



Sociaal plan

I januari 2013 tot en met 31 december 2015

Uitgave: juli 2013

Group HR

	Considerans	3
HOOFDSTUK I	Algemene bepalingen	5
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Werkings sfeer	5
Artikel 3	Looptijd	5
Artikel 4	Geschillenregeling	6
Artikel 5	Vaststellen overcompleet	6
Artikel 6	Schriftelijke mededeling overcompleet	6
Artikel 7	Andere functie binnen PostNL	7
Artikel 8	Financieel advies	7
Artikel 9	Algemene begeleidingscommissie	7
HOOFDSTUK 2	Vrijwillige maatregelen	8
Artikel 10	Instrumenten	8
Artikel 11	Aanwijzen mogelijk overcompleet	8
Artikel 12	Mobiliteitsbudget	8
Artikel 13	Premie versneld vertrek	9
Artikel 14	Toelage afbouwregeling Tot.	10
Artikel 15	Remplaçant	10
HOOFDSTUK 3	Maatregelen gericht op behoud van werk voor de werknemer	11
Artikel 16	Herplaatsingsinspanning van de werkgever en van de werknemer	11
Artikel 17	Verplichte vacaturemelding	11
Artikel 18	Voorrangpositie	12
Artikel 19	Herplaatsing in een functie op lager schaalniveau	12
Artikel 20	Aanvullende afbouwregeling Tot.	13
Artikel 21	Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk	13
Artikel 22	Verhuizen	14
Artikel 23	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	14
HOOFDSTUK 4	Maatregelen einde dienstbetrekking	15
Artikel 24	Algemeen	15
Artikel 25	Einde van de dienstbetrekking	15
Artikel 26	Herplaatsing werknemer geboren voor 1952	15
Artikel 27	Opzegtermijn	16
Artikel 28	Eenmalige uitkering 55 jaar of ouder	16
Artikel 29	Uitkering einde dienstbetrekking	16
HOOFDSTUK 5	Slotbepalingen	18
Artikel 30	Nader overleg met vakorganisaties en inschakelen bevoegde MZ-orgaan bij uitvoering	18
Artikel 31	Hardheidsclausule	18
Artikel 32	Loonbelasting, premie volksverzekeringen en andere sociale verzekeringspremies	18
Artikel 33	Klachtrecht	18
Artikel 34	Beperking toepassing maatregelen	18
Artikel 35	Voorbehoud	19
BIJLAGE I	Financiële regeling overcompleet 55 jaar of ouder	21
Artikel 1	Berekeningswijze	21
Artikel 2	Pensioen	22
Artikel 3	FVP	22
Artikel 4	Ziekte	22
Artikel 5	Deeltijdwerkers	22
Artikel 6	Wetswijziging	23

Considerans

Partijen bij deze overeenkomst, te weten:

- 1 PostNL N.V., te 's-Gravenhage, tevens bij deze vertegenwoordigend
 - Koninklijke PostNL B.V., te 's-Gravenhage
 - PostNL Holding B.V., te 's-Gravenhage
 - PostNL Productie B.V., te 's-Gravenhage
 - PostNL Marketing & Sales B.V., te 's-Gravenhage
 - PostNL Retail B.V., te 's-Gravenhage
 - PostNL Pakketten Benelux B.V., te Hoofddorp
 - PostNL Transport B.V., te Hoofddorp
 - PostNL Shared Services B.V., te 's-Gravenhage
 - G3 Worldwide Mail N.V., te Amsterdam
 - G3 Worldwide Netherlands B.V., te Amsterdam
 - G3 Worldwide Europe B.V., te Amsterdam
 - PostNL Real Estate B.V. te 's-Gravenhage
 - PostNL Data & Document Management B.V., te 's-Gravenhage
 - Cendris Dataconsulting B.V., te Amsterdam

en

- 2 - Abvakabo FNV, te Zoetermeer
 - BVPP, te Tilburg
 - CNV Publieke Zaak, te 's-Gravenhage
 - VPP, te 's-Gravenhage

nemen bij het sluiten van deze overeenkomst in overweging dat:

