

Sociaal Plan Grond

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM N.V. en anderzijds CNV Vakmensen, De Unie, FNV, NVLT en VKP (verder te noemen "de grondbonden"), komen het volgende sociaal plan overeen:

ALGEMENE BEPALINGEN

1. Looptijd en werkingssfeer

Het sociaal plan treedt in werking op 1 oktober 2020 en loopt tot en met 31 december 2024. Dit sociaal plan vervangt de Mobiliteitsafspraken 2015, welke per 1 oktober 2020 komen te vervallen en vervangt gedurende de looptijd van dit sociaal plan ook Bijlage 15 uit de cao voor KLM Grondpersoneel.

Partijen committeren zich eraan gedurende de looptijd van dit sociaal plan Bijlage 15 uit de cao voor KLM Grondpersoneel te moderniseren.

Het sociaal plan is van toepassing op werknemers vallend onder de cao voor KLM Grondpersoneel en van wie als gevolg van een reorganisatie de arbeidsplaats vervalt uiterlijk op 31 december 2024, alsook op werknemers die na terugkeer op uiterlijk 31 december 2024 na een periode van uitzending niet op een nieuwe functie geplaatst kunnen worden, alsook op werknemers die uiterlijk 31 december 2024 na afloop van hun detachingsperiode niet op een nieuwe functie geplaatst kunnen worden. Voor zover op de werknemer rechten en voorzieningen uit hoofde van dit sociaal plan met een langere werkingssfeer dan de looptijd van dit sociaal plan al zijn ingegaan, blijven deze van toepassing totdat in overleg tussen partijen andere afspraken zijn gemaakt, ook na het verstrijken van de looptijd.

In dit sociaal plan is tevens opgenomen op welke wijze de afspraken van toepassing zijn op werknemers van wie de functie of arbeidsplaats reeds voor de ingangsdatum van dit sociaal plan is vervallen (werknemers met de status "boventallig"). Zie punt 2 'Werknemers in het Transitiecentrum'.

Waar in dit sociaal plan gesproken wordt over 'hij', 'zijn', of 'hem' dient dit gelezen te worden als een verwijzing naar een KLM-werknemer als persoon zonder sekse aanduiding en niet als een verwijzing naar de mannelijke seksevariant.

2. Werknemers in het Transitiecentrum

Voor werknemers van wie de functie is vervallen vóór de datum van inwerkingtreding van dit sociaal plan (boventalligen), geldt het volgende:

- Zij kunnen tot en met 31 december 2020 gebruik maken van de VVR 2015 volgens de (afbouw)regels uit de VVR 2015. Dit moet voor 1 december 2020 kenbaar gemaakt worden. Indien de vergoeding van de VVR 2020 voor betrokken werknemer tot een hoger bedrag leidt, zal de VVR 2020 worden toegepast.
- Indien de boventallige werknemer niet voor 1 december 2020 kenbaar maakt dat hij gebruik wil maken van de VVR 2015, dan gaat hij mee in het sociaal plan 2020 en kan hij geen gebruik meer kan maken van de VVR 2015.

- Deze werknemers stromen per 1 december 2020 in in fase 2 waarbij voor betreffende werknemers de volgende bemiddelingstermijn geldt:
 - o de in fase 2 genoemde bemiddelingstermijn wordt verminderd met 1 maand voor ieder jaar dat werknemer in het Transitiecentrum heeft gezeten (algebraïsch afgerond). Indien werknemer gedurende de periode in het Transitiecentrum werkzaamheden heeft verricht, wordt de bemiddelingstermijn verhoogd met dien verstande dat dit nooit tot een langere bemiddelingstermijn kan leiden dan genoemd in fase 2. Deze verhoging vindt als volgt plaats:
 - 6 tot 18 maanden werken: +1 maand
 - 18 tot 30 maanden werken: +2 maanden
 - 30 tot 42 maanden werken: + 3 maanden
 - 42 maanden of meer werken: +4 maanden

Eerder gemaakte individuele afspraken (zoals, onder andere, in het geval van de '62+-groep') over het verrichten van tijdelijke werkzaamheden binnen KLM dienstverband tot aan de overeengekomen pensioendatum blijven gehandhaafd, tenzij dit leidt tot een niet te rechtvaardigen voordeel t.o.v. werknemers die in het kader van de Herstructurering 2020 boventallig worden.

3. Opzet

Wanneer er gedurende de looptijd van dit sociaal plan sprake is van een voorgenomen reorganisatie waarvoor bij de ondernemingsraad een adviestraject is doorlopen die leidt tot een krimp van het grondpersoneel, wordt per reorganisatie onderstaand proces gevolgd:

- *Fase 1: beperken van boventalligheid*
 - A. *Openstellen van (in beginsel) vrijwillige instrumenten;*

De openstelling van deze instrumenten en de volgorde die daarin wordt gehanteerd, wordt per reorganisatie bepaald. De werknemer kan gebruik maken van verschillende instrumenten indien er gedurende de looptijd van dit sociaal plan sprake is van elkaar opvolgende reorganisaties. Gebruik maken van verschillende instrumenten binnen dezelfde reorganisatie is alleen mogelijk voor zover de instrumenten elkaar naar hun aard niet uitsluiten. Fase 1.A start nadat het ondernemersbesluit is genomen. Aan het einde van deze fase wordt vastgesteld welke overcapaciteit resteert.
 - B. *Vaststellen dreigende boventalligheid en plaatsingsproces*

Aan het begin van fase 1.B wordt op basis van de resterende overcapaciteit door middel van afspiegeling op de peildatum bepaald welke werknemer dreigend boventallig wordt. Deze fase richt zich op herplaatsing van de dreigend boventallige werknemer binnen KLM in het kader van de selectieprocedure herstructurering en duurt in beginsel 1 maand.
- *Fase 2: Boventalligheid: bemiddeling van werk-naar-werk en ontslagvergoeding*

Deze fase start als de inzet van de instrumenten in fase 1 onvoldoende blijkt en er na afloop van fase 1 sprake is van boventalligheid.
- *Fase 3: Terugkeer:* is aan de orde indien er binnen de in de regeling genoemde periode weer sprake is van vacatures in het gronddomein.

