



Principeakkoord Sociaal plan

2016 - 2020

8 oktober 2015

Auteur Heleen de Graaf

Rapport Principeakkoord Sociaal plan PostNL 2016 - 2020





Inhoudsopgave

1	Looptijd	3
2	Werkgelegenheid	3
3	Fasemodel	6
4	Menukaart pensioengerechtigde medewerkers	9
5	Herplaatsing op (passende)functie	11
6	Passende functie	13
7	Mobiliteitsbevorderende maatregelen	14
8	Verplichtingen werkgever en medewerker	14
9	Sociaal akkoord en derde jaar WW	16
10	Nieuwe tekst Sociaal plan	16

Bijlage A: Transitievergoeding





Ondergetekenden

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

en

2. FNV, Bond van Post Personeel, CNV Publieke Diensten en VHP2, 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 30 november 2015 door de vakorganisaties geïnformeerd.

Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen

1 Looptijd

Het Sociaal plan heeft een looptijd van 5 jaar. Het vangt aan op 1 januari 2016 en geldt tot en met 31 december 2020.

2 Werkgelegenheid

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





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

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

Gedurende de looptijd van dit Sociaal plan kunnen alle medewerkers éénmalig vrijblijvend een persoonlijk financieel advies aanvragen via Mobility (ook medewerkers die gedurende de looptijd van het vorige Sociaal plan al financieel advies hebben gehad, hebben binnen dit Sociaal plan eveneens een eenmalig recht op financieel advies). Een onafhankelijk, gespecialiseerd adviesbureau brengt het advies uit. Werkgever vergoedt de kosten voor het advies tot maximaal 525 euro (excl. BTW). Medewerkers hebben de keuze uit drie financieel adviesbureaus: Altersum, Meeus of De Regt. Er kan opnieuw financieel advies gevraagd worden als er sprake is van veranderde (persoonlijke) omstandigheden die de financiële situatie van de medewerker hebben gewijzigd.

Om het aantal overcomplete medewerkers te voorkomen of te verminderen bij een reorganisatie, kan de werkgever besluiten om – onder voorwaarden en voor bepaalde groepen van medewerkers die overcompleet kunnen worden – het vrijwillig mobiliteitsbudget in te zetten. Medewerkers waarvoor vrijwillige mobiliteit is opengesteld ontvangen een financiële vergoeding bij vrijwillig vertrek en kunnen gebruikmaken van begeleiding door Mobility. Deze begeleiding bestaat uit individuele voortgangsgesprekken, groepstraining, workshops en opleidingsmogelijkheden. Ook als de medewerker uit dienst treedt zonder nieuwe baan, kan men kiezen voor een periode van nazorg waarin de medewerker begeleiding van Mobility krijgt voor de periode na ontslag.

Werkgever kan (onder voorbehoud van fiscale toelaatbaarheid en sociale wetgeving) besluiten om een of meer opties uit de menukaart voor bepaalde groepen van pensioengerechtigde medewerkers open te stellen en daarmee pensioengerechtigde medewerkers extra mogelijkheden aan te bieden om ook echt met pensioen te gaan. De menukaart pensioengerechtigde medewerkers biedt uitkomst voor medewerkers vanaf 60 jaar die overcompleet kunnen worden.





Zij kunnen bijvoorbeeld kiezen voor volledig met pensioen gaan met een vergoeding, of minder werken met een hogere pensioensopbouw. Daardoor ontstaat er ruimte voor andere collega's. Een ander voordeel van de menukaart is dat het zacht pensioen behouden blijft voor medewerkers die daar nu ook al recht op hebben.

Werkgever zal het aanbieden van dubbele contracten bij het bedrijfsonderdeel¹ Productie opnieuw toestaan voor medewerkers ingedeeld in salarisschaal 1 t/m 4 als er beschikbaar werk voorhanden is en dit gezien alle omstandigheden passend is. Werkgever betreft hierbij ook de mogelijkheden van het invullen van beschikbaar werk bij andere bedrijfsonderdelen dan het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is. Gedacht kan worden aan het aanbieden van een extra deeltijdcontract bij (eventueel) een ander bedrijfsonderdeel om overcompleteheid te voorkomen.

