



Sociaal plan

1 januari 2016 tot en met 31 december 2020

Uitgave: december 2015

Group HR

Overeenkomst	4
HOOFDSTUK 1 Definities	5
HOOFDSTUK 2 Algemene bepalingen	10
Artikel 2.1 Werkingssfeer	10
Artikel 2.2 Looptijd	10
Artikel 2.3 Uitgangspunten	10
Artikel 2.4 (niet) Passende functie	11
Artikel 2.5 Voorkomen samenloop pensioen en vergoedingen Sociaal plan	12
Artikel 2.6 Opzegtermijn	12
HOOFDSTUK 3 Fasemodel	13
Artikel 3.1 Fase A: Werken aan inzetbaarheid	13
Artikel 3.2 Fase B: Vrijwillige mobiliteit	13
Artikel 3.3 Vaststellen overcompleteet	14
Artikel 3.4 Fase C: Snel vertrek	14
Artikel 3.5 Schriftelijke mededeling overcompleteet	15
Artikel 3.6 Fase D (Direct vertrek) en E (Begeleiding Mobility)	16
Artikel 3.7 Interne herplaatsing	16
Artikel 3.8 Fase D: Direct vertrek	16
Artikel 3.9 Fase E: Begeleiding Mobility	17
Artikel 3.10 Invulling Mobility tijdens fase E en F	17
Artikel 3.11 Fase F: Beëindiging UWV	17
Artikel 3.12 Verplichtingen werkgever en medewerker gedurende het fasemodel	18
Artikel 3.13 Niet nakomen verplichtingen gedurende het fasemodel	18
HOOFDSTUK 4 Menukaart voor pensioengerechtigde medewerkers	20
Artikel 4.1 Algemeen	20
Artikel 4.2 Pensioen, inclusief vergoeding	21
Artikel 4.3 Pensioen inclusief vergoeding en parttime werken	21
Artikel 4.4 Parttime werken inclusief extra pensioenopbouw	23
Artikel 4.5 60+ arrangement	24
HOOFDSTUK 5 Mobiliteitsbevorderende maatregelen	25
Artikel 5.1 Vacatures en voorrangspositie	25
Artikel 5.2 Arbeidsurenverlies	25
Artikel 5.3 Financiële gevolgen herplaatsing	25
Artikel 5.4 Toelage afbouwregeling Tot.	26
Artikel 5.5 Aanvullende afbouwregeling Tot.	26
Artikel 5.6 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk	27
Artikel 5.7 Verhuizen	28
Artikel 5.8 Plaatsmakersregeling	28
HOOFDSTUK 6 Faciliteiten Mobility	29
Artikel 6.1 Fase A: werken aan inzetbaarheid	29
Artikel 6.2 Fase B: vrijwillige mobiliteit	29
Artikel 6.3 Fase C: Snel vertrek	30
Artikel 6.4 Fase D: Direct vertrek	30
Artikel 6.5 Fase E: Begeleiding Mobility	31
Artikel 6.6 Fase F: Beëindiging UWV	31
HOOFDSTUK 7 Slotbepalingen	32
Artikel 7.1 Hardheidsclausule	32
Artikel 7.2 Klachtrechtprocedure niet van toepassing	32
Artikel 7.3 Algemene begeleidingscommissie	32

Artikel 7.4 Vergoedingen	32
Artikel 7.5 Werkloosheidswetuitkering	33
Artikel 7.6 Loonbelasting, premie volksverzekeringen, sociale verzekeringspremie	33
Artikel 7.7 Nader overleg werkgever en vakorganisaties	33
Artikel 7.8 Voorbehoud	33
Artikel 7.9 De rol van de medezeggenschap	33
BIJLAGE 1 Werkgelegenheid	35
BIJLAGE 2 Het fasemodel in het kort	37
BIJLAGE 3 55+ regeling Sociaal plan PostNL 2013-2015	38

Overeenkomst

Partijen bij deze overeenkomst zijn:

- I PostNL N.V., te 's-Gravenhage, tevens bij deze vertegenwoordigend
 - Koninklijke PostNL B.V., te 's-Gravenhage
 - PostNL Holding B.V., te 's-Gravenhage
 - PostNL Pakketten Benelux B.V., te Hoofddorp
 - PostNL Transport B.V., te Hoofddorp
 - G3 Worldwide Mail N.V., te Amsterdam
 - G3 Worldwide Netherlands B.V., te Amsterdam
 - G3 Worldwide Europe B.V., te Amsterdam
 - PostNL Real Estate B.V. te 's-Gravenhage
 - PostNL Data & Document Management B.V., te 's-Gravenhage
 - Cendris Dataconsulting B.V., te Amsterdam

en

- 2
 - FNV, te Amsterdam
 - Bond van Post Personeel, te Tilburg
 - CNV Publieke Diensten, te Utrecht
 - VHP2, te Eindhoven

Partijen realiseren zich dat dit een volledig nieuw Sociaal plan, inclusief een herschrijving van teksten, betreft. Als dit Sociaal plan onverhoopt onduidelijk en/of onvolledig blijkt te zijn, treden partijen hierover met elkaar in overleg.

HOOFDSTUK I

Definities

Aankondiging reorganisatie

Werkgever streeft er naar om de reorganisatie minimaal 26 weken voor de ingangsdatum van de reorganisatie aan te kondigen. De medewerker die geraakt wordt door de aangekondigde reorganisatie wordt schriftelijk, door het toesturen van het nieuwsbericht op het zakelijk email-adres (of huisadres), geïnformeerd over welke maatregelen uit het Sociaal plan open staan. De werkgever meldt in de aankondiging in ieder geval:

- a. De naam van de reorganisatie.
- b. Welke afdeling en/of welke functiegroepen betrokken kunnen zijn bij de reorganisatie.
- c. De beoogde ingangsdatum van de reorganisatie waarover de medezeggenschap geïnformeerd is.
- d. Dat het de aankondiging reorganisatie betreft zoals bedoeld in het Sociaal plan.
- e. Dat daarom de maatregelen uit hoofdstuk 5 van dit Sociaal plan voor de betrokken medewerker(s) openstaan.
- f. De ingangsdatum van het openstellen van de maatregelen uit hoofdstuk 5.
- g. De einddatum van de openstelling van de maatregelen uit hoofdstuk 5; zijnde de beoogde ingangsdatum van de reorganisatie.
- h. Eventuele openstelling en voorwaarden waaronder van fase B, vrijwillige mobiliteit, gebruik gemaakt kan worden.
- i. Eventuele openstelling en voorwaarden waaronder van menukaart pensioengerechtigde medewerkers gebruik gemaakt kan worden.

De data, als bedoeld in sub f t/m i 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, waaronder de beoogde ingangsdatum van de (betreffende) reorganisatie.

Algemene begeleidingscommissie

Commissie die bestaat uit 3 leden vanuit werkgever, 3 leden namens de vakorganisaties en 3 leden vanuit de medezeggenschap.

Beëindigingsovereenkomst

Een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de medewerker waarin wordt afgesproken dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en onder welke voorwaarden.

Bedrijfsonderdeel

Het onderdeel van werkgever waarvoor medewerker werkt. Binnen de organisatie van werkgever bestaan de volgende bedrijfsonderdelen:

- Productie
- Hoofdkantoor/ Staven & Services
- Pakketten Benelux B.V.
- Commercie
- International Market Solutions

Cao

De geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor PostNL.

Commissie Hardheidsclausule

Commissie die bestaat uit een op voorspraak van de vakorganisaties door de medezeggenschap aan te wijzen lid en plaatsvervangend lid, een door werkgever aan te wijzen lid en plaatsvervangend lid en een door partijen aan te wijzen externe voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.

Werkgever faciliteert het secretariaat van deze commissie.

Datum overcompleteet

De datum waarop de medewerker die binnen de reikwijdte van de reorganisatie valt overcompleteet wordt, tenzij hij tijdig gebruik maakt van fase B, C of één van de opties uit Hoofdstuk 4 van dit Sociaal plan.

Deeltijdwerker

De medewerker die minder dan het normale aantal uren arbeid verricht en naar dat geringere aantal uren wordt beloond.

Functie

Het samenstel van werkzaamheden dat de medewerker verricht conform hetgeen hem door de werkgever is opgedragen.

Functieniveau

Het niveau van de functie zoals vastgesteld door middel van functiewaardering. Aan het functieniveau is een salarisschaal gekoppeld.

Gelijkwaardige voorziening

De som van afspraken tussen partijen ten aanzien van voorzieningen (waaronder de beëindigingsvergoeding, overige vergoedingen, vrijstelling van werkzaamheden zoals op verschillende plaatsen in dit Sociaal plan genoemd en de Faciliteiten Mobility uit Hoofdstuk 6 van dit Sociaal plan), met uitzondering van de vergoedingen en voorzieningen die volgen uit Hoofdstuk 4 van dit Sociaal plan.

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 gelijkwaardige voorziening is opgenomen in de zin van artikel 7:673b BW. De gelijkwaardige voorziening komt hiermee in de plaats van de wettelijke transitievergoeding in de zin van artikelen 7:673 en 7:673a BW. Partijen stellen vast dat de gelijkwaardige voorziening in alle fases van dit Sociaal plan ten minste het equivalent vormt van hetgeen waarop de medewerker aanspraak zou maken op grond van de wettelijke regeling inzake de transitievergoeding.

Ingangsdatum van de reorganisatie

De datum waarop de nieuwe organisatie van start gaat.

Loonkosten

De kosten voor de werkgever 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 de werkgever moet betalen voor de werknemer.

Maandinkomen

Het maandsalaris verhoogd met de toelagen vermeld in de cao en het gedeelte in schaal 10, 11, 12 en 13 boven het eindsalaris. Toeslagen maken hier geen deel van uit.

Maandsalaris

Het voor de medewerker vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal.

Medewerker

De persoon waarop de cao van toepassing is en waarop in het kader van een reorganisatie dit Sociaal plan van toepassing is verklaard. Waar in dit Sociaal plan wordt gesproken over medewerker, hij of hem, wordt ook medewerkster, zij en haar, bedoeld.

Medezeggenschap

Het bevoegde overlegorgaan (in het bedrijfsonderdeel waar de reorganisatie plaatsvindt) ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden.

Mobility

De afdeling binnen de organisatie van werkgever die het zoeken naar ander werk begeleidt en ondersteunt.

Normale arbeidsuur

De arbeidsduur voor de medewerker met een volledige dienstbetrekking op grond van de cao.

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 werkgever. De medewerker ontvangt schriftelijk van de werkgever de datum overcompleteet.

Partijen

Werkgever en vakorganisaties gezamenlijk.

Passende functie

Een passende functie is een vacante functie bij werkgever waarvoor geldt dat van de medewerker, op basis van opleiding en werk- en denkniveau, evenals ervaring, vaardigheden en competenties, redelijkerwijs verwacht kan worden dat hij die functie volledig zelfstandig kan verrichten, en die:

- 1 a. voor de medewerker ingedeeld in salarisschaal I tot en met 9: niet afwijkt van het huidige functieniveau van de medewerker.
b. voor de medewerker ingedeeld in salarisschaal 10 en hoger: niet naar boven en niet meer dan één niveau naar beneden afwijkt van het huidige functieniveau van de medewerker;
- 2 wat betreft inhoud vergelijkbaar is met de huidige functie, waarbij een dagfunctie niet vergelijkbaar is met een nachtfunctie en vice versa;
- 3 wat betreft contracturen vergelijkbaar is met de huidige functie, waarbij het aantal contracturen niet vergelijkbaar is, als dit ten opzichte van het aantal contracturen in de 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 wat betreft enkele reistijd woon-werk – op basis van de werkdag in de werkweek waarin de minste uren verricht moeten worden – niet meer bedraagt dan:
- a. anderhalf uur bij meer dan vijf contracturen, dan wel
 - b. maximaal een uur bij vijf of minder contracturen (de reistijd).
- Als de reistijd in de huidige functie langer is, dan geldt deze reistijd als maximum.
De enkele reistijd woon-werk wordt berekend op basis van de gebruikelijke wijze van reizen met de ANWB-routepanner op basis van de kortste route.

Reorganisatie

Een reorganisatie als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de WOR, waarbij artikel 95 van de cao voor PostNL 2015 ook van toepassing is.

Sociaal plan

Dit document, inclusief bijlagen.

Transitievergoeding

De vergoeding die als onderdeel van de gelijkwaardige voorziening kan worden uitgekeerd. Waar in dit Sociaal plan de transitievergoeding wordt genoemd, wordt daarom niet bedoeld op een vergoeding op grond van de wettelijke regeling van artikelen 7:673 e.v. BW, maar op een vergoeding die als onderdeel van de gelijkwaardige voorziening kan worden toegekend. Bij de vraag of een transitievergoeding verschuldigd is en bij de berekening van de transitievergoeding worden de artikelen 7:673 en 7:673a van het Burgerlijk Wetboek overeenkomstig van toepassing verklaard, 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 wordt kort gezegd als volgt berekend:

- 1/6^e van het loon per maand per gewerkt half dienstjaar voor eerste 10 gewerkte jaren;
- 1/4^e van het loon per maand per gewerkt half dienstjaar voor de daaropvolgende jaren;
- overgangsregeling tot 2020 voor medewerkers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en tenminste 10 jaar in dienst zijn van werkgever: 1/2^e van het loon per maand per gewerkt half dienstjaar na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar.

