

Sociaal plan PostNL

1 januari 2025 tot en met
31 augustus 2027



Leeswijzer	3
1. Partijen bij dit Sociaal plan	4
2. Uitgangspunten, werkingssfeer en looptijd	5
Artikel 2.1 Uitgangspunten	5
Artikel 2.2 Werkingssfeer	5
Artikel 2.3 Looptijd	6
Artikel 2.4 Vervangende voorziening	6
3. Actieve doorstroom	8
Artikel 3.1 Inleiding	8
Artikel 3.2 Communicatie	8
Artikel 3.3 Doelgroep	8
Artikel 3.4 Activiteiten	9
Artikel 3.5 Financiële stimuleringsmaatregelen	10
Artikel 3.6 Stageperiode	10
4. Reorganisatieproces	12
Artikel 4.1 Aankondiging reorganisatie	12
Artikel 4.2 Plaatsingsprocedure	13
Artikel 4.3 Potentieel geschikt	14
Artikel 4.4 Tijdelijke functie	14
Artikel 4.5 Plaatsing in passende functie	15
Artikel 4.6 Mededeling over compleet	16
Artikel 4.7 Arbeidsongeschikt	16
5. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	17
Artikel 5.1 Vertrek met bemiddeling van werk naar werk	17
Artikel 5.1.1 Bemiddelingsplan	18
Artikel 5.1.2 Bemiddelingsactiviteiten	18
Artikel 5.1.3 Noodzakelijke kosten	19
Artikel 5.1.4 Verplichtingen tijdens het bemiddelingstraject	19
Artikel 5.2 Direct vertrek	21
Artikel 5.3 Beëindiging via het UWV	21
6. Vrijwillige mobiliteitsregelingen	23
Artikel 6.1 Inleiding	23
Artikel 6.2 Doorstroompremie	24
Artikel 6.3 Vrijwillige seniorenregeling	24
Artikel 6.4 Plaatsmakersregeling	25

7. Arbeidsvoorwaarden bij interne (her)plaatsing	27
Artikel 7.1 Overgang naar een andere BV	27
Artikel 7.2 Vacatures en voorrangspositie	27
Artikel 7.3 Arbeidsurenverlies	28
Artikel 7.4 Financiële gevolgen herplaatsing	28
Artikel 7.5 Toelage afbouwregeling t.o.t.....	29
Artikel 7.6 Aanvullende afbouwregeling t.o.t.....	30
Artikel 7.7 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk	30
Artikel 7.8 Verhuizen	31
8. Overige afspraken	32
Artikel 8.1 Hardheidsclausule.....	32
Artikel 8.2 Klachtrechtprocedure niet van toepassing.....	32
Artikel 8.3 Algemene begeleidingscommissie.....	32
Artikel 8.4 Vergoedingen	33
Artikel 8.5 Werkloosheidswetuitkering	33
Artikel 8.6 Nader overleg PostNL en vakorganisaties	33
Artikel 8.7 De rol van de medezeggenschap	34
9. Definities	35

Leeswijzer

In dit [Sociaal plan](#) sta jij als [medewerker](#) centraal. De teksten zijn geschreven vanuit de positie van de medewerker (m/v/x). In dit Sociaal plan wordt de medewerker zoveel als mogelijk aangesproken met je of jij. In hoofdstuk 9 van dit Sociaal plan kun je [alle definities](#) vinden.

Heb je vragen of opmerkingen over dit Sociaal plan? Veel informatie kun je zelf al vinden op Mijn PostNL. Vind je op Mijn PostNL niet wat je zoekt? Neem dan contact op met de [HR Servicedesk](#). Dat kan via het telefoonnummer 088-8684000. Je kunt natuurlijk ook altijd voor vragen contact opnemen met de vertegenwoordiger van jouw vakorganisatie.

1. Partijen bij dit Sociaal plan

De partijen bij dit Sociaal plan zijn:

1. PostNL N.V.

PostNL N.V. vertegenwoordigt de volgende bedrijven:

- Koninklijke PostNL B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Holding B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Pakketten Benelux B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL TGN B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Transport B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Transport Services B.V. te 's-Gravenhage
- G3 Worldwide Mail N.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Real Estate B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Data Solutions B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Customer Excellence B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Cross Border Solutions B.V. te 's-Gravenhage

en

2. de volgende vakorganisaties:

- Bond van Post Personeel, te Tilburg
- CNV , te Utrecht
- FNV, te Utrecht

2. Uitgangspunten, werkingsfeer en looptijd

Artikel 2.1 Uitgangspunten

- a. In dit **Sociaal plan** zijn de sociale, financiële en organisatorische maatregelen opgenomen die de nadelige gevolgen voor jou opvangen als gevolg van aanpassingen in de organisatie van **PostNL**.
- b. In tijden van **reorganisaties** wordt het belang van jouw brede inzetbaarheid extra duidelijk. Maar ook los van reorganisaties is het belangrijk dat jij je blijft ontwikkelen. De baan van vandaag is anders dan de baan van morgen. PostNL is een organisatie die continue in beweging is. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van PostNL en jou om te streven naar behoud van werk.
- c. Met dit nieuwe Sociaal plan willen **partijen** voorkomen dat goede, ervaren **medewerkers** de organisatie van PostNL moeten verlaten. Dit Sociaal plan is er daarom op gericht om doorstroom van medewerkers in krimpende functiegroepen naar duurzame functies binnen PostNL te bevorderen. Bij herplaatsing of andere wijzigingen als gevolg van een reorganisatie biedt dit Sociaal plan maatregelen om de nadelige (financiële) gevolgen van herplaatsing zoveel als mogelijk op te vangen.
- d. In de periode vanaf de aankondiging van de reorganisatie door PostNL tot de ingangsdatum van de reorganisatie motiveert PostNL jou om te solliciteren op functies. Jij kan voor **datum overcompleet** geplaatst worden in een niet gewijzigde c.q. eigen functie, **passende functie** dan wel op vrijwillige basis solliciteren op een (niet) passende functie. Het voor datum overcompleet solliciteren op een functie is aantrekkelijker dan vanaf overcompleet.
- e. Is doorstroom naar een duurzame functie voor jou niet haalbaar of word je onverhoopt overcompleet? Dan biedt dit Sociaal plan (financiële) faciliteiten die jou ondersteunen bij een beëindiging van je arbeidsovereenkomst.
- f. Rechten en verplichtingen op individueel niveau die vanuit het geëindigd Sociaal plan PostNL 2021-2024 (en/of daaraan voorafgaande sociale plannen) verkregen zijn en ook daaraan gekoppelde toezeggingen die door PostNL **schriftelijk** zijn vastgelegd, worden gerespecteerd.

Artikel 2.2 Werkingsfeer

- a) Dit **Sociaal plan** geldt voor jou als je aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - Je wordt geraakt door een **aangekondigde reorganisatie**.
 - Je bent in dienst bij **PostNL**.
 - Je hebt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 - In je arbeidsovereenkomst staat dat de **cao voor PostNL** voor jou geldt.

- b) Dit Sociaal plan geldt in de volgende gevallen niet voor jou:
- Als je een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd.
 - Als je de **AOW-gerechtigde leeftijd** hebt bereikt.
 - Als je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door PostNL om een andere reden dan **reorganisatie**.
- Bijvoorbeeld: als je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omdat je:
- langdurig arbeidsongeschiktheid bent (dat wil zeggen dat je 2 jaar of langer arbeidsongeschikt bent).
 - disfunctioneert.
 - op staande voet wordt ontslagen vanwege een dringende reden.
 - ernstig verwijtbaar hebt gehandeld of hebt nagelaten (artikel 7:669 lid 3 BW).
- Bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst om een andere redenen dan reorganisatie, geldt het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.
- Als in je arbeidsovereenkomst staat dat de cao voor zaterdagbestellers of de cao voor postbezorgers voor jou geldt.

Artikel 2.3 Looptijd

1. Dit **Sociaal plan** geldt van 1 januari 2025 tot en met 31 augustus 2027.
2. Uiterlijk 4 maanden voor het einde van de looptijd van dit Sociaal plan vindt een evaluatie plaats tussen **partijen**. Aan de hand van deze evaluatie bepalen partijen gezamenlijk of dit Sociaal plan (al dan niet in gewijzigde vorm) wordt verlengd.
3. Dit Sociaal plan wordt aangemeld als collectieve arbeidsovereenkomst. Dit Sociaal plan vervangt alle vorige versies van het Sociaal plan PostNL. Nawerking van de vorige versies van dit Sociaal plan PostNL is vanaf het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal plan uitgesloten. Op deze nawerking kan je geen beroep meer doen.
4. Na de looptijd van dit Sociaal plan zal het Sociaal plan niet nawerken. Dit betekent dat je na de looptijd van dit Sociaal plan geen nieuwe rechten kan ontlenen aan dit Sociaal plan. Dit Sociaal plan blijft van toepassing op **reorganisaties** waarvan de adviesaanvraag is ingediend tijdens de looptijd, ook als zij na afloop van de looptijd worden afgewikkeld.

Artikel 2.4 Vervangende voorziening

1. Het totaal aan afspraken tussen **partijen** in dit **Sociaal plan** ten aanzien van de voorzieningen (waaronder de beëindigingsvergoeding, overige vergoedingen, vrijstelling van werkzaamheden zoals op verschillende plaatsen in dit Sociaal plan genoemd en de faciliteiten van de Loopbaancoach), zijn gericht op het beperken van (de duur van) werkloosheid en bieden een redelijke financiële vergoeding indien gedwongen ontslag onvermijdelijk blijkt.

2. Na aanmelding als collectieve arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, wordt dit Sociaal plan beschouwd als een collectieve arbeidsovereenkomst waarin een **vervangende voorziening** is opgenomen in de zin van artikel 7:673b BW. De vervangende voorziening komt hiermee in de plaats van de wettelijke **transitievergoeding** in de zin van artikel 7:673 BW. Dit betekent dat je alleen aanspraak maakt op de voorzieningen in dit Sociaal plan en dat je in aanvulling daarop niet ook nog aanspraak maakt op een wettelijke transitievergoeding. Cumulatie van de voorzieningen in dit Sociaal plan en de wettelijke transitievergoeding is dus uitgesloten.

3. Actieve doorstroom

Artikel 3.1 Inleiding

Het interne beleid binnen PostNL is erop gericht om medewerkers te behouden voor de organisatie en intern te laten doorstromen naar duurzame functies. PostNL is een organisatie die continue in beweging is. De post- en pakkettensector gaat door een veranderingsproces. De aanhoudende daling van het postvolume, de sterke(re) groei in de pakkettensector en de toenemende digitalisering, maken dat PostNL haar organisatie steeds moet aanpassen en optimaliseren om de favoriete bezorger te blijven. Dit leidt ertoe dat functies kunnen wijzigen of verdwijnen, maar ook dat er nieuwe duurzame functies ontstaan. PostNL wil voorkomen dat goede, ervaren medewerkers de organisatie moeten verlaten. Om die reden spant PostNL zich tot het uiterste in om medewerkers in krimpende functies te begeleiden naar duurzame functies binnen de organisatie van PostNL. De diversiteit aan mogelijkheden en maatregelen voor doorstroom naar duurzame functies, is door het UWV beoordeeld als een employabilitybeleid in de zin van artikel 15 lid 3 Ontslagregeling. Dit employabilitybeleid wordt met dit Sociaal plan verder verstevigd en uitgebreid onder de noemer: “Actieve doorstroom”.

