
Principeakkoord

Sociaal plan PostNL 2021-2024

Rapport Principeakkoord
Versie Sociaal plan PostNL 2021-2024
 30 juni 2021

Inhoudsopgave

1.	Ondergetekenden	3
2.	Looptijd	3
3.	Actieve doorstroom	3
3.1	Inleiding	3
3.2	Communicatie	4
3.3	Doelgroep	4
3.4	Activiteiten in kader van actieve doorstroom	4
3.5	Stageperiode	5
3.6	Stimuleringsmaatregelen	6
3.7	Doorstroompremie	6
4.	Reorganisatieproces	7
4.1	Algemeen	7
4.2	Aankondiging reorganisatie	7
4.3	Passende functie	8
4.4	Mededeling overcompleet	9
4.5	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	10
4.5.1	Vertrek met bemiddeling van werk naar werk.	10
4.5.2	Direct vertrek	12
4.5.3	Beëindiging via het UWV	12
5.	Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing	12
6.	Vrijwillige mobiliteitsregelingen	13
6.1	Algemeen	13
6.2	Doorstroompremie	14
6.3	Plaatsmakersregeling	14
6.4	Vrijwillige seniorenregeling	14
6.5	Vrijwillige mobiliteit	15
7.	Overige afspraken	15
8.	Definities	15
9.	Nieuwe tekst Sociaal plan	17

1. Ondergetekenden

1. PostNL N.V. te 's-Gravenhage, verder te noemen PostNL;

en

2. FNV te Utrecht, Bond van Post Personeel te Tilburg en CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht, verder te noemen de vakorganisaties;

verklaren een principeakkoord te hebben bereikt over het Sociaal plan voor PostNL.

Dit principeakkoord wordt door de vakorganisaties aan de leden voorgelegd. Over de uitkomsten van de ledenraadpleging wordt PostNL op uiterlijk 2 augustus 2021 door de vakorganisaties geïnformeerd.

Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen

2. Looptijd

Het Sociaal plan 2021- 2024 heeft een looptijd van 3 jaar en geldt van 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2024.

3. Actieve doorstroom

3.1 Inleiding

Het interne beleid binnen PostNL is al enkele jaren er op gericht om medewerkers te behouden voor de organisatie en intern te laten doorstromen naar toekomstbestendige functies. PostNL is een organisatie die continue in beweging is. De post- en pakkettensector gaat door een ingrijpend veranderingsproces. De aanhoudende daling van het postvolume, de sterke groei in de pakkettensector en de toenemende digitalisering, maken dat PostNL haar organisatie steeds moet aanpassen en optimaliseren om de favoriete bezorger te blijven. Dit leidt ertoe dat functies kunnen wijzigen of verdwijnen, maar ook dat er nieuwe toekomstbestendige functies ontstaan. PostNL wil voorkomen dat goede, ervaren medewerkers de organisatie moeten verlaten en spant zich dan ook tot het uiterste in om medewerkers in krimpende functies te begeleiden naar toekomstbestendige functies binnen de organisatie van PostNL. Binnen PostNL bestond daarom al een diversiteit aan mogelijkheden en maatregelen voor doorstroom naar toekomstbestendige functies, hetgeen door het UWV is beoordeeld als een employabilitybeleid in de zin van artikel 15 lid 3 Ontslagregeling.

Dit beleid vatten we vanaf nu samen onder de noemer: “Actieve doorstroom” en wordt met dit nieuwe Sociaal plan verder verstevigd en uitgebreid.

3.2 Communicatie

Cao-partijen vinden het van belang dat medewerkers vroegtijdig inzicht wordt gegeven in de ontwikkelingen die er binnen de organisatie gaan spelen en impact hebben op hun functie en/of werkzekerheid. In het kader van actieve doorstroom informeert PostNL medewerkers met intensieve communicatie en het voeren van campagnes over de beschikbare toekomstbestendige functies binnen de organisatie van PostNL en helpt medewerkers op weg bij mogelijk te ondernemen activiteiten met behulp van Mobility. Dit creëert (meer) bewustzijn en stimuleert medewerkers na te denken over hun toekomst. In die afdelingen of functie(groepen) waar veranderingen worden verwacht met gevolgen voor de werkgelegenheid, ook als nog niet een reorganisatie is aangekondigd, kan PostNL faciliteiten en activiteiten via Mobility inzetten die ten goede komen aan de inzetbaarheid en baankansen van medewerkers. Doel hiervan is dat medewerkers in beweging komen en worden gestimuleerd om te solliciteren op - en door te stromen naar - toekomstbestendige functies en daarmee werkzaam blijven binnen de organisatie van PostNL. Dit om te voorkomen dat deze medewerkers op den duur in verband met reorganisatie moeten uitstromen.

3.3 Doelgroep

De doelgroep die in aanmerking komt voor actieve doorstroom en de voorwaarden die daarbij gelden, wordt door PostNL vastgesteld en schriftelijk gecommuniceerd, nadat hierover de medezeggenschap is geïnformeerd. PostNL geeft daarbij in ieder geval aan:

- a) Welke faciliteiten en activiteiten aangeboden worden door Mobility en gedurende welke periode (zie verder artikel 3.4 van dit principeakkoord)
- b) Welke stimuleringsmaatregelen openstaan en gedurende welke periode (zie verder artikel 3.6 van dit principeakkoord).
- c) De doelgroep die gebruik kan maken van de faciliteiten, activiteiten en financiële stimuleringsmaatregelen. De doelgroep wordt zo specifiek mogelijk bepaald en bestaat uit medewerkers waarvan hun functie onderhevig is aan toekomstige ingrijpende veranderingen en/of krimp. De aangewezen groepen medewerkers moeten duidelijk afgebakend zijn (bijvoorbeeld op basis van functie, afdeling, team, geografische spreiding). De verwachting is daarbij dat een (groot) aantal van de medewerkers overcompleet kan worden. De aangewezen groep(en) medewerkers is (zijn) nog niet overcompleet en er is nog geen sprake van een (afgerond) adviestraject met de medezeggenschap.