Met het hierboven beschreven loon per maand wordt aangesloten bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, aangevuld op basis van de door partijen gemaakte afspraken. Op grond hiervan vallen onder meer de volgende looncomponenten onder deze definitie:

- maandsalaris
- vakantietoeslag
- toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)
- afbouwregeling Tot.
- overige toelagen
- meeruren
- toeslag (o.a. overwerk)
- bonus
- resultaatafhankelijke uitkering.

In afwijking van artikel 7:673 lid 2 BW, wordt voor de berekening van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de medewerker als peildatum gekozen de datum overcompleteet dan wel – als hier geen sprake van is, zoals onder meer in de fasen B en C – de datum waarop uiterlijk door de medewerker de keuze hiervoor gemaakt moet worden. Indien fase B is opengesteld zonder dat er een aankondiging reorganisatie heeft plaatsgevonden, geldt als peildatum voor de berekening van

het aantal dienstjaren en de leeftijd van de medewerker, de datum waarop de medewerker de beëindigingsovereenkomst voor fase B ondertekent.

Toekomstige salarisverhogingen in de cao die worden doorgevoerd voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst van de medewerker 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.

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

Evenals bij de wettelijke transitievergoeding op grond van artikel 7:673c BW, is de transitievergoeding niet verschuldigd in de daar genoemde gevallen, waaronder de gevallen waarin de werkgever in staat van faillissement is verklaard of aan werkgever surseance van betaling is verleend.

Vakorganisaties

De partijen als genoemd onder 2 in de Overeenkomst van dit Sociaal plan.

Werkgever

De partijen als genoemd onder 1 in de Overeenkomst van dit Sociaal plan.

HOOFDSTUK 2

Algemene bepalingen

ARTIKEL 2.1 Werkingsfeer

- 1 Dit Sociaal plan regelt de sociale gevolgen die voortvloeien uit de reorganisatie en is uitsluitend van toepassing op de medewerker en werkgever die betrokken zijn bij een reorganisatie. Dit Sociaal plan is expliciet niet van toepassing op situaties waarin de arbeidsovereenkomst van een medewerker wordt beëindigd op een andere grond dan voortvloeiend uit de reorganisatie, zoals onder meer na twee jaar arbeidsongeschiktheid, ten gevolge van disfunctioneren, dan wel vanwege een dringende reden en/of op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van de medewerker.
- 2 Dit Sociaal plan is volledig van toepassing op de (overcomplete) medewerker die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft. Dit Sociaal plan is derhalve niet van toepassing op de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel die de AOW- en/of pensioengerechtigde leeftijd al heeft bereikt.
- 3 Dit Sociaal plan – inclusief bijlagen – wordt als collectieve arbeidsovereenkomst aangemeld. Dit Sociaal plan heeft een standaard karakter, tenzij in dit Sociaal plan anders is bepaald. De nawerking van eerdere sociale plannen wordt daarmee uitgesloten, behoudens voor zover in dit Sociaal plan uitdrukkelijk nog werking aan die eerdere sociale plannen wordt toegekend.

ARTIKEL 2.2 Looptijd

Dit Sociaal plan treedt in werking op 1 januari 2016 en geldt tot en met 31 december 2020. Verkregen rechten en verplichtingen uit dit Sociaal plan blijven ook gelden nadat de looptijd van dit Sociaal plan is verstreken.

ARTIKEL 2.3 Uitgangspunten

Bij het tot stand komen van dit Sociaal plan zijn de volgende uitgangspunten betrokken:

- a. Door veranderde (klant)behoefte in de markt en voortdurende afname van het brievenvolume in Nederland vinden bij werkgever voortdurend aanpassingen plaats om de organisatie optimaal te laten functioneren.
- b. De noodzaak om mee te veranderen met de markt maakt dat ook de komende jaren reorganisaties bij de werkgever onvermijdelijk zijn. Aanpassingen in de organisatie kunnen tot gevolg hebben dat er functies wegvallen en/of inkrimpen en de inhoud van het werk en de daaraan te stellen eisen in meer of mindere mate veranderen. Per reorganisatie wordt in overleg met de medezeggenschap bepaald op welke wijze het reorganisatieproces wordt ingericht. Dit kan bijvoorbeeld door een aanbod-, plaatsings, of afspiegelingsproces.
- c. Het ontslagrecht door de Wet Werk en Zekerheid met ingang van 1 juli 2015 ingrijpend is gewijzigd. Dit was voor partijen mede aanleiding om tot een akkoord te komen over dit nieuwe Sociaal plan.
- d. Rechten en verplichtingen op individueel niveau die al vanuit voornoemd geëindigd Sociaal plan (dan wel daaraan voorafgaande sociale plannen) verkregen zijn en ook daaraan gekoppelde toezeggingen die door werkgever schriftelijk zijn vastgelegd, worden gerespecteerd als dit niet leidt tot cumulatie van rechten, waaronder vergoedingen uit de wet en/of uit verschillende sociale plannen.
- e. Dit Sociaal plan is bedoeld om werkgelegenheidsproblematiek en gedwongen ontslagen als gevolg van reorganisatie zoveel als mogelijk te voorkomen en/of te beperken.

Werkgever probeert medewerkers waar mogelijk voor de organisatie te behouden en spant zich om die reden tot het uiterste in om medewerkers te begeleiden van werk naar werk. Daarnaast ondersteunt werkgever de medewerker om fit te blijven voor de arbeidsmarkt door het bieden van faciliteiten. Hierdoor kan medewerker blijven werken aan het vergroten van de eigen professionele vaardigheden en inzetbaarheid op de interne en externe arbeidsmarkt. Deze faciliteiten (dan wel de inhoud daarvan) worden continue aan de behoefte van de arbeidsmarkt aangepast en periodiek geëvalueerd in de Algemene begeleidingscommissie. Een volledige beschrijving van de inspanningen die werkgever levert en faciliteiten die werkgever biedt, is opgenomen in bijlage I.

- f. In de periode vanaf de aankondiging van de reorganisatie door werkgever tot de ingangsdatum van de reorganisatie motiveert de werkgever de medewerker om te solliciteren op (niet) passende functies. De medewerker kan voor datum overcompletee 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 overcompletee solliciteren op een (niet) passende functie is aantrekkelijker dan vanaf overcompletee doordat de eventueel eerder verkregen salarisgaranties meer gewaarborgd worden.
- g. Dit Sociaal plan gaat uit van een fasemodel. Het fasemodel bestaat uit zes in de tijd opvolgende fases. De medewerker wordt in iedere fase door de werkgever in de gelegenheid gesteld om te kiezen voor een (eerder) einde van zijn dienstverband waarbij hij dan een gelijkwaardige voorziening krijgt. Dit bestaat uit een (transitie)vergoeding en/of begeleiding van werk naar werk. Daarnaast wordt de medewerker in iedere eerdere fase meer financieel gestimuleerd.
- h. De medewerker maakt een keuze uit één van de opties uit het fasemodel en verleent zijn medewerking aan het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn overcompleteeheid, zowel binnen als buiten de organisatie van werkgever.
- i. Zowel werkgever als medewerker zijn verantwoordelijk voor de zorgvuldige uitvoering van dit Sociaal plan. Aan het niet nakomen van de verplichtingen uit dit Sociaal plan zijn voor zowel de werkgever als de medewerker (vergaande) consequenties verbonden.
- j. Het is ongewenst om alle gevolgen van reorganisaties bij de werkgever individueel te benaderen. Dit Sociaal plan is dan ook bedoeld om een eenduidige regeling te treffen die alle medewerkers die zich geconfronteerd zien met de effecten van reorganisaties zoveel mogelijk gelijk behandelt.

ARTIKEL 2.4 (niet) Passende functie

- 1 Bij plaatsing van een medewerker in een (niet) passende functie op maximaal twee functieniveaus lager, gelden de salarisconsequenties en arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 5.3 van dit Sociaal plan.

- 2 In de situatie dat:

- a. de overcompletee medewerker die niet solliciteert en/of weigert te solliciteren op een passende functie; en/of
- b. de medewerker die een aangeboden passende functie (met de bijbehorende arbeidsvoorwaarden en voorzieningen) weigert,

wordt dit door partijen aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten.

Dit heeft tot gevolg dat de medewerker geen verdere aanspraken meer heeft op dit Sociaal plan en geen recht heeft op de transitievergoeding. Door werkgever wordt direct een verzoek tot ontbinding en/of toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met de medewerker ingediend bij de daartoe bevoegde kantonrechter dan wel het UWV.

- Hierbij zal door werkgever het standpunt worden ingenomen dat vanwege ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten door werknemer geen gelijkwaardige voorziening verschuldigd is en de opzegtermijn niet in acht hoeft te worden genomen.
- 3 De medewerker die van mening is dat een aangeboden functie niet passend zou zijn, kan hiertegen bezwaar aantekenen bij de Commissie Hardheidsclausule. De Commissie Hardheidsclausule toetst vervolgens of de aangeboden functie een passende functie betreft en geeft hiertoe bindend advies aan werkgever, conform het bepaalde in artikel 7.1 van dit Sociaal plan, waarna werkgever dit advies opvolgt. De termijn genoemd in artikel 7.1 lid 2 van dit Sociaal plan begint voor de toepassing van dit artikel te lopen op de dag waarop de medewerker de aangeboden functie weigert. Na het verstrijken van deze termijn vervalt het recht van de medewerker om nog een beroep te doen op de aanwezigheid of afwezigheid van een passende functie.
 - 4 Van lid 2 van dit artikel is uitgezonderd de medewerker die conform lid 3 van dit artikel door de Commissie Hardheidsclausule in het gelijk is gesteld.

ARTIKEL 2.5 Voorkomen samenloop pensioen en vergoedingen Sociaal plan

- 1 De vergoedingen op grond van dit Sociaal plan strekken ter (gedeeltelijke) compensatie van de opzegtermijn en mogelijke inkomens- en/of pensioenschade, en/of komen in aanvulling op een elders te verdienen lager loon, met uitzondering van de vergoedingen op grond van hoofdstuk 4 van dit Sociaal plan. Deze vergoedingen strekken echter niet verder dan tot compensatie over de periode voor ingang van (een vorm van) ouderdomspensioen.
- 2 Het recht op vergoedingen op grond van dit Sociaal plan vervalt voor de medewerker die
 - a. al met pensioen is;
 - b. aansluitend aan zijn ontslag ervoor kiest om met pensioen te gaan; of
 - c. aansluitend aan zijn ontslag ervoor kiest om met deeltijdpensioen te gaan.
- 3 In het geval de medewerker met deeltijdpensioen is of gaat, ontvangt hij de vergoedingen op grond van dit Sociaal plan alleen voor het deel van zijn dienstverband waarvoor hij niet met deeltijdpensioen is of gaat. Het recht op vergoedingen vervalt naar rato van het deel dat de medewerker met pensioen gaat.

ARTIKEL 2.6 Opzegtermijn

De werkgever houdt de medewerker die een bij één van de fases behorende beëindigsovereenkomst heeft getekend, niet aan de voor hem geldende opzegtermijn als bedoeld in de cao, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

HOOFDSTUK 3

Fasemodel

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het fasemodel uitgewerkt. Het fasemodel bestaat uit zes in de tijd opvolgende fases. De medewerker wordt in iedere fase door de werkgever in de gelegenheid gesteld om te kiezen voor een (eerder) einde van zijn dienstverband waarbij hij dan een gelijkwaardige voorziening krijgt. Deze bestaat uit een (transitie)vergoeding en/of begeleiding van werk naar werk. Een actieve rol in eigen mobiliteit wordt hierdoor gestimuleerd. Daarnaast wordt de medewerker in iedere eerdere fase meer financieel gestimuleerd. Als uitgangspunt geldt daarom dat de vergoeding in fase B het hoogst is en in fase F het laagst. Een schematische uitwerking van dit fasemodel is te vinden in bijlage 2.

ARTIKEL 3.1 Fase A: Werken aan inzetbaarheid

De werkgever en de medewerker doen preventief en actief wat in hun vermogen ligt om werkloosheid te voorkomen en de loopbaankansen voor de medewerker te vergroten. De werkgever faciliteert en activeert de medewerker hierin door het aanbieden van faciliteiten bij Mobility als beschreven in artikel 6.1 van dit Sociaal plan. Het is ook de verantwoordelijkheid van de medewerker om te blijven werken aan het vergroten van de eigen professionele vaardigheden en inzetbaarheid op de interne en externe arbeidsmarkt.

