

Sociaal Plan Amsterdam Airport Schiphol

Schiphol Horizon – Thuishaven
voor mensen en mogelijkheden

Inleiding

Schiphol is voortdurend in beweging. De markt verandert, technologie ontwikkelt zich snel en klanten en opdrachtgevers stellen andere eisen. Daarom blijft Schiphol zich regelmatig aanpassen. Dit sluit aan bij de strategie van Schiphol. Die strategie is gericht op een betrouwbare operatie, een toekomstbestendige infrastructuur en het aantrekken en behouden van talent. Om deze doelen te bereiken, kan het nodig zijn om de organisatie anders in te richten. Soms betekent dit dat processen worden aangepast of dat werkzaamheden anders worden verdeeld.

Deze keuzes kunnen ingrijpend zijn. In sommige gevallen leidt dit tot een herinrichting van de organisatie of een reorganisatie. Voor medewerkers kan dit onzekerheid veroorzaken. Met dit Sociaal Plan wil Schiphol die onzekerheid verminderen. Het plan biedt een duidelijk en transparant kader en is bedoeld om te worden toegepast bij alle reorganisaties en herstructureringen binnen Schiphol.

Het Sociaal Plan maakt voor iedereen inzichtelijk dat er afspraken zijn en wat deze afspraken betekenen. Het geeft medewerkers duidelijkheid over het bestaan van een vangnet en over de ondersteuning waarop zij kunnen rekenen als hun functie vervalt als gevolg van een reorganisatie.

Het doel is om medewerkers zekerheid te bieden en houvast te geven in tijden van verandering. Daarmee wil Schiphol ook in tijden van verandering en eventuele organisatorische aanpassingen, een betrouwbare en zorgvuldige werkgever blijven.

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Algemeen	4
Hoofdstuk 1 – Reorganisatieproces op hoofdlijnen	6
Hoofdstuk 2 – Proces herplaatsing	7
Hoofdstuk 3 – Beëindiging van het dienstverband	9
Hoofdstuk 4 – Voorwaarden beëindiging arbeidsovereenkomst	10
Hoofdstuk 5 – Toetsing en bezwaar	14
Hoofdstuk 6 – Slotbepalingen	15

Algemeen

Toepassing voor specifieke reorganisatie: IT-DATA

Schiphol staat de komende jaren voor een grote verandering binnen de IT-organisatie. Om toekomstbestendig te blijven en te focussen op de kernactiviteiten, is besloten om de IT-organisatie stapsgewijs te verkleinen. De eerste reorganisatiestap staat gepland per 1 juli 2026.

Een deel van deze vermindering gebeurt via natuurlijk verloop en door het afbouwen van externe inhuur. Dit is echter niet voldoende. Daarom werkt Schiphol met een zogenoemd "blanco organisatiemodel". Daarbij wordt opnieuw gekeken naar welke werkzaamheden Schiphol in de toekomst zelf wil en kan blijven uitvoeren. (Out)sourcing is hierbij een onderdeel van de reorganisatie. Ook kan het nodig zijn om afdelingen samen te voegen of functies anders te verdelen, om de organisatie efficiënter en toekomstgericht in te richten.

Dit Sociaal Plan biedt een duidelijk kader en een vangnet voor medewerkers die mogelijk worden geraakt door deze veranderingen. Het plan is erop gericht om medewerkers zo veel mogelijk van werk naar werk te begeleiden, hen perspectief te bieden op duurzame inzetbaarheid en zorgvuldig om te gaan met de sociale gevolgen van de reorganisatie.

Werkings sfeer

1. Dit Sociaal Plan geldt voor iedere medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met Schiphol Nederland B.V. (hierna: **CAO**). Dit Sociaal Plan geldt niet voor stagiairs.
2. Dit Sociaal Plan geldt voor medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen, volgens artikel 7:669 lid 3 sub a BW.
3. Het Sociaal Plan geldt niet voor medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst om een andere reden wordt beëindigd, bijvoorbeeld bij langdurige arbeidsongeschiktheid, ontslag wegens disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding.

Looptijd

1. Dit Sociaal Plan gaat in op 1 juli 2026 en loopt tot en met 30 juni 2029. Daarna treedt Schiphol opnieuw in overleg met de Vakbonden.
2. Heb je vóór 30 juni 2029 schriftelijk bevestigd gekregen dat je Boventallig bent? Dan blijft dit Sociaal Plan, voor zover nodig, ook na 30 juni 2029 op jou van toepassing.

