

**Van:** Henri Janssen

**Verzonden:** woensdag 21 april 2021 07:27

**Aan:** Mathilde Reintjes,

**CC:** Yolanda Verdonk-van Lokven; Karlijn Bressers; Roos Rahimi; Rob de Groot; Wim Eilert; Ike Wiersinga; Gezina ten Hove

**Onderwerp:** RE: Opheldering Premobiliteit-status en berekening ontslagvergoeding

Beste Mathilde,

Hierbij de inhoudelijke reactie op je mail van vrijdag 9 april 2021 08:48 uur.

### Schriftelijke bevestiging/ duur pre-mobiliteitfase

- Goed te horen dat de medewerkers wel allemaal een schriftelijke bevestiging hebben ontvangen met een brochure over de pre-mobiliteitfase. Ik neem aan dat daarin ook de ingangsdatum plus einddatum van de pre-mobiliteit is opgenomen.  
Ik ontvang graag per omgaande een bevestiging hiervan.
- Van leden ontvang ik over de duur van de pre-mobiliteitfase het bericht dat de directie schuift met data. Ik neem aan dat de data uit de individuele brieven leidend zijn.  
Ik ontvang graag per omgaande een bevestiging hiervan.
- Nu NS (tijdelijk) is gestopt met de rekentool en de betreffende medewerkers HRM slecht tot niet te spreken krijgen en ze dus niet meer van nieuwe (correcte) berekeningen worden voorzien, lijkt het me logisch dat de einddatum van de pre-mobiliteitfase met gelijke tijdsfase wordt verlengd.  
Ik ontvang graag per omgaande een bevestiging hiervan.

### Berekening ontslagvergoeding

- Uit voornoemde toelichting maak ik allereerst op dat bij het vaststellen van de ontslagvergoeding NS ten onrechte geen rekening houdt met het bepaalde in artikel 7:673a BW (de berekeningswijze van de transitievergoeding voor oudere werknemers van 50 jaar en ouder die langer dan tien jaar in dienst zijn bij de werkgever), welk artikel op 1 juli 2015 in werking is getreden. In het Sociaal Plan is de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015 overeengekomen, zodat NS bij het vaststellen van de ontslagvergoeding ook artikel 7:673a BW in acht dient te nemen. (*\*Zie voor uitleg verschil tussen de formule "transitievergoeding voor oudere werknemers" pagina 6 van deze bijlage*)  
Ik ontvang graag per omgaande een bevestiging hiervan.
- Voorts wordt in het kader van de aftoppingsregeling (artikel 4 sub c van het Sociaal Plan) opgemerkt dat de PAWW-uitkering niet betrokken mag worden als zijnde een sociale uitkering. De PAWW betreft immers een private uitkering, die bovendien ten tijde van de totstandkoming van deze specifieke afspraak in het Sociaal Plan nog niet eens bestond. Het is dan ook niet mogelijk dat de PAWW kan vallen onder de aftopping conform Sociaal Plan. Ook op dit punt dienen de berekeningen van de ontslagvergoeding dan ook aangepast te worden.  
Ik ontvang graag per omgaande een bevestiging hiervan.

### Hoofdstuk 10, artikel 26 van de Cao lid 6

- Deze reactie van NS valt helaas wel in de categorie "er gemakkelijk vanaf proberen te komen"  
Je schrijft: "Het vervallen van deze regeling **is nog niet verwerkt in de cao**, omdat er sinds 2018 nog geen nieuwe cao-tekst is gemaakt. De verwarring is mogelijk ontstaan omdat de tekst nog wel in het cao-boekje

*staat, maar we hebben sinds 2018 ook geen nieuw cao-boekje gemaakt."*

Het gaat echter niet om een redactionele aanpassing, maar indien NS had gewenst om een arbeidsvoorwaardelijke aanpassing van de cao. Daarover heeft NS gedurende de cao onderhandelingen geen voorstellen gedaan en is er **geen** afspraak gemaakt door cao-partijen het betreffende cao-artikel te schrappen.