- bij de werkgever voortdurend aanpassingen zullen plaatsvinden om de organisatie optimaal te kunnen laten functioneren. Deze aanpassingen zijn het gevolg van veranderingen en eisen van maatschappelijke, bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische en sociale aard;
- deze aanpassingen tot gevolg kunnen hebben dat er arbeidsplaatsen wegvallen en de inhoud van het werk en de daaraan te stellen eisen in meer of mindere mate zullen veranderen;
- het streven is gedwongen ontslagen in verband hiermee te voorkomen;
- de werkgever inhoud geeft aan zijn verantwoordelijkheid voor een goede begeleiding van de werknemer door maatregelen te treffen die de nadelige gevolgen voorkomen, dan wel zoveel mogelijk beperken;
- van de werknemer, betrokken bij een reorganisatie, veranderingsbereidheid wordt verwacht met betrekking tot de uit te oefenen functie en de plaats waar de werkzaamheden in het algemeen worden verricht;
- het ongewenst is om voor al deze voornemens tot reorganisatie apart te onderhandelen over het pakket van maatregelen dat zal worden toegepast om

de personele gevolgen op te vangen, zoals bedoeld in het artikel Reorganisatie in hoofdstuk 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor PostNL.

Partijen zijn als volgt overeengekomen:

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

Werknemer de man of vrouw in dienst van de werkgever en vallend onder de cao die de algemene arbeidsvoorwaarden regelt bij de betreffende werkgever. Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd:

- degene die in dienst is bij PostNL Productie B.V. of PostNL Pakketten Benelux B.V. om op zaterdagen arbeid te verrichten;
- degene met een leer-/arbeidsovereenkomst, dan wel degene op een werkervaringsplaats;
- degene die in dienst is bij PostNL Productie B.V. in de functie van postbezorger;

Overcomplete werknemer de werknemer die als overcomplete is aangemerkt zoals bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcomplete);

Werkgever elk van de partijen zoals bedoeld in de aanhef van deze overeenkomst onder 1;

Vakorganisaties elk der partijen in de considerans genoemd onder 2;

Maandsalaris het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal;

Maandinkomen het maandsalaris verhoogd met de toelagen vermeld in de cao die de algemene arbeidsvoorwaarden regelt bij de betreffende werkgever en het gedeelte in schaal 10, 11, 12 en 13 boven het eindsalaris. Toeslagen maken hier geen deel van uit;

Functie het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;

Mobility het bedrijfsonderdeel dat de werknemer die zoekt naar ander werk begeleidt en ondersteunt;

Ontslagbesluit het Ontslagbesluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Bevoegde MZ-orgaan het bevoegde overlegorgaan ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2 Werkingsfeer

Hoofdstuk 2 (Vrijwillige maatregelen) kan worden toegepast indien hiermee tijdig wordt geanticipeerd op het zo veel mogelijk voorkomen van overcomplete verklaren van werknemers.

De hoofdstukken 3 (Maatregelen gericht op behoud van werk voor de werknemer) en 4 (Overige maatregelen) zijn van toepassing op reorganisaties als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de WOR.

Artikel 3 Looptijd

1 Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en geldt tot en met 31 december 2015.

2 Ingeval van ingrijpende veranderingen die hun weerslag hebben op de in deze overeenkomst aangegeven mogelijkheden om de gevolgen van de reorganisatie voor de werknemer op te vangen, zijn zowel de werkgever als de

vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd tussentijdse herziening en het tijdelijk buiten werking stellen van artikelen aan de orde te stellen.

- 3 (Ex-)werknemers kunnen geen beroep meer kunnen doen op een Sociaal plan dat is geëxpireerd. Van deze uitsluiting van de nawerking zijn slechts uitgezonderd de werknemers die overcompleet zijn verklaard als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcompleet) en (ex-)werknemers van wie het ontslag reeds is geformaliseerd door middel van een vaststellingsovereenkomst, opzegging of ontbinding.

Artikel 4 Geschillenregeling

- 1 Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen de werkgever en de vakorganisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
- 2 Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gereede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil schriftelijk aan de andere partijen bij de overeenkomst heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, zullen partijen hun geschil voorleggen aan een daartoe in te stellen paritair samengestelde interpretatiecommissie die advies zal uitbrengen aan partijen.