De werknemer die in fase 1.A kiest voor één van de instrumenten waarbij een dienstverband met KLM blijft bestaan, is niet gevrijwaard van (dreigende) boventalligheid bij KLM indien KLM onverhoopt alsnog moet overgaan tot fase 1.B.

De werknemer die deelneemt aan een overstap-traject, maar op het moment dat fase 1.B aanvangt, zijn KLM-dienstverband nog niet heeft opgezegd, dient op dat moment alsnog de definitieve keuze te maken voor het overstap-traject en het dienstverband met KLM op te

zeggen. Indien de werknemer ervoor kiest de overstap niet te maken, wordt hij onderdeel van fase 1.B en eventueel fase 2 van dit sociaal plan.

In art. 4.3 van de cao wordt de term 'overtolligheid' gebruikt. Met de termen 'boventalligheid' en 'boventallig' in dit sociaal plan wordt aangesloten bij de juridische terminologie ter zake. Met deze termen wordt evenwel hetzelfde bedoeld als met 'overtolligheid' en 'overtollig'.

4. Onvoorziene gevolgen

Indien toepassing van dit sociaal plan leidt tot onvoorziene gevolgen, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden.

DEFINITIES EN BEGRIPPEN

Boventallige werknemer

De werknemer wiens functie of arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische redenen en/of reorganisatie is komen te vervallen en waarbij dreigende boventalligheid niet is opgelost doordat de werknemer niet is geplaatst op of geselecteerd voor een functie in het kader van de plaatsings- of selectieprocedure herstructurering (bij aanvang fase 2).

Bruto maandsalaris

Onder het bruto maandsalaris wordt verstaan het 'kale' bruto maandsalaris inclusief eventuele vaste persoonlijke toeslagen die onderdeel uitmaken van het salaris, waar onder vakantietoeslag, leeftijdstoelage, gemiddelde van gedurende het laatste jaar ontvangen vaste ploegentoeslag resp. garantietoelage, gemiddelde variabele inkomen over laatste 3 beoordelingsperiodes of eindejaarsuitkering, gebaseerd op het overeengekomen vaste contractpercentage (er wordt geen rekening gehouden met tijdelijk meer of minderwerk) op 1 januari van het jaar waarin de werknemer boventallig is verklaard.

Diensttijd

De diensttijd¹ is de totale tijd gedurende welke de werknemer bij KLM N.V. in dienst is geweest tot aan datum einde dienstverband; e.e.a. met inachtneming van art 5.2. van de cao. Periodes van non-activiteit (in de zin van art 9.3. van de cao) van (aaneengesloten) langer dan een jaar tellen niet mee voor de vaststelling van de diensttijd ten behoeve van de hoogte van de beëindigingsvergoeding. De diensttijd ten behoeve van afspiegeling volgt uit de wetten regelgeving.

Dreigend boventallige werknemer

De werknemer wiens functie of arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische redenen en/of reorganisatie is komen of komt te vervallen. Dreigende boventalligheid wordt vastgesteld bij aanvang fase 1.B.

Functie met voortgezette werkzaamheden²

Nieuwe of bestaande functie waarin specifieke werkzaamheden vanuit een oude vervallen functie worden voortgezet. Er kan ook sprake zijn van een functie met voortgezette werkzaamheden vanuit een niet vervallen functie.

Herstructurering 2020

De reorganisatie volgend uit de adviesaanvragen van september 2020 n.a.v. Covid-19 en de daaropvolgende overheidssteun, waarvoor KLM uiterlijk 1 oktober 2020 een herstructureringsplan heeft moeten indienen.

Onderling uitwisselbare functies

I. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie indien³:

- a. De functies vergelijkbaar zijn wat betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
- b. Het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn

II. De factoren bedoeld in het eerste lid, worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

¹ In 2020 geldt voor wat betreft uitzendkrachten het volgende conform wetgeving: jaren als uitzendkracht tellen mee als er sprake is van opvolgend werkgeverschap. Aanpassingen in wetgeving worden te allen tijde gevolgd.

² Voor vaststelling of sprake is van voortzetting van werkzaamheden worden de criteria uit de UWV-beleidsregels gehanteerd.

³ Voor vaststelling van uitwisselbaarheid worden de criteria uit de UWV-beleidsregels gehanteerd.

Ondernemersbesluit

Het definitieve besluit van KLM terzake de reorganisatie.

Passende functie

Passende functie is een functie die aansluit bij opleiding, ervaring, capaciteit en motivatie van de werknemer en die is ingedeeld in dezelfde functiegroep⁴ dan wel 1 functiegroep hoger of lager dan de functiegroep van de betreffende werknemer. Wanneer er sprake is van een functie met voortgezette werkzaamheden geldt de beperking van maximaal 1 functiegroep verschil ten aanzien van passendheid niet.

