

Sociaal Plan

Ten behoeve van opvang van nadelige personele consequenties als gevolg van Perform to Win en herstructurering van het cluster Business to Consumer

Van toepassing voor werknemers van
E.ON Benelux N.V.
E.ON IS Netherlands B.V.

1 Inleiding

Dit Sociaal plan heeft tot doel gedwongen ontslagen - als gevolg van de in Perform to Win geplande veranderingen of maatregelen - te voorkomen en eventuele andere negatieve consequenties te compenseren.

Dit plan zal eveneens van toepassing zijn op de consequenties van de aanpassingen binnen de BtC organisatie gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.

De directies van E.ON Benelux N.V. en E.ON IS Netherlands B.V. te Rotterdam, verder te noemen werkgever, en de vertegenwoordigers van de Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak, hebben overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan

1.1 Uitgangspunten

1. Het Sociaal Plan laat de mogelijkheid van toepassing van de normale ontslagprocedures onverlet
2. Het Sociaal Plan heeft als oogmerk dat bij reorganisaties:
 - Werknemers zo mogelijk worden geplaatst op een passende functie.
 - Boventallige werknemers binnen een acceptabele termijn worden begeleid van werk naar werk.
3. Het Sociaal Plan heeft als oogmerk dat bij outsourcing:
 - Werknemers een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket (inclusief pensioen) wordt gegarandeerd.
 - Werknemers ten minste vijf jaar vanaf outsourcing bij de nieuwe werkgever werk wordt gegarandeerd.

1.2 Periodiek overleg en wijzigingen

1. Werkgever en vakorganisaties overleggen periodiek over de werkgelegenheidsontwikkeling bij de werkgever.
2. Indien naar het oordeel van één van de partijen zich bijzondere omstandigheden voordoen, die een wijziging van dit Sociaal Plan noodzakelijk maken, dan zullen partijen hierover in overleg treden. Het gaat hierbij om omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de ontwikkeling en continuïteit van de werkgever. De bijzondere omstandigheden kunnen zowel van sociaaleconomische als organisatorische aard zijn. Hieronder worden eveneens wijzigingen in de fiscale- en pensioenwetgeving begrepen.
3. Indien de ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, zullen zo nodig aanvullende of nieuwe afspraken worden gemaakt.

4. Partijen treden met elkaar in overleg over de invulling van dit Sociaal Plan indienwijzigingen in de wetgeving en/of de cao Energie met betrekking tot de werkloosheidsregelingen, (vroeg)pensioen, arbeidsongeschiktheidsregelingen en andere relevante onderwerpen, daartoe aanleiding geven.
6. Partijen treden voor expiratie van dit Sociaal Plan met elkaar in overleg over de wijze waarop dit Sociaal plan is uitgevoerd, ter evaluatie van dit Sociaal plan en om te bezien of voor een periode na 31 december 2012 een nieuw Sociaal Plan wordt overeengekomen.

2 Algemene Bepalingen

2.1 Werkingssfeer

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met E.ON Benelux N.V. of E.ON IS Netherlands B.V en dat als direct gevolg van de onder 1. genoemde reorganisaties wordt geconfronteerd met plaatsing in een gewijzigde functie, boventaligheid of outsourcing bij een bedrijf buiten een E.ON bedrijf in Nederland. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt, dat in de situatie waarin de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer tussentijds wordt beëindigd, dan wel de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt, zij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak kunnen maken op de voorzieningen uit dit Sociaal Plan.

2.2 Overleg

Indien tussen Werkgever en de Werknemersorganisaties een verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan zullen partijen dit geschil in eerste aanleg door overleg trachten te regelen.

2.3 Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen, waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zonodig regelmatig overleg te plegen. Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig worden gemaakt indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp.

2.4 Werkgever zal de vakorganisaties periodiek informeren over de voortgang van de reorganisatie.

2.5 Looptijd

1. Dit Sociaal plan geldt voor de periode vanaf de datum akkoord tot en met 31 december 2012.
2. Rechten en plichten toegekend aan de individuele werknemers op basis van het bepaalde in dit Sociaal Plan, behouden ook na expiratie van dit Sociaal Plan hun werking indien en voor zover dit schriftelijk is vastgelegd.

3 **Begrippen**

3.1 **Partijen**

Werkgever en werknemersorganisaties

3.2 **Werkgever**

Onder werkgever wordt verstaan:

E.ON Benelux N.V. of
E.ON IS Netherlands B.V.
of eventuele rechtsopvolgers

3.3. **De werknemersorganisaties**

De bij de cao betrokken werknemersorganisaties:
Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak

3.4. **Werknemer**

De werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is bij de werkgever.

