



SOCIAAL PLAN

1 januari 2025 tot en met 31 december 2027

	INHOUD	Blz.
Inhoudsopgave		2
Considerans en partijen		3
Hoofdstuk 1 - Definities		4
Hoofdstuk 2 - Algemene Bepalingen		9
2.1	Werkingsfeer	9
2.2	Looptijd	9
2.3	Vaststellen boventallig	9
2.4	Voorkomen samenloop pensioen en vergoedingen Sociaal Plan	10
2.5	Opzegtermijn	10
2.6	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	10
2.7	Vergoeding kosten voor financieel en juridisch advies	11
Hoofdstuk 3 - Begeleiding naar ander werk		12
3.1	Aankondiging Reorganisatie en verklaring boventalligheid	12
3.2	Bemiddelingsplan	12
3.3	Faciliteiten	13
3.4	Vacatures, voorrangspositie en plaatsing op Passende of Geschikte Functie	13
3.5	Passende of Geschikte Functie op een lager niveau	15
3.6	Toelage afbouwregeling Tot.	16
3.7	Aanvullende afbouwregeling Tot.	16
3.8	Toename reistijd woon-werk	17
3.9	Verhuizen	17
3.10	Verplichtingen Werkgever en Medewerker	18
3.11	Niet nakomen verplichtingen	18
Hoofdstuk 4 - Vrijwillig, versneld, direct vertrek of vertrek na begeleiding		19
4.1	Vrijwillig vertrek	19
4.2	Beperking vrijwillig vertrek budget	19
4.3	Keuze vrijwilligvertrek	19
4.4	Vergoeding bij vrijwillig vertrek	19
4.5	Opties voor boventallige medewerkers	20
4.6	Versneld vertrek	20
4.7	Keuze versneld vertrek	20
4.8	Vergoeding bij versneld vertrek	21
4.9	Direct vertrek	21
4.10	Vergoeding bij direct vertrek	21
4.11	Begeleidingstraject	21
4.12	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	22
4.13	UWV-procedure	22
Hoofdstuk 5 - Diverse regelingen		23
5.1	Plaatsmakersregeling	23
5.2	Pensioenstimuleringsregeling	23
Hoofdstuk 6 - Slotbepalingen		24
6.1	Hardheidsclausule en klachtrechtprocedure	24
6.2	Begeleidingscommissie	24
6.3	Vergoedingen	24
6.4	Uitkering Werkloosheidswet	25
6.5	Loonbelasting, premies volksverzekeringen en sociale verzekeringspremies	25
6.6	Overleg Werkgever en vakbonden	25

6.7	Voorbehoud	25
6.8	Rol van Medezeggenschap	25
	Ondertekening	26
	Bijlage 1 - Uitleg Fasemodel	27
	Bijlage 2 - Klachtrechtprocedure	28

Partijen bij deze overeenkomst,

aan werkgeverszijde:

FedEx Express Netherlands B.V., statutair gevestigd te Amsterdam,
hierna te noemen: "Werkgever",

en

aan vakbondszijde:

FNV, gevestigd te Utrecht

Bond van Post Personeel ("BVPP"), gevestigd te Tilburg

CNV, gevestigd te Utrecht

nemen bij het sluiten van deze overeenkomst het volgende in aanmerking:

- Partijen wensen een Sociaal Plan overeen te komen voor de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027. Het streven van alle Partijen is erop gericht om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen. Partijen beseffen dat continue ontwikkeling van Medewerkers hiervoor belangrijk is en dat het beperken van gedwongen ontslagen verplichtingen met zich meebrengt voor zowel Werkgever als Medewerkers.
- Als dit Sociaal Plan onverhoopt onduidelijk en/of onvolledig blijkt te zijn, treden Partijen hierover met elkaar in overleg.

en komen het volgende overeen:

HOOFDSTUK 1 - DEFINITIES

In dit Sociaal Plan worden de volgende definities gehanteerd:

1.1 - Aankondiging reorganisatie

Werkgever streeft ernaar om een Reorganisatie minimaal zes weken voor de Implementatiedatum aan te kondigen door middel van officiële publicatie van een bij de Ondernemingsraad ingediende adviesaanvraag of door middel van een andere schriftelijke mededeling aan de Medewerkers van de betreffende afdeling. Werkgever meldt in de aankondiging in ieder geval:

1. De naam van de betreffende reorganisatie.
2. Welke afdeling en/of welke Functiegroepen betrokken zijn bij de reorganisatie.
3. De beoogde Implementatiedatum.
4. De mededeling of en, zo ja, onder welke voorwaarden de maatregelen uit de hoofdstukken 4 of uit artikel 5.1 van dit Sociaal Plan voor de betrokken Medewerker(s) ontstaan.
5. De ingangsdatum van het openstellen van de maatregelen uit hoofdstuk 4 of uit artikel 5.1.

De data, als bedoeld onder punt 3 en 5, kunnen verschillende data betreffen, bijvoorbeeld in geval van een Reorganisatie die gefaseerd wordt doorgevoerd.

Ook indien geen adviesaanvraag wordt ingediend, worden de vakbonden en de relevante medezeggenschapsorganen voorafgaand aan de mededeling aan de Medewerkers geïnformeerd over de inhoud van de aankondiging reorganisatie.

1.2 - Beëindigingsvergoeding

Waar in dit Sociaal Plan de beëindigingsvergoeding wordt genoemd, wordt niet bedoeld op een vergoeding op grond van de wettelijke regeling van artikelen 7:673 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, maar op een vergoeding die als onderdeel van de gelijkwaardige voorziening kan worden toegekend. Bij de berekening van de hoogte van de beëindigingsvergoeding wordt artikel 7:673, leden 2 en verder van het Burgerlijk Wetboek overeenkomstig van toepassing verklaard, inclusief de op dit artikel gebaseerde geldende lagere regelgeving, behalve voor zover daarop in dit Sociaal Plan uitdrukkelijk een uitzondering dan wel aanvulling is gemaakt.

De beëindigingsvergoeding wordt, met inachtneming van het wettelijk maximum (in 2025 € 98.000,- of een jaarsalaris indien dat hoger ligt), op de volgende wijze berekend:

1/3de van het loon per maand per volledig gewerkt dienstjaar voor de eerste 10 gewerkte jaren;

1/2de van het loon per maand per volledig gewerkt dienstjaar voor de daaropvolgende jaren;

voor Medewerkers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en tenminste 10 jaar in dienst zijn van Werkgever: het loon per maand per volledig gewerkt dienstjaar na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar.

Deze berekeningswijze geldt gedurende de gehele looptijd van dit Sociaal plan, ongeacht eventuele toekomstige wetwijzigingen.

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 in ieder geval onder deze definitie:

Wel:	Niet:
Maandsalaris Vakantietoelage Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.) Afbouwregeling Tot. Overige vaste toelagen Bonus Eindejaarsuitkering Meeruren Overwerktoelage Feestdagtoelage Waakdiensttoelage Toelage waarneming hogere functie	Werkgeversbijdrage in zorgverzekering Werkgeversdeel pensioenpremie Leaseauto, Car allowance of OV-kaart

Toekomstige cao-salarisverhogingen die worden doorgevoerd vóór 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 Beëindigingsvergoeding en het Maandsalaris meegenomen. Met “definitief” wordt bedoeld afspraken die in een definitief, door Partijen ondertekend, cao-akkoord (dus na een positieve achterbanraadpleging) zijn vastgelegd.