Peildatum afspiegeling

Als peildatum voor het bepalen van de leeftijdsopbouw in het kader van de afspiegeling en het vaststellen van de leeftijd van de individuele werknemer, geldt de datum van het ondernemersbesluit in de betreffende bedrijfsvestiging. Ingeval binnen bepaalde bedrijfsvestigingen al dan niet gedeeltelijke, gefaseerde implementatie plaatsvindt, dan blijkt dit uit de betreffende adviesaanvraag en stellen partijen nu vast dat alleen in het geval van een gefaseerde implementatie steeds 1 januari en/of 1 juli als peildatum kan worden gebruikt.

FASE 1.A – INSTRUMENTEN TER BEPERKING BOVENTALLIGHEID

In gevolge artikel 4.3 van de cao zal KLM per reorganisatie overleg voeren met bonden over de openstelling van een of meerdere van onderstaande instrumenten, de doelgroep en de tijdsduur van openstelling, met het oogmerk gezamenlijk tot besluiten te komen. Indien partijen niet tijdig tot besluitvorming kunnen komen, besluit KLM.

1. Gerichte openstelling VVR

- Op basis van de te verwachten boventalligheid kan een VVR worden opengesteld voor specifieke functies.
- Toekenning geschiedt per functie op basis van duur van het dienstverband, waarbij werknemers met het langste dienstverband als eerste in aanmerking komen.

KLM zal in verband met de Herstructurering 2020 een VVR (naar analogie van de VVR 2020) openstellen voor specifieke functies waar boventalligheid wordt voorzien.

2. Detachering binnen KLM-groep

Waar zich mogelijkheden voordoen wordt ingezet op detachering binnen de KLM-groep voor zover passend en uitvoerbaar binnen de cao's van betrokkenen (KLM en inlener).

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- KLM kan de werknemer met zijn instemming detacheren bij een andere werkgever. De instemming van de werknemer is niet vereist in geval er sprake is overcapaciteit aan personeel of voorziene overcapaciteit en de werknemer wordt gedetacheerd binnen de KLM Groep voor een periode van maximaal een jaar.
De werknemer kan alleen op vrijwillige basis worden gedetacheerd binnen de KLM-groep buiten standplaats Nederland.
- Verplichte detachering zal alleen worden ingezet voor perioden niet langer dan 1 jaar en bovendien, indien na inventarisatie blijkt dat op basis van vrijwilligheid onvoldoende personeel bereid wordt gevonden om mee te werken aan de detachering.

⁴ In beginsel wordt gekeken naar de OSG functiegroepen. Indien in een voorkomend geval de andere schaalverdeling (functiewaarderingspunten) binnen OSG ten opzichte van A&T tot een groter verschil in functiegroepen leidt, wordt de indeling/indicatie A&T als uitgangspunt worden genomen.

KLM treedt met werknemersorganisaties in overleg in geval een detachering langer dan 1 jaar duur.

- Bij (voorzien) overcapaciteit aan personeel, vindt een detachering plaats op grond van onderstaande plaatsingsvolgorde
 1. Vrijwilligheid
 2. Plaatsing op basis van datum indiensttreding KLM (de werknemer die het laatste in dienst is getreden wordt als eerste gedetacheerd), waarna na afloop van de periode terugplaatsing in de eigen functie plaatsvindt en de werknemer wordt gevrijwaard van een volgende plaatsing totdat de andere werknemers in de groep zijn geweest (m.a.w. de werknemer wordt onderaan de lijst geplaatst).

De vrijwaring kent een beperking: indien de volgende groep deels moet bestaan uit de groep werknemers uit de eerdere groep, dan wordt opnieuw de plaatsingsvolgorde toegepast.

- De verplichting van KLM om voorafgaande aan een detachering met de werknemersorganisaties overeenstemming te bereiken over de aard van de werkzaamheden en de voorwaarden waaronder, blijft bestaan (conform staande cao-bepaling).
- De voor de Certifying Staff geldende Part 66/145 vergoeding wordt gedurende periode van de detachering gehandhaafd, voor zover er geen vergelijkbare vergoeding van toepassing is in de functie waarin de werknemer tijdelijk is gedetacheerd.
- De werknemer die ervoor kiest om binnen de detacheringperiode in dienst te treden bij de inlener en in verband daarmee het dienstverband met KLM opzegt, ontvangt de wettelijke transitievergoeding.
- Indien gedurende de detachering de werknemer bij KLM dreigend boventallig wordt, dan zal de boventalligheid op zijn vroegst ingaan aan het einde van de detacheringperiode. Dit zal er niet toe leiden dat een andere werknemer, die niet boventallig is, dat wel zou worden. De gedetacheerde werknemer die dreigend boventallig is, kan conform het gestelde onder fase 1.B met prioriteit solliciteren.

3. Overstap naar andere sectoren

- KLM zal waar mogelijk trajecten initiëren waarmee een definitieve overstap naar een baan in een andere sector kan worden gefaciliteerd.
- KLM bepaalt na overleg met de groundbonden welke sectoren hiervoor in aanmerking komen.
- Werknemers wordt de mogelijkheid geboden om definitief de overstap te maken naar een andere baan.
- De werknemer die de overstap maakt en in verband daarmee het dienstverband met KLM opzegt, ontvangt een vertrekvergoeding ter hoogte van 0,5 bruto maandsalaris per dienstjaar voor de eerste 10 dienstjaren en 1 bruto maandsalaris vanaf het 11^e dienstjaar met een maximum van 18 bruto maandsalarissen.