Artikel 5 Vaststellen overcompleet

Bij het vaststellen welke werknemer aangewezen wordt als overcompleet kan een drietal situaties worden onderscheiden:

- a functies vervallen als gevolg van het beëindigen van activiteiten; de werknemer die werkzaam is in een functie die wordt opgeheven, wordt aangemerkt als overcompleet.
- b functies vervallen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten; de werknemer die werkzaam is op een afdeling of in een bedrijfs onderdeel waar activiteiten worden ingekrompen, wordt met in achtneming van het Ontslagbesluit aangemerkt als overcompleet.
- c functies waarvan de inhoud als gevolg van de reorganisatie sterk wijzigt, tot uiting komend door gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd functieniveau; de werknemer die naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijze niet binnen een termijn van 12 maanden kan voldoen aan de aan deze gewijzigde functie te stellen eisen, wordt aangemerkt als overcompleet.
In overleg met het bevoegde MZ-orgaan kan in afwijking van het bepaalde in artikel 17 (Verplichte vacaturemelding) voor de hier in sub c bedoelde functies een procedure voor de vacantstelling en selectievolgorde worden vastgesteld voor de bij de reorganisatie direct getroffen groep van werknemers.

Artikel 6 Schriftelijke mededeling overcompleet

De werkgever meldt de werknemer, na het definitieve besluit tot reorganisatie, zo spoedig mogelijk schriftelijk de datum waarop de werknemer overcompleet is. Deze datum ligt na de dagtekening van de schriftelijke mededeling. De datum waarop de werknemer overcompleet is verklaard geldt, tenzij in het navolgende anders bepaald, als startpunt voor de toepassing van de maatregelen genoemd in hoofdstuk 3 (Maatregelen gericht op behoud van werk voor de werknemer),

hoofdstuk 4 (Overige maatregelen) en de termijnen genoemd in deze overeenkomst.

Artikel 7 Andere functie binnen PostNL

Bij het aanvaarden van een functie bij een werkgever genoemd in de Considerans onder I is op de werknemer het bij die werkgever van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregiem van toepassing. De artikelen 12 (Mobiliteitsbudget), 28 (Eenmalige uitkering 55 jaar of ouder) of 29 (Uitkering einde dienstbetrekking) zijn in dat geval niet van toepassing.

Artikel 8 Financieel advies

De werknemer op wie de maatregelen uit deze overeenkomst van toepassing zijn, kan via Mobility een onafhankelijk gespecialiseerd bureau inschakelen voor een financieel advies voor de aanwending van de financiële middelen voortvloeiend uit de maatregelen in deze overeenkomst. De kosten daarvan komen tot een maximum van € 525,- (excl. BTW) voor rekening van de werkgever.

Artikel 9 Algemene begeleidingscommissie

- 1 De Algemene begeleidingscommissie is een tripartiet samengestelde commissie bestaande uit 2 leden vanuit werkgever, 2 leden namens de vakorganisaties en 2 leden uit het bevoegde MZ-orgaan.
- 2 De commissie bespreekt de mogelijkheden om de werking van de interne arbeidsmarkt te bevorderen zodat deze maximaal kan worden benut voor het herplaatsen van werknemers. Daarnaast bevordert de commissie dat mogelijkheden en ontwikkelingen op de externe arbeidsmarkt maximaal worden benut om succesvolle externe herplaatsingen te bewerkstelligen. Verder volgt de commissie de voortgang van de reorganisaties en de toepassing van deze overeenkomst daarbij.
- 3 De commissie wordt periodiek geïnformeerd over de wijze waarop Mobility de werknemer ondersteunt, de resultaten die worden geboekt en de knelpunten die daarbij worden gesignaleerd.
- 4 De commissie kan advies uitbrengen aan directeur Group HR over eventuele maatregelen om de interne en externe mobiliteit te bevorderen en waar het Sociaal plan tot onaanvaardbare uitkomsten leidt.
- 5 De commissie komt bijeen indien een derde deel van de leden dit verzoekt.

HOOFDSTUK 2

Vrijwillige maatregelen

Artikel 10 Instrumenten

De werkgever kan besluiten 1 of meer maatregelen uit dit hoofdstuk toe te passen, indien hiermee tijdig kan worden geanticipeerd op het zo veel mogelijk voorkomen van overcompleet verklaren van werknemers. De werkgever zal hier niet eerder toe overgaan dan na zorgvuldig overleg met de betreffende ondernemingsraad of de vakorganisaties. De werkgever geeft daarbij aan:

- welke groep(en) van werknemers onder toepassing van de maatregel(en) vallen. Hierbij kunnen tevens nadere voorwaarden worden gesteld zoals contractsomvang en/of geografische gebieden en/of bedrijfsonderdeel of bedrijfslocatie.
- gedurende welke periode de maatregel(en) van toepassing zijn.
- welke budgettaire grenzen voor de toepassing van het pakket en/of de maatregel(en) afzonderlijk gelden.