3.5 **Afspiegeling**

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

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

De afspiegeling binnen elke categorie uitwisselbare functies moet zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens moeten binnen elke leeftijdsgroep - van de werknemer(s) met het kortste dienstverband - de werknemer(s) op basis van anciënniteit worden geplaatst.

Als uitgangspunt voor de afspiegeling dienen de formatieplaatsenplannen zoals deze in het besluit op de adviesaanvraag zijn vastgesteld

De peildatum voor de afspiegeling is de datum van dagtekening van de betreffende adviesaanvraag.

3.6 **Functiewijziging**

Een wezenlijke wijziging in inhoud en/of niveau van de functie en /of in de omstandigheden, niet zijnde wijziging van standplaats, waaronder een functie vervuld dient te worden.

3.7 Passende Functie

Een functie – binnen of buiten de E.ON bedrijven in Nederland - die gelet op genoten en/of binnen afzienbare termijn af te ronden opleiding, opgedane werkervaring, persoonlijke capaciteiten en percentage (huidig) dienstverband, evenals persoonlijke omstandigheden, redelijkerwijs aan de werknemer kan worden aangeboden, doch waarvan het functieniveau niet meer dan 1 schaal lager ligt dan de huidige functie en in uitzonderingsgevallen ter voorkoming van boventalligheid 2 schalen. Bij begeleiding van werk naar werk door het re-integratiebedrijf geldt gedurende het eerste jaar na indiensttreding bij het re-integratiebedrijf dezelfde bandbreedte.

Na één jaar begeleiding is werk van een lager opleidingsniveau of werk dat minder betaalt ook een passende functie. Ook een baan waarvoor meer moet worden gereisd kan dan een passende functie zijn.

In dit kader geldt dat een reistijd woon-werkverkeer van 1,5 uur enkele reis, behorend bij de meest doelmatige vorm van vervoer, de geaccepteerde norm is.

Voor werknemers die in een eerdere reorganisatie al op een functie zijn geplaatst die lager lag dan hun vorige functie - en nog niet zijn herplaatst in een functie op hun oorspronkelijke niveau - geldt dat het niveau van een passende functie niet meer dan 1 schaal - en in uitzonderingsgevallen ter voorkoming van boventalligheid 2 schalen - lager mag zijn dan het niveau van die vorige functie. Dit geldt eveneens bij begeleiding van werk naar werk door het re-integratiebedrijf gedurende het eerste jaar na indiensttreding bij het re-integratiebedrijf.

3.8 Sleutelfunctie

Een sleutelfunctie is een gezichts- en resultaatbepalende functie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan de functies direct onder het senior management. Daarnaast kunnen door de directie in overleg met de Ondernemingsraad ook andere functies worden vastgesteld.

3.9 Salaris

Onder het salaris wordt verstaan het salaris zoals genoemd in artikel 4.4 van de cao Energie, verhoogd met de bonusregeling zoals bedoeld in Hoofdstuk 6 van het Bedrijfs-cao.

Voor werknemers met een individuele arbeidsovereenkomst (functiecontract) geldt het maandsalaris, verhoogd met de aanspraak op een vakantietoeslag, continu-toeslag, persoonlijke toeslag of bonusregeling.

Voor de hoogte van de bonus geldt het gemiddelde van het in de voorafgaande drie jaren gerealiseerde bonuspercentage.

3.10 Toetsingscommissie Sociaal Plan

De toetsingscommissie bestaat uit één vertegenwoordiger van de werkgever, één vertegenwoordiger van de vakorganisaties en een onafhankelijke voorzitter.

E.ON faciliteert het secretariaat van de commissie.

3.11 Anciënniteit

Als diensttijd geldt:

1. de door de werknemer bij zijn huidige werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd.
2. de diensttijd onafgebroken doorgebracht bij rechtsvoorganger(s) van de werkgever.
3. De diensttijd onafgebroken doorgebracht bij andere E.ON bedrijven aansluitend op de diensttijd doorgebracht bij E.ON Benelux N.V.

Voor de werknemer die op 1 april 2002 in dienst was bij zijn werkgever en viel onder de cao Energie, wordt de diensttijd volgens het oude diensttijdbegrip gegarandeerd.

3.12 Re-integratiebedrijf

Het re-integratiebedrijf begeleidt de werknemer naar een nieuwe baan of interim-opdracht. Door hen wordt geïnvesteerd in de loopbaan en ontwikkeling van de werknemer. Het re-integratiebedrijf zorgt ervoor, dat de werknemer zo mogelijk een overstap kan maken zonder in te leveren op arbeidsvoorwaarden, waaronder het ABP pensioen.