ARTIKEL 3.2 Fase B: Vrijwillige mobiliteit

- 1 Als de werkgever besluit het vrijwillig mobiliteitsbudget open te stellen voor medewerkers die overcompleet kunnen worden, vindt eerst overleg plaats met de vakorganisaties of medezeggenschap. Werkgever streeft er naar om de reorganisatie minimaal 26 weken voor de ingangsdatum van de reorganisatie aan te kondigen.
- 2 De medewerker voor wie het vrijwillig mobiliteitsbudget is opengesteld, kan tot zes weken voor datum overcompleet gebruik maken van de faciliteiten van Mobility als beschreven in artikel 6.2 van dit Sociaal plan.
- 3 Als het vrijwillig mobiliteitsbudget door de werkgever is opengesteld, kan de medewerker tot zes weken voor datum overcompleet, kiezen voor het vrijwillig mobiliteitsbudget door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst te ondertekenen en deze niet te ontbinden in de zin van artikel 7:670b lid 2 BW.
- 4 Voor de medewerker die kiest voor fase B: Vrijwillige mobiliteit, geldt dat:
 - a. hij de transitievergoeding ontvangt;
 - b. verhoogd met een aanvullende vergoeding van:
 - 5 maandinkomens, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, voor de medewerker die jonger is dan 60 jaar op de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst; of
 - 2 maandinkomens, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, voor de medewerker die 60 jaar of ouder is op de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst;
 - c. zijn arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk eindigt met inachtneming van de opzegtermijn, maar uiterlijk op datum overcompleet. Medewerker ontvangt daarnaast een vergoeding ineens ter hoogte van het (de) maandinkomen(s), vermeerderd met 8% vakantietoeslag, voor de voor hem geldende opzegtermijn;

- d. hij - in afwijking van lid 2 van dit artikel - tot de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst gebruik kan maken van de faciliteiten van Mobility als beschreven in artikel 6.2 van dit Sociaal plan.
- 5 Het vrijwillig mobiliteitsbudget geldt specifiek niet voor de medewerker;
- aan wie gemeld is dat hij overcompleet gaat worden als bedoeld in artikel 3.4 lid 1 van dit Sociaal plan;
 - die overcompleet is verklaard als bedoeld in artikel 3.5 van dit Sociaal plan;
 - die op de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst 63 jaar of ouder is; of
 - van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, omdat de medewerker wegens ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn functie ongeschikt is.
- 6 Voor productiemedewerkers in functieschaal 1 tot en met 3, in dienst van het bedrijfsonderdeel Productie van Koninklijke PostNL B.V. of Pakketten Benelux B.V., kan het vrijwillig mobiliteitsbudget worden open gesteld met toepassing van een terugkeergarantie. Als de werkgever het vrijwillig mobiliteitsbudget met een terugkeergarantie openstelt, geeft hij hierbij aan welke functiegroepen hiervan gebruik kunnen maken.

ARTIKEL 3.3 Vaststellen overcompleet

Bij het vaststellen welke medewerker aangewezen wordt als overcompleet kunnen de volgende drie situaties worden onderscheiden:

- a. functies vervallen als gevolg van het beëindigen van activiteiten; de medewerker die werkzaam is in een functie die wordt opgeheven, wordt aangemerkt als overcompleet.
 - b. functies vervallen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten; de medewerker die werkzaam is op een afdeling of in een bedrijfsonderdeel waar activiteiten worden ingekrompen, wordt met in achtneming van het Ontslagbesluit aangemerkt als overcompleet.
 - c. functies waarvan de inhoud als gevolg van de reorganisatie sterk wijzigt, tot uiting komend door gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd functieniveau; de medewerker die naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijze niet binnen een termijn van 6 maanden kan voldoen aan de aan deze gewijzigde functie te stellen eisen, wordt aangemerkt als overcompleet.
- In overleg met het bevoegde MZ-orgaan kan in afwijking van het bepaalde in artikel 5.1 van dit Sociaal plan (Vacatures en voorrangpositie) voor de hier in sub c bedoelde functies een procedure voor de vacantstelling en selectievolgorde worden vastgesteld voor de bij de reorganisatie direct getroffen groep van medewerkers.

ARTIKEL 3.4 Fase C: Snel vertrek

- 1 De werkgever kondigt de medewerker uiterlijk 6 weken voor datum overcompleet, schriftelijk aan dat hij overcompleet gaat worden.
- 2 Deze medewerker heeft tot uiterlijk 2 weken voor datum overcompleet de tijd om te kiezen voor snel vertrek door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst te ondertekenen en deze niet te ontbinden in de zin van artikel 7:670b lid 2 BW.
- 3 Voor de medewerker die kiest voor fase C: Snel vertrek, geldt dat:
 - a. hij de transitievergoeding ontvangt;
 - b. verhoogd met een aanvullende vergoeding van 4 maandinkomens, vermeerderd met 8% vakantietoeslag;
 - c. zijn arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk op de laatste dag voorafgaande aan de datum overcompleet zonder inachtneming van de opzegtermijn. Medewerker ontvangt een vergoeding ineens ter hoogte van het (de) gemiste maandinkomen(s), vermeerderd met 8% vakantietoeslag, voor de voor hem geldende opzegtermijn; en

- d. hij tot de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst gebruik kan maken van de faciliteiten van Mobility als beschreven in artikel 6.3 van dit Sociaal plan.
- 4 Voor de medewerker die in fase C (overeenkomstig leden 1 t/m 3 van dit artikel) kiest voor snel vertrek en die op 31 december 2015 in dienst bij werkgever en 55 jaar of ouder was geldt – in aanvulling op het bepaalde in lid 3 van dit artikel - dat:
- a. als de vergoeding op grond van de 55+ regeling uit het Sociaal plan PostNL 2013-2015 (in bijlage 3 is deze regeling opgenomen) hoger zou zijn geweest dan de vergoeding die medewerker ontvangt op grond van de in (lid 3 van) dit artikel beschreven fase C, hij – naast deze vergoeding (uit fase C) – een eenmalige vergoeding ontvangt ter gedeeltelijke compensatie van het vervallen van deze 55+ regeling.
 - b. deze eenmalige vergoeding (uit lid 4 sub a van dit artikel) bestaat uit het verschil tussen:
 - I. enerzijds de vergoeding die medewerker op grond van de 55+ regeling conform bijlage 3 bij dit Sociaal plan zou hebben ontvangen, met dien verstande dat bij deze berekening:
 - artikel 1 lid 3 sub f en artikel 2 uit bijlage 3 bij dit Sociaal plan buiten beschouwing worden gelaten; en
 - wordt uitgegaan van de fictie dat het dienstverband eindigt op 31 december 2015, inclusief de op die datum geldende (sociale) wet- en regelgeving. Dienstjaren op en na 1 januari 2016, wijziging(en) van de beloning op en na 1 januari 2016 dan wel wijzigingen in wet- en regelgeving op en na 1 januari 2016 hebben geen invloed op (de berekening van) de hoogte.
 - II. anderzijds de door de medewerker te ontvangen vergoeding op grond van de in (lid 3 van) dit artikel beschreven fase C (bestaande uit de transitievergoeding, 4 maandinkomens, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en de vergoeding voor de niet in acht te nemen opzegtermijn). Als peildatum voor de berekening van de door de medewerker te ontvangen vergoeding op grond van fase C wordt uitgegaan van de datum waarop uiterlijk door de medewerker de keuze voor fase C gemaakt moet worden. Medewerker ontvangt van dit verschil:
 - 50% als de medewerker in 2016 kiest voor snel vertrek door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst uiterlijk 31 december 2016 te ondertekenen;
 - 40% als medewerker in 2017 kiest voor snel vertrek door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst uiterlijk 31 december 2017 te ondertekenen;
 - 30% als de medewerker in 2018 kiest voor snel vertrek door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst uiterlijk 31 december 2018 te ondertekenen;
 - 20% als de medewerker kiest voor snel vertrek in 2019 door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst uiterlijk 31 december 2019 te ondertekenen; of
 - 10% als de medewerker kiest voor snel vertrek in 2020 door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst uiterlijk 31 december 2020 te ondertekenen.

ARTIKEL 3.5 Schriftelijke mededeling overcompleteet

De werkgever meldt de medewerker zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 2 weken voor datum overcompleteet, schriftelijk definitief de datum overcompleteet.

ARTIKEL 3.6 Fase D (Direct vertrek) en Fase E (Begeleiding Mobility)

- 1 De medewerker die de schriftelijke mededeling overcompletee heeft ontvangen als bedoeld in artikel 3.5 van dit Sociaal plan, heeft de keuze tussen:
 - fase D: een beëindigingsovereenkomst met direct vertrek met een beëindigingsvergoeding op basis van artikel 3.8 van dit Sociaal plan. Het einde van de arbeidsovereenkomst ligt exact uiterlijk 4 weken na datum overcompletee en derhalve zonder inachtneming van de voor deze medewerker geldende opzegtermijn, of
 - fase E: een beëindigingsovereenkomst waarin begeleiding van werk naar werk door Mobility wordt geboden tijdens een voortgezet, maar eindig dienstverband conform artikel 3.9 van dit Sociaal plan.
- 2 Deze overcompletee medewerker heeft tot 4 weken na de schriftelijke mededeling overcompletee als bedoeld in artikel 3.5 van dit Sociaal plan de tijd om te kiezen voor fase D of fase E door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst te ondertekenen.
- 3 Als de overcompletee medewerker niet, dan wel niet tijdig, voor fase D dan wel fase E kiest of de bijbehorende beëindigingsovereenkomst ontbindt in de zin van artikel 7:670b lid 2 BW, is fase F: “Beëindiging UWV” (artikel 3.11 van dit Sociaal plan) op hem van toepassing.
- 4 Als de overcompletee medewerker op het moment van de schriftelijke mededeling overcompletee (conform artikel 3.5 van dit Sociaal plan) arbeidsongeschikt is, wordt de termijn van 4 weken (conform lid 2 van dit artikel) waarbinnen de overcompletee medewerker één van de twee beëindigingsovereenkomsten onverkort en onvoorwaardelijk moet aanvaarden, verlengd tot 2 weken nadat de bedrijfsarts medewerker volledig hersteld acht voor zijn functie.

ARTIKEL 3.7 Interne herplaatsing

- 1 Met ingang van de datum overcompletee start de periode van interne herplaatsing waarin werkgever – met behulp van Mobility – ernaar streeft om de overcompletee medewerker een passende functie aan te bieden.
- 2 De overcompletee medewerker is vanaf datum overcompletee vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van zijn maandinkomen zodat hij zich volledig kan richten op het – met behulp van Mobility – zoeken naar een functie binnen de organisatie van werkgever. De medewerker kan hierbij tevens gebruik maken van de faciliteiten van Mobility als beschreven in artikel 6.4 (als de medewerker heeft gekozen voor fase D) of artikel 6.5 (als de medewerker heeft gekozen voor fase E) van dit Sociaal plan.
- 3 De periode van interne herplaatsing eindigt 4 weken na overcompletee van medewerker (als bedoeld in artikel 3.5 van dit Sociaal plan). Voor de medewerker die na deze 4 weken in fase E of F zit, wordt door Mobility de begeleiding intern dan wel extern gedurende de opzegtermijn voortgezet.

ARTIKEL 3.8 Fase D: Direct vertrek

Voor de overcompletee medewerker die door ondertekening van de bijbehorende beëindigingsovereenkomst (zonder deze beëindigingsovereenkomst te ontbinden in de zin van artikel 7:670b lid 2 BW) kiest voor fase D: Direct vertrek, geldt dat:

- a. hij de transitievergoeding ontvangt;
- b. verhoogd met een aanvullende vergoeding van een maandinkomen, vermeerderd met 8% vakantietoeslag;
- c. zijn arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk 4 weken na datum overcompletee zonder inachtneming van de opzegtermijn. Medewerker ontvangt een vergoeding ineens ter hoogte van het (de) gemiste maandinkomen(s), vermeerderd met 8% vakantietoeslag, voor de voor hem geldende opzegtermijn; en
- d. hij tot de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst gebruik kan maken van de faciliteiten van Mobility als beschreven in artikel 6.4 van dit Sociaal plan.

ARTIKEL 3.9 Fase E: Begeleiding Mobility

Voor de overcomplete medewerker die door ondertekening van de bijbehorende beëindigingsovereenkomst (zonder deze beëindigingsovereenkomst te ontbinden in de zin van artikel 7:670b lid 2 BW) kiest voor fase E: Begeleiding Mobility, geldt dat:

- a. hij de transitievergoeding ontvangt;
- b. verhoogd met een vergoeding van € 500,- bruto op basis van de normale arbeidsduur. Aan de deeltijdwerker wordt de vergoeding van € 500,- bruto naar evenredigheid van de arbeidsduur toegekend; en
- c. zijn arbeidsovereenkomst eindigt nadat de voor hem geldende opzegtermijn is verstreken. Deze opzegtermijn start de dag nadat de interne herplaatsingstermijn van 4 weken is geëindigd (als bedoeld in artikel 3.7 lid 3 van dit Sociaal plan). Het dienstverband duurt echter nooit langer dan tot aan de voor medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

ARTIKEL 3.10 Invulling Mobility tijdens fase E en F

- 1 Mobility verzorgt de begeleiding van werk naar werk totdat de arbeidsovereenkomst van medewerker eindigt als beschreven in artikel 3.9 van dit Sociaal plan. Deze begeleiding bestaat uit de faciliteiten zoals beschreven in artikel 6.5 van dit Sociaal plan. Deze faciliteiten zijn gericht op het begeleiden van medewerker van werk naar werk zowel intern als extern en het vergroten van de inzetbaarheid van medewerker op de externe arbeidsmarkt. In dat verband wordt met de betrokken medewerker een bemiddelingsplan gesloten, gelijktijdig bij het ondertekenen van de beëindigingsovereenkomst als bedoeld in artikel 3.9 van dit Sociaal plan.
- 2 In het bemiddelingsplan wordt onder andere vastgelegd wat in redelijkheid verwacht mag worden van de werkgever en de overcomplete medewerker, welke begeleiding wordt geboden, hoe lang de begeleiding duurt en wat de frequentie van de voortgangsgesprekken is.
- 3 Als de overcomplete medewerker het niet eens is met de inhoud van het bemiddelingsplan, kan hij dit binnen 7 dagen via werkgever kenbaar maken aan de Commissie Hardheidsclausule. De Commissie Hardheidsclausule toetst vervolgens of het bemiddelingsplan aanpassing behoeft en geeft hiertoe bindend advies aan werkgever, conform het bepaalde in artikel 7.1 van dit Sociaal plan. Na het verstrijken van deze termijn vervalt het recht van de medewerker om nog een beroep te doen op wijziging van de inhoud van het bemiddelingsplan.
- 4 De kosten van de door Mobility geboden ondersteuning en cursussen komen voor rekening van de werkgever.
- 5 Met de ondersteuning en de cursussen verband houdende reis- en verblijfkosten worden conform de Concernregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland vergoed.