Indien Medewerker binnen zes (6) maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst recht zou hebben op een jubileumgratificatie in de zin van artikel 74 van de cao, zal Werkgever deze vergoeding eveneens uitbetalen.

Als een Medewerker geraakt wordt door een reorganisatie, worden er geen kosten in verband met scholing, opleiding of kosten van het Career Transition Office in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding.

Evenals bij de wettelijke transitievergoeding op grond van artikel 7:673c van het Burgerlijk Wetboek, is de beëindigingsvergoeding niet verschuldigd in de daar genoemde gevallen, waaronder de gevallen waarin Werkgever in staat van faillissement is verklaard of aan Werkgever surséance van betaling is verleend.

1.3 - Beëindigingsovereenkomst

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

1.4 - Bedrijfsonderdeel

Het onderdeel van Werkgever waarvoor Medewerker werkt. Binnen de organisatie van Werkgever bestaan de volgende bedrijfsonderdelen:

Operations

Network & Hubs

Planning & Engineering

Sales

Customer Experience

Marketing

Human Resources

Information Technology

Legal & Security

Finance

1.5 - Boventallige Medewerker

De Medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen of zodanig sterk is gewijzigd dat de arbeidsplaats geacht moet worden te komen vervallen als gevolg van een Reorganisatie bij Werkgever. De Medewerker ontvangt daarvan een schriftelijke mededeling (zoals bedoeld in artikel 3.1 van dit Sociaal Plan), met vermelding van de Boventalligheidsdatum.

1.6 - Boventalligheidsdatum

De datum waarop een Medewerker boventallig wordt.

1.7 - Cao

De toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst FedEx.

1.8 - Career Transition Office

Het organisatieonderdeel van Werkgever dat het zoeken naar ander werk begeleidt en ondersteunt.

1.9 - Dienstjaren

Voor de berekening van het aantal Dienstjaren en de leeftijd van de Medewerker wordt als peildatum gekozen de Boventalligheidsdatum dan wel, als er (nog) geen Boventalligheidsdatum is vastgesteld, de datum waarop uiterlijk door de Medewerker de keuze voor vrijwillig vertrek respectievelijk versneld vertrek gemaakt moet worden.

1.10 - Fasemodel

Het Fasemodel (zie bijlage 1) bestaat uit de volgende fases:

Fase A

Deze fase start bij de aankondiging van de Reorganisatie als bedoeld in artikel 1.1 en eindigt op het moment dat Werkgever, na het nemen van het reorganisatiebesluit (zonodig na afronding van het adviestraject bij de Ondernemingsraad), een schriftelijke mededeling (als bedoeld in artikel 3.1 van dit Sociaal Plan) doet aan de Medewerker waarin aan die Medewerker wordt medegedeeld wat de gevolgen van die Reorganisatie voor hem zijn.

Fase B

Deze fase start op het moment dat Werkgever, na het nemen van het reorganisatiebesluit (zonodig na afronding van het adviestraject bij de Ondernemingsraad), aan de Medewerker een schriftelijke mededeling doet als bedoeld in artikel 3.1. Deze fase eindigt bij einde dienstverband of (indien van toepassing) aan het einde van het begeleidingstraject. In deze fase heeft de Medewerker 3 opties:

- Versneld vertrek (voor zover van toepassing verklaard door de Werkgever)
- Direct vertrek
- Vertrek na begeleiding

1.11 - Functie

Het samenstel van werkzaamheden door de Medewerker te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door Werkgever is opgedragen.

1.12 - Functieniveau

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

1.13 - Geschikte Functie

Als een Geschikte Functie wordt aangemerkt een Functie (niet zijnde een Passende Functie):

- die twee salarisschalen verschilt met de huidige salarisinschaling van de Medewerker; en
- die passend is qua opleiding, competenties, kennis en achtergrond; en
- waarvan de enkele reisafstand woon-werk tot de gebruikelijke plaats van tewerkstelling niet meer bedraagt dan 90 minuten (Google Maps snelste route); en
- waarvoor geldt dat de toename van de enkele reisafstand tussen de oude plaats van tewerkstelling en de nieuwe plaats van tewerkstelling niet meer bedraagt dan maximaal een half uur, met een minimaal acceptabele enkele reistijd van 50 minuten (Google Maps snelste route).

1.14 - Implementatiedatum

De datum waarop de nieuwe organisatie van start gaat. (NB: deze datum hoeft niet hetzelfde te zijn als de Boventalligheidsdatum).

1.15 - Maandinkomen

Het Maandinkomen zoals gedefinieerd in artikel 1.1 van de cao.

1.16 - Maandsalaris

Het Maandsalaris zoals bedoeld in artikel 1.1 van de cao.

1.17 - Medewerker

De persoon in dienst van Werkgever. Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over Medewerker, hij of hem, wordt ook medewerkster, zij of haar, bedoeld.

1.18 - Medezeggenschap

Het bevoegde overlegorgaan (van Werkgever waar de Reorganisatie plaatsvindt) ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden.

1.19 - Partijen

Werkgeveren Vakorganisaties gezamenlijk.

1.20 - Passende Functie

Als een Passende Functie wordt aangemerkt een Functie:

- die niet meer dan één salarisschaal verschilt met de huidige salarisinschaling van de Medewerker, of die niet meer dan twee salarisschalen verschilt in geval de nieuwe functie tot dezelfde job family behoort als de oude functie (met job family wordt bedoeld: dezelfde job title maar met een ander level); en
- die passend is qua opleiding, competenties, kennis en achtergrond; en
- waarvan de enkele reisafstand woon-werk tot de gebruikelijke plaats van tewerkstelling niet meer bedraagt dan 90 minuten (Google Maps snelste route); en
- waarvoor geldt dat de toename van de enkele reisafstand tussen de oude plaats van tewerkstelling en de nieuwe plaats van tewerkstelling niet meer bedraagt dan maximaal een half uur, met een minimaal acceptabele enkele reistijd van 50 minuten (Google Maps snelste route).

1.21 - Peildatum voor bepaling boventalligheid

De dag van de schriftelijke aankondiging van boventalligheid, zoals bedoeld in artikel 3.1 van dit

Sociaal Plan.

1.22 - Reorganisatie

Een organisatiewijziging in het kader van de integratie of een organisatiewijziging als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de Wet op de ondernemingsraden.

1.23 - Sociaal Plan

Het onderhavige Sociaal Plan (dit document, inclusief bijlagen) van het land waar de Medewerker op de payroll staat voorafgaand aan de Reorganisatie.

1.24 - Vakorganisaties

De Partijen bij dit Sociaal plan, genoemd “aan vakbondszijde”.

1.25 - Werkgever

FedEx Express Netherlands B.V.

HOOFDSTUK 2 – ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 2.1 - Werkingssfeer

1. Dit Sociaal Plan regelt de sociale gevolgen die voortvloeien uit een Reorganisatie waarvan de Implementatiedatum is gelegen binnen de looptijd van dit Sociaal Plan en is uitsluitend van toepassing op de Medewerker en Werkgever die betrokken zijn bij een reorganisatie.
2. Dit Sociaal Plan is van toepassing op de (boventallige) Medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die onder de werkingssfeer van de binnen de organisatie van Werkgever geldende cao valt. Het is niet van toepassing op een Medewerker die de AOW-leeftijd al heeft bereikt.
3. Dit Sociaal Plan is ook van toepassing op de Medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met uitzondering van de regelingen betreffende Beëindigingsvergoedingen en faciliteiten.
4. 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, vanwege een dringende reden en/of op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van de Medewerker.
5. Dit Sociaal plan – inclusief bijlagen – wordt als collectieve arbeidsovereenkomst aangemeld.