De medezeggenschap kan ook zelf een voorstel doen om een doelgroep in aanmerking te laten komen voor actieve doorstroom met de daarbij behorende faciliteiten, activiteiten en stimuleringsmaatregelen. Als PostNL een verzoek van de medezeggenschap hieromtrent niet overneemt, moet PostNL dit schriftelijk beargumenteren.

De medezeggenschap en vakorganisaties worden periodiek geïnformeerd over de voortgang van actieve doorstroom.

3.4 Activiteiten in kader van actieve doorstroom

Medewerkers in de doelgroep van actieve doorstroom die gericht willen werken aan de eigen inzetbaarheid en het 'in beweging' komen, kunnen zich bij Mobility aanmelden voor een individueel intakegesprek. Mobility zal de medewerker informeren over actieve doorstroom, de faciliteiten die PostNL hierbij biedt en de mogelijkheden voor doorstroom naar toekomstbestendige functies binnen de organisatie van PostNL.

De activiteiten die PostNL aanbiedt via Mobility worden constant aangepast aan de behoefte en de aard van de toekomstbestendige functies, maar omvat onder andere de volgende faciliteiten:

- a) **Loopbaanscan** – In diverse gesprekken wordt door middel van een persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies onderzocht op welke manier de inzetbaarheid van de medewerker vergroot kan worden en waar doorstroommogelijkheden liggen.
- b) **Opleidingsadvies** – als de loopbaanscan een opleiding aanbeveelt ten behoeve van doorstroom naar een toekomstbestendige functie binnen PostNL. De mobiliteitsadviseur bespreekt met de medewerker welke opleiding gefaciliteerd wordt door PostNL. Hierbij is de Concernregeling opleidingsfaciliteiten leidend. Opleidingen gericht op toekomstige functies vallen in de categorie overige opleidingen binnen de Concernregeling opleidingsfaciliteiten.
- c) **Trainingen, workshops en webinars** – gericht op LinkedIn, solliciteren en netwerken om de arbeidsmarktpositie van de medewerker te versterken. Deze trainingen en workshops worden in het kader van actieve doorstroom extra onder de aandacht gebracht.
- d) **Stage** – van maximaal 8 weken in een toekomstbestendige functie. In deze periode kan zowel de medewerker als PostNL vaststellen of er een match is. De stageperiode vindt plaats op basis van in- uitleen. Dit betekent dat de medewerker zijn eigen functie behoudt en in dienst blijft bij zijn huidige werkgever, maar uitgeleend wordt aan het bedrijfsonderdeel waar de stage plaatsvindt. Er wijzigt voor de medewerker niets en hij behoudt zijn arbeidsvoorwaarden.
- e) **Financieel advies** – waarbij de medewerker inzicht krijgt over hoe eventuele financiële middelen uit dit Sociaal plan in relatie tot zijn persoonlijke situatie, zo goed mogelijk aangewend kunnen worden. Dit kan eenmalig gedurende de looptijd van dit Sociaal plan. PostNL vergoedt de kosten voor het advies tot maximaal 525,- euro (excl. BTW). De medewerker heeft hierbij de keuze uit drie onafhankelijke en gespecialiseerde financieel adviesbureaus: Altersum, AON of De Regt. Er kan opnieuw financieel advies gevraagd worden als er sprake is van veranderde (persoonlijke) omstandigheden die de financiële situatie van de medewerker hebben gewijzigd. In dat geval vergoedt PostNL de kosten van dit nieuwe financieel advies wederom tot maximaal 525,- euro (excl. BTW).

Als de activiteiten tijdens werktijd plaatsvinden, wordt de medewerker vrijgemaakt en hoeft hij deze tijd niet in te halen. De kosten van de door Mobility geboden ondersteuning en activiteiten komen voor rekening van PostNL en worden niet in mindering gebracht op een eventueel toekomstige transitievergoeding en/of beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal plan.

3.5 Stageperiode

Partijen erkennen het belang van interne doorstroom, maar onderkennen ook dat voor medewerkers de drempel hoog kan zijn om deze stap te zetten vanuit hun vertrouwde functie. Daarom stelt PostNL medewerkers in de doelgroep van actieve doorstroom die daarvoor belangstelling hebben in de gelegenheid om een stageperiode (van max. 8 weken) te doorlopen bij Pakketten in een toekomstbestendige functie (overeenkomstig artikel 3.4 sub d). PostNL spant zich in om de medewerkers een warm welkom te geven door o.a. begeleiding en opleiding. Op deze wijze geeft PostNL alle medewerkers een eerlijke kans om een goed beeld te vormen van de nieuwe functie en deze te ervaren in de dagelijkse praktijk. Dit draagt bij aan een optimaal en succesvol doorstroom resultaat.

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

3.6 Stimuleringsmaatregelen

Indien een medewerker doorstroomt naar een functie binnen PostNL, gelden de salarisconsequenties en arbeidsvoorwaarden, zoals beschreven in hoofdstuk 5 (Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing) van dit principeakkoord.

Daarnaast kan PostNL besluiten om een of meerdere vrijwillige mobiliteitsregelingen open te stellen (de vrijwillige mobiliteitsregelingen zijn nader uitgewerkt in hoofdstuk 6 van dit principeakkoord).

Als PostNL besluit om een of meerdere vrijwillige mobiliteitsregelingen open te stellen geeft zij hierbij aan welke functiegroepen hiervan gebruik kunnen maken en onder welke voorwaarden. PostNL deelt dit besluit mee aan vakorganisaties, de medezeggenschap en de medewerkers.