Karakter Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan heeft het karakter van een collectieve arbeidsovereenkomst zoals gedefinieerd in artikel 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Dit Sociaal Plan wordt volgens artikel 4 van de Wet op de loonvorming schriftelijk aangemeld bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Definities

- **Beëindigingsvergoeding:** het bedrag dat Schiphol aan jou betaalt als je dienstverband eindigt door een reorganisatie. De wettelijke transitievergoeding zit in deze vergoeding.
- **Bezwarencommissie:** de commissie die kijkt of Schiphol het Sociaal Plan goed toepast. Je kunt hier bezwaar maken, bijvoorbeeld als je het niet eens bent met een passende functie of met de toepassing van het Sociaal Plan. De commissie kan ook adviseren over de hardheidsclausule.
- **Boventallig:** je bent boventallig vanaf de datum waarop jouw arbeidsplaats daadwerkelijk vervalt door de reorganisatie. Deze datum wordt schriftelijk aan jou bevestigd.
- **Dienstjaren:** het aantal jaren dat je bij Schiphol (en verbonden ondernemingen of rechtsvoorgangers) in dienst bent geweest. Een periode direct daarvoor als uitzendkracht bij Schiphol in dezelfde functie telt mee. Ben je langer dan 6 maanden uit dienst geweest? Dan telt je eerdere dienstverband voor die periode niet mee. De administratie van Schiphol is leidend, tenzij jij kunt aantonen dat het anders is.

- **Herplaatsingskandidaat:** je bent herplaatsingskandidaat vanaf het moment dat Schiphol jou schriftelijk laat weten dat jouw arbeidsplaats komt te vervallen. Vanaf dat moment start het herplaatsingsproces en zoeken Schiphol en jij samen naar een passende functie binnen Schiphol.
- **Schiphol:** Schiphol Nederland B.V.
- **Vakbonden:** CNV, FNV, Vereniging Personeel Schiphol.

Hoofdstuk 1 – Reorganisatieproces op hoofdlijnen

In dit hoofdstuk lees je in grote lijnen hoe het reorganisatieproces verloopt. De stappen worden hier kort uitgelegd. In de volgende hoofdstukken staat meer uitleg per onderwerp.

Artikel 1.1 - Gevolgen voor functies

Een reorganisatie kan gevolgen hebben voor je functie. In de volgende situaties kan jouw arbeidsplaats komen te vervallen:

- Jouw hele functie(groep) komt te vervallen.
- Je functie blijft bestaan, maar het aantal arbeidsplaatsen in je functie(groep) wordt kleiner.

Artikel 1.2 – Afspiegelingsbeginsel

Schiphol past bij ontslag wegens bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen de wettelijke regels uit de Ontslagregeling en de UWV-uitvoeringsregels toe.

Artikel 1.3 - Informeren verlies arbeidsplaats

1. Vervalt je functie? Dan verlies je je arbeidsplaats.
2. Als je je arbeidsplaats verliest, word je Herplaatsingskandidaat. Schiphol informeert je hierover in een persoonlijk gesprek. In dat gesprek hoor je ook per welke datum je arbeidsplaats daadwerkelijk vervalt en je Boventallig wordt. Daarna ontvang je hiervan een schriftelijke bevestiging.

Artikel 1.4 - Herplaatsingskandidaat

Vanaf het moment dat Schiphol je informeert dat je arbeidsplaats komt te vervallen, ben je per die datum Herplaatsingskandidaat (zie Hoofdstuk 2 - Proces herplaatsing). Tot de datum waarop je arbeidsplaats daadwerkelijk vervalt en je Boventallig wordt, blijf je je normale werkzaamheden uitvoeren, tenzij Schiphol anders met je afspreekt.

Voorbeeld:

- **1 maart:** Schiphol informeert je dat je functie per 1 juli komt te vervallen. Vanaf 1 maart ben je Herplaatsingskandidaat en start het herplaatsingsproces.
- **1 juli:** Ben je op die datum nog niet herplaatst? Dan ben je per die datum Boventallig.