Ook het inzetten van de (huidige) pilot Mobiflex, het interne uitzendbureau, kan werkgever benutten om overcompleteheid te voorkomen dan wel te beperken als dit organisatorisch mogelijk is.

Ook buiten Mobiflex om worden de mogelijkheden tot het invullen van beschikbaar werk bij andere bedrijfsonderdelen betrokken om overcompleteid te voorkomen of beperken.

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

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

¹ Het bedrijfsonderdeel betreft het onderdeel van werkgever waarvoor medewerker werkzaam is. Werkgever kent de volgende bedrijfsonderdelen: Productie, Hoofdkantoor (Staven & Services), Pakketten & Logistics, Commercie, International Mail





3 Fasemodel

Het fasemodel bestaat uit in tijd elkaar opvolgende fasen (Fase A tot en met F). Tijdens deze fasen kan de medewerker de gelegenheid krijgen om te kiezen voor een (eerder) einde van zijn dienstverband waarbij hij dan een (transitie)vergoeding en/of begeleiding van werk naar werk krijgt. Een actieve rol in mobiliteit wordt hierdoor gestimuleerd. Dit betekent dat de vergoeding in fase B het hoogst is en in fase F het laagst.

Om goed voorbereid te zijn op de diverse fasen kan de medewerker gedurende de looptijd van dit Sociaal plan éénmalig vrijblijvend een persoonlijk financieel advies aanvragen via Mobility (ook medewerkers die gedurende de looptijd van het vorige Sociaal plan al financieel advies hebben gehad, hebben binnen dit Sociaal plan eveneens een eenmalig recht op financieel advies). Een onafhankelijk, gespecialiseerd adviesbureau brengt het advies uit. Werkgever vergoedt de kosten voor het advies tot maximaal 525 euro (excl. BTW). Medewerkers hebben de keuze uit drie financieel adviesbureaus: Altersum, Meeus of De Regt. Er kan opnieuw financieel advies gevraagd worden als er sprake is van veranderde (persoonlijke) omstandigheden die de financiële situatie van de medewerker hebben gewijzigd.

Het fasemodel ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Fase A: Werken aan inzetbaarheid

De werkgever en de medewerker doen preventief en actief wat in hun vermogen ligt om werkloosheid te voorkomen. Werkgever ondersteunt medewerker hierin door het bieden van faciliteiten bij Mobility gericht op loopbaanontwikkeling.

Fase B: vrijwillige mobiliteit

Vrijwillige mobiliteit is een management-instrument. Werkgever kan dit (voor bepaalde groepen van medewerkers) openstellen om zoveel als mogelijk overcompleteitheid te voorkomen of beperken. Als de werkgever besluit vrijwillige mobiliteit open te stellen voor medewerkers die overcompleteit kunnen worden, vindt eerst overleg plaats met de vakorganisaties of de medezeggenschap. Werkgever streeft er naar om de reorganisatie minimaal 26 weken voor de ingangsdatum aan te kondigen. Alleen medewerkers die op de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst nog niet de leeftijd van 63 jaar of ouder hebben bereikt, kunnen gebruik maken van fase B.

Vrijwillige mobiliteit kan worden ingezet voor contracten voor 25 uur of meer. Werkgever kan hiervan naar eigen inzicht per reorganisatie naar beneden afwijken als dit opportuun is.





De medewerker die uiterlijk 6 weken voor de ingangsdatum van de reorganisatie kiest voor vrijwillige mobiliteit, krijgt:

- de transitievergoeding²,
- verhoogd met een vergoeding van:
 - 5 maandinkomens voor de medewerker die jonger is dan 60 jaar op de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst dan wel
 - 2 maandinkomens voor de medewerker die 60 jaar of ouder is, maar nog niet de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt op de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst; en
- verhoogd met de vergoeding voor de opzegtermijn³

De laatste werkdag is uiterlijk de dag direct voorafgaand aan de aangekondigde ingangsdatum van de nieuwe organisatie.