ARTIKEL 3.11 Fase F: Beëindiging UWV

- 1 Als de medewerker die overcomplete is, niet (tijdig) een beëindigingsovereenkomst ondertekent als bedoeld in artikel 3.6 van dit Sociaal plan, start de werkgever na de interne herplaatsingsperiode (uit artikel 3.7 van dit Sociaal plan) een ontslagtoestemmingsprocedure bij het UWV.
- 2 Gedurende de ontslagtoestemmingsprocedure bij het UWV tot de einddatum van het dienstverband wordt van de overcomplete medewerker verwacht dat hij meewerkt aan de begeleiding van werk naar werk door Mobility. In dat kader is het bepaalde in artikel 3.10 van dit Sociaal plan eveneens van toepassing.
- 3 Werkgever zegt het dienstverband van de overcomplete medewerker op, nadat hij hiervoor toestemming heeft gekregen van het UWV. Bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst neemt werkgever de voor medewerker geldende opzegtermijn in acht.

- 4 De medewerker ontvangt in verband met de beëindiging van zijn dienstverband de transitievergoeding.
- 5 Doordat de medewerker geen keuze maakt als bedoeld in artikel 3.6 van dit Sociaal plan, moet werkgever zich wenden tot het UWV ter verkrijging van toestemming voor opzegging wegens bedrijfseconomische omstandigheden om te komen tot een beëindiging van het dienstverband met de medewerker. Gedurende de periode van de ontslagtoestemmingsprocedure bij het UWV is werknemer nog steeds vrijgesteld van werkzaamheden met doorbetaling van het maandinkomen en wordt hij begeleid van werk naar werk door Mobility. De medewerker die wel een keuze maakt tussen fase D en E, als bedoeld in artikel 3.6 van dit Sociaal plan, heeft deze (extra) periode met begeleiding van werk naar werk door Mobility en doorbetaling van het maandinkomen gedurende de ontslagtoestemmingsprocedure niet. Eén van de uitgangspunten van dit Sociaal plan is dat eerder vertrek financieel wordt gestimuleerd. De loonkosten die werkgever maakt vanaf de eerste dag na afloop van de interne herplaatsingsperiode, als bedoeld in artikel 3.7 van dit Sociaal plan, tot de eerste dag waarop de voor de medewerker geldende opzegtermijn start, als bedoeld in lid 3 van dit artikel, worden daarom in mindering gebracht op de door medewerker te ontvangen transitievergoeding (als bedoeld in lid 4 van dit artikel).

ARTIKEL 3.12 Verplichtingen werkgever en medewerker gedurende het fasemodel

- 1 Op de werkgever rust de verplichting de overcomplete medewerker te begeleiden van werk naar werk en gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. Dit betekent dat de werkgever onder meer:
 - het bemiddelingsplan opstelt, ondertekent en de afspraken daaruit nakomt;
 - medewerker informeert over interne en externe vacatures;
 - medewerker actief informeert over functies waarop de overcomplete medewerker kan solliciteren;
 - medewerker begeleidt bij sollicitaties intern en extern.
- 2 Op de overcomplete medewerker die kiest voor de (beëindigingsovereenkomst met) begeleiding van werk naar werk door Mobility (conform artikel 3.9 van dit Sociaal plan) dan wel geen keuze maakt (conform artikel 3.11 van dit Sociaal plan), rust de verplichting zich tijdens de begeleidingsperiode bij Mobility volledig in te zetten voor het vinden van een nieuwe functie, zowel intern als extern. Dit betekent dat de overcomplete medewerker onder andere:
 - het bemiddelingsplan ondertekent en de afspraken daaruit nakomt;
 - redelijke opdrachten of instructies van Mobility dan wel werkgever opvolgt;
 - actief zoekt naar interne en externe vacatures;
 - actief intern en extern solliciteert, met name ook als hij door werkgever/Mobility op een functie wordt gewezen.

ARTIKEL 3.13 Niet nakomen verplichtingen gedurende het fasemodel

- 1 Als de werkgever naar het oordeel van de overcomplete medewerker, afspraken als bedoeld in artikel 3.12 lid 1 van dit Sociaal plan niet nakomt, kan de overcomplete medewerker hierover, conform het bepaalde in artikel 7.1 van dit Sociaal plan, schriftelijk een bezwaar indienen bij de Commissie Hardheidsclausule. Bij herhaalde en/of ernstige overtreding door de werkgever van de op haar rustende verplichtingen kan de Commissie Hardheidsclausule aan werkgever adviseren om de periode van begeleiding door Mobility voor medewerker te verlengen op kosten van werkgever.
- 2 Als de overcomplete medewerker naar het oordeel van de werkgever, de afspraken als bedoeld in artikel 3.12 lid 2 van dit Sociaal plan op ernstige wijze en/of herhaaldelijk niet nakomt dan wel weigert, wordt dit door partijen aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. Dit wordt voorgelegd aan de Commissie Hardheidsclausule.

Indien de Commissie Hardheidsclausule van oordeel is dat medewerker zijn verplichtingen niet is nagekomen, heeft dit tot gevolg dat de medewerker wordt uitgesloten van dit Sociaal plan en geen recht heeft op de transitievergoeding. Door de werkgever wordt met inachtneming van het bindend advies van de Commissie Hardheidsclausule, conform het bepaalde in artikel 7.1 van dit Sociaal plan, direct een verzoek tot ontbinding en/of opzegging van de arbeidsovereenkomst met de medewerker ingediend bij de daartoe bevoegde Kantonrechter dan wel het UWV. Hierbij zal door werkgever het standpunt worden ingenomen dat vanwege ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten door werknemer geen gelijkwaardige voorziening verschuldigd is en de opzegtermijn niet in acht behoeft te worden genomen.

HOOFDSTUK 4

Menukaart voor pensioengerechtigde medewerkers

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de menukaart pensioengerechtigde medewerkers uitgewerkt. De menukaart bestaat uit vier - al dan niet door werkgever open te stellen - opties waarin de pensioengerechtigde medewerker de gelegenheid krijgt om te kiezen voor:

- a. pensioen, inclusief vergoeding;
- b. pensioen inclusief vergoeding en parttime werken;
- c. een parttime functie binnen de organisatie van werkgever met extra pensioenopbouw; of
- d. het 60+ arrangement.

De medewerker wordt met alle opties gestimuleerd om - met behoud van bepaalde voorwaardelijke pensioenaanspraken - volledig met pensioen te gaan.

ARTIKEL 4.1 Algemeen

- 1 Werkgever kan besluiten een of meer opties uit de menukaart voor pensioengerechtigde medewerkers open te stellen. De werkgever deelt dit besluit mee aan de medezeggenschap, vakorganisaties en de medewerkers. Periodiek wordt de voortgang van de opties uit de menukaart door werkgever met de vakorganisaties geëvalueerd in de Algemene begeleidingscommissie.
- 2 De menukaart kan bestaan uit vier opties die zijn beschreven in de artikelen 4.2, 4.3, 4.4 en 4.5 van dit Sociaal plan en is uitsluitend bestemd voor medewerkers die:
 - a. behoren tot de groep medewerkers die overcompleet kunnen worden als bedoeld in artikel 3.2 lid 1 van dit Sociaal plan (fase B), maar nog niet overcompleet zijn verklaard als bedoeld in artikel 3.4 lid 1 en 3.5 van dit Sociaal plan;
 - b. op basis van de geldende pensioenregelingen vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker 60 jaar wordt met pensioen kunnen op de datum waarop de gekozen menuoptie in werking zou treden;
 - c. voldoen aan de voorwaarden die gesteld worden bij het openstellen van de betreffende optie (s) uit de menukaart;
 - d. vanwege hun leeftijd een zwakkere arbeidsmarktpositie hebben;
 - e. geen gebruik maken van de seniorenverlofregeling als bedoeld in artikel 86 cao voor PostNL 2015. Voor deze medewerkers is de pensioeningangsdatum – op grond van deze seniorenverlofregeling – namelijk al vastgesteld waarbij de medewerkers tot hun pensioeningangsdatum voor een deel verlof opnemen en over dat deel 80% doorbetaling ontvangen van werkgever.
- 3 De medewerker die voldoet aan de voorwaarden uit lid 2 van dit artikel heeft tot het moment dat aan hem schriftelijk is medegedeeld dat hij overcompleet gaat worden (als bedoeld in artikel 3.4 lid 1) de tijd zijn keuze kenbaar te maken voor één van de opties uit de menukaart die door werkgever is opengesteld door ondertekening van de bijbehorende beëindigingsovereenkomst (zonder de beëindigingsovereenkomst te ontbinden in de zin van artikel 7:670b lid 2 BW).
- 4 De medewerker die kiest voor één van de opties uit de menukaart, kan geen aanspraak maken op (de vergoedingen uit) fase B tot en met fase F uit hoofdstuk 3 van dit Sociaal plan.
- 5 De medewerker die kiest voor één van de opties uit de menukaart pensioengerechtigde medewerkers, dient zijn pensioen uiterlijk drie maanden voor de gekozen pensioeningangsdatum, aan te vragen bij het pensioenfonds.

- 6 De artikelen in dit hoofdstuk gelden onder voorbehoud van fiscale toelaatbaarheid én sociale wetgeving.

ARTIKEL 4.2 Pensioen inclusief vergoeding

- 1 Als de medewerker kiest voor pensioen, inclusief vergoeding, komen werkgever en medewerker de volgende afspraken in een beëindigingsovereenkomst overeen:
 - a. De medewerker vervroegt de pensioeningangsdatum van zijn ouderdomspensioen door het ondertekenen van een beëindigingsovereenkomst. De pensioeningangsdatum ligt maximaal 12 en minimaal 3 maanden na ondertekening van de beëindigingsovereenkomst, maar nooit later dan tot uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 64 jaar bereikt. Dit doet hij in overeenstemming met de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling. Overeengekomen wordt dat op de vervroegde pensioeningangsdatum de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt met wederzijds goedvinden;
 - b. Afhankelijk van de leeftijd van de medewerker op de door de medewerker gekozen vervroegde pensioeningangsdatum, ontvangt de medewerker een eenmalige bruto vergoeding. Deze eenmalige vergoeding bedraagt:
 - i. bij een pensioeningangsdatum op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker 60 jaar wordt: € 40.000,- tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker 61 jaar wordt;
 - ii. bij een pensioeningangsdatum op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker 61 jaar wordt: € 30.000,- tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker 62 jaar wordt;
 - iii. bij een pensioeningangsdatum op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker 62 jaar wordt: € 20.000,- tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker 63 jaar wordt; of
 - iv. bij een pensioeningangsdatum op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker 63 jaar wordt: € 10.000,- tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker 64 jaar wordt.
- 2 De vergoedingen in lid 1 sub b onder i tot en met iv van dit artikel worden toegekend bij de normale arbeidsduur. Aan de deeltijdwerker worden de vergoedingen in lid 1 sub b onder i tot en met iv van dit artikel naar evenredigheid van de arbeidsduur toegekend.
- 3 In de beëindigingsovereenkomst wordt - naast de vergoeding als bedoeld in lid 1 sub b - voor het overige geen vergoeding opgenomen.