Artikel 1.5 - Beëindiging dienstverband

Kan je niet herplaatst worden binnen Schiphol? Dan start Schiphol het traject om je arbeidsovereenkomst te beëindigen (zie Hoofdstuk 3 - Beëindiging van het dienstverband). De voorwaarden voor de beëindiging van je dienstverband staan in hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 2 – Proces herplaatsing

Word je Herplaatsingskandidaat? Dan onderzoekt Schiphol samen met jou of je herplaatst kan worden in een passende functie binnen Schiphol. Door de reorganisatie kunnen ook nieuwe functies ontstaan die mogelijk passend zijn. In dit hoofdstuk lees je hoe het herplaatsingsproces verloopt en wat dit betekent voor je arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2.1 – Passende functie

1. Herplaatsing gebeurt in een passende functie. Een passende functie sluit aan bij je opleiding, ervaring en capaciteiten. Ook een functie waarvoor je binnen een redelijke termijn passend kunt worden gemaakt, bijvoorbeeld door scholing, kan passend zijn. Een passende functie moet je accepteren.
2. Een functie is passend als deze maximaal één salarisschaal hoger of lager is dan je huidige functie.
3. De redelijke termijn waarbinnen je passend kunt worden gemaakt voor een passende functie is maximaal 4 maanden.
4. Het doel van Schiphol is intern talent beter benutten, zodat Schiphol minder afhankelijk is van externe instroom. Moet je worden omgeschoold, bijgeschoold of herschoold om de functie goed te kunnen uitvoeren? Dan betaalt Schiphol de noodzakelijke kosten.

Artikel 2.2 – Geschikte functie

1. Schiphol heeft het Internal Mobility Center. Hier kun je terecht met vragen over interne loopbaanmogelijkheden. Ben je Herplaatsingskandidaat? Dan word je actief gewezen op deze optie. Hierbij kijken we naar mogelijke geschikte functies.
2. Een geschikte functie is een functie die je wilt vervullen, maar die niet voldoet aan (alle) criteria van een passende functie, bijvoorbeeld door een afwijkend opleidingsniveau, functieniveau of arbeidsvoorwaarden.
3. Schiphol spant zich in om je, waar mogelijk, een geschikte functie aan te bieden. Dit is afhankelijk van het beschikbare aanbod van geschikte functies. Een geschikte functie hoeft je niet te accepteren.

Artikel 2.3 - Proces herplaatsing, functie vervalt

1. Nadat Schiphol je heeft geïnformeerd dat je arbeidsplaats vervalt, plant Schiphol een herplaatsingsgesprek. Ter voorbereiding op dit gesprek bekijk je de openstaande vacatures binnen Schiphol. Tijdens het herplaatsingsgesprek geef je aan voor welke functies je interesse hebt of voor welke functies je mogelijk geschikt bent. Naar aanleiding van dit gesprek kan er voor jou een afspraak worden ingepland bij het Internal Mobility Center.
2. Schiphol verzamelt de interesses van alle herplaatsingskandidaten en start het sollicitatieproces. Schiphol beoordeelt of een functie passend is voor een medewerker.
3. Zijn er meerdere medewerkers voor wie dezelfde functie passend is? Dan bepaalt Schiphol welke medewerker het beste aansluit bij de functie-eisen. Deze medewerker wordt vervolgens direct geplaatst.
4. Word je niet geplaatst in een functie? Dan ontvang je een schriftelijke toelichting.

Artikel 2.4 – Proces herplaatsing, functie vervalt en taken komen (deels) terug in nieuwe functie

1. Komen taken van je vervallen functie (deels) terug in een nieuwe functie? Dan beoordeelt Schiphol welke medewerkers passend zijn voor deze functie, bijvoorbeeld in een passendheidsgesprek.
2. Zijn er meerdere medewerkers voor wie de nieuwe functie passend is? Dan bepaalt Schiphol op grond van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel welke medewerker direct op de functie wordt geplaatst.

Artikel 2.5 – Herplaatsing algemeen

1. Plaats Schiphol je in een passende of geschikte functie? Dan ontvang je een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing.
2. Is de conclusie dat je niet kan worden herplaatst, dan ontvang je een vaststellingsovereenkomst. Na ondertekening daarvan kan je alsnog tot de einddatum blijven zoeken naar een andere functie binnen Schiphol. Schiphol zorgt ook in deze periode voor een vast intern aanspreekpunt en actieve ondersteuning waar nodig. Schiphol kan je in deze periode ook zelf een passende functie aanbieden.
3. Weiger je de plaatsing in een passende functie? Dan kan dit arbeidsrechtelijke gevolgen hebben. Dit kan bijvoorbeeld worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. In dat geval kun je verwijtbaar werkloos worden en mogelijk je recht op een WW-uitkering verliezen.
4. Vind je dat een aangeboden functie niet passend is? Bespreek dit dan met je leidinggevende en/of de HRBP. Indien jullie er niet uitkomen, dan kun je dit laten beoordelen door de Bezwarencommissie.
5. Bij sollicitaties heb jij als Herplaatsingskandidaat voorrang op kandidaten die geen Herplaatsingskandidaat zijn.