Daarnaast ga je geheel voorbij aan de passage uit de *brief cao partijen aanpassingen reglement wijzigingen 19-9-2018* (blad nr. 5):

**"Er bestaat in het pensioenreglement al een alternatief**

*In het huidige reglement kan na einde dienstverband de pensioenopbouw al aansluitend worden voortgezet. Over de (maximale) hoogte van deze opbouw, de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer en de duur van de deze kunnen individueel of **collectief** afspraken worden gemaakt **tussen werkgever en werknemer**. Dit product heeft als bijkomend voordeel voor de werknemer voortzetting van het overlijdensrisico en de arbeidsongeschiktheidsdekking gedurende de WW-periode."*

Er waren dus drie redenen waarom het pensioenfonds aan cao-partijen voorstelde het zgn. FVP-  
vervangend product uit het SPF pensioenreglement te halen:

1. Het toenmalig FVP-product was complex en risicogevoelig in de uitvoering.
2. Het huidige FVP-product voldoet qua productopzet niet aan actuele fiscale regelgeving.
3. **Er bestaat in het pensioenreglement al een alternatief.**

Cao-partijen hebben hierop hun akkoord gegeven.

Het betrof hier een vereenvoudiging van de pensioenregeling hetgeen moest leiden tot een aanpassing van het pensioenreglement SPF.

Er is in de "paritaire technische werkgroep bestaande uit deelnemers namens de SE NS" nimmer gesproken over een aanpassing van de cao Sociale Eenheid NS.

FNV Spoor blijft bij haar standpunt dat NS art. 26 lid 6 hoofdstuk 10 cao "sociale eenheid NS" onverkort dient toe te passen.

Ik ontvang graag per omgaande een bevestiging hiervan.

- De cao schrijft voor dat vakbonden door werkgever worden geïnformeerd welke (groep) werknemer(s) voor welke duur voor de pre-mobiliteit status in aanmerking komen.  
Deze informatie mis ik nog in mijn archief.  
Kan je die informatie, wellicht nogmaals, naar mij sturen?

Met vriendelijke groeten,

**Henri Janssen**

Bestuurder



Aanwezig: ma | di | wo | do | vr

Kijk voor meer informatie op: <http://www.fnvspoor.nl>

**Van:** Mathilde Reintjes,

**Verzonden:** vrijdag 9 april 2021 08:48

**Aan:** Henri Janssen <[henri.janssen@fnv.nl](mailto:henri.janssen@fnv.nl)>

**CC:** Yolanda Verdonk-van Lokven; Karlijn Bressers,

**Onderwerp:** Re: Opheldering Premobiliteit-status en berekening ontslagvergoeding

**Urgentie:** Hoog

Beste Henri,

Dank voor je mail van 1 april 2021. Hieronder bericht ik je per punt onze reactie.

- *We hebben geconstateerd dat diverse werknemers niet individueel en schriftelijk bericht hebben ontvangen over de status van pre-mobiliteit. Deze mensen geven aan dat alleen in een algemene (online)bijeenkomst een mededeling hierover is gedaan. Vanuit goed werkgeverschap dient iedere werknemer echter schriftelijk bericht te ontvangen over zijn/ haar situatie, waaruit tevens volgt wat van diegene verlangt wordt. Dat is ook in het belang van NS. Nu is hierover veel onduidelijkheid. Ik verzoek je dan ook om alle medewerkers individueel schriftelijk te informeren over zijn/ haar status en de gevolgen die dit met zich mee brengt.*

**Reactie NS:**

De medewerkers zijn eerst door hun TM persoonlijk op de hoogte gebracht over de status van pre-mobiliteit. Vervolgens zijn er sessies door het land gehouden waarbij het pakket aan mogelijkheden in pre-mobiliteit is toegelicht en waar ruimte was voor vragen. Daarna hebben alle medewerkers die het betrof eind februari een brief ontvangen met een brochure. Er is 1 situatie bij ons bekend dat de brief door een medewerker niet was ontvangen. Die medewerker heeft de brief alsnog ontvangen. We herkennen niet het beeld dat diverse medewerkers geen schriftelijk bericht hebben ontvangen.