4. (Gedeeltelijke) pensionering

KLM zal in tijden van overcapaciteit reguliere regelingen, die openstaan voor zowel boventallige als niet boventallige werknemers, en die kunnen bijdragen aan het reduceren van overcapaciteit extra onder de aandacht brengen. Gelijktijdig met het afsluiten van het sociaal plan worden de volgende regelingen in de cao aangepast resp. opgenomen:

a. *Deeltijd voorafgaand aan pensioen (80-80-100 regeling) in combinatie met deeltijdpensioen*

Binnen de bestaande regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen" (art. 5.6 (3) cao voor grondpersoneel) krijgt de werknemer de mogelijkheid om vanaf 1 januari 2021 deeltijdpensioen op te nemen voor de afname van het tewerkstellingspercentage waarvoor binnen deze regeling is gekozen. De pensioenopbouw wordt in dat geval – ondanks opname deeltijdpensioen - voortgezet op basis van het tewerkstellingspercentage volgens de regeling.

Introductie van deze mogelijkheid is onder voorbehoud van goedkeuring van het bestuur van het Pensioenfonds en de Belastingdienst. Overlegpartijen zullen het bestuur van het Pensioenfonds verzoeken om dit te faciliteren binnen de pensioenregeling. De uiteindelijke regeling zal vooraf ter goedkeuring aan de Belastingdienst worden voorgelegd.

b. *Tijdelijke regeling maximaal 3 jaar voor AOW-ingangsdatum met pensioen*

In vervolg op punt 13 van het Protocol cao KLM Grondpersoneel 2019-2022 introduceert KLM voor werknemers vanaf 2021 de tijdelijke maatregel uit het landelijk pensioenakkoord 2019, waarbij de werknemer maximaal 3 jaar voor AOW-ingangsdatum uit dienst treedt. Deze tijdelijke maatregel staat open voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De werknemer heeft een contract voor onbepaalde tijd
- De werknemer is in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 tenminste 6 maanden en maximaal 36 maanden (naar boven afgerond) van de voor hem geldende AOW-leeftijd verwijderd.
- De werknemer maakt geen gebruik van de tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (80-90-100 regeling)
- De arbeidsovereenkomst is niet reeds opgezegd door de werknemer en KLM was niet voornemens om de arbeidsovereenkomst met de werknemer om andere redenen (o.a. functioneren) te beëindigen.
- De tijdelijke regeling om maximaal 36 maanden voor de AOW-ingangsdatum uit dienst te treden gaat uit van wederzijdse vrijwilligheid. Nadat de werknemer zich heeft aangemeld voor de regeling bepaalt KLM (leidinggevende) of de aanvraag wordt toegekend. Uitgangspunt is dat KLM instemt met deze aanvragen, tenzij de bedrijfsvoering dit aantoonbaar niet toelaat.
- De werknemer wiens aanvraag wordt goedgekeurd ontvangt van KLM een aanbod ter beëindiging van het dienstverband. Ter compensatie ontvangt de werknemer een eenmalige bruto vergoeding ter hoogte van € 1.767 bruto per maand voor elke maand dat hij eerder stopt met werken (aantal maanden wordt naar boven afgerond) voor maximaal 36 maanden. De vergoeding wordt naar verhouding van het contractpercentage vastgesteld.

NB: het bedrag van € 1.767 bruto is gebaseerd op 2020. In de jaren 2021 t/m 2025 zal jaarlijks het bedrag worden herijkt op basis van wettelijke regels volgend uit het pensioenakkoord 2019. Dit herijkte bedrag vormt de basis voor de berekening van de eenmalige vergoeding.

Het aanmeldingsproces zal nader worden uitgewerkt en gepubliceerd worden op myklm.com.

Volgens voorgenomen wetgeving wordt deze regeling gefaciliteerd tot en met 31 december 2025.

Met de introductie van deze regeling komt de 80-90-100 regeling te vervallen. Werknemers die reeds hebben gekozen voor (toekomstige) deelname aan de 80-90-100-regeling, kunnen wel gebruik blijven maken van de regeling.

5. Stimuleren deeltijd⁵

Deeltijd met toeslag op de betaling

- Indien voorgaande instrumenten onvoldoende resultaat hebben opgeleverd en er nog steeds overcapaciteit resteert, zal KLM in verband met de Herstructurering 2020, met het oog op de te verwachten boventaligheid, de mogelijkheid tot het werken in deeltijd met een toeslag op de betaling openstellen voor 1 of meer functies.
- De werknemer in de betreffende functie(s) wordt in dat geval in de gelegenheid gesteld om het contractpercentage structureel te verlagen conform art. 5.6 van de cao, waarbij de werknemer een toeslag op de betaling ontvangt. Dit geldt voor elk (regulier) contractpercentage en elke (reguliere) verlaging van minimaal 20% in de betreffende functie(s).
- De hoogte van de toeslag wordt vastgesteld naar analogie van de VVR2020, naar rato van het percentage dat de werknemer minder gaat werken.
- De toeslag wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen gedurende maximaal 5 jaar voor zolang de werknemer in actieve dienst is. De toeslag is niet pensioengevend.
- Indien binnen 5 jaar capaciteitsbehoefte ontstaat zal KLM aan werknemers een voorstel doen tot ophoging van het contract. Op het moment dat het contractpercentage (binnen 5 jaar) wordt verhoogd naar het oorspronkelijke percentage, komt de aanvulling te vervallen. Indien het contractpercentage wordt verhoogd naar een lager percentage dan het oorspronkelijke percentage, blijft de toeslag naar rato van de verlaging t.o.v. het oorspronkelijke percentage in stand.
- Indien een werknemer afziet van de geboden mogelijkheid tot ophoging van het contract en/of de werknemer van functie verandert, komt de toeslag te vervallen.
- KLM bepaalt de tijdsspanne waarbinnen de werknemer zijn belangstelling voor deeltijd werken met toeslag kan aangeven.