Fase C: Snel vertrek

De medewerker krijgt uiterlijk 6 weken voor de ingangsdatum van de reorganisatie schriftelijk te horen dat hij overcompleteet wordt.

De medewerker die uiterlijk 2 weken voor de ingangsdatum van de reorganisatie kiest voor vertrek door ondertekening van de beëindigingsovereenkomst, krijgt:

- de transitievergoeding,
- verhoogd met een vergoeding van 4 maandinkomens, en
- omdat de opzegtermijn niet in acht wordt genomen: verhoogd met de vergoeding voor de opzegtermijn.
- Overgangsmaatregel 55⁺ (indien van toepassing)

De laatste werkdag is uiterlijk de dag direct voorafgaand aan de datum waarop hij overcompleteet zou zijn geworden.

Alleen in fase C: Overgangsmaatregel 55⁺

a) Doelgroep

De medewerker die in fase C kiest voor vertrek door ondertekening van de beëindigingsovereenkomst en die op 31 december 2015, 55 jaar of ouder is, krijgt in verband met het vervallen van de 55⁺ regeling uit het Sociaal plan PostNL 2013-2015 (hierna 55⁺ regeling) een eenmalige vergoeding indien de medewerker op grond van de 55+ regeling een hogere vergoeding zou hebben ontvangen dan de vergoeding in fase C.

b) Berekeningswijze

Deze eenmalige vergoeding bestaat uit het verschil tussen enerzijds de vergoeding welke medewerker zou hebben ontvangen op grond van de 55⁺ regeling en anderzijds de door de medewerker te ontvangen vergoeding op grond van fase C. Hierbij wordt artikel 1 sub f en

²Voor de omschrijving en berekening van de transitievergoeding wordt verwezen naar bijlage A.

³De medewerker ontvangt een vergoeding ineens ter hoogte van de maandinkomens voor de voor hem geldende opzegtermijn.





artikel 2 uit de 55⁺ regeling buiten beschouwing gelaten. Peildatum berekening fase C is datum overcompleteet). Bij de berekening van de 55+ regeling wordt uitgegaan van de fictie dat het dienstverband eindigt op 31 december 2015, inclusief de op die datum geldende (sociale) wet- en regelgeving. Voor de 55+ regeling hebben dienstjaren op en na 1 januari 2016, wijziging(en) van de beloning dan wel wijzigingen in wet- en regelgeving op en na 1 januari 2016 geen invloed op de hoogte van deze eenmalige vergoeding.

c) Hoogte eenmalige vergoeding

Medewerker ontvangt van dit verschil:

- 50% als de medewerker in 2016 kiest voor snel vertrek;
- 40% als de medewerker in 2017 kiest voor snel vertrek;
- 30% als de medewerker in 2018 kiest voor snel vertrek;
- 20% als de medewerker in 2019 kiest voor snel vertrek;
- 10% als de medewerker in 2020 kiest voor snel vertrek.

Keuze fase D: direct vertrek of fase E: begeleiding Mobility

De medewerker krijgt uiterlijk 2 weken voor de ingangsdatum van de reorganisatie de keuze tussen:

- Fase D: Direct vertrek
- Fase E: Begeleiding Mobility

Deze medewerker heeft 4 weken de tijd om te kiezen voor Fase D of Fase E. Als de medewerker niet dan wel niet tijdig voor Fase D dan wel Fase E kiest, is fase F op hem van toepassing.

Fase D: Direct vertrek

De medewerker die kiest voor direct vertrek door ondertekening van de beëindigingsovereenkomst, krijgt:

- de transitievergoeding,
- verhoogd met een vergoeding van 1 maandinkomen en
- omdat de opzegtermijn niet in acht wordt genomen: verhoogd met de vergoeding voor de opzegtermijn.
- Een interne herplaatsingsperiode bij Mobility van 4 weken.