3.13 Maatwerkbudget

Budget om individueel maatwerk te faciliteren in de overgang naar passend werk. Afhankelijk van de individuele omstandigheden kan de toetsingscommissie besluiten of in het individuele geval van de betrokken werknemer aanleiding is tot het faciliteren in de overgang naar passend werk, onder meer door scholing, vergoeding van onkosten, een compensatie van eventuele consequenties voor pensioen of salaris.

Het maatwerk budget wordt individueel gemaximeerd op basis van de formule $A \times B \times C$, waarbij A staat voor het aantal dienstjaren bij de

werkgever en diens rechtsvoorganger(s). Dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1, van 40 tot 50 jaar voor 1 ½ en vanaf 50 jaar voor 2. B staat voor het (bruto)salaris per maand, zoals bedoeld in artikel 4.4 van de cao Energie. C staat voor de factor 1.

Het totale maatwerkbudget is de som van het berekende bedrag per werknemer die boventallig is verklaard minus het bedrag dat wordt uitgegeven in het kader van de Vrijwillig Vertrekregeling

Het maatwerkbudget is niet individueel opeisbaar.

4. Plaatsing

Plaatsing van werknemers gebeurt op de hieronder beschreven wijze.

4.1 Plaatsing op ongewijzigde of gewijzigde functies

1. Bij plaatsing van werknemers in ongewijzigde of gewijzigde functies is het principe: mens volgt werk en afspiegeling. Is het aantal beschikbare formatieplaatsen gelijk of hoger dan het aantal te plaatsen werknemers, dan wordt de werknemer in die functie geplaatst. Zijn voor deze functies minder formatieplaatsen beschikbaar dan het aantal te plaatsen werknemers, dan wordt de werknemer geplaatst op basis van afspiegeling. Het besluit tot plaatsing geschiedt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de werknemer. De werknemer wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg.
2. Werknemers die niet op bovenstaande wijze zijn geplaatst, worden als dat mogelijk is in een passende functie geplaatst.

4.2 Plaatsing op passende functies

1. Voor een werknemer die niet is geplaatst op een ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie, wordt direct nagegaan of binnen E.ON een passende functie beschikbaar is.
2. Bij het zoeken naar een passende functie wordt waar mogelijk rekening gehouden met een redelijke termijn waarbinnen de werknemer voor een vacante functie geschikt kan zijn en de persoonlijke omstandigheden van de betrokken werknemer.
3. Een werknemer wordt direct geplaatst op een passende functie. Het besluit tot plaatsing geschiedt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de werknemer. De werknemer wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg.
4. Een passende functie kan niet worden geweigerd.

4.3 Plaatsing op sleutelfuncties

Plaatsing op sleutelfuncties geschiedt door middel van selectie.

4.4 Salarisconsequenties bij plaatsing

1. Bij plaatsing vindt de indeling in het salarissysteem plaats aan de hand van de functiewaardering en de bijbehorende salaristabel.

2. Indien een werknemer wordt geplaatst in een functie waarvan het maximum van de functionele schaal lager is dan het maximum van zijn oude functionele schaal, dan geldt het volgende:
 - De werknemer behoudt het salaris en het perspectief van de oude functionele schaal. Het salaris en het salarisperspectief volgen de loonvorming op grond van de cao Energie.
 - De werknemer, geplaatst in een lager gewaardeerde functie, zal zo spoedig mogelijk worden geplaatst in een passende functie op het oorspronkelijke niveau.
 - De werknemer kan ervoor kiezen niet meer geplaatst te worden in een passende functie op het oorspronkelijke niveau. In dat geval ziet de werknemer af van het salaris en het salarisperspectief van de oorspronkelijke functie.
 3. Voor werknemers, die als gevolg van plaatsing in een andere functie geen wachtdienst of ploegendienst meer verrichten, gelden de afbouwregelingen zoals vastgelegd in de cao Energie of het Bedrijfs-cao.
- 4.5 Werknemers die zijn geboren voor 1 januari 1950 worden niet meegenomen in het plaatsingsproces.

5. **Boventalligheid**

Werknemers die niet zijn geplaatst, kunnen door de Directie formeel aangewezen worden als boventallig.

5.1 Boventalligverklaring

Het besluit tot boventallig verklaring wordt, op de dag waarop de boventalligheid ingaat, door het management mondeling aan de werknemer toegelicht en schriftelijk overhandigd.