ARTIKEL 4.3 Pensioen inclusief vergoeding en parttime werken

- 1 De keuze voor pensioen, inclusief vergoeding en parttime werken, staat alleen open voor de medewerker die binnen 5 jaar na de (door hem vervroegde) pensioeningangsdatum de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 2 Als de medewerker kiest voor pensioen, inclusief vergoeding en parttime werken, komen werkgever en medewerker de volgende afspraken in een beëindigingsovereenkomst overeen:
 - a. De medewerker vervroegt de pensioeningangsdatum van zijn ouderdomspensioen door het ondertekenen van een beëindigingsovereenkomst. De pensioeningangsdatum ligt maximaal 12 en minimaal 3 maanden na ondertekening van de beëindigingsovereenkomst, maar op zijn vroegst maximaal 5 jaar voor de

- eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Dit doet hij in overeenstemming met de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling. Overeengekomen wordt dat op dat moment de vervroegde pensioeningangsdatum de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt met wederzijds goedvinden;
- b. De medewerker ontvangt een eenmalige bruto vergoeding die afhankelijk is van zijn leeftijd op de door hem gekozen vervroegde pensioeningangsdatum. Deze eenmalige vergoeding bedraagt bij een voltijd dienstverband:
- i. bij een pensioeningangsdatum gelegen op exact 5 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd: € 20.000,- tot exact 4 jaar voor het bereiken van de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd;
 - ii. bij een pensioeningangsdatum gelegen op exact 4 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd: € 15.000,- tot exact 3 jaar voor het bereiken van de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd; of
 - iii. bij een pensioeningangsdatum gelegen op exact 3 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd: € 10.000,- tot exact 2 jaar voor het bereiken van de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd.
- c. De vergoedingen in lid I sub b onder i tot en met iii van dit artikel worden toegekend bij de normale arbeidsduur. Aan de deeltijdwerker worden de vergoedingen in lid I sub b onder i tot en met iii van dit artikel naar evenredigheid van de arbeidsduur toegekend.
- d. De medewerker treedt aansluitend aan de door hem gekozen vervroegde pensioeningangsdatum bij werkgever in dienst in een van de volgende parttime functies voor onbepaalde tijd waarmee de medewerker aansluitend op de door hem gekozen vervroegde pensioeningangsdatum start:
- i. voor de medewerker die op de datum waarop hij terugtreedt uit zijn huidige functie zoals opgenomen in de beëindigingsovereenkomst binnen 5 jaar de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt: postbezorger, gedurende minimaal 5 tot maximaal 15 uur per week;
 - ii. voor de medewerker die op de datum waarop hij terugtreedt uit zijn huidige functie zoals opgenomen in de beëindigingsovereenkomst binnen 5 jaar de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt: een mogelijke andere parttime functie die vacant staat bij werkgever, gedurende minimaal 5 tot maximaal 15 uur per week, waarvoor geldt dat van de medewerker, op basis van opleiding en werk- en denkniveau, evenals vaardigheden en competenties, redelijkerwijs verwacht kan worden dat hij die functie volledig zelfstandig kan verrichten; of
 - iii. voor de medewerker die op de datum waarop hij terugtreedt uit zijn huidige functie zoals opgenomen in de beëindigingsovereenkomst binnen 3 jaar de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt: voorbereider, gedurende minimaal 5 tot maximaal 15 uur per week.
- e. Het voornoemde aanbod en voortzetting van werken in de nieuwe parttime functie vindt plaats op initiatief van werkgever en op basis van beschikbaarheid van het werk.

- f. De werkgever zal tot de vervroegde pensioeningangsdatum niet overgaan tot ontslag van medewerker wegens bedrijfseconomische redenen.
 - g. Het loon en de overige arbeidsvoorwaarden worden vanaf de pensioeningangsdatum aangepast aan de functie, inclusief de op de functie toepasselijke cao en het deeltijdpercentage van de medewerker
- 3 In de beëindigingsovereenkomst wordt - naast de vergoeding als bedoeld in lid 2 sub b - voor het overige geen vergoeding opgenomen.

ARTIKEL 4.4 Parttime werken inclusief extra pensioenopbouw

- 1 Als de medewerker kiest voor parttime werken, inclusief extra pensioenopbouw, komen werkgever en medewerker de volgende afspraken in een beëindigingsovereenkomst overeen:
- a. De medewerker vervroegt de ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen – in overeenstemming met de pensioenregeling van de werkgever die op de medewerker van toepassing is – tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 62 jaar en:
 - 8 maanden in 2016 bereikt;
 - 9 maanden in 2017 bereikt;
 - 10 maanden in 2018 bereikt;
 - 11 maanden in 2019 bereikt; of
 - 12 maanden (oftewel 63 jaar) in 2020 bereikt.
 Overeengekomen wordt dat op de vervroegde pensioeningangsdatum de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt met wederzijds goedvinden.
 - b. De arbeidsovereenkomst van de medewerker wordt met ingang van de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst tot de vervroegde pensioeningangsdatum als volgt gewijzigd:
 - i. de huidige arbeidsduur van medewerker wordt teruggebracht naar minimaal 50% van zijn overeengekomen arbeidsduur. Medewerker blijft gedurende de nieuw overeengekomen arbeidsduur zijn gebruikelijke werkzaamheden verrichten waarbij hij werkt op maximale inzetbare dagen. Werkgever streeft ernaar om aan te geven wat de maximaal inzetbare dagen zijn; en
 - ii. het loon en de overige arbeidsvoorwaarden van medewerker worden naar rato van het nieuwe deeltijdpercentage aangepast. De werkgever zet aanvullend de pensioenopbouw voort over maximaal 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe pensioengevend salaris tot maximaal de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw. In het kader van de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw is de medewerker die ergens anders dan bij werkgever eveneens pensioen opbouwt dan wel gaat opbouwen verplicht deze pensioenopbouw aan werkgever te melden.
 - c. De werkgever zal tot de vervroegde pensioeningangsdatum niet overgaan tot ontslag van medewerker wegens bedrijfseconomische redenen.
- 2 In de beëindigingsovereenkomst wordt geen vergoeding opgenomen.

ARTIKEL 4.5 60+ Arrangement

- I Als de medewerker kiest voor het 60+ arrangement, komen werkgever en medewerker de volgende afspraken in een beëindigingsovereenkomst overeen:
 - a. De medewerker vervoegt de ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 62 jaar en:
 - 8 maanden in 2016 bereikt;
 - 9 maanden in 2017 bereikt;
 - 10 maanden in 2018 bereikt;
 - 11 maanden in 2019 bereikt; of
 - 12 maanden (oftewel 63 jaar) in 2020 bereikt.Overeengekomen wordt dat op de vervroegde pensioeningangsdatum de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt met wederzijds goedvinden.
 - b. De arbeidsovereenkomst van de medewerker wordt met ingang van de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst tot de vervroegde pensioeningangsdatum als volgt gewijzigd:
 - i. de huidige arbeidsduur van medewerker wordt teruggebracht naar 60% van zijn overeengekomen arbeidsduur. Medewerker blijft gedurende de nieuw overeengekomen arbeidsduur zijn gebruikelijke werkzaamheden verrichten waarbij hij werkt op maximale inzetbare dagen. Werkgever streeft ernaar om bij het openstellen van het 60+ arrangement aan te geven wat de maximaal inzetbare dagen zijn;
 - ii. de medewerker heeft in zijn nieuwe parttime functie recht op voortgezette betaling van zijn loon en voortzetting van zijn huidige arbeidsvoorwaarden voor 80% van zijn huidige overeengekomen arbeidsduur; en
 - iii. de werkgever zal dienovereenkomstig de pensioenopbouw over maximaal 80% van zijn huidige overeengekomen arbeidsduur voortzetten tot maximaal de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw. In het kader van de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw is de medewerker die ergens anders dan bij werkgever eveneens pensioen opbouwt dan wel gaat opbouwen verplicht deze pensioenopbouw aan werkgever te melden.
 - c. De werkgever gaat tot de vervroegde pensioeningangsdatum niet over tot ontslag van medewerker wegens bedrijfseconomische redenen.
- 2 Het 60+ arrangement staat alleen open voor de medewerker met een arbeidsduur van minimaal 32 uur per week op de datum waarop hij terugtreedt uit zijn huidige functie zoals opgenomen in de beëindigingsovereenkomst.
- 3 In de beëindigingsovereenkomst wordt geen vergoeding opgenomen.

HOOFDSTUK 5

Mobiliteitsbevorderende maatregelen

ARTIKEL 5.1 Vacatures en voorrangspositie

- 1 De werkgever meldt - in overeenstemming met de geldende Concernregeling Vacaturevoorziening - vacatures aan bij de door haar ingestelde Vacaturesite. Dit geldt niet voor vacatures die werkgever gebruikt voor gerichte aanwijzing in het kader van loopbaanbeleid en potentieelvorming.
- 2 Werkgever stelt de aangemelde vacatures intern open. De overcomplete medewerker (die een brief heeft ontvangen als bedoeld in artikel 3.5 van dit Sociaal plan) heeft bij de selectie voorrang op andere kandidaten. Voorwaarde is dat de overcomplete medewerker geschikt is voor de functie waarom het gaat. Ook als de overcomplete medewerker potentieel geschikt is voor de vacature, heeft hij voorrang bij de selectie. Potentieel geschikt zijn betekent dat de overcomplete medewerker, al dan niet door middel van opleiding of training, in staat is om binnen een redelijke termijn van maximaal 6 maanden te groeien naar een volledige zelfstandige vervulling van die functie.
- 3 De overcomplete medewerker die (volgens lid 2) heeft gesolliciteerd en wordt afgewezen, ontvangt een brief met de onderbouwing van de afwijzing.

ARTIKEL 5.2 Arbeidsurenverlies

- 1 De medewerker die in het kader van het aanbod- of plaatsingsproces zijn eigen functie accepteert met een urenverlies van minder dan 5 uur, behoudt zijn overeengekomen contractsomvang en ontvangt geen compensatie van het arbeidsurenverlies.
- 2 Voor de medewerker die na een aangekondigde reorganisatie een functie accepteert bij werkgever waarbij de contractsomvang met 5 uur of meer afneemt, geldt dat:
 - a. hij de vergoeding uit artikel 3.4 van dit Sociaal plan naar rato van het urenverlies ontvangt;
 - b. de wijziging van de contractsomvang in de arbeidsovereenkomst plaatsvindt met inachtneming van de opzegtermijn; en
 - c. hij gedurende de opzegtermijn gebruik kan maken van de faciliteiten van Mobility als beschreven in artikel 6.3 van dit Sociaal plan.

ARTIKEL 5.3 Financiële gevolgen herplaatsing

- 1 Indien de medewerker voor, dan wel vanaf, datum overcompleteet een (niet) passende functie gaat vervullen op maximaal twee functieniveaus lager, vindt de indeling van medewerker in het salarissysteem plaats aan de hand van de functiewaardering en de bijbehorende salaristabel. Eventuele toelagen, toeslagen en andere arbeidsvoorwaarden verbonden aan deze functie worden eveneens conform het functieniveau behorend bij die functie uitbetaald.
- 2 De medewerker (als bedoeld in lid 1 van dit artikel), ontvangt voor de duur van 5 jaar een toelage lagere functie. De toelage lagere functie wordt in vijf gelijke delen gesplitst. De hoogte van de toelage lagere functie bedraagt respectievelijk: 100%, 80%, 60%, 40% en 20% van het negatieve verschil tussen het ontvangen salaris in de salarisschaal behorende bij de functie waarin medewerker overcompleteet is of wordt en het te ontvangen salaris in de salarisschaal behorende bij de functie waarin medewerker is herplaatst.

- 3 Voor de medewerker die een (niet) passende functie gaat vervullen op maximaal twee functieniveaus lager, geldt ten aanzien van de eerder verkregen salarisgaranties, het volgende:

Voor datum overcompleteet dat deze garanties van de medewerker:

- a. volledig behouden blijven als de medewerker wordt geplaatst in een niet gewijzigde c.q. zijn eigen functie. Voor deze medewerker verandert er niets;
- b. worden omgezet in een vaste toelage Sociaal plan die niet wordt geïndexeerd, als de medewerker wordt geplaatst in een passende functie of vrijwillig solliciteert op een (niet) passende functie.

Vanaf datum overcompleteet dat deze garanties van de medewerker:

- c. worden omgezet in een afbouw toelage (conform de afbouwregeling toelage lagere functie in lid 2 van dit artikel) die niet wordt geïndexeerd, als de medewerker wordt geplaatst in een passende functie of solliciteert op een (niet) passende functie.
- 4 Bij plaatsing van een medewerker in een (niet) passende functie blijft de wettelijke (door het UWV als peildatum gehanteerde) anciënniteit (ononderbroken aantal dienstjaren bij dezelfde werkgever) behouden. De overige arbeidsvoorwaarden en/of voorzieningen – waaronder onder meer het salarisperspectief, de mobiele telefoon, de leaseauto en het garantiesalaris dienen te worden verstaan – komen voor medewerker per direct te vervallen, tenzij deze bij de (niet) passende functie horen.
- 5 Indien werkgever aan de medewerker op functieniveau 1 t/m 9 een functie met een lager functieniveau aanbiedt, waardoor deze functie niet als passend kan worden aangemerkt in de zin van dit Sociaal plan, heeft de medewerker de volgende keuze:
- a. aanbod accepteren. Lid 1 tot en met 4 van dit artikel zijn dan ook van toepassing; of
 - b. aanbod weigeren. Indien de medewerker het aanbod weigert, behoudt hij zijn rechten op grond van het Sociaal plan en kan de medewerker een keuze maken uit het fasemodel (afhankelijk van het moment: fase C dan wel D of E).
- 6 De medewerker die is ingedeeld in salarisschaal 10 of hoger heeft de keuzes zoals benoemd in lid 5 van dit artikel alleen als de aangeboden functie meer dan één functieniveau naar beneden afwijkt van zijn huidige functieniveau. Lid 1 tot en met 4 van dit artikel zijn dan eveneens overeenkomstig van toepassing. Hij heeft deze keuze dus niet als de aangeboden functie één functieniveau naar beneden afwijkt of gelijk is aan het huidige functieniveau behorende bij de functie die medewerker uitvoert.
- 7 Als een medewerker in 2015 dan wel gedurende de looptijd van dit Sociaal plan een (niet) passende functie op maximaal twee functieniveaus lager heeft geaccepteerd en tijdens de looptijd van dit Sociaal plan voor een tweede maal geraakt wordt door een reorganisatie en overcompleteet wordt verklaard of een aankondiging daartoe heeft ontvangen, geldt dat de transitievergoeding – afhankelijk van de keuze van de medewerker voor fase C, D dan wel E – berekend wordt overeenkomstig het voor de medewerker geldende loon per maand voorafgaand aan het accepteren van die (niet) passende functie.