3.7 Doorstroompremie

Om de doorstroom maximaal te stimuleren wordt de doorstroompremie als vrijwillige mobiliteitsregeling geïntroduceerd (zie ook verder hoofdstuk 6 van dit principeakkoord).

PostNL kan de doorstroompremie openstellen om medewerkers in functiegroepen die onderhevig zijn aan ingrijpende verandering en/of krimp te stimuleren om de overstap te maken naar toekomstbestendige functies binnen de organisatie van PostNL. PostNL geeft bij het openstellen van de doorstroompremie aan voor welke toekomstbestendige functies binnen de organisatie van PostNL de doorstroompremie geldt.

De doorstroompremie wordt uitbetaald in 3 termijnen in een periode van 2 jaar. De hoogte ervan is afhankelijk van het moment waarop men doorstroomt naar een toekomstbestendige functie:

	Voor overcompleet	Na overcompleet
1e termijn	€1500	€750
2e termijn	€1000	€500
3e termijn	€1000	€500

Deze bedragen zijn netto bedragen en gelden bij een voltijdsarbeidsduur. De medewerker die deeltijd werkt in de functie van waaruit hij doorstroomt, ontvangt de premie naar evenredigheid van zijn arbeidsduur.

Uitgangspunt is dat de volledige doorstroompremie wordt uitbetaald in 3 termijnen. De eerste termijn wordt betaalbaar gesteld in de kalendermaand, volgend op de maand waarin de medewerker geplaatst is in de nieuwe functie. De tweede en derde termijn worden betaalbaar gesteld resp. na 13 en 25 maanden, te rekenen vanaf de datum dat de medewerker is

geplaatst in de nieuwe functie. Voor zowel de tweede als derde termijn geldt dat de doorstroompremie niet wordt toegekend als:

- het beoordelingsresultaat van de medewerker op grond van de cao voor PostNL wordt gewaardeerd als niet positief/ontwikkeling nodig;
- Er geen beoordeling heeft kunnen plaatsvinden omdat de medewerker 6 maanden of langer afwezig is geweest, bijvoorbeeld door ziekte of onbetaald verlof.

Als de medewerker de tweede termijn niet toegekend heeft gekregen in verband met een situatie zoals onder a) of b) beschreven, ontvangt hij deze tweede termijn alsnog, tezamen met de derde termijn van de doorstroompremie, als het beoordelingsresultaat in de derde termijn minimaal als positief/succesvol wordt gewaardeerd.

4. Reorganisatieproces

4.1 Algemeen

Het Fasemodel uit hoofdstuk 3 van het Sociaal plan PostNL 2016-2020 vervalt. Het fasemodel dat gericht was op het financieel stimuleren van uitstroom, past niet (meer) binnen het interne beleid van PostNL dat erop gericht is om medewerkers te behouden voor de organisatie en intern te laten doorstromen naar toekomstbestendige functies. PostNL wil voorkomen dat goede, ervaren medewerkers de organisatie moeten verlaten.

In het nieuwe Sociaal plan PostNL ziet het reorganisatieproces er op hoofdlijnen als volgt uit:

4.2 Aankondiging reorganisatie

Het reorganisatieproces start met de aankondiging reorganisatie. PostNL streeft ernaar om de aankondiging reorganisatie minimaal 26 weken voor de beoogde ingangsdatum van de nieuwe organisatie te doen.

In de periode vanaf de aankondiging van de reorganisatie stimuleert PostNL de medewerker om zijn loopbaankansen te vergroten en proactief te solliciteren op een functie binnen de organisatie. PostNL faciliteert de medewerker hierbij door het aanbieden van de volgende faciliteiten bij Mobility:

- a) **Loopbaanscan** – In diverse gesprekken wordt door middel van een persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies onderzocht op welke manier de inzetbaarheid van de medewerker vergroot kan worden en waar doorstroommogelijkheden liggen.
- b) **Opleidingsadvies** – als de loopbaanscan een opleiding aanbeveelt ten behoeve van doorstroom naar een toekomstbestendige functie bespreekt de mobiliteitsadviseur met de medewerker of en wanneer een opleiding gefaciliteerd wordt door PostNL. Hierbij is de Concernregeling opleidingsfaciliteiten leidend. Opleidingen gericht op toekomstige functies vallen in de categorie overige opleidingen binnen de Concernregeling opleidingsfaciliteiten.
- c) **Trainingen, workshops en webinars** – gericht op LinkedIn, solliciteren en netwerken om de arbeidsmarktpositie van de medewerker te versterken.
- d) **Stage** – van maximaal 8 weken in een toekomstbestendige functie. In deze periode kan zowel de medewerker als PostNL vaststellen of er een match is. De stageperiode vindt plaats op basis van in- uitleen. Dit betekent dat de medewerker zijn eigen functie behoudt en in dienst blijft bij zijn huidige werkgever, maar uitgeleend wordt aan het bedrijfsonderdeel waar de stage plaatsvindt. Er wijzigt voor de medewerker niets en hij behoudt zijn arbeidsvoorwaarden.

- e) **Financieel advies** – waarbij de medewerker inzicht krijgt over het inzetten van eventuele financiële middelen uit dit Sociaal plan in relatie tot zijn persoonlijke situatie. Dit kan eenmalig gedurende de looptijd van dit Sociaal plan. PostNL vergoedt de kosten voor het advies tot maximaal 525,- euro (excl. BTW). De medewerker heeft hierbij de keuze uit drie onafhankelijke en gespecialiseerde financieel adviesbureaus: Altersum, AON of De Regt. Er kan opnieuw financieel advies gevraagd worden als er sprake is van veranderde (persoonlijke) omstandigheden van de medewerker die zijn financiële situatie hebben gewijzigd. In dat geval vergoedt PostNL de kosten van dit nieuwe financieel advies wederom tot maximaal 525,- euro (excl. BTW).