De instrumenten uit Fase 1.A kunnen alleen worden aangeboden als en voor zover deze passen binnen de kaders van de thans en in de toekomst geldende wet- en regelgeving.

⁵ Deze regeling is eenmalig t.b.v. de Herstructurering 2020 en wordt derhalve niet structureel opgenomen in het sociaal plan.

FASE 1.B - VASTSTELLEN DREIGENDE BOVENTALLIGHEID EN PLAATSINGS- OF SELECTIEPROCES

Indien na de inzet van instrumenten uit Fase 1.A nog steeds sprake is van overcapaciteit wordt vastgesteld wie dreigend boventallig is en start het plaatsings- of selectieproces.

1. Vaststellen dreigende boventalligheid

Na afloop van fase 1.A wijst KLM per bedrijfsvestiging⁶ de werknemers aan die dreigend boventallig zijn per functie conform de ter zake geldende wet- en regelgeving. Om te bepalen wie aangewezen wordt, wordt beoordeeld in hoeverre er sprake is van onderling uitwisselbare functies. Voor de groep werknemers die onderling uitwisselbare functies bekleden, wordt conform de wet (Ontslagregeling) en de uitvoeringsregels van het UWV met betrekking tot afspiegeling bepaald welke werknemers aangewezen zullen worden.

Als peildatum voor de afspiegeling geldt de datum van het ondernemersbesluit in de betreffende bedrijfsvestiging. Ingeval binnen bepaalde bedrijfsvestigingen al dan niet gedeeltelijke, gefaseerde implementatie plaatsvindt, dan blijkt dit uit de betreffende adviesaanvraag en stellen partijen nu vast dat alleen in het geval van een gefaseerde implementatie steeds 1 januari en/of 1 juli als peildatum kan worden gebruikt.

De werknemers van KLM die gedetacheerd zijn (binnen of buiten de KLM-groep) worden meegenomen, voor zover is afgesproken dat zij terugkeren in hun eigen functie binnen de bedrijfsvestiging van die eigen functie. Ook werknemers met onbetaald verlof worden meegenomen, voor zover geen afstand is gedaan van de oorspronkelijke functie.

2. Toetsingscommissie

Er wordt een toetsingscommissie samengesteld uit twee leden aangewezen op voordracht van de werkgever en twee leden op voordracht van de werknemersorganisaties. De leden van de toetsingscommissie zijn deskundig op het gebied van arbeidsrecht dan wel functiewaardering. De toetsingscommissie voert voorafgaand aan een organisatiewijziging voor functies waar dat wenselijk wordt geacht de toetsing op onderling uitwisselbare functies en functies met voortgezette werkzaamheden uit. Na overleg met de medezeggenschap wordt bepaald voor welke functies dit wenselijk wordt geacht.

Voor toetsing op uitwisselbaarheid worden de criteria uit de UWV-beleidsregels gehanteerd. Partijen spreken af een spoedprocedure uit te werken voor die situaties waarin een groot aantal toetsen dient te worden uitgevoerd in een korte periode.

De toetsen op onderlinge uitwisselbaarheid en voortzetting van werkzaamheden ten behoeve van de Herstructurering 2020 zijn reeds uitgevoerd door KLM en de uitkomsten zijn opgenomen in de adviesaanvragen. Partijen spreken af dat op korte termijn een marginale toets plaatsvindt op de uitkomsten van deze toetsen voor functies waarvan dat wenselijk wordt geacht, zulks na overleg tussen partijen. Verzoeken tot toetsing kunnen worden ingebracht door de medezeggenschap en/of werknemersorganisaties.

3. Plaatsingsproces

Als sprake is van onderling uitwisselbare functies wordt de werknemer automatisch geplaatst op de uitwisselbare functie. Indien het aantal werknemers wordt gereduceerd wordt op basis van afspiegeling bepaald wie wordt geplaatst. De werknemer die na afspiegeling dreigend boventallig wordt kan via het in punt 4 beschreven selectieproces solliciteren naar een andere functie.

⁶ Zie het overzicht van de bedrijfsvestigingen in de bijlage.

4. Selectieproces

KLM richt een selectieprocedure in voor de functies die ontstaan uit de betreffende adviesaanvraag/adviesaanvragen binnen een bedrijfsvestiging. Met de status van dreigend boventallig heeft de betreffende werknemer prioriteit bij het solliciteren.

De dreigend boventallige werknemer is verplicht om actief te solliciteren op door KLM aangeboden passende vacatures, al dan niet met voortgezette werkzaamheden.

Bij de selectie zal KLM rekening houden met het potentieel en de groeicapaciteit van de werknemer, waarbij de werknemer in staat geacht moet worden om met inachtneming van een redelijke inwerktermijn (maximaal 6 maanden), zich de functie eigen te maken. Bij twijfel behoort een assessment tot de mogelijkheden.

Partijen hanteren de volgende uitgangspunten:

Functies met voortgezette werkzaamheden

De vacatures waarvoor voortzetting van werkzaamheden bestaat tussen de oude en nieuwe/andere functie, worden in eerste instantie opengesteld voor alle dreigend boventallige werknemers die op deze functie voortgezette werkzaamheden hebben (dit kunnen ook dreigend boventallige werknemers van buiten de betreffende bedrijfsvestiging zijn). Mochten na deze stap nog vacatures zijn dan komen de dreigend boventallige werknemers wier arbeidsplaats is komen te vervallen én die werkzaam zijn binnen de bedrijfsvestiging waar de vacature zich voortdoet in aanmerking voor deze vacatures⁷.