Artikel 2.6 - Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen herplaatsing

1. Word je herplaatst in een passende functie? Dan kan dit gevolgen hebben voor je arbeidsvoorwaarden. De nieuwe functie kan zijn ingedeeld in een andere salarisschaal dan je huidige functie. Bij herplaatsing in een passende functie op grond van dit Sociaal Plan past Schiphol de voorwaarden toe uit regeling D.3 – Regeling Interne Mobiliteit van de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V., zoals deze geldt voor de huidige en toekomstige versies.
2. Word je herplaatst in een geschikte functie? Dan kan dit gevolgen hebben voor je arbeidsvoorwaarden. In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden die horen bij de nieuwe functie.

Hoofdstuk 3 – Beëindiging van het dienstverband

Artikel 3.1 - Proces beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Word je na het moment dat je Boventallig bent niet herplaatst binnen Schiphol? Dan start Schiphol het traject om je arbeidsovereenkomst te beëindigen. Je ontvangt dan een vaststellingsovereenkomst.
2. In de vaststellingsovereenkomst staan de afspraken en voorwaarden waaronder je dienstverband eindigt.
3. Onderteken en retourneer je de vaststellingsovereenkomst binnen 14 kalenderdagen na ontvangst? Dan heb je recht op een tekenbonus van een half bruto basismaandsalaris, exclusief vakantiegeld en emolumenten. Onderteken je de vaststellingsovereenkomst niet binnen 14 kalenderdagen? Dan heb je geen recht op de tekenbonus.
4. Komen we er samen niet uit? Of beroep je je na ondertekening op de wettelijke bedenkttermijn? Dan start Schiphol een procedure bij het UWV om je arbeidsovereenkomst te beëindigen. In dat geval kan Schiphol je vanaf de datum dat je Boventallig bent vragen om tijdelijk passende werkzaamheden te verrichten.
5. Geeft het UWV toestemming om je arbeidsovereenkomst te beëindigen? Dan zegt Schiphol je arbeidsovereenkomst op. In dat geval heb je alleen recht op de Beëindigingsvergoeding en de 4 maanden opzegtermijn. De overige vergoedingen en tegemoetkomingen uit dit Sociaal Plan zijn dan niet van toepassing. Ben je door de UWV-procedure langer in dienst dan de opzegtermijn? Dan wordt de Beëindigingsvergoeding verlaagd met je bruto basismaandsalaris (inclusief vakantiegeld en 13e maand) voor iedere maand dat je langer in dienst bent. Je Beëindigingsvergoeding is in dat geval wel minimaal gelijk aan de wettelijke transitievergoeding.
6. Bij het bepalen van de einddatum van je arbeidsovereenkomst trekt Schiphol de duur van de procedure bij het UWV af van de opzegtermijn. Daarbij blijft altijd minimaal één maand opzegtermijn over.

Hoofdstuk 4 – Voorwaarden beëindiging arbeidsovereenkomst

In dit hoofdstuk lees je onder welke voorwaarden je arbeidsovereenkomst bij Schiphol met wederzijds goedvinden eindigt.

Artikel 4.1 - Vaststellingsovereenkomst

In de vaststellingsovereenkomst staan de afspraken over het einde van je arbeidsovereenkomst bij Schiphol.

Artikel 4.2 - Einddatum

Je arbeidsovereenkomst eindigt vier maanden na de datum dat je Boventallig bent. De opzegtermijn zit hierin verwerkt.