Fase E: Begeleiding Mobility

De medewerker die kiest voor begeleiding door Mobility door ondertekening van de beëindigingsovereenkomst, krijgt:

- de transitievergoeding,
- verhoogd met een vergoeding van € 500,- bruto, – op basis van een voltijd dienstverband – bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst. Aan de medewerker met een deeltijd dienstverband wordt de vergoeding van € 500,- bruto naar rato toegekend.
- intensieve begeleiding van-werk-naar-werk door Mobility gedurende de in acht te nemen opzegtermijn.
- Een interne herplaatsingsperiode bij Mobility van 4 weken.





Fase F: Beëindiging UWV

Deze fase geldt voor de medewerker die niet eerder heeft gekozen voor bemiddeling of direct vertrek. Als uitgangspunt start de werkgever zo spoedig mogelijk een ontslagprocedure bij het UWV. Tot de einddatum van het dienstverband wordt deze medewerker begeleid door Mobility gedurende de ontslagvergunningsprocedure bij het UWV en de in acht te nemen opzegtermijn. De opzegtermijn wordt verminderd met de periode van de ontslagprocedure bij het UWV, waarbij altijd ten minste een termijn van een maand resteert.

De medewerker ontvangt bij beëindiging de transitievergoeding. Het ontvangen maandinkomen gedurende de periode berekend vanaf de eerste dag na de interne herplaatsingsperiode tot de datum van de beschikking waarin het UWV een ontslagvergunning afgeeft aan werkgever, wordt volledig in mindering gebracht op de door medewerker te ontvangen transitievergoeding.

Met de invoering van het fasemodel vervallen uit het Sociaal plan PostNL 2013-2015:

- Artikel 11: aanwijzen mogelijk overcompleteet; en
- Artikel 13: premie versneld vertrek.

4 Menukaart pensioengerechtigde medewerkers

De menukaart pensioengerechtigde medewerkers (60 jaar en ouder) is een management-instrument. Werkgever kan een of meer opties uit de menukaart pensioengerechtigde medewerkers voor bepaalde groepen openstellen om overcompleteetheid te voorkomen dan wel te beperken. Deze opties stimuleren de medewerker die nog niet overcompleteet is om (met behoud van bepaalde voorwaardelijke pensioenaanspraken) geheel dan wel gedeeltelijk met pensioen te gaan. Dit pensioen moet conform de cao voor PostNL drie maanden van tevoren worden aangevraagd. De menukaart pensioengerechtigde medewerkers geldt onder voorbehoud van fiscale toelaatbaarheid en (sociale) wetgeving.

De menukaart pensioengerechtigde medewerkers bestaat uit de volgende 4 opties;

- 1) pensioen, inclusief een vergoeding;
- 2) pensioen, inclusief een vergoeding en een parttime functie;
- 3) een parttime functie, inclusief hogere pensioenopbouw; of
- 4) het 60⁺ arrangement.

1. Pensioen, inclusief een vergoeding

De medewerker van 60 tot 64 jaar die kiest om met pensioen te gaan door ondertekening van een beëindigingsovereenkomst, ontvangt een eenmalige vergoeding. De hoogte van deze eenmalige vergoeding is afhankelijk van de gekozen ingangsdatum pensioen en naar rato van het dienstverband. Hoe eerder de medewerker met pensioen gaat, hoe hoger de vergoeding.





Gekozen ingangsdatum pensioenleeftijd	Vergoeding (bruto bedrag)*
60 jaar tot 61 jaar	€ 40.000
61 jaar tot 62 jaar	€ 30.000
62 jaar tot 63 jaar	€ 20.000
63 jaar tot 64 jaar	€ 10.000

*Bij een deeltijd dienstverband wordt de vergoeding naar rato van de omvang van het dienstverband toegekend.

2. Pensioen, inclusief een vergoeding en een parttime functie

De medewerker kan vanaf 5 jaar vóór zijn AOW-gerechtigde leeftijd ervoor kiezen om volledig met pensioen te gaan. Hij ontvangt een vergoeding en kan daarnaast aan het werk in een deeltijdfunctie als postbezorger, voorbereider of een mogelijke andere parttime functie die vacant staat tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd. Er moet wel een vacature beschikbaar zijn. Werkgever zal tot de vervroegde pensioeningangsdatum niet overgaan tot ontslag van medewerker wegens bedrijfseconomische redenen.