ARTIKEL 5.4 Toelage afbouwregeling Tot.

De (overcomplete) medewerker die een (niet) passende functie accepteert, komt in aanmerking voor de toelage afbouwregeling Tot. (artikel 67 van de cao voor PostNL 2015) als:

- a. de cao van toepassing is op de functie die hij accepteert; en
- b. hij in deze functie geen of minder Tot ontvangt.

ARTIKEL 5.5 Aanvullende afbouwregeling Tot.

- I De toelage afbouwregeling Tot. in de cao is - in afwijking van deze cao - ook van toepassing als de medewerker met het geheel of gedeeltelijk wegvallen van de Tot. blijvend minder inkomsten heeft, op voorwaarde dat deze vermindering van inkomsten ten minste 2% van het maandinkomen exclusief Tot. bedraagt.

- 2 De medewerker komt in aanmerking voor de aanvullende afbouwregeling Tot. wanneer als gevolg van de reorganisatie het wegvallen of verminderen van de Tot. meer is dan 12% van het maandinkomen (exclusief Tot.) ineens.
- 3 De garantieperiode (uit de toelage afbouwregeling Tot. als vastgelegd in de cao) wordt als volgt verlengd:

% Tot.-verlies van het maandinkomen (excl. Tot.)	% van de garantieperiode waarmee de garantieperiode wordt verlengd
meer dan 12 t.e.m. 18	25
meer dan 18 t.e.m. 24	50
meer dan 24	100

- 4 Werkgever informeert schriftelijk de medewerker die in aanmerking komt voor deze aanvullende afbouwregeling Tot.

ARTIKEL 5.6 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk

- 1 De medewerker die in het kader van de reorganisatie langer moet gaan reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, ontvangt een tijdelijke tegemoetkoming als hij:
 - op basis van de cao is ingedeeld in salarisschaal 10 of lager; en
 - aan de eisen uit de navolgende leden van dit artikel voldoet.
- 2 Om vast te stellen of deze medewerker langer moet gaan reizen tussen zijn woning en plaats van tewerkstelling, stelt werkgever de toename van zijn reistijd vast door de nieuwe reistijd te verminderen met de (oorspronkelijke) reistijd in de huidige functie. Hierbij wordt uitgegaan van de wijze van reizen volgens de ANWB-routeplanner, op basis van de kortste route.
- 3 De oorspronkelijke reistijd is:
 - tenminste 60 minuten op dagen dat de medewerker 4 uur of meer werkt;
 - tenminste 45 minuten op dagen dat de medewerker minder dan 4 uur werkt.
- 4 Nadat werkgever de toename van de reistijd heeft berekend, stelt werkgever de hoogte van de tegemoetkoming vast. Hierbij wordt de toegenomen reistijd per dag vermenigvuldigd met het salaris per uur van de medewerker. Dit gebeurt eenmalig en houdt in dat het bedrag van de tegemoetkoming niet verandert bij toekomstige wijzigingen in het salaris van medewerker. Medewerker ontvangt de tegemoetkoming gedurende maximaal 12 maanden. In de eerste 6 maanden ontvangt de medewerker 100% van de tegemoetkoming, daarna 50%.
- 5 De werkgever kan besluiten de tegemoetkoming te stoppen als de gronden voor de toekenning van de tegemoetkoming veranderen.
- 6 De medewerker kan aan werkgever vragen om de tegemoetkoming geheel of voor een deel in tijd te krijgen. De werkgever stemt hiermee in als het belang van werkgever zich hiertegen niet verzet.
- 7 De werkgever betaalt de tegemoetkoming niet over de dagen waarop medewerker niet naar zijn plaats van tewerkstelling reist.

ARTIKEL 5.7 Verhuizen

Indien de medewerker in het kader van de reorganisatie naar het redelijk oordeel van de werkgever moet verhuizen voor het intern behouden van werk, ontvangt de betreffende medewerker, in aanvulling op de vergoedingsregeling verhuiskosten in de cao, wegens het onvrijwillig karakter van de verhuizing een tegemoetkoming van € 7.000,-. Indien de overcomplete medewerker in het kader van het extern behouden van werk naar het redelijk oordeel van de werkgever moet verhuizen ontvangt de betreffende medewerker een tegemoetkoming van € 7.000,-.

ARTIKEL 5.8 Plaatsmakersregeling

- 1 Als de werkgever besluit de plaatsmakersregeling open te stellen, kan de medewerker die niet overcomplete wordt (als bedoeld in artikel 3.4 lid 1 van dit Sociaal plan) zich als plaatsmaker via zijn manager melden bij Mobility.
- 2 Voor de plaatsmakersregeling gelden de voorwaarden die door de werkgever worden vastgesteld. Deze verschillen per reorganisatie, maar zullen in ieder geval de volgende uitgangspunten volgen:
 - a. een medewerker kan zich alleen aanbieden als plaatsmaker voor een overcomplete medewerker als zij onderling uitwisselbare functies bekleden;
 - b. een medewerker kan niet als 'plaatsmaker' vertrekken als hij of zij voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit.
- 3 Nadat de overcomplete medewerker in de functie is aangewezen, krijgt de plaatsmaker het voor hem geldende vrijwillig mobiliteitsbudget als bedoeld in artikel 3.2 van dit Sociaal plan toegekend.
- 4 Werkgever heeft te allen tijde de mogelijkheid om een verzoek van een medewerker tot gebruikmaking van deze regeling af te wijzen.

HOOFDSTUK 6

Faciliteiten Mobility

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de faciliteiten die werkgever biedt in het kader van loopbaanontwikkeling en de begeleiding van werk-naar-werk uitgewerkt. Afhankelijk van de fase waar een medewerker voor kiest bestaan er verschillende faciliteiten waar de medewerker gebruik van kan maken. Deze faciliteiten en de inhoud daarvan worden continue aan de ontwikkelingen in de (arbeids)markt, de doelgroep en de tijd aangepast en periodiek door werkgever met de vakorganisaties geëvalueerd in de Algemene begeleidingscommissie.

ARTIKEL 6.1 Fase A: Werken aan inzetbaarheid

De medewerker die niet overcompleteet is en die wil werken aan het vergroten van de eigen professionele vaardigheden en inzetbaarheid op de interne en externe arbeidsmarkt, kan hiervoor gebruik maken van de volgende faciliteiten:

- a. Loopbaanscan
De medewerker kan, om zich te heroriënteren op zijn loopbaan, bij Mobility een voor hem op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies laten maken. De loopbaanscan bestaat uit 3 gesprekken in een periode van circa twee maanden waarin de medewerker samen met Mobility vaststelt op welke manier de inzetbaarheid van medewerker vergroot kan worden en waar de ontwikkelingsmogelijkheden van medewerker liggen.
- b. Opleidingen
Als de loopbaanscan een opleiding aanbeveelt, kan deze opleiding gefaciliteerd worden door de werkgever conform de Concernregeling opleidingsfaciliteiten. Opleidingen gericht op toekomstige functies vallen in de categorie overige opleidingen. Of en wanneer een opleiding gefaciliteerd wordt door werkgever, bespreekt de mobiliteitsadviseur met de medewerker.
- c. Financieel advies
De medewerker kan – ook als hij voor inwerkingtreding van het onderhavige Sociaal plan al financieel advies heeft gehad – gedurende de looptijd van dit Sociaal plan via Mobility eenmalig een onafhankelijk gespecialiseerd bureau inschakelen voor een financieel advies voor de aanwending van de financiële middelen voortvloeiend uit dit Sociaal plan. Werkgever vergoedt de kosten voor het advies tot maximaal 525,- euro (excl. BTW). Medewerkers hebben de keuze uit drie financieel adviesbureaus: Altersum, Meeus 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.

ARTIKEL 6.2 Fase B: Vrijwillige mobiliteit

De werkgever stelt de medewerker waarvoor het vrijwillig mobiliteitsbudget is opengesteld als bedoeld in artikel 3.2, in de gelegenheid gebruik te maken van de volgende faciliteiten van Mobility:

- a. Individuele begeleiding Mobility
 - individueel intakegesprek met inventarisatie van behoefte en wensen en opstellen activiteitenplan
 - assessments (competenties en niveaubepaling, persoonlijkheidstest, beroepskeuzetest)
 - voortgangsgesprekken, circa tweewekelijks begeleiding bij opstellen van persoonlijk profiel, begeleiding en hulp bij solliciteren, scan van het Curriculum Vitae, werkaanbodvacatures (indien de medewerker behoefte heeft aan meer voortgangsgesprekken dan zal in overleg met de mobiliteitsadviseur maatwerk plaatsvinden)

- b. Groepsbegeleiding Mobility (bij voldoende deelname)
Diverse workshops en trainingen om de medewerker verder te helpen in zijn loopbaan. In overleg met de loopbaancoach bepaalt de medewerker of en zo ja, welke workshops en/of trainingen bij medewerker passen.
- c. Opleidingen
De medewerker kan voor een noodzakelijke opleiding gebruik maken van het beschikbare opleidingsbudget van Mobility. De opleidingsaanvraag wordt op arbeidsmarktrelevantie en haalbaarheid beoordeeld door de mobiliteitsadviseur. Een aanvraag moet zijn ingediend en akkoord bevonden vóór de einddatum van het dienstverband.
- d. Stage en detachering
De medewerker kan als opstap naar een externe baan gebruik maken van de mogelijkheid van een stage. 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.
- e. Financieel advies (overeenkomstig artikel 6.1 sub c van dit Sociaal plan)
- f. Nazorg
De medewerker die in het kader van reorganisatie een actief begeleidingstraject heeft doorlopen kan - als gewenst - na de einddatum van het dienstverband gedurende maximaal een halfjaar nog bij Mobility terecht voor sollicitatieondersteuning.

ARTIKEL 6.3 Fase C: Snel vertrek

De werkgever stelt de medewerker die overcompleet wordt en kiest voor “snel vertrek” als bedoeld in artikel 3.4 van dit Sociaal plan, in de gelegenheid tot de in artikel 3.4 vermelde einddatum – met uitzondering van de faciliteit nazorg – gebruik te maken van de volgende faciliteiten van Mobility:

- a. Individuele begeleiding Mobility
 - intakegesprek en scan van het Curriculum Vitae
 - begeleiding bij opstellen persoonlijk profiel
 - circa tweewekelijks voortgangsgesprek voor begeleiding bij sollicitatieactiviteiten (indien de medewerker behoefte heeft aan meer voortgangsgesprekken dan zal in overleg met de mobiliteitsadviseur maatwerk plaatsvinden)
 - beroepskeuzetest en eventueel noodzakelijk assessment
 - werkaanbod vacatures
- b. Groepsbegeleiding Mobility (bij voldoende deelname) (overeenkomstig artikel 6.2 sub b van dit Sociaal plan)
- c. Opleidingen (overeenkomstig artikel 6.2 sub c van dit Sociaal plan)
- d. Financieel advies (overeenkomstig artikel 6.1 sub c van dit Sociaal plan)
- e. Nazorg (overeenkomstig artikel 6.2 sub f van dit Sociaal plan)

ARTIKEL 6.4 Fase D: Direct vertrek

De werkgever stelt de medewerker die overcompleet is en kiest voor “direct vertrek” als bedoeld in artikel 3.8 van dit Sociaal plan, in de gelegenheid tot de in artikel 3.8 vermelde einddatum - met uitzondering van de faciliteit nazorg - gebruik te maken van de volgende faciliteiten van Mobility:

- a. Individuele begeleiding Mobility
 - individueel intakegesprek en scan van het Curriculum Vitae
 - begeleiding bij opstellen van een persoonlijk profiel

- circa tweewekelijks voortgangsgesprek voor begeleiding bij sollicitatieactiviteiten (indien de medewerker behoefte heeft aan meer voortgangsgesprekken dan zal in overleg met de mobiliteitsadviseur maatwerk plaatsvinden)
- werkaanbod vacatures
- b. Groepsbegeleiding Mobility (bij voldoende deelname)
 - sollicitatietraining
- c. Opleidingen (overeenkomstig artikel 6.2 sub c van dit Sociaal plan)
- d. Financieel advies (overeenkomstig artikel 6.1 sub c van dit Sociaal plan)
- e. Nazorg (overeenkomstig artikel 6.2 sub f van dit Sociaal plan)

ARTIKEL 6.5 Fase E: Begeleiding Mobility

De overcomplete medewerker die kiest voor intensieve begeleiding door Mobility als bedoeld in artikel 3.9 van dit Sociaal plan, verplicht zich om tot de in artikel 3.9 van dit Sociaal plan vermelde einddatum van dit Sociaal plan actief deel te nemen aan de volgende faciliteiten en begeleiding bij Mobility, welke tevens - overeenkomstig artikel 3.10 van dit Sociaal plan - worden vastgelegd in het bemiddelingsplan:

- a. Kick-off
Informatiebijeenkomst waarin o.a. het Sociaal plan wordt toegelicht en de begeleiding van de casemanager en mobiliteitsadviseur.
- b. Transitieworkshop
- c. Casemanagement
Periodiek voortgangsgesprek met casemanager
- d. Individuele begeleiding Mobility
 - individueel intakegesprek met inventarisatie van behoefte en wensen en opstellen bemiddelingsplan
 - e-mail alert Jobsite
 - circa tweewekelijks voortgangsgesprekken met monitoring in- en externe mogelijkheden (indien de medewerker behoefte heeft aan meer voortgangsgesprekken dan zal in overleg met de mobiliteitsadviseur maatwerk plaatsvinden)
 - assessments (competenties, niveaubepaling, persoonlijkheidstest, beroepskeuzetest)
 - werkaanbod vacatures
- e. Groepsbegeleiding Mobility (bij voldoende deelname) (overeenkomstig artikel 6.2 sub b van dit Sociaal plan)
- f. Opleidingen (overeenkomstig artikel 6.2 sub c van dit Sociaal plan)
- g. Stage en detachering (overeenkomstig artikel 6.2 sub d van dit Sociaal plan)
- h. Financieel advies (overeenkomstig artikel 6.1 sub c van dit Sociaal plan)
- i. Nazorg (overeenkomstig artikel 6.2 sub f van dit Sociaal plan)

ARTIKEL 6.6 Fase F: Beëindiging UWV

- 1 De medewerker die overcomplete is en geen keuze maakt als bedoeld in artikel 3.6 van dit Sociaal plan dient mee te werken aan de begeleiding van werk naar werk door Mobility, waarbij de faciliteiten zoals beschreven in artikel 6.5 sub a t/m h van dit Sociaal plan overeenkomstig van toepassing zijn.
- 2 In afwijking van artikel 6.5 sub d, vinden de voortgangsgesprekken voor de overcomplete medewerker die geen keuze maakt, vanaf het moment dat door het UWV de ontslagvergunning is verleend, nog slechts eenmaal per maand plaats.