Artikel 3.2 Communicatie

1. partijen vinden het van belang dat medewerkers vroegtijdig inzicht wordt gegeven in de ontwikkelingen die er binnen de organisatie gaan spelen en impact hebben op hun functie en/of werkzekerheid.
2. In het kader van actieve doorstroom informeert PostNL medewerkers met intensievere communicatie en helpt medewerkers op weg bij mogelijk te ondernemen activiteiten met behulp van de Loopbaancoach. Dit creëert (meer) bewustzijn en stimuleert medewerkers na te denken over hun toekomst.
3. Binnen de doelgroep waar veranderingen worden verwacht met gevolgen voor de werkgelegenheid kan PostNL activiteiten (artikel 3.4 van dit Sociaal plan) en/of financiële stimuleringsmaatregelen (artikel 3.5 lid 2 van dit Sociaal plan) inzetten die ten goede komen aan de inzetbaarheid en baankansen van medewerkers. Ook als nog niet een reorganisatie is aangekondigd. Doel hiervan is dat medewerkers in beweging komen en worden gestimuleerd om te solliciteren op – en door te stromen naar – duurzame functies en daarmee werkzaam te blijven binnen de organisatie van PostNL. Dit om te voorkomen dat deze medewerkers op den duur in verband met een reorganisatie moeten uitstromen.

Artikel 3.3 Doelgroep

1. Als PostNL activiteiten en/of financiële stimuleringsmaatregelen inzet in het kader van actieve doorstroom, informeert zij hierover eerst de medezeggenschap. PostNL communiceert schriftelijk welke activiteiten en/of financiële stimuleringsmaatregelen worden opgezet en onder welke voorwaarden. PostNL geeft daarbij aan:
 - a. De doelgroep die gebruik kan maken van de activiteiten en financiële

stimuleringsmaatregelen. De doelgroep wordt zo specifiek mogelijk bepaald en bestaat uit **medewerkers** waarvan hun functie onderhevig is aan toekomstige ingrijpende veranderingen en/of krimp. De aangewezen groep(en) medewerkers moeten duidelijk afgebakend zijn (bijvoorbeeld op basis van functie, afdeling, team, geografische spreiding). De verwachting is daarbij dat een (groot) aantal van de medewerkers overcompleet kan worden. De aangewezen groep(en) medewerkers is (zijn) nog niet overcompleet en er is nog geen sprake van een (afgerond) adviestraject met de medezeggenschap.

- b. Welke activiteiten aangeboden worden en gedurende welke periode (zie verder **artikel 3.4** van dit **Sociaal plan**).
 - c. Welke stimuleringsmaatregelen openstaan en gedurende welke periode (zie verder **artikel 3.5** lid 2 van dit Sociaal plan).
2. De medezeggenschap kan ook een voorstel doen om bepaalde activiteiten en/of stimuleringsmaatregelen open te stellen voor een specifieke doelgroep. Als PostNL een verzoek van de medezeggenschap hieromtrent niet overneemt, moet PostNL dit schriftelijk beargumenteren binnen een redelijke termijn.
 3. De medezeggenschap en **vakorganisaties** worden periodiek geïnformeerd over de voortgang van actieve doorstroom.

Artikel 3.4 Activiteiten

1. Als jij gericht wilt werken aan je eigen inzetbaarheid en 'in beweging' wilt komen, kun jij je aanmelden bij de Loopbaancoach voor een individueel intakegesprek. De Loopbaancoach informeert jou dan over de mogelijkheden voor doorstroom naar duurzame functies binnen de organisatie van **PostNL** en de faciliteiten die PostNL hierbij biedt.
2. De activiteiten die PostNL aanbiedt worden constant aangepast aan de behoefte en de aard van de duurzame functies, maar omvatten onder andere de volgende faciliteiten:
 - a. Loopbaanscan – ondersteuning bij heroriëntatie op je loopbaan. Door middel van een persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies (reeks van drie gesprekken) wordt onderzocht op welke manier de inzetbaarheid van de **medewerker** vergroot kan worden en waar doorstroommogelijkheden liggen.
 - b. Opleidingsadvies – als de loopbaanscan een opleiding aanbeveelt ten behoeve van doorstroom naar een duurzame functie binnen PostNL. De Loopbaancoach bespreekt met de medewerker welke opleiding gefaciliteerd wordt door PostNL. Hierbij is de **Concernregeling opleidingsfaciliteiten** leidend.
 - c. Sollicitatiebegeleiding – gericht op LinkedIn, solliciteren en netwerken om de arbeidsmarktpositie van de medewerker te versterken.
 - d. Stage – van maximaal 8 weken in een duurzame functie. In deze periode kan zowel de medewerker als PostNL vaststellen of er een match is. De stageperiode vindt plaats op basis van in- en uitleen. Dit betekent dat de medewerker zijn eigen functie behoudt en in dienst blijft bij zijn huidige **werkgever**, maar uitgeleend wordt aan een andere afdeling of andere werkgever waar de stage plaatsvindt. Er wijzigt voor de

medewerker niets en hij behoudt zijn arbeidsvoorwaarden. Meer informatie over de stageperiode vind je in [artikel 3.6](#) van dit [Sociaal plan](#).

- e. Financieel advies – waarbij de medewerker inzicht krijgt hoe eventuele financiële middelen uit dit Sociaal plan, in relatie tot zijn persoonlijke situatie, zo goed mogelijk aangewend kunnen worden. Dit kan eenmalig gedurende de looptijd van dit Sociaal plan. PostNL vergoedt de kosten voor het advies tot maximaal € 580,- (excl. BTW). De medewerker heeft hierbij de keuze uit drie onafhankelijke en gespecialiseerde financieel adviesbureaus: Altersum, AON of De Regt. Er kan opnieuw financieel advies gevraagd worden als er sprake is van veranderde (persoonlijke) omstandigheden die de financiële situatie van de medewerker hebben gewijzigd. In dat geval vergoedt PostNL de kosten van dit nieuwe financieel advies wederom tot maximaal € 580,- (excl. BTW). Informatie die jij ontvangt in het kader van het financieel advies wordt niet gedeeld met PostNL.
3. Als de activiteiten tijdens jouw werktijd plaatsvinden, word jij vrijgemaakt en hoef jij deze tijd niet in te halen. De kosten van de door de Loopbaancoach geboden ondersteuning en activiteiten komen voor rekening van PostNL en worden niet in mindering gebracht op jouw eventueel toekomstige [transitievergoeding](#) en/of beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal plan.

Artikel 3.5 Financiële stimuleringsmaatregelen

1. Indien [medewerkers](#) doorstromen naar een functie binnen [PostNL](#), gelden de salarisconsequenties en arbeidsvoorwaarden, zoals beschreven in [Hoofdstuk 7](#) (Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing) van dit [Sociaal plan](#).
2. PostNL kan in het kader van actieve doorstroom besluiten om een of meerdere van de volgende vrijwillige mobiliteitsregelingen artikelen uit [Hoofdstuk 6](#) van dit Sociaal plan open te stellen:
 - a. Doorstroompremie ([artikel 6.2](#) van dit Sociaal plan)
 - b. Vrijwillige seniorenregeling ([artikel 6.3](#) van dit Sociaal plan)

Als PostNL besluit om (een of meer regelingen uit) Hoofdstuk 6 (Vrijwillige mobiliteitsregelingen) open te stellen geeft zij hierbij aan welke functiegroepen hiervan gebruik kunnen maken en onder welke voorwaarden. [Artikel 6.1](#) van dit Sociaal plan is hierbij van toepassing. PostNL deelt dit besluit [schriftelijk](#) mee aan de [medezeggenschap](#), [vakorganisaties](#) en de medewerkers.

3. In afwijking van lid 2 van dit artikel en artikel 6.1 en artikel 6.2 van dit Sociaal plan, staat de doorstroompremie gedurende de looptijd van dit Sociaal plan open voor alle medewerkers in de functiegroep postbode die doorstromen naar een duurzame functie.

Artikel 3.6 Stageperiode

[Partijen](#) erkennen het belang van interne doorstroom, maar onderkennen ook dat voor [medewerkers](#) de drempel hoog kan zijn om deze stap te zetten vanuit hun vertrouwde functie. Daarom stelt [PostNL](#) medewerkers in de doelgroep van actieve doorstroom die daarvoor

belangstelling hebben in de gelegenheid om een stageperiode (van maximaal 8 weken) in ieder geval te doorlopen in een duurzame functie (in aanvulling op [artikel 3.4 lid 2 sub d](#)). PostNL spant zich in om de medewerkers een warm welkom te geven door o.a. begeleiding en opleiding. Op deze wijze geeft PostNL alle medewerkers een eerlijke kans om een goed beeld te vormen van de nieuwe functie en deze te ervaren in de dagelijkse praktijk. Dit draagt bij aan een optimaal en succesvol doorstroomresultaat.

Bij een succesvolle stageperiode vanuit beide partijen, wordt de medewerker geplaatst op een vacature indien deze beschikbaar is. Indien niet direct een vacature beschikbaar is komt de medewerker op een wachtlijst en wordt geplaatst op een vacature wanneer deze beschikbaar komt. PostNL creëert hierbij gelijke kansen voor alle medewerkers, ongeacht leeftijd, geslacht, religie etc. PostNL spant zich tot het uiterste in om de medewerker een vacature aan te bieden die voldoet aan zijn wensen. Ter vergroting van de slagingskans wordt hierbij echter ook flexibiliteit van de medewerker verwacht. Mocht PostNL na de stageperiode van mening zijn dat er sprake is van een mismatch en de medewerker niet geschikt is voor de betreffende functie, dan motiveert zij dit [schriftelijk](#) aan de medewerker.

4. Reorganisatieproces

Artikel 4.1 Aankondiging reorganisatie

1. Als PostNL het voornemen heeft om een **reorganisatie** door te voeren, waarover de **medezeggenschap** zijn advies moet uitbrengen, dan vraagt PostNL tijdig om een advies.
2. Op het moment dat PostNL daadwerkelijk een adviesaanvraag bij de medezeggenschap heeft ingediend vindt zo snel mogelijk daarna de **aankondiging reorganisatie** plaats. PostNL streeft ernaar om de aankondiging reorganisatie minimaal 26 weken voor de beoogde **ingangsdatum van de nieuwe organisatie** te doen. Nadat de medezeggenschap zijn advies heeft uitgebracht, neemt PostNL een definitief besluit over de reorganisatie.
3. In de periode vanaf de aankondiging van de reorganisatie stimuleert PostNL jou om je loopbaankansen te vergroten en proactief te solliciteren op een functie binnen de organisatie. PostNL vindt het belangrijk dat je werkt aan je brede inzetbaarheid binnen de organisatie van PostNL om werkloosheid te voorkomen. PostNL faciliteert jou hierbij door het aanbieden van de volgende faciliteiten:
 - a) Loopbaanscan – ondersteuning bij heroriëntatie op je loopbaan. Door middel van een persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies (reeks van drie gesprekken) wordt onderzocht op welke manier jouw inzetbaarheid vergroot kan worden en waar doorstroommogelijkheden liggen.
 - b) Opleidingsadvies – als de loopbaanscan een opleiding aanbeveelt ten behoeve van doorstroom naar een duurzame functie bespreekt de Loopbaancoach met jou welke opleiding gefaciliteerd wordt door PostNL. Hierbij is de **Concernregeling opleidingsfaciliteiten** leidend.
 - c) Sollicitatiebegeleiding – gericht op LinkedIn, solliciteren en netwerken om jouw arbeidsmarktpositie te versterken.
 - d) Stage – van maximaal 8 weken in een duurzame functie. In deze periode kan zowel jij als PostNL vaststellen of er een match is. De stageperiode vindt plaats op basis van in- en uitleen. Dit betekent dat jij je eigen functie behoudt en in dienst blijft bij je huidige **werkgever**, maar uitgeleend wordt aan een andere afdeling of andere werkgever waar de stage plaatsvindt. Er wijzigt voor jou niets en je behoudt jouw arbeidsvoorwaarden. Als PostNL deze faciliteit heeft opgezet, vind je meer informatie over de stageperiode in **artikel 3.6** van dit **Sociaal plan**.
 - e) Financieel advies – waarbij jij inzicht krijgt over hoe je eventuele financiële middelen uit dit Sociaal plan in relatie tot je persoonlijke situatie, zo goed mogelijk kunt inzetten. Dit kan eenmalig gedurende de looptijd van dit Sociaal plan. PostNL vergoedt de kosten voor het advies tot maximaal € 580,- (excl. BTW). Je hebt hierbij de keuze uit drie onafhankelijke en gespecialiseerde financieel adviesbureaus: Altersum, AON of De Regt. Er kan opnieuw financieel advies gevraagd worden als er sprake is van veranderde (persoonlijke) omstandigheden die jouw financiële situatie hebben gewijzigd. In dat geval vergoedt PostNL de kosten van dit nieuwe financieel advies wederom tot maximaal € 580,- (excl. BTW). Informatie die jij ontvangt in het kader van het financieel advies wordt niet gedeeld met PostNL.