5.2 Keuze na boventalligverklaring

De werknemer die niet is geplaatst en boventallig is verklaard heeft de keuze tussen begeleiding van werk naar werk via een extern re-integratiebedrijf of vrijwillig ontslag met een vertrekpremie. HR begeleidt de werknemer bij het nemen van een weloverwogen beslissing. De werknemer moet binnen één maand na de boventallig verklaring een keuze maken en dit schriftelijk aan HR bevestigen.

5.3 Keuze: Externe Begeleiding

Kiest de werknemer voor de externe begeleiding van werk naar werk, dan treedt de werknemer in dienst van een extern re-integratiebedrijf op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zoekt met hen een passende functie.

De werknemer behoudt bij het re-integratiebedrijf alle arbeidsvoorwaarden, waaronder salaris en ABP pensioen, die hij had bij de werkgever direct voorafgaande aan indiensttreding bij het re-integratiebedrijf. Indien een werknemer die in dienst is van het re-integratiebedrijf tijdens de begeleidingsperiode solliciteert naar passend werk bij de oude werkgever, dan wordt dit als een interne sollicitatie gezien.

Voor werknemers, die als gevolg van boventalligheid geen wachtdienst of ploegendienst meer verrichten, gelden de afbouwregelingen zoals vastgelegd in de cao Energie of het Bedrijfs-cao naar rato dienstverband.

5.3.1 Externe begeleiding: Toetsingscommissie

1. Tijdens de begeleidingsperiode vindt driemaandelijks toetsing plaats door de toetsingscommissie, op basis van een schriftelijke rapportage van het re-integratiebedrijf. De commissie toetst op de inzet van de werknemer de kans van slagen op het vinden van ander werk.

- 2.. De toetsingscommissie neemt besluiten in de vorm van een bindend advies. De commissie kan het re-integratiebedrijf en/of de werknemer om mondelinge toelichting verzoeken.
3. Het bindend advies van de toetsingscommissie betreft de beoordeling van de inzet van de werknemer bij het vinden van ander werk.
 - De werknemer toont inzet en kan slagen ander werk te vinden.
 - De begeleiding wordt voortgezet.
 - de werknemer toont onvoldoende inzet en ontvangt een waarschuwing. De begeleiding wordt voortgezet, omdat de kans van slagen reëel is. Bij een tweede waarschuwing wordt het salaris voor de rest van de begeleidingsduur beperkt op basis van de onderstaande staffel:

Afbouw periode: Te ontvangen salaris:
De eerste periode van 3 maanden 90%
De tweede periode van 3 maanden 80%
Voor de rest van de begeleidingsduur 70%
 - Bij het ontbreken van medewerking aan het vinden van werk kan door het re-integratiebedrijf ontslag worden verleend.

5.3.2 Einde begeleiding naar werk

De begeleiding naar werk eindigt op het moment, dat de werknemer nieuw werk heeft gevonden en uit dienst treedt van het re-integratiebedrijf. Vindt de werknemer tijdens de eerste 9 maanden van de begeleidingsperiode nieuw werk, dan ontvangt de werknemer een bonus:

- De werknemer die binnen 3 maanden werk vindt ontvangt na uitdiensttreding bij het re-integratiebedrijf een bonus van 30% van de vertrekpremie zoals genoemd onder 5.4;
- De werknemer die binnen 6 maanden werk vindt ontvangt na uitdiensttreding bij het re-integratiebedrijf een bonus van 20% van de vertrekpremie zoals genoemd onder 5.4;
- De werknemer die binnen 9 maanden werk vindt ontvangt na uitdiensttreding bij het re-integratiebedrijf een bonus van 10% van de vertrekpremie zoals genoemd onder 5.4.

5.4 Vrijwillig vertrek

1. Kiest de werknemer voor vrijwillig ontslag, dan ontvangt de werknemer een vertrekpremie ter hoogte van het berekende bedrag overeenkomstig punt 3.13 met de factor $C = 0,6$. Deze uitkering zal

echter nooit meer bedragen dan het salaris wat de werknemer zou hebben ontvangen tot de datum waarop werknemer gebruik had kunnen maken van keuzepensioen met een uitkeringspercentage van 70%.