HOOFDSTUK 7

Slotbepalingen

ARTIKEL 7.1 Hardheidsclausule

- 1 In die individuele gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal plan naar het oordeel van partijen niet voorziet of leidt tot evident onbillijke resultaten, beslist werkgever na advies van de Commissie Hardheidsclausule, conform het bepaalde in lid 2 van dit artikel, op verzoek van de medewerker.
- 2 Het advies van de Commissie Hardheidsclausule is voor werkgever bindend, tenzij er voor werkgever economische, technische of organisatorische redenen zijn om van dit advies af te wijken. Als deze redenen er zijn, maakt de werkgever dit binnen 7 dagen na advies van de Commissie Hardheidsclausule schriftelijk kenbaar aan de medewerker.
- 3 Met uitzondering van het bepaalde in artikelen 2.4 lid 2 van dit Sociaal plan, dient de medewerker het verzoek uit lid 1 van dit artikel uiterlijk binnen 7 dagen na het door hem bestreden op basis van het Sociaal plan genomen besluit in te dienen. De medewerker dient het verzoek in bij de bij deze reorganisatie betrokken HR-adviseur. Na het verstrijken van deze termijn vervalt het recht van de medewerker om nog een beroep te doen op onjuistheid van het betreffende besluit.
- 4 De Commissie Hardheidsclausule geeft geen advies als:
 - a. de medewerker zijn verzoek intrekt; of
 - b. de werkgever naar aanleiding van het verzoek van de medewerker als bedoeld in lid 2 van dit artikel, erkent dat de toepassing van het Sociaal plan in het individuele geval van de medewerker niet voorziet of leidt tot evident onbillijke resultaten. In dit geval zal de werkgever van (deze maatregel(en) uit) dit Sociaal plan in positieve zin afwijken.
- 5 Een beslissing over de toepassing van lid 4 sub b van dit artikel is uitsluitend voorbehouden aan de (algemeen) directeur van de werkgever.

ARTIKEL 7.2 Klachtrechtprocedure niet van toepassing

Vanwege de in artikel 7.1 van dit Sociaal plan genoemde hardheidsclausule is de vigerende procedure Klachtrecht als beschreven in artikel 14 van de cao voor PostNL 2015 en verder uitgewerkt in de Concernregeling klachtrechtprocedure niet van toepassing op dit Sociaal plan.

ARTIKEL 7.3 Algemene begeleidingscommissie

- 1 De commissie bespreekt de mogelijkheden om de werking van de interne arbeidsmarkt te bevorderen zodat deze maximaal kan worden benut voor het herplaatsen van medewerkers. Daarnaast bevordert de commissie dat mogelijkheden en ontwikkelingen op de externe arbeidsmarkt maximaal worden benut om succesvolle externe herplaatsingen te bewerkstelligen. Verder volgt de commissie de voortgang van de reorganisaties en de toepassing van dit Sociaal plan daarbij.
- 2 De commissie wordt periodiek geïnformeerd over de wijze waarop Mobility de medewerkers ondersteunt, de resultaten die worden geboekt en de knelpunten die daarbij worden signaleerd.
- 3 De commissie kan advies uitbrengen aan directeur Group HR over eventuele maatregelen om de interne en externe mobiliteit te bevorderen en waar het Sociaal plan tot onaanvaardbare uitkomsten leidt.
- 4 De commissie komt bijeen als één derde deel van de leden dit verzoekt.

ARTIKEL 7.4 Vergoedingen

- 1 Werkgever streeft ernaar om de uitbetalingen van vergoedingen als genoemd in hoofdstuk 3, 4 en 5 van dit Sociaal plan binnen een maand nadat het dienstverband eindigt aan medewerker betaalbaar te stellen onder de gebruikelijke inhoudingen van de verschuldigde belastingen en premies.

- 2 De vergoedingen uit hoofdstuk 3 en 5 van dit Sociaal plan strekken ter (gedeeltelijke) compensatie van 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.

ARTIKEL 7.5 Werkloosheidswetuitkering

Werkgever is niet aansprakelijk en ook niet verantwoordelijk voor de schade als de (ex-)medewerker onverhoopt niet of niet aansluitend aan het einde van zijn dienstverband in aanmerking komt voor de werkloosheidswetuitkering.

ARTIKEL 7.6 Loonbelasting, premie volksverzekeringen, sociale verzekeringspremie

De mogelijke loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersdeel van sociale verzekeringspremies die medewerker over vergoedingen, tegemoetkomingen en afbouwregelingen die in dit Sociaal plan zijn vermeld, verschuldigd is, komen voor rekening van medewerker.

ARTIKEL 7.7 Nader overleg werkgever en vakorganisaties

- 1 Als bij reorganisaties de toepassing van dit Sociaal plan tot onaanvaardbare uitkomsten leidt - onder meer door gewijzigde wet- en regelgeving - vindt nader overleg plaats tussen partijen.
- 2 In specifieke bedrijfseigen situaties waar dit Sociaal plan (inhoudelijk) niet in voorziet, die voor partijen bij de totstandkoming van dit Sociaal plan niet voorzienbaar waren en die financieel van aard zijn, treden partijen met elkaar in overleg.
- 3 Als partijen onverhoopt niet met elkaar tot overeenstemming komen, benoemen zij gezamenlijk een onafhankelijke derde die partijen begeleidt om alsnog tot een oplossing te komen.

ARTIKEL 7.8 Voorbehoud

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 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbla), vervalt het betreffende artikel. Partijen treden in dat geval in overleg om het betreffende artikel aan te passen op een wijze die wel in overeenstemming is met de Wgbla en op een voor de werkgever budget-neutrale wijze.

ARTIKEL 7.9 De rol van de medezeggenschap

- 1 Werkgever zal met de medezeggenschap afspraken maken over de wijze waarop de medezeggenschap betrokken blijft bij de uitvoering van de reorganisatie.
- 2 Met de medezeggenschap kunnen van dit Sociaal plan afwijkende afspraken worden gemaakt voor wat betreft de faciliteiten van Mobility (als bedoeld in Hoofdstuk 6 en bijlage I van dit Sociaal plan) en de bepalingen in dit Sociaal plan waarin deze mogelijkheid expliciet wordt geboden.
In specifieke bedrijfseigen situaties waar dit Sociaal plan (inhoudelijk) niet in voorziet, die bij de totstandkoming van dit Sociaal plan niet voorzienbaar waren en niet financieel van aard zijn, treden medezeggenschap en werkgever met elkaar in overleg.



Aldus overeengekomen en door partijen getekend 1 december 2015 te Nootdorp.

Voor PostNL N.V. te 's-Gravenhage,
Directeur HR Productie,

mevr. L. van Zomeren

Namens de vakorganisaties,

FNV te Amsterdam,

mevr. S.Y. Eijgermans

E. Haneveld

M.J. Hilkens

Bond van Post Personeel te Tilburg,

J. Bol

A.J.A. van Dun

L. Tuk

CNV Publieke Diensten te 's-Gravenhage, Utrecht

mevr. A. Polat

S.W. de Vries

R. Verschuil

VHP2 te Eindhoven,

A.E. Tumelaire



BIJLAGE I

Werkgelegenheid

Een van de uitgangspunten van dit Sociaal plan is het zoveel als mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen. Werkgever realiseert zich dat reorganisaties en organisatiewijzigingen in verband met de voortdurende volumedalingen van de briefpost en terugkerende reorganisaties binnen haar organisatie verstrekkende gevolgen kunnen hebben voor een grote groep medewerkers. Werkgever wil in de ondersteuning van deze medewerkers haar verantwoordelijkheid nemen door onder andere activiteiten en instrumenten in te zetten met als doel zoveel mogelijk overcompleteet te voorkomen en/of op te lossen. Veel medewerkers zijn de afgelopen jaren door werkgever succesvol begeleid van-werk-naar-werk, zowel in de fase van vrijwillige mobiliteit als bij overcompleteet. Werkgever richt de activiteiten van Mobility vooral op deze intensieve begeleiding. Hiermee tracht werkgever de vrijwillige uitstroom te stimuleren waardoor overcompleteetheit zo veel mogelijk wordt voorkomen. De verschillende activiteiten en instrumenten die werkgever hiervoor kan inzetten worden hieronder nader toegelicht. Hierbij wordt uitgegaan van een samenwerking waarbij zowel werkgever als de medewerker verantwoordelijkheid neemt voor het creëren van nieuwe mogelijkheden en het vinden van een nieuw perspectief.

Werkgever spant zich onder andere met behulp van Mobility tot het uiterste in om de mobiliteit van medewerkers te vergroten zodat zij zowel binnen als buiten de organisatie van werkgever een beter arbeidsmarktperspectief krijgen. Werkgever blijft zich tevens inspannen om interne vacatures onder de aandacht te brengen van medewerkers die overcompleteet (kunnen) worden, onder andere door het plaatsen van interne vacatures op de jobsite van werkgever en vacatureborden op decentrale locaties.

Om de eigen inzetbaarheid op de interne en externe arbeidsmarkt te vergroten kunnen alle medewerkers zich daarnaast vrijwillig aanmelden bij Mobility voor een loopbaanscan (zoals vastgelegd in artikel 6.1 van dit Sociaal plan). Met deze loopbaanscan wordt een op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies opgesteld. De loopbaanscan bestaat uit gesprekken waarin de medewerker samen met Mobility vaststelt op welke manier de inzetbaarheid van medewerker vergroot kan worden, waar de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerker liggen en welke realistische mogelijkheden de in- en externe arbeidsmarkt biedt. Als er uit de loopbaanscan een aanbeveling voor een opleiding komt, kan deze opleiding gefaciliteerd worden door de werkgever conform de Concernregeling opleidingsfaciliteiten.

Gedurende de looptijd van dit Sociaal plan kunnen alle medewerkers éénmalig vrijblijvend een persoonlijk financieel advies aanvragen via Mobility (ook medewerkers die gedurende de looptijd van het vorige Sociaal plan al financieel advies hebben gehad, hebben binnen dit Sociaal plan eveneens een eenmalig recht op financieel advies). Een onafhankelijk, gespecialiseerd adviesbureau brengt het advies uit. Werkgever vergoedt de kosten voor het advies tot maximaal 525 euro (excl. BTW). Medewerkers hebben de keuze uit drie financieel adviesbureaus: Altersum, Meeus 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.

Om het aantal overcompletee medewerkers te voorkomen of te verminderen bij een reorganisatie, kan de werkgever besluiten om – onder voorwaarden en voor bepaalde groepen van medewerkers die overcompleteet kunnen worden – het vrijwillig mobiliteitsbudget in te zetten.

Medewerkers waarvoor vrijwillige mobiliteit is opengesteld ontvangen een financiële vergoeding bij vrijwillig vertrek en kunnen gebruikmaken van begeleiding door Mobility. Deze begeleiding bestaat uit individuele voortgangsgesprekken, groepstraining, workshops en opleidingsmogelijkheden. Ook als de medewerker uit dienst treedt zonder nieuwe baan, kan de medewerker kiezen voor een periode van nazorg waarin hij begeleiding van Mobility krijgt voor de periode tot uiterlijk 6 maanden na ontslag.

Werkgever kan (onder voorbehoud van fiscale toelaatbaarheid en sociale wetgeving) besluiten om een of meer opties uit de menukaart voor bepaalde groepen van pensioengerechtigde medewerkers open te stellen en daarmee pensioengerechtigde medewerkers extra mogelijkheden aan te bieden om ook echt met pensioen te gaan. De menukaart pensioengerechtigde medewerkers biedt uitkomst voor medewerkers vanaf 60 jaar die overcompleteet kunnen worden. Zij kunnen bijvoorbeeld kiezen voor volledig met pensioen gaan met een vergoeding, of minder werken met een extra pensioensopbouw. Daardoor ontstaat er ruimte voor andere collega's. Een ander voordeel van de menukaart is dat het zacht pensioen behouden blijft voor medewerkers die daar nu ook al recht op hebben.