ARTIKEL 2.2 - Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2025 en geldt tot en met 31 december 2027. Reeds verkregen rechten en verplichtingen uit dit Sociaal Plan blijven ook gelden nadat de looptijd van dit Sociaal Plan is verstreken.

ARTIKEL 2.3 - Vaststellen boventallig

Bij het vaststellen welke Medewerker aangewezen wordt als boventallig kan een drietal situaties worden onderscheiden:

- Functies vervallen als gevolg van het beëindigen van activiteiten; de Medewerker die werkzaam is in een Functie die wordt opgeheven, wordt aangemerkt als boventallig.
- 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 de UWV Uitvoeringsregels aangemerkt als boventallig.
- 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 Werkgever redelijkerwijze niet binnen een termijn

van 12 maanden kan voldoen aan de aan deze gewijzigde Functie te stellen eisen, wordt aangemerkt als boventallig.

ARTIKEL 2.4 - 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 artikel 5.2 van dit Sociaal plan. Eerstgenoemde vergoedingen strekken echter niet verder dan tot compensatie over de periode tot de pensioenrichtleeftijd, zoals genoemd in de toepasselijke pensioenregeling.
2. Het recht op vergoedingen op grond van dit Sociaal Plan (met uitzondering van de vergoeding, zoals genoemd in artikel 5.2) 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 2.5 - Opzegtermijn

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

ARTIKEL 2.6 - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De Medezeggenschap zal over het hanteren van dit artikel om advies worden gevraagd overeenkomstig artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden voordat Werkgever dit artikel zal toepassen. Indien tot toepassing van dit artikel wordt besloten geldt, in afwijking van het in de cao bepaalde met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, het volgende:
2. Binnen een Bedrijfsonderdeel dat gereorganiseerd wordt, kunnen vacatures worden vervuld door het afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dit geldt voor vacatures in Functies die als gevolg van de Reorganisatie zullen gaan vervallen en voor vacatures in Functies die als gevolg van de Reorganisatie niet vervallen en die na interne vacant stelling niet bezet worden, maar uiteindelijk wel kunnen worden gebruikt voor herplaatsing van Medewerkers die overcompleet kunnen raken.
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal de aangegeven einddatum van de reorganisaties niet overschrijden.
4. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan telkens voor een periode van maximaal 12 maanden schriftelijk verlengd worden zonder dat voor beëindiging opzegging vereist is. De verlenging kan uitsluitend plaatsvinden met het oog op de uitvoering van de Reorganisatie.

5. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd, met inachtneming van het bepaalde in de cao.

ARTIKEL 2.7 – Vergoeding kosten voor financieel en juridisch advies

De Medewerker die werkzaam is op een afdeling waar boventalligheid zal optreden komt vanaf het moment van indienen van de adviesaanvraag in aanmerking voor financieel advies, om zich te oriënteren op de mogelijkheden van dit Sociaal Plan. De vergoeding voor financieel advies bedraagt maximaal € 525,00 exclusief BTW en geldt uitsluitend indien het advies wordt verstrekt door Bureau De Regt, Altersum of OpGroen. De vergoeding zal door Werkgever rechtstreeks worden betaald aan het betreffende adviesbureau.

De Medewerker kan vanaf het moment dat hem wordt medegedeeld dat hij boventallig wordt een vergoeding krijgen voor juridisch advies tot een bedrag van € 900,00 exclusief BTW. Betaling van de betreffende factuur geschiedt conform het bij Werkgever geldende onkostenproces.

HOOFDSTUK 3 – BEGELEIDING NAAR ANDER WERK

ARTIKEL 3.1 – Aankondiging Reorganisatie en verklaring boventalligheid

Indien op een afdeling een Reorganisatie gaat plaatsvinden, zal Werkgever de betreffende Medewerkers daarover tijdig informeren, zoals bedoeld in artikel 1.1 van dit Sociaal Plan, onder meer ter bevordering van de vrijwillige uitstroom waar dit wenselijk is.

Iedere Medewerker op een Functie waar boventalligheid dreigt, kan een intakegesprek krijgen bij het Career Transition Office in welk gesprek de werking van het Sociaal Plan en de diverse opties worden uitgelegd.

Na afronding van het adviestraject en na het nemen van het implementatiebesluit zal Werkgever schriftelijk aan de betrokken Medewerker berichten wat dit voor hem betekent. Dit kan onder meer zijn:

- Plaatsing op een andere Functie
- Aankondiging van boventalligheid

De Boventalligheidsdatum ligt minimaal vier (4) weken later dan de dag van het hierboven genoemde schriftelijke bericht. Indien een Medewerker het niet eens is met het ten aanzien van hem genomen besluit, kan hij daartegen binnen vier weken na ontvangst van de schriftelijke mededeling bezwaar aantekenen conform de Klachtrechtprocedure van Werkgever.

ARTIKEL 3.2 -Bemiddelingsplan

1. In Fase B zullen Werkgever en de Medewerker zich inspannen om een Passende of Geschikte Functie voor de Medewerker te vinden. Het Career Transition Office verzorgt de begeleiding van werk naar werk totdat er een interne herplaatsing heeft plaatsgevonden of de arbeidsovereenkomst van de Medewerker eindigt. Deze begeleiding bestaat uit de faciliteiten zoals beschreven in artikel 3.3 van dit Sociaal Plan. Deze faciliteiten zijn gericht op het begeleiden van de Medewerker van werk naar werk, zowel intern als extern, en het vergroten van de inzetbaarheid van de Medewerker op de externe arbeidsmarkt. In dit verband wordt bij de aanvang van Fase B met de betrokken Medewerker een bemiddelingsplan afgesproken.
2. Mocht de Medewerker gebruik willen maken van de faciliteiten van artikel 3.3 van dit Sociaal Plan (en dus voor de optie Vertrek na begeleiding te kiezen), dan dient hij in het bemiddelingsplan te bevestigen (en ondertekenen) dat hij geen gebruik meer kan maken van de opties Versneld vertrek (voor zover van toepassing) en Direct vertrek van hoofdstuk 4 of een van de regelingen van hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan.
3. In het bemiddelingsplan wordt onder andere vastgelegd wat in redelijkheid verwacht mag worden van Werkgever en de Medewerker, welke begeleiding wordt geboden, hoe lang de begeleiding duurt en wat de frequentie van de voortgangsgesprekken is.

4. Als de Boventallige Medewerker wel bemiddeld wil worden, maar het niet eens is met de inhoud van het bemiddelingsplan zoals dat door Werkgever / Career Transition Office wordt aangeboden, kan hij binnen 7 dagen na aanbieding van het bemiddelingsplan schriftelijk bezwaar maken bij de Senior Manager HR Services. De Senior Manager HR Services toetst vervolgens of het bemiddelingsplan aanpassing behoeft en neemt hierop een beslissing. Tegen deze beslissing staat bezwaar open conform de klachtrechtprocedure van Werkgever. Een eventueel bezwaar heeft geen invloed op de tijdstippen waarop de optie Vertek na begeleiding start en eindigt. Deze blijven ongewijzigd, tenzij de Senior Manager HR Services na een klachtrechtprocedure anders beslist.

