitievergoeding. Hierbij wordt een eventueel verschil in aantal werkuren per week omgerekend naar je arbeidsduur op de datum van je boventalligheid. Voor de berekening verstrekt je een kopie van je getekende arbeidsovereenkomst aan je werkgever.
- Bij de afrekening aan het einde van je dienstverband wordt de toeslag in één keer uitbetaald.
- Als je kiest voor de Tegemoetkoming lager salaris elders, dan kun je bij de einddatum van je dienstverband geen aanspraak maken op een WW-uitkering, de nawettelijke WW-uitkering en/of de bovenwettelijke WW-uitkering (artikel 12.1 tot en met 12.6 cao NWb). Zie bijlage 2.

Voorbeeld Tijd kopen (A), Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B) én tegemoetkoming voor lager salaris elders (D)	
Toekomstbudget:	€ 63.892,50
• Keuze Tijd kopen: 7 x € 4.259,50	€ 29.816,50 –
• Keuze Werk-naar-werk begeleiding of outplacement Toeslag: 75% x € 3.500,-	€ 3.500,- – € 2.625,- +
• Keuze Tegemoetkoming lager salaris elders, Salarisverschil: € 250,- Toeslag: contract 12 maanden x € 250,- x 25%	€ 750,- +
Restant toekomstbudget:	€ 33.951,-



E. Tegemoetkoming vervroegde ingangsdatum pensioen

- Als je ervoor kiest om voor je AOW-leeftijd vervroegd met pensioen te gaan, dan kun je in aanmerking komen voor een toeslag van 25% op je toekomstbudget.
- Je komt alleen in aanmerking voor de toeslag als je direct aansluitend aan de einddatum van je dienstverband volledig met pensioen gaat.
- De toeslag wordt berekend over het maandelijkse verschil in de hoogte van je pensioenuitkering op AOW-gerechtigde leeftijd en de hoogte van je pensioenuitkering op de voortijdige ingangsdatum van je ABP-pensioen, vermenigvuldigd met het aantal hele maanden tussen je vervroegde pensioendatum en je gerechtigde AOW-leeftijd. Hierbij wordt geen rekening gehouden met een hoog-laag constructie of andere constructie. Ook blijven eventuele andere pensioenuitkeringen dan het ABP-pensioen buiten beschouwing. Als je toekomstbudget (na afrekening van eventuele andere gekozen bestedingsdoelen) lager is dan het bedrag voor het pensioenverschil tot je AOW-gerechtigde leeftijd, dan wordt de toeslag berekend over het lagere, resterende bedrag van je toekomstbudget.
- Combinatie met (maximaal) Tijd kopen (A) is mogelijk zodat je op een zo laat mogelijke datum vervroegd met pensioen kunt gaan.
- Je moet de hoogte van beide pensioenbedragen onderbouwen met informatie van het pensioenfonds ABP. Dit kunnen ook screenshots zijn van online berekeningen die je zelf in 'Mijn ABP' hebt gemaakt.
- Bij de afrekening aan het einde van je dienstverband wordt de toeslag in één keer uitbetaald.
- Als je kiest voor de Tegemoetkoming vervroegde ingangsdatum pensioen dan kun je bij de einddatum van je dienstverband geen aanspraak maken op een WW-uitkering of de nawettelijke en bovenwettelijke WW-uitkeringen (artikel 12.1 tot en met 12.6 cao NWb). Zie ook het schema bij G.

Voorbeeld Tijd kopen (A) en tegemoetkoming vervroegde ingangsdatum pensioen (E)

Toekomstbudget:	€ 63.892,50
• Keuze maximaal Tijd kopen: 12 x € 4.259,50	€ 51.114,- –
• Keuze Tegemoetkoming vervroegd pensioen Pensioenverschil: € 50,- Toeslag: 4 jaar eerder 48 maanden x € 50,- x 25%	€ 600,- +
Restant toekomstbudget:	€ 13.378,50

F. Eigen bedrijf starten of ZZP'er worden

- Als je ervoor kiest om een eigen bedrijf te starten of ZZP'er te worden, dan kun je in aanmerking komen voor een toeslag van 15% op je toekomstbudget.
- De toeslag wordt berekend over het voor je eigen bedrijf benodigde startkapitaal met als maximum de helft van het toekomstbudget (inclusief eventuele toeslagen) dat je op de einddatum van je dienstverband over hebt. De toeslag is alleen van toepassing indien er daadwerkelijk sprake is van een benodigd startkapitaal.
- Om in aanmerking te komen voor de toeslag dien je een ondernemingsplan, een inschrijvingsbewijs van de Kamer van Koophandel en een volledige onderbouwing van het benodigde startkapitaal aan je werkgever te overleggen. Deze stukken worden door je werkgever getoetst.
- Als je kiest voor de toeslag voor Eigen bedrijf starten of ZZP'er worden, dan kun je bij de einddatum van je dienstverband geen aanspraak maken op een WW-uitkering of de nawettelijke en bovenwettelijke WW-uitkeringen (artikel 12.1 tot en met 12.6 cao NWb). Zie bijlage 2.

Voorbeeld Tijd kopen (A), Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B) én Eigen bedrijf starten of ZZP'er worden (F)

Toekomstbudget:	€ 63.892,50
• Keuze 3 maanden Tijd kopen: 3 x € 4.259,50	€ 12.778,50 –
• Keuze Werk-naar-werk begeleiding of outplacement Toeslag: 75% x € 3.500,-	€ 2.500,- – € 1.875,- +
• Keuze Eigen bedrijf starten of ZZP'er worden Toeslag: benodigd startkapitaal € 25.000,- x 15%	€ 3.750,- +
Restant toekomstbudget:	€ 54.239,-



BIJLAGE 2: Overzicht aanspraak op WW, BWW en NWW

Overzicht aanspraak op WW-uitkering, nawettelijke WW-uitkering (NWW) en bovenwettelijke WW-uitkering (BWW), op grond van artikel 12.1 tot en met 12.6 cao NWb, bij verschillende keuzemogelijkheden op grond van dit sociaal plan.

Keuze/bestedingsdoel	WW	NWW	BWW
Vrijwillig vertrekregeling	Nee	Nee	Nee
Plaatsmakersregeling	Nee	Nee	Nee
Alleen tijd kopen (A)	Nee	Nee	Nee
Maximaal tijd kopen (A) + maximaal Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B)	Ja	Ja	Ja
Minimaal 3 maanden maar minder dan maximaal Tijd kopen (A) + Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B)	Ja	Nee	Nee
Volledig uitbetalen toekomstbudget (C)	Ja	Nee	Nee
Uitbetalen deel toekomstbudget (C) + maximaal tijd kopen (A) + maximaal Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B)	Ja	Ja	Ja
Tegemoetkoming lager salaris elders (D), al dan in combinatie met (minder dan maximaal) tijd kopen (A) en (minder dan maximaal) Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B)	Nee	Nee	Nee
Tegemoetkoming vervroegde ingangsdatum pensioen (E)	Nee	Nee	Nee
Eigen bedrijf starten of ZZP'er worden (F), al dan niet in combinatie met (minder dan maximaal) tijd kopen (A) en (minder dan maximaal) Werk-naar-werk begeleiding of outplacement (B)	Nee	Nee	Nee

Sociaal Plan is een uitgave van WENB

WENB
www.wenb.nl

FNV Overheid
www.fnv.nl/cao-sector/overheid

CNV Publieke Diensten
[*Alles voor de sector Energie | CNV*](#)