2. De werknemer, die in dienst is getreden van het re-integratiebedrijf en nog geen werk heeft gevonden, kan in de eerste maand van de begeleiding alsnog kiezen voor vrijwillig ontslag met 80% van de voor de werknemer geldende vertrekpremie.
 3. De vrijwillige opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt door de werknemer schriftelijk aan de werkgever of het re-integratiebedrijf bevestigd. Zowel de werkgever, het re-integratiebedrijf, als de werknemer zijn hierbij niet gehouden aan de opzegtermijn.
 4. Indien de arbeidsovereenkomst met werknemer onder toekenning van deze vrijwillig vertrekregeling wordt beëindigd, bestaat er geen recht op WW of aanvullende WW en is er geen recht op een vergoeding voor re-integratiebegeleiding in geval van werkloosheid.
- 5.5 Werknemers die zijn geboren voor 1 januari 1950 en recht hebben op een FUR uitkering - en op basis van het afspiegelingsprincipe onder het plaatsingsproces hadden gevallen, maar zijn uitgezonderd conform 4.5 - zullen niet boventallig worden verklaard, maar hebben de keuze om in dienst te treden van een extern re-integratiebedrijf of boven de sterkte te worden geplaatst tot de datum waarop zij recht hebben op een uitkeringspercentage van 70%

6. Remplaçantenregeling

Indien een werknemer die een passende functie aangeboden heeft gekregen, aangeeft dat hij vrijwillig wil vertrekken, waardoor een passende functie voor een boventallige werknemer vrij komt, dan komt deze werknemer in aanmerking voor vergoeding conform de vrijwillig vertrek regeling, mits de andere werknemer succesvol kan worden geplaatst in de vrijgevallen functie.

7. Outsourcing

In geval van overgang van de onderneming worden de rechten en plichten van de betrokken werknemers zoveel mogelijk behouden. Dit betekent dat werknemers een arbeidsvoorwaardenpakket (inclusief pensioen) wordt gegarandeerd dat gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket zoals dat geldt op de datum van uitdiensttreding bij de werkgever. Deze garantie zal in overleg met de bonden nader worden uitgewerkt op het moment dat bekend is wie de overnemende partij wordt.

De werknemers gaan eveneens over naar de overnemer en volgen als het ware de onderneming. Vanaf de overname kunnen zij hun rechten tegenover de overnemer (de nieuwe werkgever) te gelde maken, terwijl de overnemer de rechten van de overdrager (vorige werkgever) krijgt.

Het recht op pensioen dat een werknemer heeft opgebouwd blijft hij houden. Dit recht heeft hij tegenover een rechtspersoon (stichting, verzekeraar, bank) die de ingebrachte gelden beheert en te zijner tijd moet uitkeren. Voor de verdere opbouw van het pensioen is de werknemer afhankelijk van de nieuwe werkgever die de onderneming heeft overgenomen. Zijn vorige werkgever (de overdrager) is niet meer gehouden om zijn pensioentoezegging na te komen voor de periode na de overname.

In de contracten zullen met outsourcing-partners “tegen eventuele economische schade beschermende clausules” op worden genomen, waardoor de betreffende werknemers bij de outsourcing-partner vijf jaar lang werkgarantie hebben.

8. Overige bepalingen

De uitvoering van dit Sociaal Plan zal gedurende de looptijd worden ondersteund door een aantal maatregelen.

- Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt dat:
De jubilea gratificaties zullen naar rato worden uitgekeerd.
De fiscale consequenties van een fiets regeling komen voor rekening van de werkgever.
De werknemer zal worden gevrijwaard van het terugbetalen van kosten voor genoten studiefaciliteiten.
Kosten van afkoop leasecontract zullen niet op werknemer worden verhaald.
- Bij collectieve ontslagen of faillissement van een bedrijf waar een werknemer is gaan werken, kan werknemer terugvallen op de voorzieningen van het Sociaal Plan.
- Indien dit gebeurt binnen zes maanden na aanvaarden van de externe functie zal de bij deze werkgever doorgebrachte tijd niet in mindering worden gebracht op de in dit Sociaal Plan genoemde termijnen.
- Indien dit gebeurt na zes maanden na aanvaarden van de externe functie zal de bij deze werkgever doorgebrachte tijd in mindering worden gebracht op de in de in dit Sociaal Plan genoemde termijnen.
- Werknemers die vallen onder het Sociaal Plan worden bij interne sollicitaties op passende functies als voorkeurkandidaat beschouwd.

9. Hardheidsclausule

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

De ondergetekenden,
E.ON Benelux N.V. en EIS Netherlands B.V. gevestigd te Rotterdam

Als partij ter ene zijde

en

de Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer
de CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag
of hun eventuele rechtsopvolgers
elk als partij ter andere zijde

verklaren

het navolgende Sociaal Plan ten behoeve van opvang van nadelige personele
consequenties als gevolg van Perform to Win en herstructurering van het cluster
Business to Consumer hebben overeengekomen

Aldus overeengekomen januari 2010

De werkgever

E.ON Benelux N.V.

EIS Netherlands B.V.

Ir. J.F.M van Dijk

R. Rindermann

De werknemersorganisaties

Abvakabo FNV

CNV Publieke Zaak

Drs. O. van Rijswijk

A. van Voorden