Als de activiteiten tijdens werktijd plaatsvinden, wordt de medewerker vrijgemaakt en hoeft hij deze tijd niet in te halen. De kosten van de door Mobility geboden ondersteuning en activiteiten komen voor rekening van PostNL en worden niet in mindering gebracht op een eventueel toekomstige transitievergoeding en/of beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal plan.

In de aankondiging reorganisatie wordt de medewerker geïnformeerd over de reorganisatie en de plaatsingsprocedure (plaatsings-, afspiegelings- of sollicitatieproces). Als de medewerker geen functie heeft weten te verwerven in de plaatsingsprocedure, onderzoekt PostNL samen met de medewerker of hij geplaatst kan worden op een passende functie elders binnen de organisatie van PostNL.

4.3 Passende functie

Passende functie was in het Sociaal plan 2016-2020 als volgt gedefinieerd:

Passende functie

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

1. a. voor de medewerker ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 9: niet afwijkt van het huidige functieniveau van de medewerker.
b. voor de medewerker ingedeeld in salarisschaal 10 en hoger: niet naar boven en niet meer dan één niveau naar beneden afwijkt van het huidige functieniveau van de medewerker;
2. wat betreft inhoud vergelijkbaar is met de huidige functie, waarbij een dagfunctie niet vergelijkbaar is met een nachtfunctie en vice versa;
3. wat betreft contracturen vergelijkbaar is met de huidige functie, waarbij het aantal contracturen niet vergelijkbaar is, als dit ten opzichte van het aantal contracturen in de huidige functie per week:
 - a. met vijf of meer uur afneemt, dan wel
 - b. de helft of minder bedraagt bij een contractomvang van minder dan 10 uur per week;
4. wat betreft enkele reistijd woon-werk – op basis van de werkdag in de werkweek waarin de minste uren verricht moeten worden – niet meer bedraagt dan:
 - a. anderhalf uur bij meer dan vijf contracturen, dan wel
 - b. maximaal een uur bij vijf of minder contracturen (de reistijd).

Als de reistijd in de huidige functie langer is, dan geldt deze reistijd als maximum. De enkele reistijd woon-werk wordt berekend op basis van de gebruikelijke wijze van reizen met de ANWB-routeplanner op basis van de kortste route.

De definitie van passende functie wijzigt als volgt:

- Een passende functie is een vacante functie bij werkgever waarvoor geldt dat van de medewerker, op basis van zijn persoonlijke mogelijkheden als opleiding, werk- en denkniveau, ervaring, vaardigheden en competenties, redelijkerwijs verwacht kan worden dat hij die functie volledig zelfstandig kan verrichten dan wel al dan niet door middel van opleiding of training, in staat is om binnen een redelijke termijn van maximaal 6 maanden te groeien naar een volledige zelfstandige vervulling van die functie.

- Voor medewerkers ingedeeld in salarisschaal 1 t/m 5 is een functie op hetzelfde functieniveau passend
- Voor medewerkers ingedeeld in schaal 6 of hoger is ook een functie op 1 functieniveau hoger of lager passend.
- Aan de definitie wordt toegevoegd dat ook sprake is van een passende functie als de medewerker door middel van opleiding of training in staat is om binnen een redelijke termijn van maximaal 6 maanden te groeien naar een volledige zelfstandige vervulling van die functie. In dat geval wordt de medewerker voor maximaal zes maanden geplaatst als 'potentieel geschikt'. Gedurende deze periode blijven de arbeidsvoorwaarden van de medewerker ongewijzigd, ongeacht het functieniveau van de (passende) functie. De betreffende leidinggevende maakt met de medewerker afspraken over de ontwikkeling die nodig is om definitief geschikt te worden voor de (passende) functie. Indien de medewerker zich tijdens de afgesproken termijn van maximaal zes maanden ontwikkelt zoals is afgesproken, dan wordt de tijdelijke plaatsing omgezet in een definitieve plaatsing. Als het de medewerker onverhoopt niet lukt om de afgesproken ontwikkeling te laten zien, dan verklaart PostNL de medewerker alsnog overcompleet. De resterende termijnen op grond van dit Sociaal plan beginnen vanaf dat moment weer te lopen.
- Voor het overige wijzigt de definitie van passende functie niet.

Overeenkomstig artikel 2.4 in het Sociaal plan PostNL 2016-2020 dient de medewerker die geplaatst wordt in zijn eigen functie, in een uitwisselbare of een passende functie, deze plaatsing te accepteren. Als de medewerker van mening is dat een aangeboden functie niet passend is of dat van hem niet gevraagd kan worden om de aangeboden functie te gaan vervullen, wordt - anders dan in het Sociaal plan PostNL 2016-2020 – standaard het bezwaar van de medewerker voorgelegd aan de Commissie Hardheidsclausule. Als de Commissie Hardheidsclausule van oordeel is dat het bezwaar van medewerker gegrond is hoeft de medewerker de aangeboden functie niet te accepteren en behoudt hij zijn aanspraken op het Sociaal plan. Als de Commissie Hardheidsclausule van oordeel is dat de functie passend is en/of het bezwaar van de medewerker om andere redenen niet terecht is, dan krijgt de medewerker nogmaals de kans de aangeboden functie te accepteren binnen 2 werkdagen nadat de medewerker door PostNL over het oordeel van de Commissie Hardheidsclausule is geïnformeerd. Als de medewerker de aangeboden functie blijft weigeren, wordt dit door partijen aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. De medewerker heeft dan geen verdere aanspraken op grond van het Sociaal plan en heeft geen recht op de vervangende voorziening uit het Sociaal plan, een (wettelijke) transitievergoeding en/of enig andere vergoeding van welke aard dan ook. PostNL zal in dit geval direct overgaan tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