Artikel 4.3 – Vrijstelling van werk

1. Vanaf de datum waarop je Boventallig wordt, hoef je niet meer te werken. Je behoudt wel je bruto basismaandsalaris en vaste emolumenten tot de einddatum.
2. Tijdens de periode van vrijstelling van werk heb je geen recht meer op enige onkostenvergoeding, vergoeding voor woon-werkverkeer en/of een thuiswerkvergoeding.
3. Tijdens de periode van vrijstelling van werk bouw je geen vakantiedagen op.
4. De regels bij ziekte blijven gelden.
5. Na het einde van je arbeidsovereenkomst kun je mogelijk een WW-uitkering aanvragen. Je krijgt alleen een WW-uitkering als je voldoet aan alle voorwaarden die daarvoor gelden. Het UWV beslist hierover. Schiphol heeft geen invloed op deze beslissing.

Artikel 4.4 - Beëindigingsvergoeding

1. Bij het einde van je dienstverband heb je recht op een Beëindigingsvergoeding.
2. De Beëindigingsvergoeding wordt als volgt berekend: de wettelijke transitievergoeding (art. 7:673 BW) x factor 1,65.
3. Voor de wettelijke transitievergoeding, zoals bedoeld in het vorige lid, geldt het maximum zoals opgenomen in artikel 7:673 BW. Daarbij wordt geen rekening gehouden met de uitzondering waarbij de transitievergoeding maximaal één bruto jaarsalaris kan bedragen.
4. De wettelijke transitievergoeding is onderdeel van de Beëindigingsvergoeding. Je hebt daarom nooit recht op zowel een Beëindigingsvergoeding als een wettelijke transitievergoeding.

AOW-gerechtigde leeftijd

- Ben je op de datum dat je Boventallig wordt 66 jaar of ouder? Dan hoef je niet mee te doen aan het herplaatsingsproces uit dit Sociaal Plan. Je arbeidsovereenkomst blijft in stand tot je AOW-gerechtigde leeftijd.
- Ben je op de datum dat je Boventallig wordt nog geen 66 jaar, maar ligt je AOW-gerechtigde leeftijd wel dichtbij? Dan geldt een extra maximum voor de vergoeding. De totale vergoeding mag dan niet hoger zijn dan het bedrag aan bruto basismaandsalaris (inclusief emolumenten) dat je zou hebben ontvangen als je dienstverband was doorgegaan tot je AOW-gerechtigde leeftijd.
- Onder de totale vergoeding vallen:
 - o de Beëindigingsvergoeding; en
 - o een WW-uitkering.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en loopt deze af binnen 4 maanden na de datum waarop je Boventallig bent verklaard? Dan blijft je arbeidsovereenkomst in stand tot je oorspronkelijke einddatum.

- Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Dan is je Beëindigingsvergoeding (inclusief een eventuele tekenbonus) nooit hoger dan het salaris dat je zou hebben ontvangen als je dienstverband was doorgegaan tot de oorspronkelijke einddatum van je arbeidsovereenkomst.
- Schiphol berekent dit op basis van je bruto basismaandsalaris (inclusief emolumenten), over de periode vanaf de datum dat je Boventallig wordt tot de oorspronkelijke einddatum van je arbeidsovereenkomst.

Indiensttreding vóór 1 april 2010 (met uitzondering van niet CAO-gebonden medewerkers (NCM))

- Ben je vóór 1 april 2010 in dienst getreden bij Schiphol? Dan heb je mogelijk rechten opgebouwd op grond van de Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid, zoals genoemd in artikel 3.5 van de CAO.
- In dat geval heb je een keuze: je behoudt je rechten op grond van de bovenwettelijke WW of je kiest voor de Beëindigingsvergoeding.
- Kies je voor de Beëindigingsvergoeding? Dan vervallen je eventuele rechten op grond van de bovenwettelijke WW.

Artikel 4.5 - Loopbaanbegeleidingstraject

De vaststellingsovereenkomst voorziet in een professioneel loopbaanbegeleidingstraject (outplacement) via Future Talent Factory. Dit traject is gericht op het begeleiden van jou naar ander, passend werk binnen of buiten Schiphol. Daarnaast biedt dit traject ondersteuning bij onder meer loopbaanoriëntatie, arbeidsmarktpositionering, sollicitatievaardigheden en het daadwerkelijk vinden van nieuw werk.

Het loopbaanbegeleidingstraject heeft in beginsel een maximale duur van zes (6) maanden. Dit traject wordt zo snel mogelijk opgestart na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. De kosten van dit traject komen volledig voor rekening van Schiphol. Je hebt de mogelijkheid om dit traject te verlengen tot maximaal twaalf (12) maanden.