De dreigend boventallige werknemer van wie een deel van de werkzaamheden uit de oude (te) vervallen functie wordt voortgezet in de nieuwe functie, komt in aanmerking voor plaatsing indien hij geschikt is voor de functie of indien hij binnen de redelijke termijn (6 maanden) geschikt te maken is. In het geval er meer geschikte kandidaten zijn dan vacatures, zal omgekeerd afgespiegeld worden onder de geschikte kandidaten om te bepalen wie op de vacature(s) wordt geplaatst.

Nieuwe/andere functies

De vacatures van nieuwe/andere functies (waar dus geen sprake is van voortzetting van taken), worden in eerste instantie opengesteld voor werknemers wier arbeidsplaats is komen te vervallen én die werkzaam zijn binnen de bedrijfsvestiging waar de vacature zich voortdoet. Voor vervulling van vacatures voor nieuwe/andere functies vindt selectie plaats op basis van geschiktheid. De dreigend boventallige werknemer die solliciteert moet geschikt zijn voor de functie of binnen de redelijke termijn (6 maanden) geschikt te maken. KLM mag de meest geschikte werknemer selecteren.

5. Arbeidsvoorwaardelijke consequenties

Aanstelling 1 functiegroep lager

Indien een werknemer wordt aangesteld in een functie 1 functiegroep lager, dan vindt indeling in de nieuwe functiegroep plaats op het niveau van zijn oude salaris. Indien het oude salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe functiegroep, dan ontvangt de werknemer het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris als persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt verhoogd met de algemene loonronden bij de KLM voor zover deze verhogingen als kostencompenserend worden aangemerkt en vervalt indien de werknemer in een hogere functiegroep wordt ingedeeld.

⁷ Indien er meer vacatures dan kandidaten met voortgezette werkzaamheden zijn, kunnen de vacatures gelijktijdig worden opengezet voor zowel werknemers binnen de bedrijfsvestiging die een functie bekleeden mét als zónder voortgezette werkzaamheden.

Aanstelling 2 functiegroepen lager

Indien een werknemer wordt aangesteld in een functie 2 functiegroepen lager, dan vindt indeling in de nieuwe functiegroep plaats op het niveau van zijn oude salaris. Indien het oude salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe functiegroep, dan ontvangt de werknemer het maximumsalaris van de nieuwe functiegroep en daarbovenop het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris 2 functiegroepen lager als persoonlijke toeslag. In vier jaar (jaar 1: 100%, jaar 2: 75%, jaar 3: 50%, jaar 4: 25%) wordt deze toeslag afgebouwd tot het maximum van één functiegroep lager. Indien dat maximum hoger is dan het nieuwe salaris plus toeslag, vindt er geen afbouw plaats. Daarna blijft de persoonlijke toeslag gelijk waarbij geldt dat deze toeslag wordt verhoogd met de algemene loonronden bij de KLM voor zover deze verhogingen als kostencompenserend worden aangemerkt.

Consequenties functiewijziging in de toekomst

Indien de werknemer vervolgens wordt ingedeeld in een functiegroep 1 functiegroep lager dan de oorspronkelijke functiegroep dan vindt indeling in de nieuwe functiegroep plaats op het niveau van zijn oude salaris. Indien het oude salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe functiegroep, dan ontvangt de werknemer het maximumsalaris van de nieuwe functiegroep en daarbovenop het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris als persoonlijke toeslag.

De toeslag vervalt indien de werknemer vervolgens wordt ingedeeld in de oorspronkelijke functiegroep.

Plaatsing op grond van afspiegeling

Indien de werknemer wordt geplaatst op grond van afspiegeling, dan behoudt hij zijn oorspronkelijke functiegroep.

Aanstelling in hogere functiegroep

Indien een werknemer wordt aangesteld in een functie met een hogere functiegroep, dan zijn de afspraken voor promotie uit de cao voor grondpersoneel van toepassing.

In overige situaties wordt de werknemer ingedeeld in de functiegroep behorende bij de functie zonder verdere aanvullingen of garanties.

Niet geplaatst

Ingeval voornoemde plaatsings- en selectieprocedure is afgerond en de werknemer is niet geplaatst of geselecteerd, dan wordt hij boventallig verklaard en start voor hem fase 2.

FASE 2 – BOVENTALLIGHEID: BEMIDDELING VAN WERK-NAAR-WERK EN ONTSLAGVERGOEDING

Deze fase start met het aanzeggen van boventalligheid. Voor werknemers waarvan de werkzaamheden nog tijdelijk doorlopen, geldt dat zij boventallig worden verklaard op het moment dat de werkzaamheden vervallen.

1. Bemiddeling van werk naar werk

De werknemer zal desgewenst binnen maximaal twee weken nadat hij boventallig is verklaard,

de bemiddeling van werk naar werk⁸ aanvragen. Het bemiddelingstraject omvat in- en externe bemiddeling en loopt via een extern outplacementbureau voor maximaal 6 maanden resp. maximaal 9 maanden voor de werknemer van 55 jaar of ouder (op datum aanzegging boventalligheid). Dit bemiddelingstraject schort het gedwongen ontslag niet op. Het bemiddelingstraject kan dus doorlopen na uitdiensttreding.

Indien het bemiddelingstraject volledig valt binnen het verlengde dienstverband, omdat de werknemer de beëindigingsvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwendt voor verlenging van het dienstverband (zie punt 3.1), dan wordt het traject verlengd tot de datum waarop het dienstverband eindigt.