ARTIKEL 3.3 -Faciliteiten

1. Ten behoeve van het vinden van een andere (in- of externe) Functie zullen door Werkgever de volgende faciliteiten worden geboden aan de (dreigend) Boventallige Medewerker die opteert voor een begeleidingstraject:
 - Gesprekken met een coach van het Career Transition Office
 - Workshop CV, LinkedIn, netwerken, solliciteren (naar keuze)
 - Online assessment competenties, capaciteiten en veranderkracht
 - Verkenning arbeidsmarkt en arbeidsmarktpositie
 - Stage maximaal 4 weken (intern; extern indien mogelijk)
 - Vrij af om te solliciteren, voorzover niet reeds vrijgesteld van werkzaamhedenen vanaf het moment dat de Medewerker daadwerkelijk boventallig is:
 - Outplacement bij een van de bureaus waarmee Werkgever een contract heeft gesloten
 - Noodzakelijke opleiding / training om iemand geschikt te maken voor andere Functies, voortvloeiend uit een bemiddelingsplan (max € 5.000,00 excl. btw)
2. Redelijke reis- en verblijfkosten, die verband houden met deze faciliteiten en mogelijke opleidingen of cursussen, worden door Werkgever vergoed.
3. De hiervoor genoemde faciliteiten staan niet open voor de Medewerker die kiest voor vrijwillig, versneld of direct vertrek, met uitzondering van de vergoeding voor financieel en juridisch advies.

ARTIKEL 3.4 - Vacatures, voorrangspositie en plaatsing op Passende of Geschikte Functies

1. Werkgever meldt vacatures aan bij het Career Transition Office. Dit geldt niet voor vacatures die Werkgever gebruikt voor gerichte aanwijzing in het kader van loopbaanbeleid.

2. Bij het vervullen van vacatures hebben Medewerkers die boventallig worden of het reeds zijn voorrang boven andere kandidaten. Het Career Transition Office toetst eerst of er boventalligen zijn die voor de vacature geschikt of potentieel geschikt zijn. Indien het Career Transition Office tot de conclusie komt dat een boventallige Medewerker inderdaad (potentieel) geschikt is voor deze vacature, wordt de Medewerker geplaatst op de betreffende vacature. Pas indien vaststaat dat er geen boventallige kandidaten voor de vacature in aanmerking komen, wordt de vacature intern gepubliceerd.
3. Potentieel geschikt zijn betekent dat de Boventallige Medewerker, al dan niet door middel van opleiding of training, in staat is om binnen een redelijke termijn van maximaal 12 maanden te groeien naar een volledige zelfstandige vervulling van die Functie. Mocht op enig moment binnen deze termijn blijken dat de Medewerker toch niet kan doorgroeien naar een volledige zelfstandige vervulling van de Functie, dan herleeft de (dreigende) boventalligheid. Mocht plaatsing in de potentieel geschikte rol zich hebben voorgedaan vóór de Boventalligheidsdatum, dan heeft de Boventallige Medewerker opnieuw de mogelijkheid om te kiezen voor de drie opties zoals genoemd in artikel 4.5. Voor de berekening van een eventuele Beëindigingsvergoeding telt de periode dat de Medewerker geprobeerd heeft de functie te vervullen mee.
4. Indien er meerdere boventallige kandidaten (potentieel) geschikt zijn voor een Passende of Geschikte Functie, zal de Functie conform het omgekeerde afspiegelingsbeginsel worden toegewezen.
5. De Medewerker die van mening is dat een aangeboden Passende Functie niet passend is, kan hiertegen bezwaar aantekenen conform de Klachtrechtprocedure of GFTP-policy bij Werkgever. De Klachtrechtcommissie toetst vervolgens of de aangeboden Functie een Passende Functie betreft en geeft hiertoe bindend advies aan Werkgever, waarna Werkgever dit advies in beginsel opvolgt. De termijn genoemd in de klachtrechtprocedure begint voor de toepassing van dit artikel te lopen op de dag waarop de Medewerker de Functie krijgt aangeboden en eindigt, in afwijking van de termijn zoals genoemd in de klachtrechtprocedure (Bijlage 2), een week later.
6. De Medewerker die boventallig is verklaard, dient, zolang er geen Beëindigingsovereenkomst is gesloten en ondertekend, een aangeboden Passende Functie (met de bijbehorende arbeidsvoorwaarden en voorzieningen) te aanvaarden. Doet hij dit niet, dan wordt dit door de Werkgever aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. Dergelijk handelen of nalaten heeft tot gevolg dat de Medewerker geen verdere aanspraken meer heeft op dit Sociaal Plan en geen recht heeft op een Beëindigingsvergoeding. Door Werkgever wordt in dat geval bovendien direct een ontslagprocedure opgestart.
7. Werkgever kan een aanbod voor een Passende of Geschikte functie doen vanaf Fase B. Mocht een Passende of Geschikte Functie worden aangeboden op het moment dat de Medewerker reeds een Beëindigingsovereenkomst met Werkgever heeft gesloten en ondertekend, dan heeft de Medewerker de keuze om de Beëindigingsovereenkomst ongedaan te maken en alsnog de Passende of Geschikte Functie te aanvaarden.

8. In het kader van dit artikel geldt, zulks in afwijking van policy 1.01 van de FedEx People Manual, dat een actieve waarschuwingsbrief niet aan herplaatsing in een Passende of Geschikte Functie in de weg kan staan.
9. De Medewerker is niet verplicht een Geschikte Functie te aanvaarden. Indien de Medewerker een Geschikte Functie niet aanvaardt, behoudt hij zijn recht op de bepalingen van dit Sociaal Plan.

ARTIKEL 3.5 - Passende of Geschikte Functie op een lager niveau

1. Indien een Medewerker op een Passende Functie wordt geplaatst die één schaal lager is dan de schaal waarin hij is ingedeeld of in een Geschikte Functie wordt geplaatst die een of twee salarisschalen lager is dan de schaal waarin hij is ingedeeld, ontvangt hij de volgende toeslag:
 - a. In geval van één schaal lager:
 - wordt de Medewerker met zijn huidige salaris ingepast in de lagere schaal voorzover dit salaris binnen de bandbreedte van die lagere schaal past
 - wordt de Medewerker wat salaris betreft op het maximum van die lagere schaal ingedeeld (voorzover zijn huidige salaris op of boven het maximum van de lagere schaal ligt) en ontvangt hij een geïndexeerde en pensioengevende toelage voor het verschil tussen zijn huidige salaris en het maximum van de lagere salarisschaal.
 - b. In geval van twee schalen lager:
 - wordt de Medewerker met zijn huidige salaris ingepast in die lagere schaal indien dit salaris binnen de bandbreedte van die lagere schaal past;
 - wordt de Medewerker wat salaris betreft op het maximum van de laagste schaal ingedeeld (indien het huidige salaris op of boven het maximum van de laagste schaal ligt) en ontvangt hij een toelage die bestaat uit:
 - I. indien zijn huidige salaris op of onder het maximum van de tussenliggende schaal ligt: een geïndexeerde en pensioengevende toelage voor het verschil tussen zijn huidige salaris en het maximum van de laagste schaal;
 - II. indien zijn huidige salaris boven het maximum van de tussenliggende schaal ligt:
 - een geïndexeerde en pensioengevende toelage ter grootte van het verschil tussen het maximum van de laagste schaal en het maximum van de tussenliggende schaal, en
 - een niet-geïndexeerde maar wel pensioengevende toelage ter grootte van het verschil tussen het huidige salaris en het maximum van de tussenliggende schaal.
 - c. Indien een Medewerker in een voorafgaande periode van vijf jaar als gevolg van een reorganisatie reeds in een schaal lager is ingedeeld, dan kan die Medewerker nog maximaal één schaal lager worden ingedeeld.
 - d. Waar in dit artikel wordt gesproken over indexeren, wordt bedoeld op het loonstijgingspercentage conform de cao.
2. Eventuele toelagen, toeslagen en andere arbeidsvoorwaarden verbonden aan de nieuwe Functie, worden conform het nieuwe Functieniveau uitbetaald.
3. Bij plaatsing van een Medewerker in een andere Functie blijft de anciënniteit behouden. De overige bij de oorspronkelijke Functie behorende 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 ook bij de andere Functie horen.
4. Indien een Medewerker als gevolg van een reorganisatie in een lagere functie is ingedeeld, zal de Werkgever zich inspannen om de Medewerker uiteindelijk door te laten groeien naar een functie in een hogere schaal, zodat aldus de toelage kan worden geschrapt c.q. beperkt. De Medewerker dient in dat geval die functie (mits passend) te aanvaarden, bij gebreke waarvan de toelage vervalt.