4. Als de activiteiten tijdens jouw werktijd plaatsvinden, word je vrijgemaakt en hoef je deze tijd niet in te halen. De kosten van de door de Loopbaancoach geboden ondersteuning en activiteiten komen voor rekening van PostNL en worden niet in mindering gebracht op een eventueel toekomstige [transitievergoeding](#) en/of beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal plan.

Artikel 4.2 Plaatsingsprocedure

1. In de [aankondiging reorganisatie](#) word je geïnformeerd over de reorganisatie en wat de impact daarvan is voor jouw functie. Hierbij kan sprake zijn van (een combinatie van) de volgende situaties:
 - a. Je functie wijzigt niet of niet ingrijpend

Als je functie niet (ingrijpend) wijzigt, word je in principe geplaatst op de (nieuwe) functie. Wel kunnen je functienaam en arbeidsvoorwaarden wijzigen.

Wijzigt je functie niet (ingrijpend), maar zijn er minder formatieplaatsen in de (nieuwe) functie? Dan wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel uit de [Ontslagregeling](#) bepaald of je geplaatst wordt.
 - b. Je functie vervalt, bijvoorbeeld door het beëindigen van bepaalde werkzaamheden of door het ingrijpend wijzigen van je functie.

Als je functie vervalt, vindt er een sollicitatieprocedure plaats om te onderzoeken wie op de beschikbare [passende functies](#) binnen de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Het kan voorkomen dat je niet direct geschikt bent voor de functie, maar binnen zes maanden wel geschikt kan worden gemaakt, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding. In dat geval word je geplaatst als 'potentieel geschikt' (zie [artikel 4.3](#) van dit [Sociaal plan](#)).
 - c. De plaats van tewerkstelling van je functie wijzigt.

Als de reorganisatie leidt tot een wijziging van je [plaats van tewerkstelling](#), volg je in principe je functie. Je kan dit alleen weigeren als je enkele reistijd woon-werkverkeer naar de nieuwe plaats van tewerkstelling meer bedraagt dan:

 - 1,5 uur bij meer dan 5 contracturen per dag, of
 - maximaal 1 uur bij 5 of minder contracturen per dag.

Als je reistijd in je huidige functie langer is dan de hierboven genoemde reistijd, dan geldt deze reistijd als maximum. Het vaststellen van je enkele reistijd woon-werkverkeer naar de nieuwe plaats van tewerkstelling vindt plaats op basis van jouw werkdag in de werkweek waarin je de minste uren verricht. De enkele reistijd woon-werk wordt berekend op basis van jouw gebruikelijke wijze van reizen met een door [partijen](#) overeengekomen routeplanner op basis van de kortste route.
2. Word je geplaatst in een (passende) functie? Dan word je hiervan [schriftelijk](#) op de hoogte gesteld door middel van een plaatsingsbrief. In de plaatsingsbrief staan de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van jouw plaatsing in deze (passende) functie. Ook word je in de plaatsingsbrief geïnformeerd over de mogelijkheid bezwaar in te dienen bij de Commissie Hardheidsclausule.

3. Ben je in het kader van de plaatsingsprocedure niet geplaatst in een (passende) functie? Dan kijkt PostNL samen met jou naar andere beschikbare **passende functies** binnen de organisatie van PostNL. Bij een positieve match op een passende functie word je door PostNL geplaatst in deze functie. Zijn er meerdere kandidaten voor deze functie dan geldt de selectievolgorde op basis van de **Concernregeling vacaturevoorziening**. Wanneer er geen passende functie beschikbaar is, kan je een niet passende functie worden aangeboden. Je bent niet verplicht om een niet passende functie te accepteren.
4. Bij de plaatsing in een (niet) passende functie gelden de salarisconsequenties en arbeidsvoorwaarden, zoals beschreven in **Hoofdstuk 7** van dit Sociaal plan.

Artikel 4.3 Potentieel geschikt

1. Het kan voorkomen dat je niet direct geschikt bent voor de (passende) functie, maar binnen zes maanden wel geschikt kan worden, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding en/of training. In dat geval word je geplaatst als 'potentieel geschikt'.
2. Word je geplaatst op een (passende) functie als 'potentieel geschikt'? Dan word je tijdelijk voor de duur van maximaal zes maanden in de (passende) functie geplaatst. Samen met je leidinggevende maak je afspraken over je ontwikkeling die nodig is om definitief geschikt te worden voor de (passende) functie.
3. Gedurende de periode van maximaal zes maanden blijven je arbeidsvoorwaarden ongewijzigd, ongeacht het **functieniveau** van de (passende) functie.
4. Indien je tijdens de afgesproken termijn van maximaal zes maanden je ontwikkelt zoals is afgesproken, dan zet PostNL je tijdelijke plaatsing om in een definitieve plaatsing. Vanaf dat moment gelden de salarisconsequenties en arbeidsvoorwaarden, zoals beschreven in **Hoofdstuk 7** van dit **Sociaal plan**.
5. Lukt het niet om de afgesproken ontwikkeling te laten zien gedurende de afgesproken termijn van maximaal zes maanden, dan verklaart PostNL je alsnog overcompleet aan het einde van de afgesproken termijn of tussentijds wanneer al eerder duidelijk is dat het niet lukt om de afgesproken ontwikkeling te laten zien. De resterende termijnen op grond van dit Sociaal plan beginnen vanaf dat moment weer te lopen.
6. Is er een verschil van inzicht over de mate van geschiktheid? Dan kan je **schriftelijk** bezwaar maken. Als PostNL jouw bezwaar niet gegrond vindt, wordt jouw bezwaar door PostNL ter toetsing voorgelegd aan de **Commissie Hardheidsclausule**. **Artikel 8.1** van dit Sociaal plan is dan van toepassing.
7. Je ontvangt een schriftelijke bevestiging per welke datum je definitief geplaatst bent of per welke datum je overcompleet wordt.

Artikel 4.4 Tijdelijke functie

1. Word je tijdelijk geplaatst in een (passende) functie? Dan worden de (resterende) termijnen op grond van dit **Sociaal plan** opgeschort met de duur van je tijdelijke plaatsing.

2. Plaatsing in dezelfde tijdelijke functie mag nooit langer duren dan 12 kalendermaanden. En in totaal mag je niet langer dan 18 maanden achtereenvolgend in verschillende tijdelijke functies geplaatst worden. Word je geplaatst in een tijdelijke functie van langer dan 12 kalendermaanden? Dan is sprake van een definitieve plaatsing en vervalt je status overcompleteet. Ben je geplaatst in een tijdelijke functie van minder dan 12 kalendermaanden, maar wordt deze tijdelijke plaatsing in dezelfde functie verlengd waardoor de termijn van 12 kalendermaanden wordt overschreden? Of wordt de tijdelijke plaatsing in een andere tijdelijke functie verlengd waardoor de termijn van 18 kalendermaanden wordt overschreden? Dan is er vanaf het moment van verlenging sprake van een definitieve plaatsing en vervalt je status overcompleteet.
3. Gedurende de periode van je tijdelijke plaatsing blijven je arbeidsvoorwaarden ongewijzigd, ongeacht het **functieniveau** van de tijdelijke functie. Word je definitief geplaatst, zoals beschreven in lid 2 van dit artikel? Dan gelden vanaf dat moment de salarisconsequenties en arbeidsvoorwaarden, zoals beschreven in **Hoofdstuk 7** van dit Sociaal plan.

Artikel 4.5 Plaatsing in passende functie

1. Word je geplaatst in je eigen, een uitwisselbare of een **passende functie**? Dan moet je deze plaatsing accepteren. Ben je van mening dat een aangeboden functie niet passend is? Of dat van jou niet gevraagd kan worden om de aangeboden functie te gaan vervullen? Dan kan je **schriftelijk** bezwaar maken. Als **PostNL** jouw bezwaar niet gegrond vindt, wordt jouw bezwaar ter toetsing voorgelegd aan de **Commissie Hardheidsclausule**. **Artikel 8.1** van dit **Sociaal plan** is dan van toepassing. In jouw bezwaar moet je duidelijk aangeven waarom je van mening bent dat de aangeboden functie niet passend is of waarom van jou niet gevraagd kan worden om de aangeboden functie te gaan vervullen.
2. Als de Commissie Hardheidsclausule van oordeel is dat de aangeboden functie niet passend is en/of jouw bezwaar om andere redenen terecht is, dan verklaart de Commissie Hardheidsclausule jouw bezwaar gegrond. Je hoeft de aangeboden functie dan niet te accepteren en je behoudt jouw aanspraken op grond van dit Sociaal plan.
3. Als de Commissie Hardheidsclausule van oordeel is dat de aangeboden functie passend is en/of jouw bezwaar om andere redenen niet terecht is, dan verklaart de Commissie Hardheidsclausule jouw bezwaar ongegrond. Je krijgt dan nogmaals de kans de aangeboden functie te accepteren binnen 2 werkdagen nadat je door **PostNL** over het oordeel van de Commissie Hardheidsclausule bent geïnformeerd. Blijf je de aangeboden functie weigeren? Dan wordt dit door **partijen** aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. Je hebt dan geen verdere aanspraken op grond van dit Sociaal plan en je hebt dan geen recht op de **vervangende voorziening** uit dit Sociaal plan, een (wettelijke) **transitievergoeding** en/of enig andere vergoeding van welke aard dan ook. **PostNL** gaat in dit geval direct over tot het beëindigen van jouw arbeidsovereenkomst.

Artikel 4.6 Mededeling overcompleteet

1. Je wordt overcompleteet als je niet geplaatst bent in de plaatsingsprocedure en er geen **passende functie** beschikbaar is die je kan vervullen binnen de organisatie van PostNL.
2. Je ontvangt uiterlijk 6 weken voor de **ingangsdatum van de nieuwe organisatie schriftelijk** de Mededeling overcompleteet. De datum waarop je overcompleteet wordt is (in beginsel) gelijk aan de ingangsdatum van de nieuwe organisatie.

Artikel 4.7 Arbeidsongeschikt

1. Ben je arbeidsongeschikt? En vindt er een **reorganisatie** plaats? Dan word je wel meegenomen in de plaatsingsprocedure (zoals beschreven in **artikel 4.2** van dit **Sociaal plan**).
2. Ben je op het moment van de schriftelijke Mededeling overcompleteet als bedoeld in **artikel 4.6** van dit Sociaal plan arbeidsongeschikt en ben je nog niet hersteld op de **ingangsdatum van de nieuwe organisatie**? Dan word je nog niet overcompleteet op de ingangsdatum van de nieuwe organisatie. PostNL zal zich blijven inspannen voor je re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter. Herstel je vervolgens binnen de periode van de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid? Dan word je (in beginsel) alsnog 6 weken na de datum dat je weer volledig hersteld bent overcompleteet. De bepalingen van dit Sociaal plan zijn vanaf dat moment onverkort op je van toepassing.
3. Ben je met zwangerschaps- of bevallingsverlof op het moment van de schriftelijke Mededeling overcompleteet als bedoeld in artikel 4.6 van dit Sociaal plan? Dan word je nog niet overcompleteet op de ingangsdatum van de nieuwe organisatie. In plaats daarvan word je (in beginsel) 6 weken en 1 dag na afloop van je bevallingsverlof alsnog overcompleteet. Vanaf dat moment zijn de bepalingen van dit Sociaal plan onverkort op je van toepassing. Ben je als gevolg van je zwangerschap en/of bevalling na afloop van voornoemde 6 weken na je bevallingsverlof (nog) arbeidsongeschikt? Dan word je in afwijking van voornoemde zinnen na afloop van voornoemde 6 weken en 1 dag na je bevallingsverlof nog niet overcompleteet. PostNL zal zich dan inspannen voor je re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter. Herstel je vervolgens binnen een periode van de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid? Dan word je (in beginsel) alsnog 6 weken na de datum dat je weer volledig hersteld bent overcompleteet. De bepalingen van dit Sociaal plan zijn vanaf dat moment onverkort op je van toepassing.

5. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 5.1 Vertrek met bemiddeling van werk naar werk

1. Heb je de mededeling overcompleet ontvangen? Dan heb je recht op een bemiddelingsperiode waarin je begeleid wordt door de Loopbaancoach bij het zoeken naar ander werk binnen of buiten **PostNL**. Je blijft in dienst van PostNL en je bent vrijgesteld van het verrichten van werk. Gedurende de bemiddelingsperiode wordt het voor jou geldende bruto **maandinkomen** doorbetaald en blijven de arbeidsvoorwaarden op grond van de **cao voor PostNL** van toepassing. Op deze wijze kan je je volledig richten op het vinden van ander werk. Wil je geen gebruik maken van de bemiddelingsperiode van werk naar werk? Bijvoorbeeld omdat je al zicht hebt op ander werk? Dan kun je gebruik maken van de regeling direct vertrek. Meer informatie hierover vind je in **artikel 5.2** van dit **Sociaal plan**.
2. De bemiddelingsperiode start op de **datum overcompleet**. Deze datum kun je vinden in de mededeling overcompleet (**artikel 4.6** lid 2 van dit Sociaal plan). De duur van de bemiddelingsperiode is afhankelijk van de duur van je arbeidsovereenkomst met PostNL, maar eindigt in ieder geval op de laatste dag van de kalendermaand waarin je de voor jou geldende **AOW-gerechtigde leeftijd** bereikt. De duur van de bemiddelingsperiode is in onderstaande tabel weergegeven:

Duur van de arbeidsovereenkomst	Duur bemiddelingsperiode
Korter dan 5 jaar	2 maanden
5 jaar of langer en korter dan 15 jaar	4 maanden
15 jaar of langer	7 maanden

3. Jouw arbeidsovereenkomst met PostNL eindigt op basis van een **beëindigingsovereenkomst** met wederzijds goedvinden op de laatste kalenderdag van de voor jou geldende bemiddelingsperiode. In de beëindigingsovereenkomst wordt opgenomen dat de beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst met PostNL plaatsvindt op initiatief van PostNL wegens bedrijfseconomische redenen. PostNL stuurt jou de beëindigingsovereenkomst na de mededeling overcompleet zo spoedig mogelijk toe. Je moet uiterlijk 2 weken voor **datum overcompleet** de beëindigingsovereenkomst ondertekenen.
4. Na de einddatum ontvang je een beëindigingsvergoeding die bestaat uit:
 - a. de **transitievergoeding** vermenigvuldigd met een factor die afhankelijk is van de duur van jouw arbeidsovereenkomst met PostNL:
 - factor 1 bij een duur tot 10 jaar;
 - factor 1.2 bij een duur van 10 jaar en langer
 - b. verhoogd met een vergoeding ineens ter hoogte van € 1.650,- bruto bij een **voltijdarbeidsduur**. Werk je **deeltijd**? Dan wordt de vergoeding van € 1.650,- bruto naar evenredigheid van je arbeidsduur toegekend.

5. Word je gedurende de bemiddelingsperiode herplaatst binnen de organisatie van PostNL? Dan vervalt de beëindigingsovereenkomst en blijf je in dienst bij PostNL.

Artikel 5.1.1 Bemiddelingsplan

1. Een bemiddelingstraject is maatwerk en afhankelijk van jouw situatie en jouw eventuele wensen ten aanzien van je loopbaan. Bij de start van de bemiddelingsperiode wordt daarom tussen jou en PostNL een bemiddelingsplan opgesteld. In het bemiddelingsplan wordt onder andere vastgelegd welke begeleiding wordt geboden, hoe lang de begeleiding duurt, wat de frequentie van de voortgangsgesprekken is en wat in redelijkheid verwacht mag worden van jou en PostNL.
2. Word je het met PostNL niet eens over de inhoud van het bemiddelingsplan? Dan kan je bezwaar maken bij de Commissie Hardheidsclausule. Hierbij is Artikel 8.1 van dit Sociaal plan van toepassing.

De Commissie Hardheidsclausule toetst vervolgens of het bemiddelingsplan aanpassing behoeft en geeft hiertoe bindend advies aan PostNL. Na het verstrijken van de bezwaartermijn is het bemiddelingsplan definitief en vervalt je recht om nog een beroep te doen op wijziging van de inhoud van het bemiddelingsplan.

Artikel 5.1.2 Bemiddelingsactiviteiten

1. De activiteiten en faciliteiten die in het kader van dit Sociaal plan worden geboden zijn erop gericht om jouw inzetbaarheid te vergroten zodat jij optimaal begeleid kan worden van werk naar werk. Dit kan gaan om zowel werk binnen de organisatie van PostNL als werk bij een andere werkgever.
2. De volgende activiteiten en faciliteiten worden jou aangeboden:
 - a. Individuele begeleiding Loopbaancoach – je start met een individueel intakegesprek waarin wordt geïnventariseerd wat je behoefte en wensen zijn, er wordt een bemiddelingsplan opgesteld (zie artikel 5.1.1) en een job alert aangemaakt. Je hebt regelmatig voortgangsgesprekken waarin de interne en externe mogelijkheden op een functie worden besproken en je krijgt praktische hulp bij het opstellen van je CV en sollicitatieactiviteiten.
 - b. Sollicitatiebegeleiding – je wordt ondersteund door een Loopbaancoach in het bepalen waar je arbeidsmarktkansen liggen en wat nodig is om succesvol te zijn bij het solliciteren.
 - c. Opleidingsbudget – van maximaal € 2.750,- (excl. BTW) waarvan je, in overleg met je mobiliteitsadviseur, gebruik kunt maken als het een noodzakelijke opleiding betreft. De opleidingsaanvraag wordt op arbeidsmarktrelevantie en haalbaarheid beoordeeld door de Loopbaancoach. Een aanvraag moet zijn ingediend en akkoord zijn bevonden vóór de einddatum van je arbeidsovereenkomst.
 - d. Stage en detachering – waarmee je in de praktijk kunt kennismaken met een andere functie binnen de organisatie van PostNL (stage) of een baan bij een andere werkgever (detachering). De stage kan variëren in duur van één dag tot maximaal twee maanden. Als voorloper op een contract bij een externe werkgever kan zo nodig

gebruik gemaakt worden van een detachingsperiode van maximaal 3 maanden. Gedurende de stage- en detachingsperiode blijf je in dienst van PostNL en behoud je jouw arbeidsvoorwaarden op grond van de [cao voor PostNL](#).

- e. Assessments – waardoor je inzicht krijgt in de ontwikkelbare talenten waarover je beschikt. Assessments kunnen bijvoorbeeld worden ingezet op het gebied van competenties, niveaubepaling, persoonlijkheidstest, beroepskeuzetest, etc.
- f. Workshops & webinars – om je voor te bereiden op de eventuele (interne) sollicitatieprocedure.
- g. Financieel advies – over hoe je eventuele financiële middelen voortvloeiend uit dit Sociaal plan, zo goed mogelijk kunt aanwenden. Dit kan eenmalig gedurende de looptijd van dit Sociaal plan. PostNL vergoedt de kosten voor het advies tot maximaal € 580,- (excl. BTW). Je hebt de keuze uit drie onafhankelijke en gespecialiseerde financieel adviesbureaus: Altersum, AON of De Regt. Er kan opnieuw financieel advies gevraagd worden als er sprake is van veranderde (persoonlijke) omstandigheden die jouw financiële situatie hebben gewijzigd. In dat geval vergoedt PostNL de kosten van dit nieuwe financieel advies wederom tot maximaal € 580,- (excl. BTW). Informatie die jij ontvangt in het kader van het financieel advies wordt niet gedeeld met PostNL.

Artikel 5.1.3 Noodzakelijke kosten

1. De kosten van de door de Loopbaancoach geboden ondersteuning en eventuele cursussen komen voor rekening van [PostNL](#). Ook het opleidingsbudget tot maximaal € 2.750,-, excl. BTW (zoals bedoeld in artikel 5.1.2 lid 2 sub c van dit [Sociaal plan](#)) komt voor rekening van PostNL. Voornoemde kosten worden niet in mindering gebracht op een eventueel toekomstige [transitievergoeding](#) en/of beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal plan.
2. Maak je gedurende de bemiddelingsperiode kosten die verband houden met de door de Loopbaancoach geboden ondersteuning en eventuele cursussen? Dan komen deze kosten voor rekening van PostNL. Reis- en verblijfkosten die verband houden met de ondersteuning van de Loopbaancoach en eventuele cursussen, worden op basis van de [Concernregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland](#) vergoed.
3. Vind je gedurende de bemiddelingsperiode extern een andere baan? Dan houdt PostNL jou niet aan de opzegtermijn die voor jou geldt. Hierop geldt een uitzondering als PostNL van mening is dat er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn. Dan kan PostNL jou wel houden aan de opzegtermijn die voor jou geldt.

Artikel 5.1.4 Verplichtingen tijdens het bemiddelingstraject

1. Begeleiding van werk naar werk is niet vrijblijvend. Op jou en [PostNL](#) rusten verplichtingen.
 - a. PostNL is verplicht om jou te begeleiden van werk naar werk en gedwongen ontslag zoveel als mogelijk te voorkomen. Dit betekent onder meer dat PostNL:

- het bemiddelingsplan opstelt, ondertekent en de afspraken daaruit nakomt.
 - jou informeert over interne en externe vacatures en jou begeleidt bij sollicitaties.
- b. PostNL mag van jou verwachten dat je tijdens het bemiddelingstraject bij de Loopbaancoach je volledig inzet voor het vinden van een nieuwe functie, intern binnen de organisatie van PostNL of extern. In dit kader ben je verplicht om:
- het bemiddelingsplan te ondertekenen en de afspraken daaruit na te komen.
 - actief te solliciteren naar interne en/ of externe functies, met name ook als je door PostNL/Loopbaancoach op een functie wordt gewezen.
 - redelijke opdrachten of instructies van de Loopbaancoach en PostNL op te volgen en deel te nemen aan bijeenkomsten/activiteiten, gericht op verkrijgen van een nieuwe functie intern of extern.
 - een **passende functie** te accepteren. Hierbij is **artikel 4.5** van dit **Sociaal plan** van toepassing.
2. Als jij van mening bent dat PostNL de verplichtingen uit lid 1 sub a van dit artikel niet nakomt, kan je hierover **schriftelijk** een bezwaar indienen bij de **Commissie Hardheidsclausule**. **Artikel 8.1** van dit Sociaal plan is hierbij van toepassing. Bij herhaalde en/of ernstige overtreding van de verplichtingen die voor PostNL gelden, kan de Commissie Hardheidsclausule aan PostNL adviseren om de bemiddelingsperiode die voor jou geldt te verlengen. De kosten hiervoor komen voor rekening van PostNL.
3. Als PostNL van mening is dat jij jouw verplichtingen, zoals beschreven in lid 1 sub b van dit artikel op ernstige wijze en/of herhaaldelijk niet nakomt of weigert, dan wordt dit voorgelegd aan de Commissie Hardheidsclausule. Indien de Commissie Hardheidsclausule van oordeel is dat jij jouw verplichtingen niet bent nagekomen, wordt dit door **partijen** aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. Je hebt dan geen verdere aanspraken op dit Sociaal plan, de **vervangende voorziening** uit dit Sociaal plan, een (wettelijke) **transitievergoeding** en/of enig andere vergoeding van welke aard dan ook. PostNL gaat in dit geval direct over tot het beëindigen van jouw arbeidsovereenkomst.

Artikel 5.2 Direct vertrek

1. Wil je geen gebruik maken van bemiddeling van werk naar werk? Dan kan je kiezen voor de regeling direct vertrek.
2. Jouw arbeidsovereenkomst met **PostNL** eindigt op basis van een **beëindigingsovereenkomst** met wederzijds goedvinden op de laatste dag voorafgaande aan de **datum overcompleteet**. In de beëindigingsovereenkomst wordt opgenomen dat de beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst met PostNL plaatsvindt op initiatief van PostNL wegens bedrijfseconomische redenen.