4.4 Mededeling overcompleet

De medewerker die niet geplaatst kan worden in de plaatsingsprocedure of in een passende functie binnen de organisatie van PostNL wordt overcompleet. De medewerker ontvangt uiterlijk 6 weken voor de ingangsdatum van de nieuwe organisatie schriftelijk de mededeling overcompleet. De datum waarop de medewerker overcompleet wordt, is (in beginsel) gelijk aan de ingangsdatum van de nieuwe organisatie. Voor de medewerker die op het moment van de mededeling overcompleet arbeidsongeschikt is, worden de termijnen op grond van de status overcompleet uitgesteld met de duur van de arbeidsongeschiktheid.

4.5 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De medewerker die de mededeling overcompleet heeft ontvangen, heeft recht op een bemiddelingsperiode waarin hij begeleid wordt door Mobility bij het zoeken naar ander werk binnen of buiten PostNL. De arbeidsovereenkomst tussen PostNL en de medewerker die de mededeling overcompleet heeft ontvangen eindigt op basis van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden op initiatief van PostNL wegens bedrijfseconomische redenen op de laatste kalenderdag van de bemiddelingsperiode (zie verder artikel 4.5.1). Als de medewerker geen gebruik wil maken van de bemiddelingsperiode van werk naar werk kan hij kiezen voor de regeling direct vertrek (zie verder artikel 4.5.2). In beide gevallen zal PostNL de beëindigingsovereenkomst zo spoedig mogelijk na de mededeling overcompleet aan de medewerker voorleggen. De medewerker kiest uiterlijk 2 weken voor datum overcompleet voor vertrek met bemiddeling van werk naar werk of de regeling direct vertrek door een van de twee beëindigingsovereenkomsten ondertekenen.

4.5.1 Vertrek met bemiddeling van werk naar werk.

- De arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste kalenderdag van de bemiddelingsperiode.
- De bemiddelingsperiode start op de datum overcompleet. De duur van de bemiddelingsperiode bestaat uit de opzegtermijn plus 1 kalendermaand:

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

- Gedurende de bemiddelingsperiode blijft de medewerker in dienst van PostNL en wordt hij vrijgesteld van het verrichten van werk met doorbetaling van het voor hem geldende bruto maandinkomen. De medewerker wordt in deze periode begeleid door Mobility bij het zoeken naar ander werk binnen of buiten PostNL. Deze begeleiding bestaat uit onder andere de volgende faciliteiten:
 - a) **Individuele begeleiding Mobility** – de medewerker start met een individueel intakegesprek waarin wordt geïnventariseerd wat de behoefte en wensen zijn, er wordt een bemiddelingsplan opgesteld en een job alert aangemaakt. De medewerker heeft regelmatig voortgangsgesprekken, waarin de interne en externe mogelijkheden op een functie worden besproken en hij krijgt praktische hulp bij het opstellen van een CV en sollicitatieactiviteiten.
 - b) **Loopbaanscan** – In diverse gesprekken wordt door middel van een persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies onderzocht op welke manier de inzetbaarheid van de medewerker vergroot kan worden en waar doorstroommogelijkheden liggen.
 - c) **Groepsbegeleiding** – waarin de medewerker samen met collega's zich zo goed mogelijk voorbereidt op het vinden van werk via workshops en trainingen (bij voldoende deelname). In overleg met de loopbaancoach bepaalt de medewerker of en zo ja, welke workshops en/of trainingen bij hem passen.
 - d) **Assessments** – waardoor de medewerker inzicht krijgt over welke ontwikkelbare talenten hij beschikt. Assessments kunnen bijvoorbeeld worden ingezet op het gebied van competenties, niveaubepaling, persoonlijkheidstest en beroepskeuzetest.
 - e) **Workshops & webinars** – om de medewerker voor te bereiden op de eventuele (interne) sollicitatieprocedure.

-
- f) **Opleidingsbudget** – van maximaal 2500,- euro (excl. BTW) waarvan de medewerker, in overleg met de mobiliteitsadviseur, gebruik kan maken van een opleidingsbudget als het een noodzakelijke opleiding betreft. De opleidingsaanvraag wordt op arbeidsmarktrelevantie en haalbaarheid beoordeeld door de mobiliteitsadviseur. Een aanvraag moet zijn ingediend en akkoord zijn bevonden vóór de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
 - g) **Stage en detachering** – waarmee de medewerker in de praktijk kan kennismaken met een andere functie binnen de organisatie van PostNL (stage) of een baan bij een andere werkgever (detachering). De stage kan variëren in duur van één dag tot maximaal twee maanden. Als voorloper op een contract bij een externe werkgever kan zo nodig gebruik gemaakt worden van een detacheringsperiode van maximaal 3 maanden. Gedurende de stage- en detacheringsperiode blijft de medewerker in dienst van PostNL en behoudt hij zijn arbeidsvoorwaarden op grond van de cao voor PostNL.
 - h) **Financieel advies** – waarbij de medewerker inzicht krijgt over het inzetten van eventuele financiële middelen uit dit Sociaal plan. Dit kan eenmalig gedurende de looptijd van dit Sociaal plan. PostNL vergoedt de kosten voor het advies tot maximaal 525,- euro (excl. BTW). De medewerker heeft hierbij de keuze uit drie onafhankelijke en gespecialiseerde financieel adviesbureaus: Altersum, AON of De Regt. Er kan opnieuw financieel advies gevraagd worden als er sprake is van veranderde (persoonlijke) omstandigheden van de medewerker die zijn financiële situatie hebben gewijzigd. In dat geval vergoedt PostNL de kosten van dit nieuwe financieel advies wederom tot maximaal 525,- euro (excl. BTW).
 - i) **Nazorg** – Na afloop van het bemiddelingstraject en het einde van de arbeidsovereenkomst kan de medewerker nog gedurende 6 maanden gebruik maken van e-coaching door Mobility ten behoeve van sollicitatieactiviteiten.
 - De kosten van de door Mobility geboden ondersteuning en activiteiten komen voor rekening van PostNL en worden niet in mindering gebracht op een eventueel toekomstige transitievergoeding en/of beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal plan.
 - Als de medewerker gedurende de bemiddelingsperiode herplaatst wordt binnen de organisatie van PostNL dan vervalt de beëindigingsovereenkomst en blijft de medewerker in dienst bij PostNL.
 - Na de einddatum ontvangt de medewerker een beëindigingsvergoeding die bestaat uit:
 - a) de transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor die afhankelijk is van de duur van de arbeidsovereenkomst met PostNL:
 - factor 1 bij een duur tot 10 jaar;
 - factor 1.2 bij een duur van 10 jaar en langer.
 - b) verhoogd met een vergoeding ineens ter hoogte van €1.500,- bruto bij een voltijdarbeidsduur. Voor de medewerker die deeltijd werkt, geldt dat de vergoeding van € 1.500,- bruto naar evenredigheid van zijn arbeidsduur wordt toegekend.