ARTIKEL 3.6-Toelage afbouwregeling Tot.

De (boventallige) Medewerker die een andere Functie accepteert, komt in aanmerking voor de toelage afbouwregeling Tot. (conform artikel 67 van de cao) als hij in deze Functie geen of minder Tot. ontvangt.

ARTIKEL 3.7-Aanvullende afbouwregeling Tot.

1. De toelage afbouwregeling Tot. is - in afwijking van de 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:

Percentage Tot.- verlies van het Maandinkomen (excl. Tot.)	>12 t/m 18%	>18 t/m 24%	>24%
Percentage van de garantieperiode waarmee de garantieperiode wordt verlengd	25%	50%	100%

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

ARTIKEL 3.8-Toename reistijd woon-werk

1. Bij verplaatsing van het bedrijf en bij overplaatsing van Medewerkers wordt gedurende één jaar de hieruit voortvloeiende extra reistijd op basis van het voor de Medewerker geldende uurloon vergoed, met dien verstande dat deze tijd niet bij de vaststelling van overuren wordt betrokken.
2. Bij verplaatsing van het bedrijf en bij overplaatsing van Medewerker worden gedurende één jaar de extra kosten voor woon-/werkverkeer vergoed volgens de, in dat jaar geldende, fiscale maximum netto kilometervergoeding, dan wel voor openbaar vervoer indien de medewerker met openbaar vervoer gaat reizen. Na dat jaar zal de eventuele vergoedingsregeling woon-werkverkeer van de cao herleven.
3. Indien door toepassing van de geldende UWV-beleidsregels de Medewerker het werk zou moeten volgen naar een andere werklocatie en de Medewerker daardoor een dusdanige toename van zijn reistijd ondervindt waardoor de reistijdcriteria uit de definitie van Passende Functie worden overschreden, heeft de Medewerker de keuze om in plaats van zijn werk te volgen naar de andere werklocatie te kiezen voor toepassing van dit Sociaal Plan alsof hij boventallig zou worden of zijn.

ARTIKEL 3.9 - Verhuizen

1. Indien de Medewerker in het kader van het intern behouden van werk binnen een jaar na benoeming in de Passende of Geschikte Functie of na verplaatsing van de werklocatie gaat verhuizen waardoor zijn nieuwe woonplaats meer dan 30 kilometer dichterbij de werklocatie komt te liggen dan zijn huidige woonplaats, ontvangt de betreffende Medewerker, in aanvulling op een eventuele vergoedingsregeling verhuiskosten in de geldende cao, wegens het onvrijwillig karakter van de verhuizing een tegemoetkoming van € 7.000,00 (netto). Indien de Medewerker in het kader van het extern behouden van werk naar het redelijk oordeel van Werkgever moet verhuizen ontvangt de betreffende Medewerker een tegemoetkoming van € 7.000,00 (netto), tenzij hij ook van de nieuwe Werkgever een tegemoetkoming ontvangt.
2. Indien de Medewerker, die in het kader van een aangekondigde Reorganisatie en/of ingediende adviesaanvraag waardoor zijn afdeling wordt geraakt, vooruitlopend op het definitieve besluit intern ander werk vindt/accepteert, kan deze Medewerker naar het redelijk oordeel van Werkgever in aanmerking komen voor een vergoeding van verhuiskosten conform artikel 87 lid 1 en 3-9 van de cao. Indien de Medewerker ervoor kiest om niet te verhuizen en zijn reistijd daardoor toeneemt, kan hij in aanmerking komen voor een compensatie conform het bepaalde in artikel 3.9 van dit Sociaal plan.

ARTIKEL 3.10 - Verplichtingen Werkgever en Medewerker

1. Op Werkgever rust de verplichting de Boventallige Medewerker te begeleiden van werk naar werk en gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. Dit betekent dat Werkgever onder meer:

- a. meewerkt aan het gezamenlijk op te stellen bemiddelingsplan, naast de Medewerker meeondertekent en de afspraken daaruit nakomt;
- b. de Medewerker informeert over interne vacatures;
- c. de Medewerker actief Passende en Geschikte Functies aanbiedt;
- d. de Medewerker – waar mogelijk – begeleidt bij sollicitaties, intern en extern.

Als Werkgever afspraken niet nakomt, kan de Boventallige Medewerker hierover schriftelijk bezwaar aantekenen conform de klachtrechtprocedure bij Werkgever.

2. Op de Boventallige Medewerker rust de verplichting zich tijdens de begeleidingsperiode bij het Career Transition Office volledig in te zetten voor het vinden van een nieuwe Functie, zowel intern als extern. Dit betekent dat de Boventallige Medewerker onder andere:

- a. meewerkt aan het gezamenlijk op te stellen bemiddelingsplan, naast Werkgever meeondertekent en de afspraken daaruit nakomt;
- b. redelijke opdrachten of instructies van het Career Transition Office dan wel Werkgever opvolgt;
- c. actief zoekt naar interne en externe vacatures;

ARTIKEL 3.11 - Niet nakomen verplichtingen

1. Als Werkgever naar het oordeel van de Boventallige Medewerker afspraken als bedoeld in artikel 3.11 lid 1 van dit Sociaal Plan niet nakomt, kan de Boventallige Medewerker hierover, een klacht indienen conform de klachtrechtprocedure van Werkgever. Bij herhaalde en/of ernstige overtreding door Werkgever van de op haar rustende verplichtingen kan de klachtrechtcommissie aan Werkgever adviseren om de periode van begeleiding door het Career Transition Office voor Medewerker te verlengen op kosten van Werkgever.