Artikel 11 Aanwijzen mogelijk overcompleet

De werkgever kan werknemers schriftelijk individueel aanwijzen die overcompleet kunnen raken. Dit ter bevordering van de vrijwillige uitstroom en het voorkomen van het overcompleet verklaren van deze werknemers. De werkgever zal er naar streven dat de schriftelijke aanwijzing niet later zal plaatsvinden dan uiterlijk 3 maanden voor de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcompleet). Dat een werknemer overcompleet kan raken is gebaseerd op de kennis en inzichten van dat moment. Voor zover aanwezig kan dit ook een personeelsplanning zijn. Door de werkgever aangewezen werknemers blijven te werkgesteld en zijn verplicht om zich aan te melden bij Mobility voor bemiddeling. Uitgangspunt daarbij is dat de werknemer de daaruit voortvloeiende activiteiten tijdens zijn werktijden kan verrichten.

Artikel 12 Mobiliteitsbudget

- 1 Indien de werkgever het mobiliteitsbudget toepast, wordt dit budget als volgt berekend: 1 maandsalaris per volledig dienstjaar bij de werkgever verhoogd met het gemiddelde Tot.-bedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het budget bedraagt minimaal 3 maandsalarissen en maximaal 16 maandsalarissen.
- 2 Het maximum van 16 maandsalarissen wordt in verband met hun minder gunstige arbeidsmarktpositie voor de onderstaande leeftijdscategorieën verhoogd volgens onderstaande tabel.

<i>leeftijd bij beëindiging</i>	<i>Maximum</i>
41 t.e.m. 44	18
45 t.e.m. 49	20
50	22
51	23
52	24
53	25
54	26
55	27
56	28
57	29
58 en ouder	30

- 3 Het mobiliteitsbudget bedraagt nooit meer dan 80% van wat op grond van een voortgezette dienstbetrekking tot aan de eerst mogelijke datum van VUT/prepensioen of pensioen had kunnen worden ontvangen aan maandsalarissen verhoogd met het gemiddelde Tot.-bedrag over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaand aan de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 4 Het mobiliteitsbudget geldt niet voor de werknemer die overcompleet is verklaard of indien de arbeidsovereenkomst
- wordt beëindigd wegens dringende of gewichtige redenen;
 - van rechtswege eindigt gedurende de looptijd van de reorganisatie;
 - wordt beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn functie ongeschikt is;
 - kan eindigen gedurende de looptijd van de reorganisatie omdat hij het bedrijf kan verlaten wegens VUT, PPB of pensioen. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien de medewerker schriftelijk verzoekt om toekenning van het mobiliteitsbudget, nadat hij is geïnformeerd over de gevolgen van de toekenning van het mobiliteitsbudget. De werknemer wordt zodanig geïnformeerd dat hij een verantwoorde keuze kan maken.

Artikel 13 Premie versneld vertrek

Het mobiliteitsbudget kan worden verhoogd indien de werkgever versneld vertrek voor een bepaalde datum extra wil stimuleren. In dat geval wordt een premie voor versneld vertrek toegekend volgens onderstaande tabel.

<i>Dienstbetrekking beëindigd na ingang mobiliteitsbudget</i>	<i>verhoging in maandsalaris incl. gemiddelde Tot.</i>
< 1 maand	6
1 maand – 2 maanden	5
2 maanden – 3 maanden	4
3 maanden – 4 maanden	3
4 maanden – 5 maanden	2
5 maanden – 6 maanden	1

Artikel 14 Toelage afbouwregeling Tot.

De werknemer op wie dit artikel van toepassing is op grond van het bepaalde in artikel 10 (Instrumenten) komt in aanmerking voor de toelage afbouwregeling Tot. (artikel 77 van de cao voor PostNL) indien de werknemer solliciteert naar een functie waarop de cao die de algemene arbeidsvoorwaarden regelt bij zijn werkgever van toepassing is en hij in deze functie geen of minder Tot. ontvangt.

Artikel 15 Remplaçant

- 1 Dit artikel staat open voor de werknemer waarop de maatregelen in deze overeenkomst niet van toepassing zijn verklaard.
- 2 De werknemer als bedoeld in lid 1 kan zich als remplaçant via zijn manager melden bij Mobility.
- 3 De functie van de remplaçant dient rechtstreeks en aantoonbaar te worden vervuld door een werknemer waarop de maatregelen in deze overeenkomst van toepassing zijn. Nadat in vorige volzin bedoelde werknemer in de functie is aangewezen, krijgt de remplaçant zijn budget als bedoeld in artikel 12 (Mobiliteitsbudget) toegekend. Betaling vindt plaats in de tweede maand na beëindiging van de dienstbetrekking.