4.5.2 Direct vertrek

- Als de medewerker geen gebruik wil maken van de bemiddelingsperiode van werk naar werk kan hij kiezen voor de regeling direct vertrek. De arbeidsovereenkomst eindigt dan op de laatste dag voorafgaande aan de datum overcompleet.
- Na de einddatum ontvangt de medewerker een beëindigingsvergoeding die bestaat uit:
 - a) de transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor die afhankelijk is van de duur van de arbeidsovereenkomst met PostNL:
 - factor 1 bij een duur tot 10 jaar;
 - factor 1.3 bij een duur van 10 tot 25 jaar;
 - factor 1.5 bij een duur van 25 tot 35 jaar;
 - factor 1.7 bij een duur van 35 jaar en langer.
 - b) Een vergoeding voor de opzegtermijn ter hoogte van het bruto maandsalaris met 8% vakantietoeslag.

4.5.3 Beëindiging via het UWV

- Voor de medewerker die niet (tijdig) zijn keuze heeft gemaakt tussen vertrek met bemiddeling van werk naar werk of direct vertrek door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst te ondertekenen of de beëindigingsovereenkomst ontbindt in de zin van artikel 7:670b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek, geldt dat PostNL - nadat is vastgesteld dat er geen passende functies beschikbaar zijn binnen de organisatie van PostNL - een ontslagtoestemmingsprocedure start bij het UWV.
- Tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt van de medewerker verwacht dat hij meewerkt aan de begeleiding van werk naar werk door Mobility.
- PostNL zegt de arbeidsovereenkomst met de medewerker op, nadat PostNL hiervoor toestemming heeft gekregen van het UWV. Bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst neemt PostNL de geldende opzegtermijn in acht.
- Na de einddatum van de arbeidsovereenkomst ontvangt de medewerker een beëindigingsvergoeding die bestaat uit de transitievergoeding minus de loonkosten die PostNL voor hem heeft gemaakt gedurende de proceduredtijd van de ontslagtoestemmingsprocedure bij het UWV. De proceduredtijd staat vermeld in de door het UWV afgegeven beschikking.

5. Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

De maatregelen gericht op het behoud van werk voor de medewerker uit Hoofdstuk 5 van het Sociaal plan PostNL 2016-2020 blijven gehandhaafd. Dit betreft de volgende artikelen:

- Artikel 5.1 Vacatures en voorrangspositie
- Artikel 5.2 Arbeidsurenverlies
- Artikel 5.3 Financiële gevolgen herplaatsing
- Artikel 5.4 Toelage afbouwregeling Tot.
- Artikel 5.5 Aanvullende afbouwregeling Tot.
- Artikel 5.6 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk
- Artikel 5.7 Verhuizen

Aan de bestaande maatregelen worden de volgende maatregelen toegevoegd:

Dienstjaren/anciënniteit

Als de medewerker in het kader van een reorganisatie een functie verwerft bij een andere BV binnen het concern van PostNL, waarbij zowel de oude en de nieuwe werkgever zijn aangemerkt als werkgever in de zin van het Sociaal plan, geldt dat:

- De medewerker zijn dienstjaren (anciënniteit) behoudt in het kader van toekomstige afspiegelingen (op grond van artikel 15 lid 3 Ontslagregeling).
- Indien de medewerker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, hij deze behoudt bij de nieuwe werkgever.
- de dienstjaren bij de oude als de nieuwe werkgever meetellen in de berekening van een (eventueel toekomstige) transitievergoeding of beëindigingsvergoeding op grond van het Sociaal plan.
- de dienstjaren bij de oude als de nieuwe werkgever meetellen in de berekening van een (eventueel toekomstige) jubileumgratificatie, mits de cao voor PostNL op de zowel oude als de nieuwe functie van toepassing is.

Arbeidsurenverlies

Aan artikel 5.2 uit het Sociaal plan 2016-2020 wordt een anticumulatiebepaling toegevoegd. De medewerker die gedurende de looptijd van dit Sociaal plan tweemaal geconfronteerd wordt met een plaatsing op een functie (niet zijnde de eigen functie) waarbij zijn contractomvang met minder dan 5 uur afneemt, ontvangt bij de tweede maal alsnog de vergoeding uit dit artikel over het totale arbeidsurenverlies als dit 5 uur of meer bedraagt.