Met deze opzet combineert Schiphol zorgvuldig werkgeverschap en ondersteuning bij duurzame inzetbaarheid, terwijl jij keuzevrijheid behoudt tussen een korter of uitgebreider begeleidingstraject, afgestemd op je persoonlijke arbeidsmarktpositie.

Artikel 4.6 - Financiële eindafrekening van het dienstverband

1. Bij het einde van je dienstverband maakt Schiphol een financiële eindafrekening. Schiphol betaalt daarbij de bedragen uit waar je nog recht op hebt, zoals:
 - a. het openstaande MyChoice budget;
 - b. het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget; en
 - c. het openstaande saldo vakantiedagen / saldo verlofsparen.
2. Over de periode dat je vrijgesteld bent van werk, bouw je geen vakantiedagen op. Deze worden dus ook niet uitbetaald.
3. De financiële eindafrekening vindt uiterlijk plaats in de maand volgend op de maand van uitdiensttreding.

Artikel 4.7 - Juridische kosten en pensioenadvies

1. Eindigt je arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden? Dan heb je recht op een budget voor juridisch en financieel advies van maximaal € 1.000,- exclusief btw en inclusief kantoorkosten.
2. Wil je pensioenadvies inwinnen? Dan kun je hiervoor je Duurzaam Inzetbaarheidsbudget gebruiken.

Artikel 4.8 - Eerder een andere baan gevonden?

1. Heb je vóór de einddatum een andere baan gevonden of start je als zelfstandige? Dan past Schiphol je einddatum aan naar die eerdere einddatum. Naast de Beëindigingsvergoeding heb je dan recht op een aanvullende vergoeding.
2. Deze aanvullende vergoeding bedraagt 100% van je bruto basismaandsalaris, inclusief vakantietoeslag en exclusief overige emolumenten. Je ontvangt deze aanvullende vergoeding voor iedere volledige maand dat je arbeidsovereenkomst eerder eindigt dan de oorspronkelijke einddatum.

Artikel 4.9 – Wil je liever een latere einddatum?

1. Schiphol hanteert een opzegtermijn van 4 maanden. Je kunt ervoor kiezen om deze termijn te verlengen. Je blijft dan langer in dienst bij Schiphol, maar je hoeft in die extra periode niet te werken.
2. In dat geval wordt het bruto basismaandsalaris (inclusief vakantiegeld en 13e maand) over de periode dat je langer in dienst blijft, in mindering gebracht op je Beëindigingsvergoeding.
3. Je kunt je de opzegtermijn met maximaal 2 maanden verlengen. Dit betekent dat de opzegtermijn maximaal 6 maanden kan bedragen.
4. Heb je potentieel recht op compensatie vanwege het wijzigen van de pensioenregelgeving en ligt je uitdiensttredingsdatum op of voor 1 januari 2027? Dan heb je ongeacht het vorige lid de mogelijkheid om je opzegtermijn te verlengen tot uiterlijk 1 februari 2027.¹
5. Als de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling bij ABP niet plaatsvindt per 1 januari 2027, treedt Schiphol in overleg met de Vakbonden over de gevolgen voor de medewerkers die in aanmerking komen voor de compensatie in het kader van deze overgang.

Artikel 4.10 – Plaatsmakersregeling

1. Als een reorganisatie leidt tot een WMCO-melding (Wet melding collectief ontslag), dit betekent als er meer dan 20 medewerkers boventallig worden, dan wordt deze plaatsmakersregeling actief. Het doel van de regeling is het aantal gedwongen ontslagen bij krimp te beperken.
2. Ben je niet boventallig? Dan kun je 'vrijwillig boventallig' worden als je voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. Er is minimaal 1 medewerker boventallig verklaard in een functie die uitwisselbaar is met jouw functie (zoals vastgesteld bij het afspiegelingsproces).
 - b. Je hebt een brief ontvangen waarin staat dat jij bent geplaatst.
 - c. Je doet binnen 2 weken een schriftelijk verzoek bij je leidinggevende om gebruik te maken van deze plaatsmakersregeling.
 - d. Door jouw verzoek vervalt de boventalligheid van een collega.
 - e. Je bent niet arbeidsongeschikt.
3. Schiphol beslist of jouw verzoek wordt goedgekeurd. Je kunt tegen deze beslissing geen bezwaar of beroep instellen. Het aantal goedgekeurde verzoeken is nooit hoger dan het aantal functies dat verdwijnt.
4. Ben je 60 jaar of ouder? Dan geldt een extra voorwaarde. De Belastingdienst moet vooraf een beschikking afgeven waaruit blijkt dat je Beëindigingsvergoeding niet wordt gezien als een RVU-regeling.
5. Wordt je verzoek toegewezen? Dan word je 'vrijwillig boventallig'. Vervolgens ontvang je een vaststellingsovereenkomst. Hierin staat dat je de Beëindigingsvergoeding ontvangt. Verder geldt de bij CAO overeengekomen opzegtermijn van 2 maanden. De overige faciliteiten en vergoedingen uit dit Sociaal Plan gelden niet voor jou.