- *De rekentool voor de berekening van de ontslagvergoeding is zeer onduidelijk en roept vele vragen en wantrouwen op. Het is bekend dat de rekentool inmiddels offline is gehaald. De onduidelijkheden over de berekening van de ontslagvergoeding, zijn echter onverminderd aanwezig. Zo is niet inzichtelijk wat de grondslag/uitgangspunten van de berekening zijn. Voorts wordt in dit kader opgemerkt dat de opmerking bij "\*\*\*" onder de uitdraai van de NS rekentool niet te volgen is. De opmerking die hier staat strookt niet met de genoemde bedragen. Ik verzoek je duidelijkheid te verschaffen over de wijze waarop de aangeboden vergoeding tot stand is gekomen.*

**Reactie NS:**

De zin met de verwijzing met de drie sterretjes ging over de aftoppingsregeling uit het Sociaal Plan en bevatte een link naar een nadere uitleg op iNSite. De rekentool en ook die nadere uitleg is offline. De nadere uitleg wordt momenteel verduidelijkt. Zodra dit gereed is wordt de nadere uitleg weer online geplaatst. We kijken tevens naar een duidelijker alternatief voor de zin met de drie sterretjes onder de berekening.

- *Hoofdstuk 10, artikel 26 van de Cao lid 6 dient gerespecteerd te worden. Immers, deze afspraak volgt uit de Cao en is onderdeel van de toepasselijke pensioenregeling.*

**Reactie NS:**

Het pensioenfonds heeft in 2018 gewerkt aan een vereenvoudiging en verduidelijking van de pensioenregeling. Het bestuur heeft dat destijds gedaan met een paritaire technische werkgroep bestaande uit deelnemers namens de SE NS (NS: Otto Meerwijk en ProRail: Sandra Visser) en de vakbonden (FNV: Huub van den Dungen, CNV: Evert-Jan van de Mheen, VVMC: Wim Eilert, VHS: Rob Derksen, Het Zwarte Corps: Wilbert van Herwijnen). Dit heeft geleid tot een verzoek van SPF tot een aantal inhoudelijke wijzigingen. Een van die

wijzigingen is het laten vervallen van het 'FVP-vervangend product' dat in artikel 26 lid 6 van de cao is beschreven.

Hierover is in de werkgroep destijds gesproken, waarna SPF, met een positief advies van die werkgroep, dit verzoek ook formeel aan sociale partners heeft gedaan met de bijgaande brief van 19 september 2018. Hierin is aan NS en vakbonden gevraagd deze regeling te laten vervallen. In deze brief staat de voorgestelde wijziging: *"FVP-vervangend product laten vervallen; per 1-4-2020 (daarna nog overgangperiode voor deelnemers die per 1-4-2020 al in de WW zitten.)"*

En een toelichting, waar onder andere het volgende in staat:

*"Toelichting*

*In de gepubliceerde cao NS sociale eenheid (2015-2017) is in artikel 26 lid 6 een regeling opgenomen die geldt voor alle medewerkers die na ontslag bij een van de cao sociale eenheid NS aangesloten bedrijven een WW-uitkering ontvangen. In dit artikel is geregeld dat de pensioenopbouw doorloopt, mits men voldoet aan de daarvoor bepaalde voorwaarden. Vervolgens wordt doorverwezen naar het pensioenreglement. De pensioenpremie komt in zijn geheel voor rekening van de werkgever.*