2. Interne Herplaatsing

Werknemers die de status van boventallige hebben, alsook dreigend boventallige werknemers van wie vast staat dat zij binnen het plaatsings- of selectieproces niet zijn geplaatst op een andere functie, mogen met prioriteit solliciteren op alle vacatures binnen KLM. Indien een werknemer in deze periode binnen KLM wordt herplaatst op een passende functie met een lagere functiegroep dan geldt hetgeen onder fase 1.B. is bepaald over 'Arbeidsvoorwaardelijke consequenties' (punt 5).

Indien binnen 2 jaar na plaatsing op een lagere functie vacatures ontstaan voor de oorspronkelijke functie, kan de werknemer opteren voor terugkeer in de oorspronkelijke functie. In dit geval gaan de volgende KLM-werknemers echter voor: re-integratiekandidaten, boventallige werknemers, boventallige werknemers van dochtermaatschappijen en uitbreiding van contractpercentage van werknemers binnen de betreffende functie die gebruik maken van het instrument stimuleren deeltijd uit fase 1.A (alleen van toepassing voor Herstructurering 2020).

De terugkeer is onder voorbehoud van een positieve uitkomst van een plaatsingsgesprek.

N.B. de afspraak over terugkeer in de oorspronkelijke functie is onder voorbehoud van goedkeuring door de Ondernemingsraad voor wat betreft de volgorde van vacaturevervulling.

3. Beëindiging dienstverband

Het dienstverband eindigt in beginsel 6 maanden (waarvan de wettelijke opzegtermijn deel uitmaakt) na aanzegging boventalligheid, tenzij de werknemer gebruik maakt van één van de aanvullende keuzemogelijkheden zoals hieronder in punt 3.1 beschreven.

3.1 Beëindiging met wederzijds goedvinden

De boventallige werknemer ontvangt van KLM bij aanvang van fase 2 een beëindigingsvoorstel om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Dit voorstel is uitgewerkt in een vaststellingsovereenkomst en bevat – afhankelijk van de keuze van de werknemer – de volgende faciliteiten: beëindigingsvergoeding en bemiddeling van werk naar werk inclusief (om)scholingsbudget passend bij het bemiddelingstraject of verhoogde beëindigingsvergoeding en opleidingsbudget als van bemiddeling wordt afgezien. Indien de werknemer gebruik maakt van één van onderstaande mogelijkheden, wordt de beëindigingsdatum daarop aangepast.

⁸ Nadere informatie over de bemiddeling van werk naar werk is vanaf einde 2020 te vinden op MyKLM

In geval van beëindiging met wederzijds goedvinden kan de werknemer kiezen voor de volgende aanvullende mogelijkheden:

a. *Verlengde duur dienstverband*

De werknemer kan ervoor kiezen om zijn beëindigingsvergoeding geheel of gedeeltelijk in te zetten voor verlenging van zijn dienstverband met dien verstande, dat voor elke maand verlenging de beëindigingsvergoeding met 2 maanden wordt verminderd. Indien de werknemer kiest voor gedeeltelijke aanwending van de vergoeding, wordt bij beëindiging van het dienstverband het resterende deel van de beëindigingsvergoeding uitgekeerd. Indien de werknemer kiest voor een maximale verlenging van het dienstverband en derhalve de volledige beëindigingsvergoeding hiervoor aanwendt, heeft hij bij beëindiging van het dienstverband geen recht op enige vergoeding noch op de wettelijke transitievergoeding. Deze afspraken worden vooraf tussen partijen vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

b. *Verhoogde beëindigingsvergoeding en opleidingsbudget*

Indien de werknemer afziet van het van werk naar werk bemiddelingstraject wordt het dienstverband beëindigd met in achtneming van de wettelijke opzegtermijn en wordt de beëindigingsvergoeding als genoemd onder punt 4 verhoogd met 1 maandsalaris bruto. Wil de werknemer van deze verhoogde vergoeding gebruik maken, dan geldt als voorwaarde dat het van werk naar werk bemiddelingstraject nog niet is gestart op het moment waarop de vaststellingsovereenkomst wordt gesloten.

Daarnaast ontvangt de werknemer een opleidingsbudget van €2.000 bruto.

Deze keuze dient de werknemer voor vaststelling van de vaststellingsovereenkomst kenbaar te maken conform de door KLM voorgeschreven wijze.

3.2 Ontslag via UWV

Indien de boventallige werknemer het beëindigingsvoorstel bedoeld in punt 3.1 niet binnen de daarvoor gestelde termijn (met een minimum van 2 weken) accepteert, start KLM een ontslagprocedure. Zodra toestemming voor ontslag is verleend, zegt KLM de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduuretijd (mits ten minste 1 maand resteert), met dien verstande dat het dienstverband niet eerder eindigt dan 6 maanden na aanzegging boventalligheid.

Loonkosten (exclusief werkgeverslasten) die voortvloeien uit het later beëindigen van het dienstverband dan 6 maanden na aanzegging boventalligheid, worden in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding met dien verstande dat tenminste een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding wordt uitgekeerd.

4. Beëindigingsvergoeding

De vergoeding bedraagt 0,5 bruto maandsalaris per dienstjaar voor de eerste 10 dienstjaren en 1 bruto maandsalaris per dienstjaar vanaf het 11^e dienstjaar met een maximum van 18 bruto maandsalarissen. De vergoeding wordt in één keer uitgekeerd. In de beëindigingsvergoeding is de wettelijke transitievergoeding ex 7:673 BW inbegrepen. De werknemer kan hierop derhalve niet nog afzonderlijk aanspraak maken.