PostNL stuurt jou de beëindigingsovereenkomst na de mededeling overcompleteet zo spoedig mogelijk toe. Je moet uiterlijk 2 weken voor datum overcompleteet de beëindigingsovereenkomst ondertekenen.

3. Na de einddatum van je arbeidsovereenkomst ontvang je een beëindigingsvergoeding die bestaat uit:
 - a. De **transitievergoeding** vermenigvuldigd met een factor die afhankelijk is van de duur van je arbeidsovereenkomst met PostNL:
 - factor 1 bij een duur tot 10 jaar;
 - factor 1.3 bij een duur van 10 tot 25 jaar;
 - factor 1.5 bij een duur van 25 tot 35 jaar;
 - factor 1.7 bij een duur van langer dan 35 jaar.
 - b. Een vergoeding voor de opzegtermijn die voor jou geldt. Voor elke maand aan opzegtermijn ontvang je een vergoeding ter hoogte van het bruto **maandsalaris** met 8% vakantietoeslag. De opzegtermijn die voor jou geldt, is afhankelijk van de duur van je arbeidsovereenkomst met PostNL:

Duur van je arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	1 maand
5 jaar of langer en korter dan 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	6 maanden

4. Nadat je de beëindigingsovereenkomst op basis van direct vertrek hebt getekend, ben je niet meer verplicht om een functie binnen PostNL te accepteren. Uiteraard mag je een functie wel op vrijwillige basis accepteren. In dat geval vervalt de beëindigingsovereenkomst en heb je geen recht meer op de aanspraken uit de beëindigingsovereenkomst.

Artikel 5.3 Beëindiging via het UWV

1. Teken je niet tijdig of teken je geen **beëindigingsovereenkomst** voor vertrek met bemiddeling van werk naar werk (artikel 5.1 van dit **Sociaal plan**) of direct vertrek (artikel 5.2 van dit Sociaal plan)? Of ontbind je de beëindigingsovereenkomst in de zin van artikel 7:670b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek? Dan start **PostNL** een

ontslagtoestemmingsprocedure bij het UWV, nadat is vastgesteld dat er geen **passende functies** beschikbaar zijn binnen de organisatie van PostNL.

2. Tot de einddatum van je arbeidsovereenkomst met PostNL wordt van jou verwacht dat je meewerkt aan de begeleiding van werk naar werk door de Loopbaancoach. In dat kader zijn de artikelen 5.1.1 tot en met 5.1.4 van dit Sociaal plan op jou van toepassing.
3. PostNL zegt de arbeidsovereenkomst met jou op, nadat PostNL hiervoor toestemming heeft gekregen van het UWV. Bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst neemt PostNL de voor jou geldende opzegtermijn in acht.
4. Na de einddatum van je arbeidsovereenkomst ontvang je een beëindigingsvergoeding die bestaat uit de **transitievergoeding** minus de loonkosten die PostNL voor jou heeft gemaakt gedurende de proceduretijd van de ontslagtoestemmingsprocedure bij het UWV. De proceduretijd staat vermeld in de door het UWV afgegeven beschikking.

6. Vrijwillige mobiliteitsregelingen

Artikel 6.1 Inleiding

1. PostNL kan besluiten om een of meerdere van de volgende regelingen uit dit hoofdstuk open te stellen voor (groepen van) medewerkers waarvan de functies komen te vervallen of die onderhevig zijn aan krimp:

- a. Doorstroompremie (artikel 6.2 van dit Sociaal plan)
- b. Vrijwillige seniorenregeling (artikel 6.3 van dit Sociaal plan)
- c. Plaatsmakersregeling (artikel 6.4 van dit Sociaal plan)

De regelingen onder lid 1 sub a) en b) kunnen ook ingezet worden in het kader van actieve doorstroom. Doel van de regeling is om vrijwillige door- en/of uitstroom van medewerkers te creëren en daarmee zoveel als mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen.

2. Als PostNL besluit een of meerdere regelingen uit dit hoofdstuk open te stellen, vindt eerst overleg plaats met de medezeggenschap. Medezeggenschap en vakorganisaties worden schriftelijk geïnformeerd. De medezeggenschap kan ook zelf voorstellen om een of meerdere regelingen open te stellen. Als PostNL een verzoek van de medezeggenschap hieromtrent niet overneemt, moet PostNL dit schriftelijk beargumenteren.
3. PostNL deelt in het kader van actieve doorstroom (artikel 3.3 van dit Sociaal plan) of de aankondiging reorganisatie (artikel 4.1 van dit Sociaal plan) mee of en welke regelingen open staan en onder welke voorwaarden medewerkers gebruik kunnen maken van de regeling(en). PostNL geeft daarbij in ieder geval aan:
 - a. De doelgroep waarvoor de regeling open staat. De doelgroep wordt zo specifiek mogelijk bepaald en bestaat uit medewerkers waarvan hun functie onderhevig is aan toekomstige ingrijpende veranderingen en/of krimp. De aangewezen groepen medewerkers moeten duidelijk afgebakend zijn (bijvoorbeeld op basis van functie, afdeling, team, geografische spreiding).
 - b. Gedurende welke periode de regeling openstaat.
 - c. Hoeveel plekken voor de regeling beschikbaar zijn.
4. De regelingen uit dit hoofdstuk zijn uitsluitend bestemd voor medewerkers:
 - a. die nog niet overcompleet zijn verklaard als bedoeld in artikel 4.6 lid 2 van dit Sociaal plan; en
 - b. die voldoen aan de voorwaarden die gesteld worden bij het openstellen van de betreffende regeling.
5. Als een of meerdere regelingen zijn opengesteld, worden de medezeggenschap en de vakorganisaties periodiek geïnformeerd over de voortgang.
6. De artikelen in dit hoofdstuk gelden onder voorbehoud van fiscale toelaatbaarheid én sociale wetgeving. Als mogelijke aanpassing van deze regels daartoe aanleiding geeft, dan vindt nader overleg plaats tussen partijen over de nadere invulling daarvan.

Artikel 6.2 Doorstroompremie

1. PostNL kan door het openstellen van de doorstroompremie, medewerkers in functiegroepen die onderhevig zijn aan ingrijpende verandering en/of krimp, stimuleren om de overstap te maken naar duurzame functies binnen de organisatie van PostNL.
2. De doorstroompremie wordt uitbetaald in 3 termijnen in een periode van 2 jaar. De hoogte ervan is afhankelijk van het moment waarop je doorstroomt naar een duurzame functie:

	Voor datum overcompleteet	Na datum overcompleteet
1e termijn	€1.650,-	€825,-
2e termijn	€1.100,-	€550,-
3e termijn	€1.100,-	€550,-

3. De bedragen van de doorstroompremie in lid 3 van dit artikel zijn netto bedragen en gelden bij een voltijdarbeidsduur. Werk je voor het moment van doorstromen in deeltijd? Dan ontvang je de doorstroompremie naar evenredigheid van jouw arbeidsduur.
4. Uitgangspunt is dat de volledige doorstroompremie wordt uitbetaald in 3 termijnen. De eerste termijn wordt betaald in de kalendermaand, volgend op de maand waarin je geplaatst bent in de nieuwe functie. De tweede en derde termijn worden betaald na 13 en 25 maanden, te rekenen vanaf de datum dat je geplaatst bent in de nieuwe functie. Voor zowel de tweede als derde termijn geldt dat de doorstroompremie niet wordt toegekend als:
 - a) je beoordelingsresultaat op grond van de cao voor PostNL wordt gewaardeerd als 'niet positief'/'ontwikkeling nodig';
 - b) er geen beoordeling heeft kunnen plaatsvinden omdat je 6 maanden of langer afwezig bent geweest, bijvoorbeeld door ziekte of onbetaald verlof.
5. Als je de tweede termijn niet toegekend hebt gekregen in verband met een situatie zoals onder lid 4 sub a) of b) van dit artikel beschreven, ontvang je deze tweede termijn alsnog, tezamen met de derde termijn van de doorstroompremie, als je beoordelingsresultaat in de derde termijn minimaal als 'positief'/'succesvol' wordt gewaardeerd.

Artikel 6.3 Vrijwillige seniorenregeling

1. De vrijwillige seniorenregeling geldt voor jou als je binnen maximaal 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en tenminste 25 jaar in dienst bent van PostNL (of haar rechtsvoorganger(s)).
2. In afwijking van artikel 6.1 lid 1 van dit Sociaal plan staat de vrijwillige seniorenregeling gedurende de looptijd van dit Sociaal plan open vanaf de aankondiging reorganisatie als er sprake is van functies die komen te vervallen of die onderhevig zijn aan krimp. PostNL deelt in de aankondiging reorganisatie mee of en voor welke functie(s) de

vrijwillige seniorenregeling openstaat en hoeveel plekken er beschikbaar zijn (overeenkomstig artikel 6.1 lid 3 van dit Sociaal plan).

3. Voldoe je aan de voorwaarden om gebruik te maken van de vrijwillig seniorenregeling? Dan kan je kiezen voor de vrijwillige seniorenregeling door de bijbehorende [beëindigingsovereenkomst](#) te ondertekenen en deze niet te ontbinden in de zin van artikel 7:670b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek. Als er meer medewerkers willen deelnemen aan de vrijwillige seniorenregeling dan beschikbare plekken, wordt op basis van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel door PostNL bepaald, wie mag deelnemen aan de regeling (de medewerkers met de langste dienstverbanden binnen de leeftijdscategorie komen dus als eerste in aanmerking voor deelname).
4. Als je kiest voor de vrijwillige seniorenregeling dan wordt de einddatum van jouw arbeidsovereenkomst door PostNL samen met jou vastgesteld. De einddatum van je arbeidsovereenkomst wordt uiterlijk vastgesteld op de laatste dag voorafgaande aan de [ingangdatum van de nieuwe organisatie](#).
5. Als je voor de vrijwillige seniorenregeling kiest, ontvang je na de einddatum van je arbeidsovereenkomst een eenmalige bruto vergoeding volgens onderstaande tabel. Werk je in [deeltijd](#)? Dan wordt de eenmalige vergoeding naar evenredigheid van jouw arbeidsduur toegekend:

Einddatum arbeidsovereenkomst	Hoogte vergoeding
Tussen 5 en 4 jaar voor jouw AOW-gerechtigde leeftijd	€44.000,-
Tussen 4 en 3 jaar voor jouw AOW-gerechtigde leeftijd	€33.000,-
Vanaf 3 jaar voor jouw AOW-gerechtigde leeftijd	€1.760,- voor elke kalendermaand vanaf de einddatum van je arbeidsovereenkomst t/m de kalendermaand waarin je de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd

Artikel 6.4 Plaatsmakersregeling

1. Jij kunt je aanmelden voor de plaatsmakersregeling als je in de plaatsingsprocedure ([artikel 4.2](#) van dit [Sociaal plan](#)) bent geplaatst en wilt vertrekken. Je maakt dan plaats voor een collega die niet geplaatst is in de plaatsingsprocedure. Om gebruik te maken van deze regeling moet je wel aan de voorwaarden in dit artikel voldoen.
2. Heeft [PostNL](#) de plaatsmakersregeling open gesteld? En voldoe je aan de voorwaarden die door PostNL zijn gesteld om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling? Dan kan jij je als plaatsmaker via jouw leidinggevende aanmelden bij de Loopbaancoach .
3. Voor de plaatsmakersregeling gelden de voorwaarden die door PostNL worden vastgesteld. Deze verschillen per [reorganisatie](#), maar volgen in ieder geval de volgende uitgangspunten:
 - a. Je kan je alleen aanmelden als plaatsmaker als je niet overcompleet wordt (als

- bedoeld in [artikel 4.6](#) van dit Sociaal plan).
- b. Je kan je alleen aanmelden als plaatsmaker voor een [medewerker](#) die overcompleet wordt, als jullie onderling uitwisselbare functies uitvoeren.
 - c. De einddatum van jouw arbeidsovereenkomst wordt door PostNL vastgesteld. Hierbij houdt PostNL zoveel mogelijk rekening met de opzegtermijn die voor jou geldt en die PostNL in acht moet nemen. De einddatum wordt uiterlijk vastgesteld op de [ingangsdatum van de nieuwe organisatie](#).
 - d. Je kan niet als 'plaatsmaker' vertrekken als jij voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit.
4. Nadat de medewerker voor wie jij plaats maakt in de functie is aangewezen, krijg jij de voor jou geldende beëindigingsvergoeding, behorende bij direct vertrek toegekend (zoals beschreven staat in [artikel 5.2](#) lid 3 van dit Sociaal plan) door de bijbehorende [beëindigingsovereenkomst](#) te ondertekenen en deze niet te ontbinden in de zin van artikel 7:670b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek.
5. PostNL heeft te allen tijde de mogelijkheid om jouw aanmelding als plaatsmaker [schriftelijk](#) onderbouwd af te wijzen.