6. Vrijwillige mobiliteitsregelingen

6.1 Algemeen

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

- Doorstroompremie
- Plaatsmakersregeling
- Vrijwillige seniorenregeling

Ook kunnen een of meerdere van deze maatregelen ingezet worden in het kader van actieve doorstroom. Doel van deze regelingen is om vrijwillige door- en/of uitstroom van medewerkers te creëren en daarmee zoveel als mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen.

2. Als PostNL besluit een of meerdere regelingen open te stellen, vindt eerst overleg plaats met de medezeggenschap. Medezeggenschap en vakorganisaties worden schriftelijk geïnformeerd. De medezeggenschap kan ook zelf voorstellen om een of meerdere regelingen open te stellen. Als PostNL een verzoek van de medezeggenschap hieromtrent niet overneemt, moet PostNL dit beargumenteren.
3. PostNL deelt bij het openstellen van actieve doorstroom of in de aankondiging reorganisatie mee of en welke regelingen open staan en onder welke voorwaarden medewerkers gebruik kunnen maken van de regeling(en). PostNL geeft daarbij in ieder geval aan:
 - a) De doelgroep waarvoor de regeling open staat. De doelgroep wordt zo specifiek mogelijk bepaald en bestaat uit medewerkers waarvan hun functie onderhevig is aan toekomstige

- ingrijpende veranderingen en/of krimp. De aangewezen groepen medewerkers moeten duidelijk afgebakend zijn (bijvoorbeeld op basis van functie, afdeling, team, geografische spreiding).
- b) Gedurende welke periode de regeling openstaat.
 - c) Hoeveel plekken voor de regeling beschikbaar zijn.
4. Deze regelingen zijn uitsluitend bestemd voor medewerkers:
- a) die behoren tot de groep medewerkers die behoren tot de doelgroep waarvoor actieve doorstroom is opengesteld of (in geval van een aankondiging reorganisatie) waarvan de functie komt te vervallen of die onderhevig is aan krimp, maar nog niet 'overcompleet' zijn verklaard; en
 - b) die voldoen aan de voorwaarden die gesteld worden bij het openstellen van de betreffende regeling;
5. Als een of meerdere regelingen zijn opengesteld, worden de medezeggenschap en de vakorganisaties periodiek geïnformeerd over de voortgang.

6.2 Doorstroompremie

De doorstroompremie is eerder uiteengezet in artikel 3.7 van dit principeakkoord. In afwijking van artikel 6.1 lid 1 en 3 van dit principeakkoord, komen partijen overeen dat de doorstroompremie gedurende de looptijd van dit Sociaal plan openstaat voor alle medewerkers in de functiegroep postbode die doorstromen naar een toekomstbestendige functie binnen PostNL Pakketten Benelux B.V..

6.3 Plaatsmakersregeling

De plaatsmakersregeling uit artikel 5.8 van het Sociaal plan PostNL 2016-2020, blijft ongewijzigd gehandhaafd.

6.4 Vrijwillige seniorenregeling

Hoofdstuk 4, Menukaart pensioengerechtigde medewerkers, uit het Sociaal plan PostNL 2016-2020 vervalt. Daarvoor in de plaats komt een vrijwillige seniorenregeling voor medewerkers die binnen maximaal 5 jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. De gedachte hierachter is dat deze medewerkers over het algemeen een minder gunstige arbeidspositie hebben dan jongere werknemers. Bovendien worden deze medewerkers relatief gezien het hardste geraakt door de verhoging van de AOW-leeftijd. De vrijwillige seniorenregeling biedt deze groep medewerkers daarom de mogelijkheid om vervroegd uit dienst te treden. Een positief effect hiervan is dat dit het aantal gedwongen ontslagen bovendien beperkt.

De vrijwillige seniorenregeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

1. De vrijwillige seniorenregeling geldt voor medewerkers die binnen maximaal 5 jaar hun AOW- gerechtigde leeftijd bereiken en tenminste 25 jaar in dienst zijn van PostNL (of haar rechtsvoorganger(s)).
2. In afwijking van artikel 6.1 lid 1 van dit principeakkoord staat de vrijwillige seniorenregeling gedurende de looptijd van dit Sociaal plan open vanaf de aankondiging reorganisatie als er sprake is van functies die komen te vervallen of die onderhevig zijn aan krimp. PostNL deelt in de aankondiging reorganisatie mee voor welke functie(s) de vrijwillige seniorenregeling openstaat en hoeveel plekken er beschikbaar zijn. Als er meer medewerkers willen deelnemen aan de vrijwillige seniorenregeling dan beschikbare plekken, wordt op basis van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel door PostNL bepaald,

welke medewerkers mogen deelnemen aan de regeling (de medewerkers met de langste dienstverbanden binnen hun leeftijdscategorie komen dus als eerste in aanmerking voor deelnamen).

3. De medewerker kan als hij aan de voorwaarden voldoet tot de mededeling overcompleet kiezen voor de vrijwillige seniorenregeling door de bijbehorende beëindigingsovereenkomst te ondertekenen en deze niet te ontbinden in de zin van artikel 7:670b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek.
4. De einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt door PostNL samen met de medewerker vastgesteld. De einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt uiterlijk vastgesteld op de laatste dag voorafgaande aan de ingangsdatum van de nieuwe organisatie.
5. De medewerker ontvangt na de einddatum van de arbeidsovereenkomst een eenmalige bruto vergoeding volgens onderstaande tabel. Als de medewerker in deeltijd werkt, wordt de eenmalige vergoeding naar evenredigheid van zijn arbeidsduur toegekend.