5. Voortzetting pensioenopbouw na ontslag

Het pensioenfonds zal door partijen worden verzocht om de pensioenregeling aan te passen zodat werknemers die bij beëindiging van het dienstverband ouder zijn dan 60 jaar nog gedurende een periode van maximaal 5 jaar voor eigen rekening de pensioenopbouw (werkgevers- en werknemersdeel) kunnen voortzetten bij het Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM.

Bij voortzetting van pensioen geldt volgens wettelijke regels onder meer dat vrijwillige voortzetting moet plaatsvinden direct aansluitend op het dienstverband; niet kan aanvangen 3 jaar of korter voor de pensioendatum en in de periode van voortzetting pensioenopbouw geen cumulatie⁹ mag plaatsvinden met elders op te bouwen pensioen. Het pensioenfonds dient in te stemmen met deze aanpassing van het pensioenreglement en met de uitvoering daarvan.

Het pensioenfonds zal worden verzocht om de premie voor de opbouw te bepalen op basis van de zogenoemde doorsneepremie (voor 2020: 19,9%, premie 2021 en verder, nog onbekend). De premie komt geheel voor rekening van de werknemer.

6. Vrijstelling van werk

KLM stelt de werknemer vrij van werk met behoud van de arbeidsvoorwaarden zoals deze van toepassing waren op de dag voor de dag waarop de werknemer boventallig is, met dien verstande dat cao-wijzigingen van toepassing zijn. De werknemer wordt geacht het verlof dat gedurende de periode van bemiddeling wordt opgebouwd ook in deze periode af te bouwen. Gedurende deze periode van vrijstelling van werk is de werknemer wel verplicht om mee te werken aan herplaatsingsinspanningen.

7. Plaatsmakersregeling

De werknemer die aangeeft het dienstverband met KLM vrijwillig te willen beëindigen (de remplaçant) en op wiens functie aansluitend op zijn vertrek een boventallige werknemer kan worden geplaatst, komt eveneens in aanmerking voor de beëindigingsvergoeding zoals genoemd in fase 2. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van een gelijke functiegroep en een naar het oordeel van de KLM soortgelijke functie, zulks in verband met het afspiegelingsbeginsel.

De hoogte van de vergoeding is gelijk aan het bedrag waar de remplaçant zelf recht op zou hebben gehad, indien hij wel boventallig zou zijn verklaard en in aanmerking voor de beëindigingsvergoeding zou zijn gekomen.

In bijzondere gevallen is het mogelijk om gebruik te maken van de remplaçantenregeling bij ongelijke functiegroepen. In het geval dit leidt tot plaatsing van de boventallige werknemer in een functie met een lagere functiegroep, is dit alleen mogelijk tegen het afstand doen van de hogere functiegroep en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden (demotie op eigen verzoek).

8. Bezwarencommissie

Er is een onafhankelijke bezwarencommissie die erop toeziet dat het sociaal plan in individuele gevallen juist worden toegepast. De bezwarencommissie bestaat uit 3 leden; 1 lid namens KLM en 1 lid namens de grondbonden en 1 lid door partijen gezamenlijk aan te wijzen. Ook wordt voor ieder lid een plaatsvervanger benoemd. Elk lid heeft stemrecht en er wordt besloten bij meerderheid van stemmen. Partijen wijzen een ambtelijk secretaris aan. Deze is geen lid van de bezwarencommissie.

Indien een werknemer bezwaar wil maken tegen een beslissing van KLM, kan hij dat doen door uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing gemotiveerd bezwaar

⁹ De werknemer dient zich te realiseren dat het doen van een WW-aanvraag een sollicitatieplicht en daarmee kans op een nieuwe baan (met pensioenopbouw) met zich meebrengt.

aan te tekenen bij de bezwarencommissie. De bezwarencommissie volgt een door partijen vast te stellen reglement.

FASE 3 - TERUGKEER

Werknemers die na fase 2 gedwongen afscheiden moeten nemen van KLM, kunnen tot 2 jaar na de beëindigingsdatum conform fase 2 solliciteren op vacatures binnen KLM als interne kandidaat die in de prioriteitsvolgorde voor vacatureervulling komt na boventallige kandidaten van dochterondernemingen van KLM, mits de KLM Ondernemingsraad hiermee akkoord is. In geval de Ondernemingsraad hier niet mee instemt zullen partijen met elkaar in overleg treden over de gevolgen hiervan.

KLM zal via sociale media een platform inrichten voor de betrokken werknemers zodat zij de ontwikkelingen en mogelijke vacatures bij KLM kunnen blijven volgen en zo nodig actie kunnen ondernemen.

Voor de bepaling van de diensttijd is bij her indiensttreding artikel 5.2(2)b.2 cao voor KLM-grondpersoneel van toepassing. Indien gedurende de looptijd van dit sociaal plan eenzelfde werknemer onverhoopt opnieuw boventallig mocht raken, dan wordt de volgende beëindigingsvergoeding gebaseerd op de laatste feitelijke datum van indiensttreding. Voor diensttijd in het kader van eventuele afspiegeling sluit KLM aan bij de wet- en regelgeving hieromtrent.

Aldus overeengekomen op 22 oktober 2020.

CNV Vakmensen:



KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAP-
PIJ



De Unie:



G. Tommel
Belangenbehartiger

A.W. Slagt
EVP HR & Industrial Relations

FNV:



J. van den Brink
Bestuurder FNV Luchtvaart

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart
Technici:



Robert Swankhuizen
Voorzitter NVLT

Vereniging van KLM Professionals:



M. Rademaker
Voorzitter

Bijlage

1. Overzicht bedrijfsvestigingen