2. Als de Boventallige Medewerker naar het oordeel van Werkgever de afspraken als bedoeld in artikel 3.11 lid 2 van dit Sociaal Plan op ernstige wijze en/of herhaaldelijk niet nakomt dan wel weigert, kan dit door Werkgever worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. De Werkgever zal dit oordeel laten toetsen door de Klachtrechtcommissie. Indien de Klachtrechtcommissie Werkgever gelijk geeft, heeft dit tot gevolg dat de Medewerker wordt uitgesloten van dit Sociaal Plan en geen recht heeft op enige vergoeding. Door Werkgever wordt in dat geval direct een ontslagprocedure opgestart. Hierbij zal door Werkgever het standpunt worden ingenomen dat vanwege ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten door Medewerker geen gelijkwaardige voorziening verschuldigd is en de opzegtermijn niet in acht behoeft te worden genomen.

HOOFDSTUK 4 – VRIJWILLIG VERTREK, VERSNELD VERTREK, DIRECT VERTREK OF VERTREK NA BEGELEIDING

FASE A

Start: Aankondiging Reorganisatie als bedoeld in artikel 1.1 van dit Sociaal Plan

Einde: Individuele brief aan de Medewerker, zoals bedoeld in artikel 3.1 van dit Sociaal Plan.

ARTIKEL 4.1 – Vrijwillig vertrek

1. Werkgever kan besluiten om voor bepaalde afdelingen of groepen Medewerkers het vrijwillig vertrekbudget open te stellen. Werkgever zal hierover de Medewerkers schriftelijk informeren, dit ter bevordering van de vrijwillige uitstroom en ter voorkoming van het boventallig verklaren van Medewerkers. Werkgever zal ernaar streven deze informatie uiterlijk zes weken voor Implementatiedatum te geven, onder vermelding van de periode (minimaal vier weken) waarin het vrijwillig vertrekbudget is opengesteld en van de voorwaarden waaronder het wordt opengesteld.
2. Werkgever kan deze regeling ook openzetten indien geen of nog geen boventalligheid dreigt.
3. Indien de vrijwillige vertrekregeling wordt opengezet en het aantal aanmeldingen voor deze regeling het aantal te vervallen arbeidsplaatsen overstijgt, dan zal de selectie plaatsvinden op basis van omgekeerde afspiegeling.

ARTIKEL 4.2 – Beperking vrijwillig vertrek budget

Het vrijwillig vertrekbudget geldt in deze fase specifiek niet voor de Medewerker van wie de arbeidsovereenkomst reeds wordt beëindigd, omdat de Medewerker wegens ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn Functie ongeschikt is.

ARTIKEL 4.3 – Keuze vrijwillig vertrek

De Medewerker kan gedurende de periode van openstelling kiezen om gebruik te maken van het vrijwillig vertrek budget, door een Beëindigingsovereenkomst te ondertekenen en deze niet te ontbinden uit hoofde van artikel 7:670b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 4.4 – Vergoeding bij vrijwillig vertrek

De arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk tegen het einde van de maand waarin de Medewerker heeft aangegeven van de regeling gebruik te willen maken.

De Medewerker die aldus gebruik maakt van het vrijwillig vertrekbudget ontvangt uiterlijk 1 maand na uitdiensttreding de voor hem geldende Beëindigingsvergoeding;

FASE B

Start: Individuele brief aan de Medewerker waarin de boventalligheid wordt aangekondigd, zoals bedoeld in artikel 3.1 van dit Sociaal Plan.

Einde: De datum dat de arbeidsovereenkomst dan wel het begeleidingstraject eindigt.

ARTIKEL 4.5 – Opties voor boventallige Medewerkers

In deze fase heeft de Medewerker die boventallig wordt drie opties:

- Versneld vertrek nog vóór de Boventalligheidsdatum – artikel 4.6 en verder. Deze optie moet bij de betreffende reorganisatie door Werkgever uitdrukkelijk worden aangeboden middels het openstellen van een Versneld vertrekbudget.
- Direct vertrek na boventalligheid – artikel 4.9 en verder
- Vertrek na begeleiding – artikel 4.11 en verder.

De Medewerker dient vóór de Boventalligheidsdatum te hebben gekozen voor één van de drie opties. Indien de Medewerker niet tijdig (dus vóór de Boventalligheidsdatum) heeft gekozen voor Versneld vertrek (artikel 4.6) of Direct vertrek (artikel 4.9) wordt de Medewerker geacht te hebben gekozen voor Vertrek na begeleiding (artikel 4.11).

ARTIKEL 4.6 – Versneld vertrek

Werkgever kan besluiten om voor bepaalde afdelingen of groepen Boventallige Medewerkers het versneld vertrekbudget open te stellen. Indien de Werkgever hiertoe besluit, zal hij dit bekendmaken bij de betreffende doelgroep, onder vermelding van de periode (minimaal vier weken) waarin het budget is opengesteld en van de voorwaarden waaronder het wordt opengesteld.

ARTIKEL 4.7 – Keuze versneld vertrek

De Medewerker kan tot de datum van boventalligheid kiezen voor versneld vertrek door een Beëindigingsovereenkomst te ondertekenen en deze niet te ontbinden uit hoofde van artikel 7:670b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 4.8 – Vergoeding bij versneld vertrek

De arbeidsovereenkomst van de Medewerker die gebruik maakt van het versneld vertrekbudget eindigt uiterlijk tegen het einde van de maand waarin hij aangeeft van de regeling gebruik te willen maken. Hij ontvangt uiterlijk een maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding bestaande uit:

- a. de voor hem geldende Beëindigingsvergoeding vermenigvuldigd met een factor die afhankelijk is van de lengte van zijn dienstverband, te weten:
 - 0 t/m 9 volledige Dienstjaren: factor 1
 - 10 t/m 19 volledige Dienstjaren: factor 1.2
 - 20 of meer volledige Dienstjaren: factor 1.4
- b. een bedrag gelijk aan het aantal bruto Maandsalarissen dat overeenkomt met de geldende wettelijke opzegtermijn
- c. een bedrag gelijk aan 50% van de bruto Maandsalarissen gelegen tussen de datum uitdiensttreding en de datum van implementatie van de organisatiewijziging, zulks met een minimum van 1 Maandsalaris.

ARTIKEL 4.9 – Direct vertrek

De Medewerker kan tot de Boventalligheidsdatum kiezen voor direct vertrek door een Beëindigingsovereenkomst te ondertekenen en deze niet te ontbinden uit hoofde van artikel 7:670b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 4.10 – Vergoeding bij direct vertrek

1. De arbeidsovereenkomst van de Medewerker die aldus gebruik maakt van het direct vertrek eindigt per de eerste van de maand na de Boventalligheidsdatum. Hij ontvangt uiterlijk 1 maand na uitdiensttreding een vergoeding die als volgt is opgebouwd:
 - a. de voor hem geldende Beëindigingsvergoeding vermenigvuldigd met een factor die afhankelijk is van de lengte van zijn dienstverband, te weten:
 - 0 t/m 9 volledige Dienstjaren: factor 1
 - 10 t/m 19 volledige Dienstjaren: factor 1.2
 - 20 of meer volledige Dienstjaren: factor 1.4
 - b. een bedrag gelijk aan het aantal bruto Maandsalarissen dat overeenkomt met de toepasselijke wettelijke opzegtermijn
 - c. een aanvullend bedrag gelijk aan één bruto Maandsalaris.
2. De Medewerker is vanaf de boventalligheidsdatum vrijgesteld van het verrichten van werk met behoud van salaris en alle overige emolumenten.