¹ Het verlengen van de opzegtermijn kan relevant zijn als je uitdiensttredingsdatum daardoor uitkomt op of na 1 januari 2027. ABP is van plan om per 1 januari 2027 over te gaan naar de vernieuwde pensioenregeling. De datum waarop je uit dienst gaat, kan gevolgen hebben voor je pensioen. Dit is vooral van belang als je tussen de 35 en 68 jaar oud bent. Voor deze groep kan bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel een compensatieregeling gelden, mits je op 31 december 2026 nog pensioen opbouwt bij ABP. Schiphol adviseert je om bij twijfel tijdig informatie in te winnen bij ABP of een onafhankelijk pensioenadviseur voordat je een keuze maakt.

6. Treed je binnen 12 maanden terug in dienst? Dan moet je (een deel van) de Beëindigingsvergoeding terugbetalen. Voor elke maand dat je binnen deze periode opnieuw in dienst bent, betaal je 1/12 van de netto Beëindigingsvergoeding terug. Daarnaast mag je binnen 12 maanden na uitdiensttreding niet als zzp'er voor Schiphol werken.

Artikel 4.11 – Geheimhouding

Je blijft gebonden aan het geheimhoudingsbeding zoals dat is opgenomen in de CAO. Deze verplichting blijft volledig van kracht na het einde van je dienstverband.

Artikel 4.12 – Terugkeerregeling

1. Val je onder dit Sociaal Plan? Dan mag je in de eerste 12 maanden na uitdiensttreding niet als zzp'er voor Schiphol werken.
2. Treed je 6 maanden na je uitdiensttreding onder dit Sociaal Plan opnieuw in dienst bij Schiphol, dan is je oude dienstverband afgewikkeld en vervallen je oude Dienstjaren.
3. Treed je binnen 6 maanden na je uitdiensttreding onder dit Sociaal Plan opnieuw in dienst bij Schiphol, dan tellen je oude Dienstjaren wel mee. Ontvang je daarna opnieuw een beëindigingsvergoeding of transitievergoeding, bijvoorbeeld bij beëindiging via een vaststellingsovereenkomst of na toestemming van het UWV of de rechter? Dan zal Schiphol de eerder door jou ontvangen Beëindigingsvergoeding verrekenen met de nieuwe beëindigingsvergoeding. Dit betekent dat je recht houdt op de transitievergoeding die je opbouwt over de periode nadat je opnieuw in dienst bent getreden.

Artikel 4.13 – Outsourcing

Is Schiphol van plan om een deel van de organisatie te (out)sourcen? Dan overlegt Schiphol hierover met de Vakbonden. Daarbij wordt gekeken naar de gevolgen en compensatie van de nadelen voor de betrokken medewerkers, ongeacht de omvang van de (out)sourcing.

Hoofdstuk 5 – Toetsing en bezwaar

Schiphol stelt een Bezwarencommissie in. De Bezwarencommissie ondersteunt medewerkers tijdens het traject en helpt bij het vinden van passende oplossingen.

Artikel 5.1 - Bezwarencommissie

1. Zolang dit Sociaal Plan geldt, is er een Bezwarencommissie actief. Je kunt de commissie bereiken via bezwarencommissie@schiphol.nl.
2. De Bezwarencommissie bestaat uit:
 - Head of Reward (voorzitter);
 - Één secretaris (zonder stemrecht);
 - Één lid namens de OR;
 - Één lid namens de Vakbonden en
 - Één vierde lid in dienst bij Schiphol Nederland B.V., benoemd door de andere drie leden (niet zijnde de secretaris).

In uitzonderlijke situaties kan een commissielid zich laten vervangen door een plaatsvervanger.