Leeftijd medewerker	Functie	Aantal uur per week
Vanaf 5 jaar vóór AOW	Postbezorger	5 tot 15 uur
Vanaf 3 jaar vóór AOW	Vorbereider	5 tot 15 uur

De hoogte van de eenmalige vergoeding is afhankelijk van de gekozen ingangsdatum pensioen en naar rato van het dienstverband.

Gekozen ingangsdatum pensioen	Vergoeding (bruto bedrag)*
5 jaar vóór AOW	€ 20.000
4 jaar vóór AOW	€ 15.000
3 jaar vóór AOW	€ 10.000

*Bij een deeltijd dienstverband wordt de vergoeding naar rato van de omvang van het dienstverband toegekend.

3. Parttime werken inclusief hogere pensioenopbouw

De medewerker die kiest voor parttime werken, inclusief hogere pensioenopbouw, vervroegt de ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 62,5 jaar en X maanden bereikt. De medewerker werkt in deeltijd door voor minimaal 50 procent van de huidige arbeidsduur tot aan zijn pensioendatum (62,5 jaar en X maanden). Het loon en de overige arbeidsvoorwaarden van medewerker worden naar rato van het nieuwe deeltijdpercentage en aan de functie aangepast. De werkgever zet aanvullend de pensioenopbouw





over 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe pensioengevend salaris voort tot maximaal de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw.

Werkgever zal tot de vervroegde pensioeningangsdatum niet overgaan tot ontslag van medewerker wegens bedrijfseconomische redenen.

4. 60⁺ arrangement

De medewerker die kiest voor het 60⁺ arrangement, vervroegt de ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 62,5 jaar en X maanden bereikt. De huidige arbeidsduur van medewerker wordt teruggebracht naar 60% van zijn overeengekomen arbeidsduur. Medewerker blijft gedurende de nieuw overeengekomen arbeidsduur zijn gebruikelijke werkzaamheden verrichten waarbij hij werkt op de maximale inzetbare dagen. De medewerker heeft in zijn nieuwe parttime functie recht op voortgezette betaling van zijn loon en voortzetting van zijn huidige arbeidsvoorwaarden voor 80% van zijn huidige overeengekomen arbeidsduur.

De werkgever zal dienovereenkomstig de pensioenopbouw over 80% van zijn huidige overeengekomen arbeidsduur voortzetten tot maximaal de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw. Alleen medewerkers met een contract van minimaal 32 uur kunnen gebruik maken van het 60⁺ arrangement.

Werkgever zal tot de vervroegde pensioeningangsdatum niet overgaan tot ontslag van medewerker wegens bedrijfseconomische redenen.

5 Herplaatsing op (passende) functie

Werkgever streeft er – met behulp van Mobility – naar om de (overcomplete) medewerker die betrokken is bij een reorganisatie een (passende) functie aan te bieden.

Indien werkgever aan de medewerker in salarisschaal 1 t/m 9 een functie op maximaal twee functieniveaus lager aanbiedt, heeft de medewerker de volgende keuze:

1. Aanbod accepteren. Indien de medewerker het aanbod accepteert, ontvangt hij van werkgever een toelage lagere functie als (gedeeltelijke) compensatie voor de teruggang in salarisniveau. Het al dan niet behouden van de oude (salaris)garanties wordt hieronder beschreven.
2. Aanbod weigeren. Indien de medewerker het aanbod weigert, behoudt hij zijn rechten op grond van het Sociaal plan en het fasemodel (afhankelijk van het moment: fase C dan wel D of E).

De medewerker die is ingedeeld in salarisschaal 10 of hoger heeft de bovengenoemde keuzes ook als de aangeboden functie meer dan één functieniveau afwijkt van het huidige functieniveau van de medewerker. Hij heeft deze keuze dus niet als de aangeboden functie qua functieniveau gelijk blijft dan wel één functieniveau afwijkt van het huidige functieniveau van de medewerker.