7. Arbeidsvoorwaarden bij interne (her)plaatsing

Word je in het kader van actieve doorstroom intern herplaatst op een duurzame functie? Of word je in het kader van een aangekondigde reorganisatie geplaatst in je eigen, een uitwisselbare of passende functie? Of accepteer je een niet passende functie? Dan gelden ten aanzien van je arbeidsvoorwaarden de afspraken in dit hoofdstuk.

Artikel 7.1 Overgang naar een andere BV

Het concern van PostNL N.V. bestaat uit verschillende B.V.'s. Hierdoor kan de situatie zich voordoen dat je een functie verwerft bij een andere B.V. binnen het concern van PostNL (hierna: 'nieuwe werkgever'). Als zowel de oude en de nieuwe werkgever zijn aangemerkt als werkgever in de zin van Hoofdstuk 1 van dit Sociaal plan, geldt dat:

- a) jij jouw dienstjaren (anciënniteit) behoudt in het kader van toekomstige afspiegelingen (op grond van artikel 15 lid 3 **Ontslagregeling**).
- b) als jij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt, je ook bij de nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt.
- c) zowel de dienstjaren bij de oude als de nieuwe werkgever meetellen in de berekening van een (eventueel toekomstige) **transitievergoeding** of beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal plan. Dit is in afwijking van artikel 7:673 lid 4 sub b BW.
- d) de dienstjaren bij de oude en de nieuwe werkgever meetellen in de berekening van een (eventueel toekomstige) jubileumgratificatie, mits de **cao voor PostNL** op de zowel oude als de nieuwe functie van toepassing is.

Artikel 7.2 Vacatures en voorrangspositie

1. Op basis van de geldende **Concernregeling vacaturevoorziening** zet PostNL vacatures intern open. De beschikbare vacatures zijn te vinden via 'Mijn HR'. Dit geldt alleen niet voor vacatures die PostNL gebruikt voor gerichte aanwijzing in het kader van loopbaanbeleid en potentieelvorming.
2. Vanaf de **aankondiging reorganisatie** heb jij op basis van de Concernregeling vacaturevoorziening, voorrang boven andere **medewerkers** van PostNL die niet geraakt worden door een **aangekondigde reorganisatie** en externe kandidaten. Ben je overcompleet verklaard (op basis van **artikel 4.6 lid 2** van dit **Sociaal plan**)? Dan heb je ook voorrang boven medewerkers die nog niet overcompleet zijn. Voorwaarde is wel dat je (potentieel) geschikt bent voor de functie.
3. Heb je gesolliciteerd, maar word je afgewezen? Dan ontvang je een brief met de onderbouwing van de afwijzing als je daarom vraagt.

Artikel 7.3 Arbeidsurenverlies

1. Word je in het kader van een aanbod- of plaatsingsproces geplaatst op jouw eigen functie met een urenverlies van minder dan 5 uur per week? Dan behoud je jouw overeengekomen contractsomvang met het daarbij behorende maandsalaris en ontvang je geen compensatie van het arbeidsurenverlies.
2. Word je geplaatst op je eigen functie of een (passende) functie bij PostNL waarbij jouw contractsomvang met 5 uur per week of meer afneemt? Dan geldt voor jou dat:
 - a) je over het aantal uren dat je verliest, de vergoeding uit artikel 5.2 lid 3 van dit Sociaal plan ontvangt;
 - b) de wijziging van de contractsomvang in jouw arbeidsovereenkomst plaatsvindt met inachtneming van de opzegtermijn die voor jou geldt.
3. Ben je gedurende de looptijd van dit Sociaal plan geplaatst op een (passende) functie op maximaal twee functieniveaus lager dan je oorspronkelijke functieniveau? Neemt jouw contractomvang hierbij met minder dan 5 uur per week af? En doet zich dit tijdens de looptijd van dit Sociaal plan voor een tweede maal voor? Dan ontvang je alsnog de vergoeding uit lid 2 van dit artikel over het totale arbeidsurenverlies als dit 5 uur per week of meer bedraagt.

Voorbeeld

Je wordt in 2025 geplaatst op een (passende) functie waarbij jouw contractomvang met 3 uur afneemt. In 2026 word je in het kader van een reorganisatie wederom geplaatst op een (passende) functie waarbij jouw contractomvang met 4 uur afneemt. Je ontvangt dan in 2026 alsnog de vergoeding uit lid 2 over het totale arbeidsurenverlies van 7 uur.

Artikel 7.4 Financiële gevolgen herplaatsing

1. Word je geplaatst in je eigen functie? Dan verandert er niets en behoud je jouw salarisschaal en andere arbeidsvoorwaarden op grond van de cao voor PostNL.
2. Word je geplaatst in een functie op maximaal twee functieniveaus lager? Dan word je geplaatst in de bij de functie behorende (lagere) salarisschaal. Eventuele toelagen, toeslagen en andere arbeidsvoorwaarden die verbonden zijn aan de functie worden ook uitbetaald op basis van de nieuwe (lagere) salarisschaal. Overige voorzieningen die je ontving, zoals een mobiele telefoon en leaseauto, mag je houden als deze ook bij de functie horen.
3. Als compensatie voor de teruggang in je maandsalaris ontvang je een afbouwtoelage lagere functie. Je ontvangt de afbouwtoelage voor de duur van 5 jaar. De afbouwtoelage wordt door PostNL vastgesteld door het verschil te berekenen tussen:
 - je huidige maandsalaris behorend bij jouw functie, en
 - je nieuwe lagere maandsalaris die bij de functie hoort waarin je geplaatst wordt.

De hoogte van de afbouwtoelage wordt in vijf stappen afgebouwd, volgens de volgende tabel:

Periode	Hoogte afbouwtoelage
Eerste jaar	100%
Tweede jaar	80%
Derde jaar	60%
Vierde jaar	40%
Vijfde jaar	20%

4. Heb je vanuit het verleden een **salarisgarantie**? Dan ontvang je niet de afbouwtoelage lagere functie uit lid 3 van dit artikel, maar behoud je de salarisgarantie. De wijze waarop je deze salarisgarantie behoudt is afhankelijk van de functie waarin je geplaatst wordt:
 - a) Je wordt geplaatst in je eigen functie.

Je behoudt je **salarisschaal**. In deze situatie verandert er niets voor jou en behoud je jouw **maandsalaris**.
 - b) Je wordt geplaatst op een functie op maximaal twee functieniveaus lager.

Je ontvangt een vaste toelage **Sociaal plan**. De vaste toelage Sociaal plan bestaat uit het verschil tussen het maandsalaris van de salarisschaal waarvoor de salarisgarantie geldt en het maandsalaris behorend bij de salarisschaal van de functie waarin je geplaatst wordt. Deze vaste toelage Sociaal plan wordt eenmalig door PostNL vastgesteld. Het bedrag van de toelage verandert dus niet bij toekomstige wijzigingen in jouw maandsalaris.
5. Ben je gedurende de looptijd van dit Sociaal plan geplaatst in een functie op maximaal twee functieniveaus lager? En word je tijdens de looptijd van dit Sociaal plan voor een tweede maal geraakt door een **aangekondigde reorganisatie** en overcompleteet verklaard? Dan geldt dat de **transitievergoeding** op grond van **Hoofdstuk 5** van dit Sociaal plan berekend wordt op basis van het voor jou geldende maandsalaris voorafgaand aan het accepteren van die functie.

Artikel 7.5 Toelage afbouwregeling t.o.t

1. Je komt in aanmerking voor de toelage afbouwregeling t.o.t., zoals vastgelegd in de **cao voor PostNL**, als je aan de volgende twee voorwaarden voldoet:
 - a) De cao voor PostNL is van toepassing op de nieuwe functie waarop jij wordt geplaatst; en
 - b) jij ontvangt in de nieuwe functie geen of minder t.o.t.
2. In afwijking van de cao voor PostNL ontvang je ook de toelage afbouwregeling t.o.t. als jouw t.o.t. geheel of gedeeltelijk wegvalt en deze vermindering van inkomsten, ten minste 2% van jouw **maandinkomen** (exclusief t.o.t.) bedraagt.

Artikel 7.6 Aanvullende afbouwregeling t.o.t

1. Je komt in aanmerking voor de aanvullende afbouwregeling t.o.t. als jij door het wegvallen of verminderen van de t.o.t. meer dan 12% van jouw maandinkomen ineens verliest. Het gaat hierbij dan om jouw maandinkomen zonder t.o.t.
2. De garantieperiode (uit de toelage afbouwregeling t.o.t. als vastgelegd in de cao voor PostNL) wordt als volgt verlengd:

T.o.t. -verlies van het maandinkomen in procenten (exclusief t.o.t.)	Verlenging van de garantieperiode in procenten
meer dan 12% t/m 18%	25%
meer dan 18% t/m 24%	50%
meer dan 24%	100%

3. PostNL informeert jou schriftelijk als je in aanmerking komt voor deze aanvullende afbouwregeling t.o.t.

Artikel 7.7 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk

1. Moet je langer gaan reizen tussen je woning en je plaats van tewerkstelling? Dan ontvang je een tijdelijke tegemoetkoming in de reistijd als je aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - Je bent op basis van de cao voor PostNL ingedeeld in salarisschaal 10 of lager; en
 - je voldoet aan de voorwaarden uit dit artikel.
2. Om vast te stellen of je langer moet gaan reizen tussen je woning en jouw plaats van tewerkstelling, stelt PostNL de toename van jouw reistijd vast door de nieuwe reistijd te verminderen met de (oorspronkelijke) reistijd in de huidige functie. De oorspronkelijke reistijd wordt vastgesteld op:
 - tenminste 60 minuten enkele reis op dagen dat je 4 uur per dag of meer werkt;
 - tenminste 45 minuten enkele reis op dagen dat je minder dan 4 per dag uur werkt.

Hierbij wordt uitgegaan van de gebruikelijk wijze van reizen volgens een door partijen overeengekomen routeplanner, op basis van de kortste route.

Voorbeeld 1

Je werkt 7 uur per dag. Jouw oorspronkelijke reistijd is 25 minuten. Omdat je meer dan 4 uur werkt, wordt jouw oorspronkelijke reistijd vastgesteld op 60 minuten. Jouw nieuwe reistijd is 90 minuten.

De toename in jouw reistijd wordt door PostNL vastgesteld op (90 minuten – 60 minuten =>) 30 minuten enkele reis en dus 1 uur per dag.

Voorbeeld 2

Je werkt 5 uur per dag. Jouw oorspronkelijke reistijd is 70 minuten. Jouw nieuwe reistijd is 85 minuten.

De toename in jouw reistijd wordt door PostNL vastgesteld op (85 minuten – 70 minuten =) 15 minuten enkele reis en dus 30 minuten per dag.