3. Ieder lid van de Bezwarencommissie heeft één stem. Bij gelijke stemmen wordt de zaak voorgelegd aan de Director Human Resources. Deze heeft een doorslaggevende stem.
4. De Bezwarencommissie:
 - a. beoordeelt hoe Schiphol het Sociaal Plan in jouw situatie toepast; en
 - b. adviseert over het toepassen van de hardheidsclausule.
5. Je kunt binnen 14 kalenderdagen bezwaar indienen bij de Bezwarencommissie als:
 - a. je het niet eens bent met het besluit van Schiphol dat een functie voor jou een passende functie is;
 - b. je het niet eens bent met de toepassing van het Sociaal Plan in jouw situatie;
 - c. jij of Schiphol vindt dat jouw situatie toepassing van de hardheidsclausule vraagt.
6. Dien je een bezwaar in op grond van lid 4 onder a of b, dan geldt het volgende:
 - a. het bezwaar wordt schriftelijk en gemotiveerd ingediend. In het bezwaar geef je aan tegen welk besluit je bezwaar maakt en waarom je het daar niet mee eens bent.
 - b. je kunt aangeven dat je mondeling wilt worden gehoord. De Bezwarencommissie kan ook zelf besluiten jou te horen.
 - c. je mag je bij een mondelinge behandeling laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Je moet vooraf melden als dit een jurist/advocaat is.
 - d. Schiphol ontvangt tegelijk een kopie van jouw verzoek.
 - e. de Bezwarencommissie hoort Schiphol en neemt binnen 14 kalenderdagen na ontvangst een gemotiveerde beslissing. Indien nodig kan de commissie een andere termijn vaststellen.
7. Dien je een bezwaar in op grond van lid 4 onder c (hardheidsclausule), dan geldt het volgende:
 - a. jij of Schiphol dient een schriftelijk en gemotiveerd verzoek in bij de Bezwarencommissie. In het verzoek wordt toegelicht waarom toepassing van de hardheidsclausule nodig is.
 - b. de andere partij ontvangt hiervan tegelijk een kopie.
 - c. de andere partij krijgt vanaf dat moment 7 kalenderdagen om schriftelijk of mondeling een zienswijze te geven
 - d. de Bezwarencommissie kan partijen horen als zij dat nodig vindt
 - e. na afloop van de termijn neemt de Bezwarencommissie binnen 14 kalenderdagen een gemotiveerde beslissing. Indien nodig kan de Bezwarencommissie een andere termijn vaststellen.
8. Aan het einde van ieder kalenderjaar stelt de Bezwarencommissie voor Schiphol, de OR en de Vakbonden een beknopte, geanonimiseerde rapportage op. Hierin staat het aantal ingediende bezwaren, het aantal uitgebrachte adviezen en het aantal door de directie overgenomen en afgewezen adviezen.

Hoofdstuk 6 – Slotbepalingen

Artikel 6.1 - Hardheidsclausule

Leidt de toepassing van het Sociaal Plan in jouw situatie tot een onredelijke of onvoorziene uitkomst? Dan kan Schiphol, eventueel na advies van de Bezwarencommissie, in jouw voordeel afwijken van het Sociaal Plan. Bij deze afweging houdt Schiphol rekening met de gevolgen van die afwijking voor andere medewerkers.

Artikel 6.2 - Afwijking Sociaal Plan en tussentijdse wijzigingen

Vinden Schiphol en de Vakbonden samen dat toepassing van dit Sociaal Plan in het algemeen tot onaanvaardbare gevolgen leidt? Of doet zich een situatie voor die niet in dit Sociaal Plan is geregeld? Of is er sprake van tussentijdse wijzigingen in wet- en regelgeving, signalen dat dit Sociaal Plan niet juist wordt uitgevoerd of onvoorziene omstandigheden? Dan gaan Schiphol en de Vakbonden met elkaar in overleg over het aanpassen van de afspraken. In situaties waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, gelden de toepasselijke wet- en regelgeving en de beginselen van redelijkheid en billijkheid.

Aldus getekend te Schiphol op [DATUM].

Schiphol Nederland B.V.

Vereniging Personeel Schiphol

Esmé Valk
CPTO

Arif Gönüllü
Voorzitter

FNV

CNV

Magda Korolczuk
Bestuurder

J. Schot
Bestuurder