In dit kader wordt artikel 19: herplaatsing op lager salarisschaal, uit het Sociaal plan PostNL 2013-2015, op hoofdlijnen als volgt gewijzigd.

Voor een medewerker die ervoor kiest om herplaatst te worden dan wel herplaatst wordt in een (passende) functie op maximaal twee functieniveaus lager, geldt dat:

- de indeling van medewerker in het salarissysteem plaatsvindt aan de hand van de functiewaardering en de bijbehorende salaristabel tot het maximum in de salarisschaal. Eventuele toelagen, toeslagen en andere arbeidsvoorwaarden verbonden aan de (passende) functie worden eveneens conform de salarisschaal behorend bij die (passende) functie uitbetaald.
- de medewerker voor de duur van 5 jaar een toelage lagere functie ontvangt ter (gedeeltelijke) compensatie van het lagere salaris. De toelage lagere functie wordt in vijf gelijke delen gesplitst. De hoogte van de toelage lagere functie bedraagt respectievelijk 100%, 80%, 60%, 40% en 20% van het verschil tussen het ontvangen salaris in de salarisschaal behorende bij de functie waarin medewerker overcompleteet is of wordt en het te ontvangen salaris in de salarisschaal behorende bij de functie waarin medewerker is herplaatst.

Oude garanties:

Ten aanzien van de oude (eerder verkregen) salarisgaranties geldt bij plaatsing van een medewerker op een (passende) functie, dat:

Voordat hij overcompleteet is:

- a) deze volledig behouden blijven als de medewerker wordt geplaatst in een niet gewijzigde cq. eigen functie. Voor deze medewerker verandert er niets;
- b) deze behouden blijven als de medewerker, wordt geplaatst in een (passende) functie. Deze oude salarisgaranties worden dan omgezet in een vaste toelage Sociaal plan die niet wordt geïndexeerd;

Nadat hij overcompleteet is geworden:

- c) deze worden omgezet in een afbouw toelage (conform de afbouwregeling toelage lagere functie zoals hierboven beschreven) als de medewerker ervoor kiest om een (passende) functie te accepteren.

Als een medewerker in 2015 dan wel gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een (passende) functie op maximaal twee functieniveaus lager heeft geaccepteerd en tijdens de looptijd van dit Sociaal plan voor een tweede maal wordt geraakt door een reorganisatie en overcompleteet wordt verklaard, wordt de transitievergoeding berekend op basis van het loon per maand dat voor de medewerker gold voorafgaand aan het accepteren van die (passende) functie.





6 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 vaardigheden en competenties, redelijkerwijs verwacht kan worden dat hij die functie volledig zelfstandig kan verrichten, en die:

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

De anciënniteit (ononderbroken aantal dienstjaren bij dezelfde werkgever) van de overcomplete medewerker in een passende functie blijft behouden. De overige arbeidsvoorwaarden en/of voorzieningen – waaronder onder meer het salarisperspectief, de mobiele telefoon en de leaseauto dienen te worden verstaan – komen voor medewerker per direct te vervallen tenzij deze bij de passende functie horen.

Als de medewerker van mening is dat een aangeboden functie niet passend is, kan hij hiertegen bezwaar aantekenen bij de Commissie Hardheidsclausule. De Commissie Hardheidsclausule toetst vervolgens of de aangeboden functie een passende functie betreft en geeft hiertoe bindend advies aan werkgever, waarna werkgever dit advies opvolgt.

Als de medewerker een passende functie weigert, wordt dit aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten als beschreven in hoofdstuk 8 van dit principeakkoord.