ARTIKEL 4.11 – Begeleidingstraject

Indien de Medewerker kiest voor een begeleidingstraject van werk naar werk, zal Werkgever de Medewerker aanmelden bij het Career Transition Office, zodat hij in aanmerking kan komen voor de in artikel 3.3 genoemde faciliteiten. De Medewerker zal gedurende een periode van 6 maanden vanaf de Boventalligheidsdatum gebruik kunnen maken van de faciliteiten.

ARTIKEL 4.12 – Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Werkgever sluit uiterlijk binnen 1 maand na de Boventalligheidsdatum met de Medewerker een vaststellingsovereenkomst op grond waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt na afloop van de geldende opzegtermijn. In de vaststellingsovereenkomst zal worden opgenomen dat de Medewerker uiterlijk binnen 1 maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding ontvangt die gelijk staat aan de voor hem geldende Beëindigingsvergoeding.

ARTIKEL 4.13 – UWV-procedure

Werkgever start zo spoedig mogelijk na de Boventalligheidsdatum een ontslagprocedure bij het UWV, voor het geval er niet tijdig een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten, zoals hiervoor vermeld in artikel 4.12.

HOOFDSTUK 5 – DIVERSE REGELINGEN

ARTIKEL 5.1 - Plaatsmakersregeling

- 1 Als Werkgever besluit de plaatsmakersregeling open te stellen, kan de Medewerker die niet boventallig wordt (als bedoeld in artikel 3.1 van dit Sociaal plan) zich via zijn manager als plaatsmaker melden bij het Career Transition Office.
- 2 Voor de plaatsmakersregeling gelden de voorwaarden die door 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 Boventallige Medewerker als zij onderling uitwisselbare Functies bekleden;
 - b. een Medewerker kan niet als ‘plaatsmaker’ vertrekken als hij voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit.
- 3 Nadat de Boventallige Medewerker in de Functie is aangewezen, krijgt de plaatsmaker de voor hem geldende vergoeding op grond van de vrijwillig vertrekregeling als bedoeld in artikel 4.4 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.

ARTIKEL 5.2 – Pensioenstimuleringsregeling

1. De (dreigend) Boventallige Medewerker kan kiezen om aansluitend aan het dienstverband met pensioen te gaan. In dat geval ontvangt de Medewerker, afhankelijk van het moment waarop de Medewerker met (keuze)pensioen gaat een aanvullend brutobedrag:

• Tussen 5 en 6 jaar voor AOW-datum:	€ 50.000,00
• Tussen 4 en 5 jaar voor AOW-datum:	€ 40.000,00
• Tussen 3 en 4 jaar voor AOW-datum:	€ 30.000,00
• Tussen 2 en 3 jaar voor AOW-datum:	€ 20.000,00
• Tussen 1 en 2 jaar voor AOW-datum:	€ 10.000,00
• Vanaf 1 jaar voor AOW-datum:	€ 0,00
2. Voor parttimers worden bovengenoemde bedragen in evenredigheid met de arbeidsduur verminderd.
3. De (dreigend) Boventallige Medewerker die maximaal zes (6) jaar voor de voor hem geldende AOW-datum zit, kan er ook voor opteren om niet aansluitend aan het dienstverband met pensioen te gaan in welk geval hij recht heeft op de voor hem geldende Beëindigingsvergoeding op grond van de artikelen 4.11 tot en met 4.13 van dit Sociaal plan.
4. Voor de (dreigend) Boventallige Medewerker die maximaal zes (6) jaar voor de voor hem geldende AOW-datum zit, gelden de regelingen in de artikelen 4.1 t/m 4.4 (vrijwillig vertrek), 4.5 t/m 4.7 (versneld vertrek) en 4.8 t/m 4.9 (direct vertrek) niet.

HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN

ARTIKEL 6.1 - Hardheidsclausule en klachtrechtprocedure

1. Indien een strikte toepassing van de in deze overeenkomst opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt dat een betreffende Medewerker onevenredig in zijn belangen getroffen wordt, zal de Senior Manager HR Services, al dan niet op verzoek van de betreffende Medewerker, in een voor de Medewerker positieve zin van deze maatregelen kunnen afwijken. De Medewerker kan bezwaar aantekenen tegen de betreffende beslissing van de Senior Manager HR Services conform de Klachtrechtprocedure van Werkgever.
2. De Medewerker kan bezwaar aantekenen tegen besluiten van Werkgever uit hoofde van dit Sociaal Plan indien hij van mening is dat dit Sociaal Plan onjuist is toegepast. Hiervoor staat de Klachtrechtprocedure van Werkgever open, alsmede het gebruik van de GFTP-policy.
3. De Klachtrechtprocedure is in het leven geroepen na een instemmingsprocedure met de Medezeggenschap en is als Bijlage 2 aangehecht aan dit Sociaal Plan.

ARTIKEL 6.2 - Begeleidingscommissie

Er komt een begeleidingscommissie, bestaande uit drie leden namens Werkgever en drie leden namens de vakbonden. De begeleidingscommissie bespreekt de mogelijkheden om de werking van de interne arbeidsmarkt te bevorderen zodat deze maximaal kunnen worden benut voor het herplaatsen van Medewerkers. Daarnaast bevordert deze commissie dat mogelijkheden en ontwikkelingen op de externe arbeidsmarkt maximaal worden benut om succesvolle externe herplaatsingen te bewerkstelligen. Verder volgt deze commissie de voortgang van de reorganisaties en de toepassing van dit Sociaal Plan daarbij.

ARTIKEL 6.3 - Vergoedingen

1. Werkgever zal de uitbetalingen van vergoedingen als genoemd in hoofdstuk 4 en 5 van dit Sociaal Plan binnen een maand nadat het dienstverband eindigt aan Medewerker betaalbaar stellen onder de gebruikelijke inhoudingen van de verschuldigde belastingen en premies.
2. De vergoedingen uit hoofdstuk 4 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.
3. Declaraties van gemaakte kosten in verband met een van de faciliteiten genoemd in artikel 3.3 van dit Sociaal Plan dienen binnen een half jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij Werkgever te zijn ingediend. Daarna zal geen vergoeding meer plaatsvinden.

ARTIKEL 6.4 - Uitkering Werkloosheidswet

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 6.5 - Loonbelasting, premie volksverzekeringen, sociale verzekeringspremie

De mogelijke loonbelasting, premie volksverzekeringen en het Medewerkersdeel van sociale verzekeringspremies die Medewerker verschuldigd is over vergoedingen, tegemoetkomingen en afbouwregelingen zoals in dit Sociaal Plan zijn vermeld, komen voor rekening van de Medewerker.

ARTIKEL 6.6 - 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 6.7 - 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 (Wgbja), vervalt het betreffende artikel. Partijen treden in dat geval met elkaar in overleg.

ARTIKEL 6.8 - Rol van de Medezeggenschap

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 op [datum] en door partijen ondertekend te Hoofddorp.

Namens werkgever:

FedEx Express Netherlands B.V.

M.M. Penninks
Directeur

S.A. Mertens
Directeur

Namens de vakbonden:

FNV

BVPP

CNV

J. Lohle
Bestuurder

J. Bol
Bestuurder

J. Schot
Bestuurder

BIJLAGE 1 - UITLEG SOCIAAL PLAN

Voor het vinden van een andere functie is het belangrijk dat medewerkers “employabel” zijn. Werkgever stimuleert dat medewerkers zich permanent ontwikkelen door middel van opleidingen en het opdoen van verschillende ervaringen, zodat hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt wordt vergroot. De medewerker heeft hier zelf uiteraard ook een belangrijke verantwoordelijkheid in. In de cao en de personele regelingen van FedEx zijn met betrekking tot “employability” diverse bepalingen opgenomen.