*(...)*

**Overgangperiode**

*Het FVP-product is onderdeel van de cao NS sociale eenheid. Deze cao loopt tot 1-april 2020. Wij stellen voor om het product per 1 april 2020 te beëindigen waarbij werknemers die voor 1 april 2020 in de WW komen nog tot 1 juli 2022 een aanvraag kunnen indienen. Wij willen d aan de belastingdienst melden, waarbij wij ervan uitgaan dat de belastingdienst een dergelijke overgangsafpraak zal gedogen. Als wij geen instemming krijgen van de belastingdienst zal het product eerder beëindigd moeten worden.*

*Advies technische werkgroep*

**Positief advies:** *De technische werkgroep ziet de problemen en onderschrijft de wenselijkheid dit onder de aandacht te brengen van cao-partijen met verzoek afschaffing en voorstel overgangperiode."*

NS en Sociale partners hebben op 31 oktober 2018 aangegeven met dit voorstel in te stemmen, zie de bijgaande brief. Het vervallen van deze regeling is verwerkt in het pensioenreglement, dat jaarlijks wordt aangepast. Het pensioenfonds heeft namelijk vervolgens in het hierbij behorende artikel in het pensioenreglement 12.7 opgenomen:

*Dit artikel vervalt per 1 april 2020. U kunt na 1 april 2020 geen rechten meer ontlenen aan dit artikel. Als u vóór 1 april 2020 recht op extra pensioenaanspraken kunt ontlenen op basis van dit artikel, kunt u nog tot 1 november 2020 een verzoek tot toekenning van extra pensioenaanspraken indienen als bedoeld in dit artikel.*

Het vervallen van deze regeling is nog niet verwerkt in de cao, omdat er sinds 2018 nog geen nieuwe cao-tekst is gemaakt. De verwarring is mogelijk ontstaan omdat de tekst nog wel in het cao-boekje staat, maar we hebben sinds 2018 ook geen nieuw cao-boekje gemaakt.

We zullen bovenstaande reactie ook met de andere vakbonden delen omdat deze vraag bij Reisinformatie ook van belang is.

- *Verder merk ik nog op dat wij van enkele medewerkers hebben vernomen dat van hun wordt verwacht dat zij voor 14 april a.s. instemmen met de hoogte van de ontslagvergoeding, terwijl zij nog geen (concept)vaststellingsovereenkomst hebben ontvangen.*

*Het moge duidelijk zijn dat het niet mogelijk is in te stemmen met een bepaalde ontslagvergoeding, zolang sprake is van bovengenoemde onduidelijkheid. Ik verzoek u dan ook te bevestigen dat de termijn waarbinnen werknemers een keuze dienen te maken, tot nader orde wordt opgeschort. Overigens zie ik ook geen reden in te stemmen met een bepaalde ontslagvergoeding, zolang geen (concept)vaststellingsovereenkomst ter hand is gesteld. Indien je dit anders ziet, verneem ik het graag.*

**Reactie NS:**

We herkennen dit niet, er is aan medewerkers geen deadline gesteld. De periode van premobiliteit is naar aanleiding van het probleem met de rekentool met een maand verlengd. Dat geeft iedereen meer tijd om zich te oriënteren op een eventuele vertrekregeling.

Hartelijke groeten, mede namens Yolanda,

Mathilde

**Van:** Henri Janssen [<mailto:henri.janssen@fnv.nl>]

**Verzonden:** donderdag 1 april 2021 18:10

**Aan:** Yolanda Verdonk-van Lokven,

**CC:** Mathilde Reintjes; Karlijn Bressers; Marjan Rintel,

**Onderwerp:** Opheldering Premobiliteit-status en berekening ontslagvergoeding

**Urgentie:** Hoog

Geachte mevrouw Verdonk, beste Yolanda,

In het kader van de op handen zijnde reorganisatie Herinrichting Service Stations constateer ik dat er diverse onduidelijkheden zijn. Onder de medewerkers is veel onrust ontstaan, hetgeen je niet ontgaan zal zijn. Voor alle betrokken partijen is het goed als er duidelijkheid en rust komt. Graag ontvang ik daarom zo spoedig mogelijk jouw toelichting, c.q. opheldering over de volgende punten:

- We hebben geconstateerd dat diverse werknemers niet individueel en schriftelijk bericht hebben ontvangen over de status van pre-mobiliteit. Deze mensen geven aan dat alleen in een algemene (online)bijeenkomst een mededeling hierover is gedaan. Vanuit goed werkgeverschap dient iedere werknemer echter schriftelijk bericht te ontvangen over zijn/ haar situatie, waaruit tevens volgt wat van diegene verlangd wordt. Dat is ook in het belang van NS. Nu is hierover veel onduidelijkheid. Ik verzoek je dan ook om alle medewerkers individueel schriftelijk te informeren over zijn/ haar status en de gevolgen die dit met zich mee brengt.
- De rekentool voor de berekening van de ontslagvergoeding is zeer onduidelijk en roept vele vragen en wantrouwen op. Het is bekend dat de rekentool inmiddels offline is gehaald. De onduidelijkheden over de berekening van de ontslagvergoeding, zijn echter onverminderd aanwezig. Zo is niet inzichtelijk wat de grondslag/uitgangspunten van de berekening zijn. Voorts wordt in dit kader opgemerkt dat de opmerking bij "\*\*\*\*" onder de uitdraai van de NS rekentool niet te volgen is. De opmerking die hier staat strookt niet met de genoemde bedragen. Ik verzoek je duidelijkheid te verschaffen over de wijze waarop de aangeboden vergoeding tot stand is gekomen.
- Hoofdstuk 10, artikel 26 van de Cao lid 6 dient gerespecteerd te worden. Immers, deze afspraak volgt uit de Cao en is onderdeel van de toepasselijke pensioenregeling.

Verder merk ik nog op dat wij van enkele medewerkers hebben vernomen dat van hun wordt verwacht dat zij voor 14 april a.s. instemmen met de hoogte van de ontslagvergoeding, terwijl zij nog geen (concept)vaststellingsovereenkomst hebben ontvangen. Het moge duidelijk zijn dat het niet mogelijk is in te

WIJ LATEN ONS MOOIE BEDRIJF  
NS NIET KAPOT MAKEN

#stopdekrimp



stemmen met een bepaalde ontslagvergoeding, zolang sprake is van bovengenoemde onduidelijkheid. Ik verzoek u dan ook te bevestigen dat de termijn waarbinnen werknemers een keuze dienen te maken, tot nader orde wordt opgeschort. Overigens zie ik ook geen reden in te stemmen met een bepaalde ontslagvergoeding, zolang geen (concept)vaststellingsovereenkomst ter hand is gesteld. Indien je dit anders ziet, verneem ik het graag.

In afwachting van je spoedige reactie,

Met vriendelijke groeten

**Henri Janssen**

Bestuurder



Aanwezig: ma | di | wo | do | vr

Kijk voor meer informatie op: <http://www.fnvspoor.nl>

### **Verschil tussen de normale berekening 2015 en berekening oudere werknemers**

Op grond van artikel 7:673 lid 2 BW oud is de transitievergoeding over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. (dus een derde maandsalaris per uitgediend dienstjaar) en gelijk aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden (dus na tien jaar een half maandsalaris per uitgediend dienstjaar).

Art. 7:673a BW oud (en per 1 januari 2020 vervallen) bevat een aparte, tijdelijke, berekeningswijze van de transitievergoeding voor oudere werknemers van 50 jaar en ouder die langer dan tien jaar in dienst zijn bij de werkgever. Deze berekeningswijze komt erop neer dat, indien de arbeidsovereenkomst ten minste 10 jaar heeft geduurd, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden die de werknemer vanaf het bereiken van zijn 50-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk is aan een half maandsalaris (dus één maandsalaris per uitgediend dienstjaar) in plaats van een zesde of een vierde maandsalaris.