7 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

De volgende maatregelen gericht op het behoud van werk voor de medewerker uit het Sociaal plan PostNL 2013-2015 (overeengekomen op 18 juli 2013) blijven gehandhaafd:

- Artikel 17: Verplichte vacaturemelding
- Artikel 18: Voorrangspositie
- Artikel 20: aanvullende afbouwregeling Tot.
- Artikel 21: Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk
- Artikel 22: Verhuizen

Aan deze bestaande maatregelen, wordt de volgende maatregel toegevoegd:

Compensatie arbeidsurenverlies 5 uur of meer

Voor de medewerker die overcomplete is of na een aangekondigde reorganisatie wordt en die een (passende) functie accepteert bij werkgever waarbij de contractsomvang met 5 uur of meer afneemt, geldt dat:

- hij een eenmalig vergoeding (ter hoogte van de transitievergoeding verhoogd met een vergoeding van 4 maandinkomens) naar rato van het urenverlies ontvangt.
- de wijziging van de contractsomvang in de arbeidsovereenkomst plaatsvindt met inachtneming van de opzegtermijn.
- hij gedurende de opzegtermijn gebruik kan maken van de faciliteiten van Mobility.

Het volgende artikel uit het Sociaal plan PostNL 2013-2015 vervalt:

- Artikel 23: arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Geen "Afkoop Kleine Uurtjes"

Werkgever zal geen gebruik meer maken van het managementinstrument om aan de werknemer die niet meer overeenkomstig de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur te werk kan worden gesteld en die niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering wegens een te gering verlies aan arbeidsuren per week een eenmalige uitkering uit te keren. Indien sprake is van een urenverlies van 0 tot 5 uur per week zal dit manageriaal worden opgelost.

8 Verplichtingen werkgever en medewerker

Voor zowel werkgever als de medewerker gelden verplichtingen. Op de werkgever rust de verplichting de overcomplete medewerker te begeleiden van werk naar werk en werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen. Dit betekent dat de werkgever onder meer:

- het bemiddelingsplan opstelt, ondertekent en de afspraken daaruit nakomt;





- medewerker wijst op externe en interne vacatures;
- medewerker – als dat mogelijk is – actief informeert over mogelijk passende functies waarop de overcomplete medewerker kan solliciteren.
- medewerker begeleidt bij sollicitaties extern en intern;

Als de werkgever naar het oordeel van de overcomplete medewerker, een of meerdere van deze afspraken niet nakomt kan de overcomplete medewerker hierover schriftelijk een bezwaar indienen bij de Commissie Hardheidsclausule. Bij herhaalde en/of ernstige overtreding door de werkgever van de op haar rustende verplichtingen kan de Commissie Hardheidsclausule aan werkgever adviseren om de periode van begeleiding door Mobility voor medewerker te verlengen op kosten van werkgever.

Op de overcomplete medewerker die kiest voor de (beëindigingsovereenkomst met) begeleiding van werk naar werk door Mobility dan wel niet eerder heeft gekozen voor bemiddeling of direct vertrek, rust de verplichting zich tijdens de begeleidingsperiode bij Mobility volledig in te zetten voor het vinden van een nieuwe functie, zowel extern als intern. Dit betekent dat de overcomplete medewerker onder andere:

- het bemiddelingsplan ondertekent en de afspraken daaruit nakomt;
- redelijke opdrachten of instructies van Mobility dan wel werkgever opvolgt;
- actief zoekt naar externe en interne vacatures;
- actief extern en intern solliciteert, met name ook als hij door werkgever/Mobility op een (mogelijk passende) functie wordt gewezen;

Als de overcomplete medewerker naar het oordeel van de werkgever, een of meerdere van deze afspraken op ernstige wijze en/of herhaaldelijk niet nakomt dan wel weigert, wordt dit door werkgever aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. Door de werkgever wordt met inachtneming van een hiertoe gevraagd bindend advies van de Commissie Hardheidsclausule⁴, direct een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de medewerker ingediend bij de daartoe bevoegde Kantonrechter. Dit heeft tot gevolg dat de medewerker wordt uitgesloten van dit Sociaal plan en mogelijk geen recht heeft op de transitievergoeding.

