



AANPASSING UITVOERING ARTIKEL 26 SOCIAAL PLAN 2013 t/m 2015.

Artikel 26 Sociaal plan luidt:

Herplaatsing werknemer geboren voor 1952

- 1 De werkgever zal, in verband met de minder gunstige arbeidsmarktpositie, de werknemer geboren voor 1952 die overcompleet wordt bij reorganisaties die ingaan voor 1 januari 2016 in dienst houden tot uiterlijk de eerst mogelijke datum waarop een aanspraak op de PPB-, VUT- of pensioenuitkering ontstaat. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer zich flexibel opstelt en zich inzet om werkzaamheden uit te voeren. De werkgever zal hiermee op een sociaal aanvaardbare manier omgaan.
- 2 Voor de pensioenregeling wordt de reguliere pensioeningangsdatum gehanteerd zoals deze is vermeld in de pensioenregeling. Voor de pensioenregeling waarbij de ingangsdatum van het pensioen kan worden vervroegd blijft het de werknemer toegestaan om de ingangsdatum te vervroegen.
- 3 Voor de eerst mogelijke datum voor de PPB wordt de datum van 62 jaar en 3½ maand gehanteerd. Het blijft de werknemer toegestaan om de ingangsdatum te vervroegen. De ingangsdatum kan worden uitgesteld door de werknemer tot het moment dat tot aan de pensioendatum een inkomensniveau kan worden bereikt van 80% van het maandsalaris vermeerderd met het percentage van de vakantiegelduitkering.
- 4 Voor de werknemer met seniorenverlof als bedoeld in artikel 102 (Seniorenverlof verlies 40 dienstjaren-VUT) van de cao voor PostNL wordt de datum gehanteerd die is vermeld in de brief van de Stichting Pensioenfonds PostNL (voorheen Stichting Pensioenfonds TNT) van 2 mei 2007 conform artikel 102 (Seniorenverlof verlies 40 dienstjaren-VUT) lid 8 sub b van de cao voor PostNL.
- 5 Indien de werknemer op grond van een externe detachering eventueel betalingen ontvangt, vallen deze toe aan de werkgever.

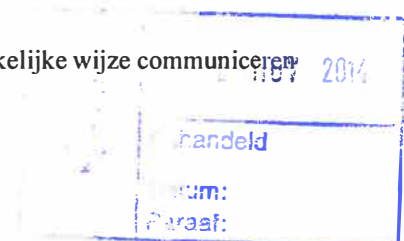
Ten tijde van totstandkoming van dit Sociaal plan gold de pensioenregeling met een pensioenrichtleeftijd van 62½ jr, waarmee deze leeftijd werd gezien als eerstmogelijke datum waarop aanspraak kon worden gemaakt op een pensioenuitkering. Doel van dit artikel was om medewerkers die kort voor hun pensioendatum overcompleet zouden raken, in de gelegenheid te stellen tot de eerstmogelijke pensioendatum in dienst te blijven.

Door het tijdsverloop zijn alle medewerkers geboren voor 1952 op 1 oktober van dit jaar tenminste 62 jaar en 9 maanden oud en hebben daarmee de door partijen beoogde eerst mogelijke pensioendatum gepasseerd. Omdat het onder de inmiddels gewijzigde pensioenregeling nog steeds mogelijk is om op deze leeftijd met ouderdompensioen te gaan, en materiële wijzigingen in de pensioenregeling voor deze groep medewerkers in zijn algemeenheid gecompenseerd worden als men 2 tot 3 maanden langer werkt dan de oorspronkelijke pensioenrichtleeftijd van 62 ½ jaar, is er geen aanleiding meer om de bijzondere bescherming als genoemd in dit artikel te continueren.

Het artikel heeft door tijdsverloop zijn beschermende werking verloren en leidt nu juist tot beperking door het buiten toepassing blijven van de 55+-regeling.

Partijen spreken daarom af artikel 26 Sociaal plan met ingang van ondertekening van deze bijlage buiten werking te stellen. Dat betekent ook dat er geen verschil meer zal zijn in behandeling van overcomplete medewerkers op grond van hun geboortjaar voor wat betreft toepassing van de 55+ regeling.

Partijen zullen deze aanpassing van de uitvoering Sociaal plan op de gebruikelijke wijze communiceren aan belanghebbenden.



Aldus overeengekomen en door partijen getekend,
13 oktober 2014 te Nootdorp

Voor PostNL N.V.,
Directeur Group HR
Dhr. R.P.J.M. Muys

Namens de vakorganisaties,

Abvakabo FNV te Zoetermeer,
mevr. S.Y. Eijgerma

BVPP te Tilburg,
J. Bol

CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage,
mevr. A. Polat

VHP2 te Eindhoven,
C. Vaandrager