In dit Sociaal plan worden twee fases onderscheiden. Die fases worden hieronder in hoofdlijnen beschreven. Details over de diverse regelingen worden in het Sociaal plan beschreven.

Fase A: in de eerste fase wordt duidelijk dat een bepaalde afdeling gereorganiseerd wordt. In het begin is nog niet exact helder hoe de reorganisatie er precies uit gaat zien. Op een gegeven moment wordt een adviesaanvraag ingediend bij de ondernemingsraad en daarin staat exact beschreven wat de scope van de reorganisatie is, welke maatregelen worden voorgenomen en wat de personele impact daarvan is. Ook de medewerkers worden hierover geïnformeerd. Na het adviestraject bij de ondernemingsraad volgt een implementatiebesluit waarin staat per wanneer de reorganisatie geïmplementeerd wordt en per wanneer eventuele boventalligheid zal optreden. Vervolgens stuurt werkgever een brief aan de medewerkers waarin zij worden geïnformeerd wat hun toekomstige positie is (met betrekking tot een wijziging van bijvoorbeeld functie of locatie of met betrekking tot eventuele boventalligheid). In deze fase A zijn medewerkers ervan op de hoogte dat zij of collega's van hen boventallig zouden kunnen worden. De medewerker kan vóór Implementatiedatum geplaatst worden in een niet gewijzigde c.q. eigen functie, Passende functie dan wel op vrijwillige basis solliciteren op een functie, al dan niet passend. Daarnaast kunnen zij gebruikmaken van faciliteiten gericht op vrijwillig vertrek, voor zover werkgever de betreffende regeling heeft opengesteld.

Fase B: in de volgende fase is duidelijk wat de personele impact is. Medewerkers weten dat zij boventallig worden en een andere functie binnen of buiten het bedrijf dienen te vinden. Zij kunnen er dan voor kiezen om begeleiding te krijgen bij het vinden van een andere functie, binnen of buiten het bedrijf. Werkgever kan een regeling openstellen waarbij medewerkers die op termijn boventallig worden de keuze krijgen om al voor de datum van boventalligheid in plaats van de begeleiding te kiezen om geen gebruik te maken van de begeleiding en vóór de datum van boventalligheid uit dienst te treden. In dat geval zullen zij minder faciliteiten krijgen, maar zal de financiële vergoeding hoger zijn dan in het geval zij wel gebruik maken van de begeleiding.

Werknemers kunnen er ook voor kiezen om direct op het moment van boventalligheid uit dienst te gaan. Ook in dat geval zullen zij minder faciliteiten voor het vinden van ander werk krijgen, maar wel een hogere vergoeding.

De werknemer kan ten slotte kiezen voor vertrek na de boventalligheidsdatum, waarbij de medewerker extra faciliteiten krijgt bij het vinden van ander werk.

Indien medewerkers ervoor gekozen hebben om gebruik te maken van zoveel mogelijk

begeleiding om een andere functie te vinden, maar zij er niet in zullen slagen om binnen de daarvoor gestelde tijd die functie binnen het bedrijf te vinden, zal op enig moment de arbeidsovereenkomst eindigen. De arbeidsovereenkomst zal, met inachtneming van de opzegtermijn, eindigen, hetzij door het tekenen van een wederzijdse beëindigingsovereenkomst, hetzij doordat werkgever naar het UWV gaat om toestemming te krijgen de arbeidsovereenkomst na opzegging te beëindigen. In dat geval zal de medewerker hoogstens de Beëindigingsvergoeding krijgen. De begeleidingsfaciliteiten lopen door tot zes maanden na de boventalligheidsdatum.

BIJLAGE 2 – KLACHTRECHTPROCEDURE

1 Gronden voor een klacht

Deze klachtrechtprocedure staat open voor:

- De werknemer, die van mening is dat hij door toepassing van de cao in zijn belangen onevenredig getroffen wordt (zie artikel 10 van de cao);
- De werknemer die van mening is dat de slotting en/of levelling in zijn geval niet correct is geschied;
- Gevallen waar specifiek voor is bepaald dat deze klachtrechtprocedure van toepassing is.

2 De procedure

a. Indien een medewerker in een van de bovenstaande gevallen voornemens is een klacht in te dienen, dan dient hij dit eerst te bespreken met zijn directe manager of met degene die daarvoor medeverantwoordelijk is, tenzij dit in redelijkheid niet van de medewerker verwacht kan worden.

b. Indien dit overleg niet tot een voor de medewerker bevredigend resultaat heeft geleid, kan deze een klacht indienen bij de Senior Manager HR Services (hierna te noemen: de klachtinstantie). De klacht dient binnen vier weken nadat de medewerker van de beslissing, handeling of weigering kennis heeft kunnen nemen, schriftelijk en gemotiveerd ingediend te worden.

c. De klachtinstantie zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van de klacht naar de klachtcommissie, verder te noemen: de commissie.

d. De klachtinstantie beslist binnen vier weken na ontvangst van het advies van de commissie. De beslissing is schriftelijk en gemotiveerd. Bij de beslissing wordt het advies van de commissie gevoegd.

e. De klachtinstantie zendt de commissie een afschrift van de beslissing die na ontvangst van het advies is genomen.

3 De commissie

- a. De commissie bestaat uit drie leden, waaronder de voorzitter. Eén lid en een plaatsvervangend lid worden aangewezen door de vakbonden die partij zijn bij de onderhavige cao. Eén lid en een plaatsvervangend lid worden aangewezen door de werkgever. Op gezamenlijke voordracht van de werkgever en de vakbonden worden de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter door de werkgever aangesteld. De aanwijzing van de leden van de commissie geldt voor een periode van drie jaar. Teneinde de continuïteit te waarborgen zal gestreefd worden om de leden en de plaatsvervangende leden door middel van een wisselsysteem roulerend te vervangen. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris, aangewezen door de werkgever. Het secretariaat is ondergebracht bij HR Services.
- b. De commissie heeft tot taak de klachtinstantie te adviseren met betrekking tot de door de medewerker ingediende klacht.
- c. Ten behoeve van haar taak is de commissie bevoegd kennis te nemen van alle op de klacht betrekking hebbende bescheiden. Tevens is de commissie bevoegd, naast de klager en degene die de beslissing heeft genomen, de handeling heeft verricht of de weigering heeft uitgesproken waartegen de klacht is gericht, een of meer medewerkers van het bedrijf op te roepen teneinde gehoord te worden.
- d. Het advies van de commissie wordt vastgesteld bij meerderheid van stemmen en wordt schriftelijk en gemotiveerd, zo mogelijk binnen vier weken nadat de klacht bij de commissie is binnengekomen, naar de klachtinstantie gezonden.

4 Algemeen

- a. De medewerker kan zich bij de behandeling van zijn klacht laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.
- b. Het indienen van een klacht zal op geen enkele wijze de positie van de medewerker of zijn vertrouwenspersoon nadelig beïnvloeden.
- c. Het indienen van een klacht heeft ten aanzien van de bestreden beslissing, handeling of weigering geen opschortende werking.
- d. Alle betrokkenen zijn verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan zij bij de behandeling van de klacht kennisnemen.
- e. Deze regeling komt niet in plaats van enige gerechtelijke procedure.