Daarnaast is het accepteren van een passende functie een verplichting voor de medewerker. Als deze medewerker een passende functie weigert, wordt dit aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. Dit heeft tot gevolg dat de medewerker geen verdere aanspraken meer heeft op dit Sociaal plan en mogelijk geen recht heeft op de transitievergoeding. Door werkgever wordt direct een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de medewerker ingediend bij de daartoe bevoegde Kantonrechter.

⁴ Commissie die bestaat uit een op voorspraak van de vakorganisaties door de medezeggenschap aan te wijzen lid en plaatsvervangend lid, een door werkgever aan te wijzen lid en plaatsvervangend lid en een door werkgever aan te wijzen externe voorzitter en plaatsvervangend voorzitter. Werkgever faciliteert het secretariaat van deze commissie.





9 Sociaal akkoord en derde jaar WW

Partijen komen overeen om de afspraak uit het akkoord cao voor PostNL, d.d. 16 december 2014, over te nemen in dit principeakkoord. Dit betreft de volgende passage over de uitvoering van het Sociaal akkoord (Stichting van de Arbeid, 11 april 2013), nadat het binnenkort over dit onderwerp uit te brengen advies van de SER is gepubliceerd.

"Opbouw en duur WW

Sociale partners beogen de WW als werknemersverzekering te behouden op de huidige polisvoorwaarden. In het kader van een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling achten zij een grotere rol van cao-arrangementen in de verzekering tegen werkloosheid mogelijk.

Bij een beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke, publieke deel kunnen met private aanvullende verzekeringen op cao-niveau de huidige hoogte en duur van uitkeringen worden gehandhaafd. Sociale partners spreken af dit te gaan realiseren, uiterlijk per 1 januari 2020.

De financiering van de WW en de WGA geschiedt door werkgevers en werknemers via een lastendekkende premie. Met lastendekkend wordt bedoeld de kosten voor uitkeringen, uitvoering en re-integratie en preventie in brede zin. Tevens wordt het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf) benut om conjuncturele schommelingen op te vangen.

Uitgangspunt is dat de premieverdeling tussen werkgevers en werknemers in 2020 50%-50% is, te bereiken op een koopkrachtneutrale wijze. Werknemers beginnen vanaf 1 januari 2016 premie WW te betalen, waarbij een geleidelijke opbouw plaatsvindt. De premie wordt betaald uit het bruto loon."

Partijen zullen de diverse onderwerpen uit het Sociaal Akkoord en de regelingen waar deze betrekking op hebben, zoals in het Sociaal Akkoord aangegeven, in hun onderlinge samenhang bespreken conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 11 juli 2014.

10 Nieuwe tekst Sociaal plan

De overeengekomen wijzigingen in het Sociaal plan maken een integrale herziening van de tekst noodzakelijk. Partijen zullen de tekst van het Sociaal plan na een definitief akkoord vaststellen.





Aldus overeengekomen en door partijen getekend 8 oktober 2015 te Nootdorp.

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

mevr. L. van Zomeren

Namens de vakorganisaties,

FNV te Amsterdam,

mevr. S.Y. Eijgermans

E. Haneveld

M.J. Hilkens

Bond van Post Personeel te Tilburg,

J. Bol

A.J.A. van Dun

L. Tuk

CNV Publieke Diensten te 's-Gravenhage,

mevr. A. Polat

VHP2 te Eindhoven,

A.E. Tumelaire

S.W. de Vries

R. Verschuil





BIJLAGE A: Transitievergoeding

De vergoeding conform artikel 7:673 en 7:673a van het Burgerlijk Wetboek. De transitievergoeding wordt als volgt berekend:

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

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

- Maandsalaris
- Vakantietoeslag
- Toelage Tot.
- Afbouwregeling Tot.
- Overige toelagen
- Meeruren
- Toeslag (o.a. overwerk)
- Bonus
- Resultaatafhankelijke uitkering.

Voor de berekening van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de medewerker geldt als peildatum de datum overcompleteet dan wel – als hier geen sprake van is zoals onder meer in de fasen B en C – de datum waarop uiterlijk door de medewerker de keuze hiervoor gemaakt moet worden.