3. De hoogte van de tegemoetkoming wordt door PostNL vastgesteld door de toegenomen reistijd per dag te vermenigvuldigen met jouw **salaris per uur**. PostNL stelt de hoogte van de tegemoetkoming eenmalig vast. Het bedrag van de tegemoetkoming verandert dus niet bij toekomstige wijzigingen in jouw **maandsalaris**. Je ontvangt de tegemoetkoming gedurende maximaal 12 maanden. In de eerste 6 maanden ontvang je 100% van de tegemoetkoming. Daarna 50% van de tegemoetkoming.
4. PostNL kan besluiten de tegemoetkoming te stoppen als objectieve gronden voor de toekenning van de tegemoetkoming veranderen.
5. Je kan PostNL vragen om de tegemoetkoming geheel of voor een deel in tijd te krijgen. PostNL stemt hiermee in als het belang van PostNL zich hiertegen niet verzet.
6. PostNL betaalt de tegemoetkoming niet over de dagen waarop je niet naar je plaats van tewerkstelling reist.

Artikel 7.8 Verhuizen

Moet je van **PostNL** verhuizen om werk te behouden binnen de organisatie van PostNL? Of bij een externe **werkgever**? Dan ontvang je een tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing. Het gaat om:

- De transportkosten van je inboedel, inclusief kosten van in- en uitpakken.
- Een afkoopsom voor alle overige aan je verhuizing verbonden kosten. De hoogte van de afkoopsom is afhankelijk van jouw persoonlijke situatie:

Jouw persoonlijke situatie	De hoogte van de afkoopsom
Je had een eigen huishouding voordat je verhuisde en hebt deze meegenomen naar je nieuwe woning	€7.750,- netto
In alle overige gevallen	€3.875,- netto

8. Overige afspraken

Artikel 8.1 Hardheidsclausule

1. Ben je van mening dat **PostNL** een besluit neemt met gevolgen voor jouw individuele situatie, waarin de bepalingen uit dit **Sociaal plan** niet voorzien? Of die gezien jouw persoonlijke omstandigheden leidt tot een evident onbillijke situatie? Dan kun je een verzoek doen om de hardheidsclausule in jouw situatie toe te passen.
2. Je moet een verzoek om de hardheidsclausule in jouw situatie toe te passen indienen binnen 8 dagen. PostNL informeert jou **schriftelijk** in het besluit over de mogelijkheid van het indienen van bezwaar, de termijn waarbinnen je bezwaar moet indienen en aan wie het bezwaar moet worden gericht.
3. De termijn van 8 dagen gaat in vanaf de dag na dagtekening van het besluit van PostNL waarop jouw verzoek ziet. Je moet je verzoek schriftelijk en gemotiveerd indienen, bij voorkeur via jouw direct leidinggevende, bij de secretaris van de **Commissie Hardheidsclausule**. Na het verstrijken van de termijn van 8 dagen vervalt jouw recht om nog een beroep te doen op het betreffende besluit.
4. Na advies van de Commissie Hardheidsclausule, neemt PostNL een besluit over jouw verzoek om in jouw individuele situatie de hardheidsclausule toe te passen. Het advies van de Commissie Hardheidsclausule is voor PostNL bindend, tenzij er voor PostNL economische, technische of organisatorische redenen zijn om van dit advies af te wijken. Als deze redenen er zijn, maakt PostNL dit binnen 7 dagen na advies van de Commissie Hardheidsclausule schriftelijk kenbaar aan jou.
5. De Commissie Hardheidsclausule geeft geen advies als:
 - a. Jij jouw verzoek intrekt; of
 - b. PostNL naar aanleiding van jouw verzoek, erkent dat de toepassing van dit Sociaal plan in jouw individuele geval niet voorziet of leidt tot evident onbillijke resultaten. In dit geval zal PostNL van (deze maatregel(en) uit) dit Sociaal plan in positieve zin afwijken. Deze beslissing kan uitsluitend genomen worden door de directeur van jouw **werkgever**.

Artikel 8.2 Klachtrechtprocedure niet van toepassing

De procedure Klachtrecht in de **cao voor PostNL** die verder is uitgewerkt in de Concernregeling klachtrechtprocedure is niet van toepassing op dit **Sociaal plan**. Hiervoor in de plaats is de **Commissie Hardheidsclausule** ingericht die specifiek klachten met betrekking tot dit Sociaal plan behandelt.

Artikel 8.3 Algemene begeleidingscommissie

1. De algemene begeleidingscommissie bestaat uit 9 leden. Hiervan nemen 3 leden namens **PostNL** deel aan de commissie, 3 leden namens de **vakorganisaties** en 3 leden namens de **medezeggenschap**.

2. De algemene begeleidingscommissie volgt de voortgang van de **reorganisaties** en de toepassing van dit **Sociaal plan** daarbij. De algemene begeleidingscommissie bespreekt de mogelijkheden om doorstroom binnen PostNL te bevorderen zodat **medewerkers** zoveel als mogelijk behouden kunnen worden voor PostNL. Daarnaast bevordert de algemene begeleidingscommissie dat mogelijkheden en ontwikkelingen op de externe arbeidsmarkt maximaal worden benut door PostNL, om succesvolle externe herplaatsingen te bewerkstelligen. Dit alles om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen.
3. De algemene begeleidingscommissie wordt periodiek geïnformeerd over de wijze waarop de Loopbaancoach de medewerkers ondersteunt, de resultaten die worden geboekt en de knelpunten die daarbij worden gesignaleerd.
4. De algemene begeleidingscommissie kan advies uitbrengen aan de directeur HR over eventuele maatregelen om de interne en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen en waar het Sociaal plan tot onaanvaardbare uitkomsten leidt.
5. De algemene begeleidingscommissie komt bijeen als één derde deel van de leden dit verzoekt.

Artikel 8.4 Vergoedingen

1. De vergoedingen op grond van dit **Sociaal plan** strekken ter (gedeeltelijke) compensatie van onder andere de opzegtermijn, mogelijke inkomens- en/of pensioenschade en/of in aanvulling op een eventuele uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten dan wel op een elders te verdienen lager loon.
2. De vergoedingen zoals opgenomen in dit Sociaal plan zijn bruto vergoedingen, tenzij expliciet vermeld is dat het een netto vergoeding betreft.
3. **PostNL** streeft ernaar om de uitbetalingen van vergoedingen uit dit Sociaal plan binnen een kalendermaand nadat de arbeidsovereenkomst eindigt aan jou uit te betalen, onder inhouding van de gebruikelijke verschuldigde belastingen en premies. Belastingen en premies die PostNL moet betalen over vergoedingen, tegemoetkomingen en afbouwregelingen die in dit Sociaal plan zijn vermeld, komen voor jouw rekening.

Artikel 8.5 Werkloosheidswetuitkering

PostNL is niet aansprakelijk en ook niet verantwoordelijk voor de schade als jij niet of niet aansluitend aan het einde van jouw arbeidsovereenkomst met PostNL in aanmerking komt voor een WW-uitkering (werkloosheidswetuitkering).

Artikel 8.6 Nader overleg PostNL en vakorganisaties

1. Leidt dit **Sociaal plan** tot onaanvaardbare uitkomsten? Bijvoorbeeld door wijzigingen in wet- en regelgeving? Dan vindt nader overleg plaats tussen **partijen**.
2. Als de rechter of het College voor de Rechten van de Mens oordeelt dat een artikel uit dit Sociaal plan in strijd is met de gelijke behandelingswetgeving, vervalt het betreffende

artikel. Partijen treden in dat geval in overleg om het betreffende artikel aan te passen zodat het wel in overeenstemming is met de gelijke behandelingswetgeving. Het betreffende artikel wordt aangepast op een voor **PostNL** budget-neutrale wijze.

3. Doet zich een specifieke situatie binnen de organisatie van PostNL voor waarin dit Sociaal plan niet voorziet? Die financieel van aard is? En die voor partijen ook niet voorzienbaar was bij het afsluiten van dit Sociaal plan? Dan treden partijen met elkaar in overleg.
4. Komen partijen niet met elkaar tot overeenstemming? Dan benoemen zij gezamenlijk een onafhankelijke derde die partijen begeleidt om toch tot een oplossing te komen.

Artikel 8.7 De rol van de medezeggenschap

1. **PostNL** maakt met de **medezeggenschap** afspraken over de wijze waarop de medezeggenschap betrokken blijft bij de uitvoering van de **reorganisatie**.
2. Met de medezeggenschap kunnen alleen afspraken gemaakt worden die afwijken van dit **Sociaal plan** als uitdrukkelijk in dit Sociaal plan de mogelijkheid hiervoor wordt geboden.
3. Doet zich een specifieke situatie binnen de organisatie van PostNL voor waarin dit Sociaal plan niet voorziet? Die niet financieel van aard is? En die niet voorzienbaar was bij het afsluiten van dit Sociaal plan? Dan treden de medezeggenschap en PostNL met elkaar in overleg.

9. Definities

Aankondiging reorganisatie

PostNL streeft ernaar om de reorganisatie minimaal 26 weken voor de beoogde **ingangsdatum van de nieuwe organisatie** aan te kondigen.

Als je geraakt wordt door de **aangekondigde reorganisatie** word je **schriftelijk** geïnformeerd over welke maatregelen uit het **Sociaal plan** open staan. Dit doet PostNL in ieder geval door het toesturen van het nieuwsbericht naar je zakelijk email-adres of huisadres. PostNL meldt in de aankondiging in ieder geval:

- a. De naam van de reorganisatie.
- b. Welke afdeling(en) en/of welke functiegroep(en) betrokken kunnen zijn bij de reorganisatie.
- c. De beoogde ingangsdatum van de nieuwe organisatie.
- d. Dat het de aankondiging reorganisatie betreft zoals bedoeld in dit Sociaal plan.
- e. Dat daarom de maatregelen uit **Hoofdstuk 7** van dit Sociaal plan voor de betrokken afdeling en/of functiegroep(en) openstaan.
- f. De ingangsdatum en de einddatum van het openstellen van de maatregelen uit Hoofdstuk 7 van dit Sociaal plan.
- g. Of en onder welke voorwaarden een of meerdere vrijwillige mobiliteitsregelingen uit **Hoofdstuk 6** worden opengesteld.
- h. Dat **medewerkers** gebruik kunnen maken van financieel advies om inzicht te krijgen over hoe eventuele financiële middelen uit dit Sociaal plan, in relatie tot hun persoonlijke situatie, zo goed mogelijk ingezet kunnen worden.

De data, als bedoeld in sub c en sub f tot en met h, kunnen verschillende data betreffen, bijvoorbeeld in geval van een reorganisatie die gefaseerd wordt doorgevoerd. De **medezeggenschap** wordt voorafgaand aan de openbaarmaking van de aankondiging reorganisatie geïnformeerd over de inhoud van de aankondiging reorganisatie.

AOW-gerechtigde leeftijd

De AOW-gerechtigde leeftijd op grond van **artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet**.

Beëindigingsovereenkomst

De beëindigingsovereenkomst is een schriftelijke overeenkomst waarin de voorwaarden zijn opgenomen voor het beëindigen van jouw arbeidsovereenkomst met PostNL. De beëindigingsovereenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 in combinatie met artikel 7:902 van het Burgerlijk Wetboek.

Cao voor PostNL

De geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor PostNL.

Commissie Hardheidsclausule

De Commissie Hardheidsclausule geeft advies aan PostNL over jouw bezwaar als je van mening bent dat PostNL een besluit neemt met gevolgen voor jouw individuele situatie, waarin

de bepalingen uit dit **Sociaal plan** niet voorzien. Of die gezien jouw persoonlijke omstandigheden leidt tot een evident onbillijke situatie.

De Commissie Hardheidsclausule is een onafhankelijke commissie die bestaat uit:

- een op voordracht van de **vakorganisaties** door de centrale ondernemingsraad aan te wijzen lid en plaatsvervangend lid;
- een door PostNL aan te wijzen lid en plaatsvervangend lid; en
- een door **partijen** aan te wijzen externe voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.

PostNL faciliteert het secretariaat van deze commissie.

Datum overcompleteet

De datum waarop je overcompleteet wordt als je binnen de reikwijdte van de reorganisatie valt. De datum overcompleteet staat vermeld in de mededeling overcompleteet (4.6 van dit **Sociaal plan**).