Werkgever zal het aanbieden van dubbele contracten (met de betreffende arbeidsvoorwaarden) bij het bedrijfsonderdeel Productie opnieuw toestaan voor medewerkers ingedeeld in salarisschaal 1 t/m 4 als er beschikbaar werk voorhanden is en dit gezien alle omstandigheden passend is. Werkgever betreft hierbij ook de mogelijkheden van het invullen van beschikbaar werk bij andere bedrijfsonderdelen dan het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is. Gedacht kan worden aan het aanbieden van een extra deeltijdcontract bij (eventueel) een ander bedrijfsonderdeel om overcompleteet te voorkomen.

Ook het inzetten van de (huidige) pilot Mobiflex, het interne uitzendbureau, kan werkgever benutten om overcompleteet te voorkomen dan wel te beperken als dit organisatorisch mogelijk is. Buiten Mobiflex om worden eveneens de mogelijkheden tot het invullen van beschikbaar werk bij andere bedrijfsonderdelen betrokken om overcompleteet te voorkomen of beperken.

Als al deze maatregelen en activiteiten onverhoopt niet leiden tot een oplossing, wordt gekeken naar maatwerk door binnen de geldende Arbeidstijdenwet, cao en het beschikbare werk een werkpakket samen te stellen al dan niet bij verschillende bedrijfsonderdelen. Ook worden externe vacatures onder de aandacht gebracht van de medewerker. De medewerker kan als opstap naar een externe baan gebruik maken van de mogelijkheid van een stage of detachingsperiode, als sprake is van een bijdrage aan een concreet en duurzaam arbeidsperspectief.

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo waardoor de eisen die aan medewerkers worden gesteld continue aan verandering onderhevig zijn. Werkgever kan bovenstaande activiteiten en instrumenten (dan wel de inhoud daarvan) dan ook aanpassen aan de behoefte van de arbeidsmarkt en/of organisatorische veranderingen die nopen tot aanpassing van de activiteiten en instrumenten. Periodiek wordt dit door werkgever met de vakorganisaties geëvalueerd in de Algemene begeleidingscommissie.

BIJLAGE 2

Het fasemodel in het kort

Wat is er aan de hand?	Fase A Je hebt (nog) niet te maken met een reorganisatie	Fase B Er is een reorganisatie aangekondigd bij jouw bedrijfs onderdeel	Fase C Je weet op welke datum je overcompleteet wordt	Fase D, E, F Je bent overcompleteet		
Wat houdt dat in?	A. Werken aan inzetbaarheid Je zorgt ervoor dat je kansrijk blijft voor de arbeidsmarkt. Dit geldt altijd en voor iedereen	B. Vrijwillige mobiliteit Je verlaat het bedrijf met het vrijwillig mobiliteitsbudget (indien opengesteld) N.B. Ben je 63 jaar of ouder, dan kun je geen gebruikmaken van vrijwillige mobiliteit	C. Snel vertrek Je kiest ervoor om voor de datum dat je overcompleteet wordt te vertrekken	D. Direct vertrek Vanaf twee weken voor de datum dat je overcompleteet wordt, kun je kiezen voor direct vertrek (fase D) of begeleiding door Mobility (fase E). Je hebt vier weken de tijd om te kiezen voor direct vertrek door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst te tekenen	E. Begeleiding Mobility Vanaf twee weken voor de datum dat je overcompleteet wordt, kun je kiezen voor direct vertrek (fase D) of begeleiding door Mobility (fase E). Je hebt vier weken de tijd om te kiezen voor begeleiding door Mobility door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst te tekenen	F. Beëindiging UWV Je bent overcompleteet, maar je maakt geen keuze tussen direct vertrek (fase D) of begeleiding door Mobility (fase E). PostNL start de ontslagprocedure bij het UWV
Welke vergoeding ontvang je?	Niet van toepassing	Ben je jonger dan 60 jaar: <ul style="list-style-type: none"> • Transitievergoeding • 5 maandinkomens extra • Vergoeding voor je opzegtermijn Ben je 60, 61 of 62 jaar: <ul style="list-style-type: none"> • Transitievergoeding • 2 maandinkomens extra • Vergoeding voor je opzegtermijn 	<ul style="list-style-type: none"> • Transitievergoeding • 4 maandinkomens extra • Vergoeding voor de cao opzegtermijn • Als je op 31 december 2015 in dienst van werkgever en 55 jaar of ouder was, kun je daarnaast in aanmerking komen voor een eenmalige vergoeding 	<ul style="list-style-type: none"> • Transitievergoeding • 1 maandinkomen extra • Vergoeding voor de cao opzegtermijn • 4 weken interne herplaatsingsperiode bij Mobility 	<ul style="list-style-type: none"> • Transitievergoeding • Vergoeding van 500 euro bruto, op basis van een voltijd dienstverband • Intensieve begeleiding van Mobility tijdens de opzegtermijn • 4 weken interne herplaatsingsperiode bij Mobility 	Transitievergoeding minus de maandinkomens die je hebt ontvangen na de periode van interne herplaatsing en tot het moment dat de opzegtermijn start.
Hoe lang krijg je begeleiding van Mobility?	Je kunt gebruikmaken van de faciliteiten van Mobility, zoals een loopbaan scan en financieel advies	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding tot de einddatum van je arbeidsovereenkomst • Ook als je uit dienst treedt zonder nieuwe baan, kun je nog hulp van Mobility krijgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding tot de einddatum van je arbeidsovereenkomst • Ook als je uit dienst treedt zonder nieuwe baan, kun je nog hulp van Mobility krijgen 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 weken (tijdens de herplaatsingsperiode) • Ook als je uit dienst treedt zonder nieuwe baan, kun je nog hulp van Mobility krijgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Maximaal 7 maanden intensieve begeleiding • Ook als je uit dienst treedt zonder nieuwe baan, kun je nog hulp van Mobility krijgen 	Begeleiding tot de einddatum van je arbeidsovereenkomst

Disclaimer

Deze tekst is gebaseerd op het Sociaal plan PostNL 2016 - 2020. Waar de inhoud afwijkt of vragen oproept, is de tekst van het Sociaal plan 2016-2020 leidend.

BIJLAGE 3

55+ regeling Sociaal plan PostNL 2013-2015

Artikel 28 Eenmalige uitkering 55 jaar of ouder

De werkgever verstrekt, in verband met de minder gunstige arbeidsmarktpositie een eenmalige uitkering aan de overcomplete werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt. De wijze waarop deze eenmalige uitkering wordt berekend, is opgenomen in bijlage I.

Bijlage I Sociaal plan PostNL 2013-2015: Financiële regeling overcompleteet 55 jaar of ouder

Artikel I Berekeningswijze

- 1 De eenmalige uitkering wordt berekend door voor elke maand vanaf de datum van beëindiging van de dienstbetrekking tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt te bepalen in welke mate de aanspraak op wettelijke uitkeringen lager is dan 85% van het laatstverdiende maandinkomen.
- 2 Indien de werknemer voor 15 maart 2010 seniorenverlof heeft opgenomen als bedoeld in artikel 102 (Seniorenverlof verlies 40 dienstjaren-VUT) van de cao voor PostNL wordt de uitkering over de verlofuren op 90% gesteld bij de berekening van het laatstverdiende maandinkomen.
- 3 Voor de berekening van 85% van het laatstverdiende maandinkomen wordt het maandinkomen:
 - a. verhoogd met de inpassingstoelage in de laatste maand voor beëindiging van de dienstbetrekking;
 - b. verlaagd met het bedrag van de Toelage voor het werken op ongebruikelijk tijdstippen (Tot.) en/of de toelage afbouwregeling Tot. en/of meeruren die de werknemer in de laatste maand voor beëindiging van de dienstbetrekking ontving;
 - c. verhoogd met het gemiddelde bedrag dat aan Tot. en/of toelage afbouwregeling Tot. en/of meeruren werd ontvangen in de laatste 12 maanden voor beëindiging van de dienstbetrekking;
 - d. verhoogd met de emolumenten van artikel 11 lid 1 sub b, c en d van de Overgangsregeling 1989;
 - e. verhoogd met de van toepassing zijnde vakantie-uitkering;
 - f. verlaagd met 50% van de voor betreffende werknemer geldende pensioenbijdrage. Het deel van de pensioenbijdrage dat betrekking heeft op de verzekering van de ANW- aanvulling, als bedoeld in de cao, wordt niet op het maandinkomen in mindering gebracht.
- 4 Onder wettelijke uitkeringen worden verstaan alle loongerelateerde uitkeringen, dan wel sociale voorzieningen inclusief vakantie-uitkering waarop de overcomplete werknemer na beëindiging van de dienstbetrekking aanspraak heeft. Voor de berekening is de tekst van de betreffende wetten bepalend zoals deze gelden in de maand na beëindiging van de dienstbetrekking. Voor de berekening wordt er van uitgegaan dat de overcomplete werknemer in Nederland woont. Indien aanspraak bestaat op een uitkering op het niveau van het sociaal minimum, wordt voor de berekening van de eenmalige uitkering uitgegaan van 70, 90 of 100% van het wettelijk bruto minimumloon, inclusief vakantie-uitkering, afhankelijk van de gezinssamenstelling in de laatste maand voor beëindiging van de dienstbetrekking.
- 5 De verlaging vermeld in lid 3 onder f blijft achterwege voor de periode dat de overcomplete werknemer aanspraak heeft op een bijdrage van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP).
- 6 De eenmalige uitkering is gelijk aan de som van de contante waarde van de op basis van de leden 1 tot en met 5 vastgestelde bedragen per maand. De contante waarde wordt berekend met een rekenrente van 4%.
- 7 De berekende eenmalige uitkering wordt in de tweede maand na

beëindiging van de dienstbetrekking uitbetaald aan de overcomplete werknemer of aan een door de overcomplete werknemer aan te wijzen derde.

Artikel 2 Pensioen

- 1 De overcomplete werknemer, die een eenmalige uitkering krijgt op basis van deze regeling en in de laatste maand voor beëindiging van de dienstbetrekking deelnemer is als bedoeld in het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL, blijft deelnemer voor het ouderdoms-, partner- en wezenpensioen.
- 2 De periode vanaf het moment van de beëindiging van de dienstbetrekking tot de pensioendatum, zoals bedoeld in het van toepassing zijnde Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL inclusief de overgangsbepalingen, telt voor 50% mee voor de pensioenopbouw.
- 3 In afwijking van het bepaalde in lid 2 vindt er geen pensioenopbouw plaats op grond van deze regeling gedurende de periode waarin de overcomplete werknemer aanspraak heeft op een bijdrage van het FVP.
Indien de pensioenuitkeringen uit hoofde van deze bijdrage van het FVP lager zijn dan de pensioenuitkeringen waarop aanspraak zou zijn ontstaan indien de deelneming gedurende de FVP periode voor 100% zou zijn voortgezet, worden de pensioenuitkeringen uit hoofde van de bijdrage van het FVP alsnog aangevuld tot laatstbedoeld niveau.

Artikel 3 FVP

Het bepaalde in artikel 1 (Berekeningswijze) lid 4 en artikel 2 (Pensioen lid 3 van deze bijlage vervalt op op het moment dat de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP) geen aanspraak op een bijdrage van het FVP toekent.

Artikel 4 Ziekte

- 1 De overcomplete werknemer, die geheel arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Inkomensvoorziening volledig arbeidongeschikten (IVA), komt niet in aanmerking voor de eenmalige uitkering.
- 2 De overcomplete werknemer, die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO of de Wet gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), komt bij beëindiging van de dienstbetrekking in aanmerking voor de eenmalige uitkering. Voor de berekening wordt hij beschouwd als deeltijdwerker voor de mate van arbeidsgeschiktheid.
- 3 Indien de overcomplete werknemer gedurende de opzegtermijn ziek wordt, zal de uitvoering van de regeling worden uitgesteld totdat de overcomplete werknemer hersteld is verklaard of nadat zijn mate van arbeidsgeschiktheid op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is bepaald, dit met inachtneming van het gestelde in de vorige leden. De eenmalige uitkering wordt, in afwijking van het gestelde in artikel 2 van deze bijlage, berekend vanaf het moment dat de overcomplete werknemer hersteld is verklaard dan wel zijn mate van arbeidsgeschiktheid is bepaald.

Artikel 5 Deeltijdwerkers

Bij deeltijdwerkers wordt het maandinkomen en de vakantie- uitkering herleid tot het maandinkomen en de vakantie-uitkering van een werknemer met een volledige dienstbetrekking. Vervolgens wordt de eenmalige uitkering bij een volledige dienstbetrekking berekend. Uitbetaling van de eenmalige uitkering vindt plaats naar rato van de omvang van de dienstbetrekking van de deeltijdwerker.

Artikel 6 Wetswijziging

Een wetswijziging betreffende het vervallen van een wet, de hoogte van uitkeringen of de voorwaarden waaronder een uitkering wordt vastgesteld zal geen gevolgen hebben voor verstrekte eenmalige uitkeringen.