Einddatum arbeidsovereenkomst	Hoogte vergoeding
Tussen 5 en 4 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	€40.000
Tussen 4 en 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	€30.000
Vanaf 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	€1600, voor elke kalendermaand vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst t/m de kalendermaand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

6.5 Vrijwillige mobiliteit

De vrijwillige mobiliteitsregeling uit artikel 3.2 van het Sociaal plan PostNL 2016-2020 vervalt. Mocht PostNL gedurende de looptijd van dit Sociaal plan voor een specifieke reorganisatie een dergelijk instrument willen inzetten dan treedt zij in overleg met vakorganisaties. De medezeggenschap zal hierover geïnformeerd worden. Een dergelijke aanvullende regeling zal middels een addendum op dit Sociaal plan worden overeengekomen tussen partijen.

7. Overige afspraken

De slotbepalingen uit hoofdstuk 7 Sociaal plan PostNL 2016-2020 zijn waar mogelijk gecomprimeerd, maar blijven inhoudelijk gehandhaafd.

8. Definities

- **De volgende definities wijzigen:**

Aankondiging reorganisatie

Als gevolg van het vervallen van de Menukaart pensioengerechtigde medewerkers en de vrijwillige mobiliteitsregeling uit artikel 3.2 van het Sociaal plan PostNL 2016-2020, vervallen sub h en i in deze definitie. Toegevoegd wordt de mogelijkheid gebruik te maken van financieel advies en de mogelijkheid tot openstellen van een of meerdere vrijwillige mobiliteitsregelingen (zie hoofdstuk 6 van dit principeakkoord).

Passende functie

Deze definitie wordt gewijzigd conform het gestelde in artikel 4.3 van dit principeakkoord.

Deeltijdwerker/ normale arbeidsduur

De definities 'deeltijdwerker' en 'normale arbeidsduur' worden in overeenstemming met de definities in de cao voor PostNL gewijzigd in 'deeltijd' en 'voltijdsarbeidsduur'.

Transitievergoeding

- Het rekenvoorbeeld in deze definitie wordt aangepast aan de nieuwe wetgeving. De transitievergoeding is voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, gelijk aan een derde ($\frac{1}{3}$ ^e) van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.
- De verwijzing naar Fase B en fase C in de definitie wordt geschrapt als gevolg van het vervallen van het fasemodel.
- Voor het overige blijft de definitie ongewijzigd.

Gelijkwaardige voorziening

Als gevolg van de wetswijziging wordt de gelijkwaardige voorziening gewijzigd in 'vervangende voorziening':

Vervangende voorziening

Het totaal aan afspraken tussen partijen in dit Sociaal plan ten aanzien van de voorzieningen (waaronder de beëindigingsvergoeding, overige vergoedingen, vrijstelling van werkzaamheden zoals op verschillende plaatsen in dit Sociaal plan genoemd en de faciliteiten van Mobility). Deze voorzieningen zijn gericht op het beperken van (de duur van) werkloosheid en bieden een redelijke financiële vergoeding indien gedwongen ontslag onvermijdelijk blijkt. Na aanmelding als een collectieve arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, wordt dit Sociaal plan beschouwd als een collectieve arbeidsovereenkomst waarin een vervangende voorziening is opgenomen in de zin van artikel 7:673b BW. De vervangende voorziening komt hiermee in de plaats van de wettelijke transitievergoeding in de zin van artikel 7:673 BW.

Werkgever

De opsomming van de BV's waarop het Sociaal plan PostNL van toepassing is wordt geactualiseerd overeenkomstig de huidige BV structuur.

- ***De volgende definities worden toegevoegd:***

Ingangsdatum nieuwe organisatie

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

Nieuwe organisatie

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

Salarisgarantie

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

- de medewerker die een persoonlijke afspraak heeft waarin schriftelijk is vastgelegd dat hij zijn salaris behoudt ongeacht de functie die hij gaat vervullen.
- de functiegroep postbodes en (Allround) medewerker Sorteren die in 1995 salarisschaal 3 hebben mogen behouden terwijl het functieniveau van deze functies was aangepast naar salarisschaal 2.
- De voormalige functiegroep van Expeditieuren waarvan de functie is komen te vervallen en geplaatst zijn in de functie van (Allround) medewerker Sorteren, waarbij zij hun salarisschaal 5/6 mochten behouden.

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

Salarisschaal

De schaal zoals opgenomen in de cao voor PostNL waarbinnen het maandsalaris van de medewerker is vastgesteld.

- ***De volgende definities worden toegevoegd overeenkomstig de cao voor PostNL:***
 - AOW-gerechtigde leeftijd
 - Plaats van tewerkstelling
 - Salaris per uur
 - Schriftelijk
 - T.o.t.
- ***De volgende definities worden verwijderd en geïntegreerd in de tekst van het nieuwe Sociaal plan:***
 - Algemene begeleidingscommissie

9. Nieuwe tekst Sociaal plan

De overeengekomen wijzigingen in het Sociaal plan PostNL 2016-2020 en de wens van partijen om tot modernisering van teksten te komen, maken een integrale herziening van de tekst noodzakelijk. Dit zal leiden tot een nieuwe hoofdstukindeling en herschreven teksten. Partijen streven ernaar om de tekst van het nieuwe Sociaal plan uiterlijk 31 augustus 2021 vast te stellen.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend op 30 juni 2021 te 's-Gravenhage.

Voor PostNL N.V.,

Directeur HR Mail NL

Manager Arbeidszaken

J. Veldstra

A. Vuurboom

Namens de vakorganisaties,

FNV te Utrecht,

M. Meuleman

M. Hilkens

P. Kluitmans

Bond van Post Personeel te Tilburg,

P. Siemelink

G. van Rijn

L. Tuk

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht,

A. Zwaagstra

C. Bruin

S. Goldberg