Deeltijd

Je werkt in deeltijd als je minder werkt dan de voor jou geldende voltijdarbeidsduur per week op basis van de cao voor PostNL. Behoor je tot Groep A van de cao voor PostNL? Dan is de voltijdarbeidsduur gemiddeld 37 uur per week. Behoor je tot Groep B van de cao voor PostNL? Dan is de voltijdarbeidsduur gemiddeld 39,25 uur per week.

Functie

Het geheel van werkzaamheden die je voor en in opdracht van PostNL uitvoert.

Functieniveau

Het niveau van de functie zoals vastgesteld door middel van functiewaardering. Aan het functieniveau is een salarisschaal op basis van de cao voor PostNL gekoppeld.

Ingangsdatum nieuwe organisatie

De datum waarop de nieuwe organisatie van start gaat, als gevolg van de reorganisatie.

Loonkosten

De kosten voor PostNL die bestaan uit het maandinkomen, vermeerderd met de van toepassing zijnde toeslagen uit de cao plus (het aandeel in) de sociale verzekeringspremies en belastingen die PostNL moet betalen voor jou.

Loopbaancoach

De adviseur binnen de organisatie van PostNL die het zoeken naar ander werk begeleidt en ondersteunt.

Maandinkomen

Je maandsalaris, verhoogd met de toelagen vermeld in de cao voor PostNL en de vast te stellen relatieve salarispositie boven het eindsalaris als je bent ingedeeld in salarisschaal 10 tot en met 13. Toeslagen maken geen deel uit van het maandinkomen.

Maandsalaris

Het voor jou vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal op basis van de cao voor PostNL, waarin je bent ingedeeld.

Medewerker

Je bent medewerker in de zin van dit **Sociaal plan** als je onder de werkingssfeer van dit Sociaal plan valt.

Medezeggenschap

Het bevoegde orgaan van medewerkers dat de belangen vertegenwoordigt van de medewerkers en het bedrijf en is ingesteld volgens de **Wet op de ondernemingsraden**.

Nachtdienst

Een dienst waarin je meer dan 1 uur werkt tussen 00.00 en 06.00 uur.

Nieuwe organisatie

De inrichting van de nieuwe organisatie, zoals die geldt vanaf de ingangsdatum als gevolg van de reorganisatie.

Ontslagregeling

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling), Stcrt. 2015, nr. 12685, inclusief latere wijzigingen van deze regeling.

Overcomplete medewerker

De medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie bij PostNL. De medewerker ontvangt schriftelijk van PostNL de **datum overcompleteet**.

Partijen

PostNL en vakorganisaties gezamenlijk.

Passende functie

Een passende functie is een vacante functie binnen de organisatie van PostNL waarvoor geldt dat van jou, op basis van je persoonlijke mogelijkheden, zoals opleiding en werk- en denkniveau, evenals ervaring, vaardigheden en competenties, redelijkerwijs verwacht kan worden dat je die functie volledig zelfstandig kan verrichten. Of dat je door middel van opleiding of training, in staat bent om binnen een redelijke termijn van maximaal 6 maanden te groeien naar een volledig zelfstandige vervulling van die functie. Daarnaast is alleen sprake van een passende functie als die functie:

1. a) hetzelfde **functieniveau** heeft als je huidige functieniveau, als je bent ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 5.
b) 1 functieniveau hoger of lager heeft als je huidige functieniveau, als je bent ingedeeld in salarisschaal 6 of hoger.
2. wat betreft inhoud voldoende verwant is aan je huidige functie. Dit is in ieder geval niet aan de orde als je in de nieuwe functie nachtdiensten moet werken, terwijl dat niet het geval is in je huidige functie, of andersom.
3. wat betreft contracturen vergelijkbaar is met je huidige functie. Het aantal contracturen is niet vergelijkbaar, als dit ten opzichte van het aantal contracturen in je huidige functie per week:
 - a) met vijf of meer uur afneemt, dan wel
 - b) de helft of minder bedraagt bij een contractomvang van minder dan 10 uur per week.

4. de enkele reistijd woon-werk niet meer bedraagt dan:
- a) anderhalf uur bij meer dan vijf contracturen, dan wel
 - b) maximaal een uur bij vijf of minder contracturen.

Als je reistijd in je huidige functie langer is, dan geldt deze reistijd als maximum. Het vaststellen van je enkele reistijd woon-werkverkeer naar de nieuwe **plaats van tewerkstelling** vindt plaats op basis van jouw werkdag in de werkweek waarin je de minste uren verricht. De enkele reistijd woon-werk wordt berekend op basis van jouw gebruikelijke wijze van reizen volgens een door **partijen** overeengekomen routeplanner op basis van de kortste route.

Plaats van tewerkstelling

De vestigingsplaats waarin of van waaruit je je werkzaamheden over het algemeen uitvoert.

PostNL

PostNL N.V. en de volgende bedrijven die zij vertegenwoordigt:

- Koninklijke PostNL B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Holding B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Pakketten Benelux B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL TGN B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Transport B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Transport Services B.V. te 's-Gravenhage
- G3 Worldwide Mail N.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Real Estate B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Data Solutions B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Customer Excellence B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Cross Border Solutions B.V. te 's-Gravenhage

Reorganisatie

Een reorganisatie als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de WOR, waarbij artikel 14.8 van de cao voor PostNL ook van toepassing is.

Salaris per uur

Het brutobedrag dat je voor een uur werken ontvangt. Je vindt je salaris per uur op je salarisstrook.

Salarisgarantie

Er is sprake van een salarisgarantie als aan jou schriftelijk is bevestigd dat je jouw salarisschaal behoudt, ongeacht het **functieniveau** van de functie die je op dat moment vervulde. Dit geldt voor:

- jou als je een persoonlijke afspraak hebt waarin schriftelijk is vastgelegd dat jij jouw salaris behoudt ongeacht de functie die je gaat vervullen.
- de functiegroep postbodes en (Allround) medewerker Sorteren die in 1995

salarisschaal 3 hebben mogen behouden terwijl het functieniveau van deze functies was aangepast naar salarisschaal 2.

- de voormalige functiegroep van Expediteurs waarvan de functie is komen te vervallen en geplaatst zijn in de functie van (Allround) medewerker Sorteren, waarbij zij hun salarisschaal 5/6 mochten behouden.

Er is geen sprake van een salarisgarantie als jouw functie in het verleden is geherwaardeerd op een lager functieniveau. Of als je in een eerdere reorganisatie onder de voorwaarden van eerdere Sociaal plannen (van voor 2016) bent herplaatst op een lager functieniveau, met behoud van je salarisschaal.

Salarisschaal

De schaal zoals opgenomen in de cao voor PostNL waarbinnen jouw maandsalaris is vastgesteld.

Schriftelijk

Als in dit [Sociaal plan](#) staat dat jij, PostNL of de vakorganisaties iets schriftelijk moeten doen, dan kan dat met een brief, (digitaal) nieuwsbericht of via e-mail. Ongeadresseerde, algemene berichten via Whatsapp, Twitter, Facebook en dergelijke volstaan niet.

Sociaal plan

Dit document.

Transitievergoeding

De transitievergoeding zoals vastgelegd in artikel 7:673 e.v. van het Burgerlijk Wetboek. Bij de vraag of een transitievergoeding verschuldigd is en bij de berekening van de transitievergoeding zijn de (van tijd tot tijd geldende) artikelen 7:673 en 7:673c van het Burgerlijk Wetboek van toepassing, inclusief de op deze artikelen gebaseerde geldende lagere regelgeving, behalve voor zover daarop in dit [Sociaal plan](#) uitdrukkelijk een uitzondering dan wel aanvulling is gemaakt.

De transitievergoeding is voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, gelijk aan een derde (1/3e) van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.

De transitievergoeding is een onderdeel van de beëindigingsvergoeding. De beëindigingsvergoeding in combinatie met de overige voorzieningen uit dit Sociaal plan worden geacht een [vervangende voorziening](#) te zijn in de zin van artikel 7:673b BW.

Loon per maand

Bij het bepalen van het loon per maand in het kader van de berekening van de transitievergoeding, wordt aangesloten bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding. Op grond hiervan vallen de volgende looncomponenten onder de definitie:

- maandsalaris
- vakantietoeslag
- toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (t.o.t.)
- afbouwregeling t.o.t.

- overige toelagen
- meeruren
- toslagen (o.a. overwerk)
- bonus
- resultaatafhankelijke uitkering

Voorbeeldberekening transitievergoeding

Je arbeidsovereenkomst heeft 10 jaar, 7 maanden en 5 dagen geduurd en je loon per maand is €2.740,- bruto op basis van een voltijdsarbeidsuur. De transitievergoeding is een derde (1/3e) van je loon per maand voor ieder jaar dat je arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Voor het deel van je arbeidsovereenkomst dat korter dan een jaar duurde, krijg je een evenredig deel. De transitievergoeding wordt tot op de dag nauwkeurig berekend. In dit voorbeeld bereken je de transitievergoeding als volgt:

- $10 \text{ jaar} = 10 \times 1/3e = 3,33$
- $7 \text{ maanden} = 7/12e \times 1/3e = 0,19$
- $5 \text{ dagen} = 5/365e \times 1/3e = 0,05$

De totale transitievergoeding komt in dit voorbeeld dan uit op $3,57 \times €2.740,- = €9.781,80$ bruto.

In afwijking van artikel 7:673 lid 2 BW, wordt voor de berekening van het aantal dienstjaren en jouw leeftijd als peildatum gekozen de ingangsdatum van de nieuwe organisatie.

Als je geraakt wordt door een reorganisatie, worden er geen kosten in verband met scholing, opleiding of kosten van de Loopbaancoach in mindering gebracht op de transitievergoeding.

Toekomstige salarisverhogingen in de cao die worden doorgevoerd voor de einddatum van je arbeidsovereenkomst en die al definitief zijn op het moment van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst worden in de berekening van de transitievergoeding en het maandinkomen meegenomen. Met definitief wordt bedoeld afspraken die in een definitief ondertekend akkoord zijn vastgelegd.

T.o.t.

Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen.

Vakorganisaties

Iedere vakorganisatie die partij is bij dit **Sociaal plan**. Je vindt de namen van de vakorganisaties in Hoofdstuk 1 van dit Sociaal plan.

Vervangende voorziening

Het totaal aan afspraken tussen **partijen** in dit **Sociaal plan** ten aanzien van de voorzieningen (waaronder de beëindigingsvergoeding, overige vergoedingen, vrijstelling van werkzaamheden zoals op verschillende plaatsen in dit Sociaal plan genoemd en de faciliteiten van de Loopbaancoach). Deze voorzieningen zijn gericht op het beperken van (de duur van) werkloosheid en bieden een redelijke financiële vergoeding indien gedwongen ontslag onvermijdelijk blijkt.

Na aanmelding als een collectieve arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, wordt dit Sociaal plan beschouwd als een collectieve arbeidsovereenkomst waarin een vervangende voorziening is opgenomen in de zin van artikel 7:673b BW. De vervangende voorziening komt hiermee in de plaats van de wettelijke transitievergoeding in de zin van artikel 7:673 BW.

Voltijdarbeidsduur

De arbeidsduur die geldt voor een voltijd baan. Behoor je tot Groep A van de cao voor PostNL, dan is de voltijdarbeidsduur gemiddeld 37 uur per week. Behoor je tot Groep B van de cao voor PostNL, dan is de voltijdarbeidsduur gemiddeld 39,25 uur per week.

Werkgever

PostNL N.V. en de volgende bedrijven die zij vertegenwoordigt:

- Koninklijke PostNL B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Holding B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Pakketten Benelux B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL TGN B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Transport B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Transport Services B.V. te 's-Gravenhage
- G3 Worldwide Mail N.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Real Estate B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Data Solutions B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Customer Excellence B.V. te 's-Gravenhage
- PostNL Cross Border Solutions B.V. te 's-Gravenhage

Aldus overeengekomen en door partijen getekend op 10 januari 2024, te 's-Gravenhage

Voor PostNL N.V.,

CHRO PostNL



J. Veldstra

Namens de vakorganisaties,

Bond van Post Personeel te Tilburg,



J. Bol



G. van Rijn

CNV te Utrecht,



J. Schot

FNV te Utrecht,



L.R. Slagter