HOOFDSTUK 3

Maatregelen gericht op behoud van werk voor de werknemer

Artikel 16 Herplaatsingsinspanning van de werkgever en van de werknemer

- 1 Ter uitvoering van en ondersteuning bij de herplaatsingsinspanningen van werkgever en werknemer is bij de werkgever het organisatieonderdeel Mobility ingericht. Mobility besteedt daarbij ook aandacht aan de mogelijkheden van interne herplaatsing. Verder brengt Mobility vacante functies onder de aandacht van de betreffende werknemer, ondersteunt bij het door middel van om-, her- en bijscholing geschikt maken voor andere functies en/of werkvelden, dan wel het verwerven van een betere arbeidsmarktpositie. Mobility biedt bovendien ondersteuning met onder meer (psychologische) testen, loopbaanadvies, stage, sollicitatietraining, begeleiding bij het maken van een curriculum vitae, job searches en financieel advies.
- 2 Mobility stelt gezamenlijk met de werknemer aangewezen als mogelijk overcomplete of de overcomplete werknemer zo spoedig mogelijk een bemiddelingsplan op. Dit bemiddelingsplan wordt binnen uiterlijk 4 weken na de schriftelijke aanwijzing als bedoeld in artikel 10 (Aanwijzen mogelijk overcomplete) of de mededeling als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcomplete) overeengekomen. In het bemiddelingsplan zijn ondermeer de concrete resultaatgerichte afspraken opgenomen die passend zijn in een traject gericht op concrete herplaatsingsmogelijkheden. Dit bemiddelingsplan wordt aan de hand van de concrete acties en eventuele nadere afspraken bijgehouden.
- 3 De met de ondersteuning en de cursussen verband houdende kosten komen zolang de dienstbetrekking bestaat voor rekening van de werkgever. Met de ondersteuning en de cursussen verband houdende reis- en verblijfkosten worden conform de Concernregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland vergoed.
- 4 Bij het einde van de dienstbetrekking van de werknemer worden in beginsel de kosten verbonden aan het volgen van scholing of cursussen niet geheel of gedeeltelijk teruggevorderd.

Artikel 17 Verplichte vacaturemelding

- 1 De werkgever zal alle vacatures aanmelden bij de door de werkgever ingestelde vacaturesite. Dit geldt niet voor de vacatures die door de werkgever worden gebruikt voor gerichte aanwijzing in het kader van loopbaanbeleid en potentieelvorming.
- 2 Vacatures worden vanuit de externe arbeidsmarkt voorzien als er intern geen geschikte kandidaten beschikbaar zijn of de aanwezigheid van voldoende gekwalificeerd personeel op langere termijn moet worden gewaarborgd.

Artikel 18 Voorrangspositie

- 1 De aangemelde vacatures als bedoeld in artikel 17 (Verplichte vacaturemelding) worden intern open vacant gesteld. De overcomplete werknemer die geschikt is, heeft bij de selectie voorrang op andere kandidaten. Bij het bepalen van de geschiktheid wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de potentiële geschiktheid van de overcomplete werknemer. Hiermee is bedoeld het vermogen om, al dan niet door middel van opleiding en training, binnen een termijn van 12 maanden toe te groeien naar een volledige functievervulling.
- 2 De overcomplete werknemer die bij een sollicitatie wordt afgewezen, ontvangt van de manager bij wie hij solliciteert een schriftelijke mededeling met vermelding van de gronden waarop de afwijzing is gebaseerd.

Artikel 19 Herplaatsing in een functie op lager schaalniveau

- 1 Indien de werkgever schriftelijk heeft verklaard dat voor de werknemer als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcomplete) geen herplaatsing op het oorspronkelijk schaalniveau gerealiseerd kan worden, is plaatsing in een functie vallend onder de cao tot maximaal 2 schaalniveaus beneden het oorspronkelijk schaalniveau mogelijk. De werkgever en de werknemer zullen zich tot het uiterste inspannen om weer een functie op het oorspronkelijk schaalniveau te verwerven.
- 2 De werknemer die herplaatst is in een functie op 1 schaalniveau lager dan zijn oorspronkelijke salarisschaal behoudt zijn salarisschaal en maakt niet meer de eventueel nog resterende stappen in de schaal die uitkomen boven het maximum van de salarisschaal behorend bij de functie. Voor de na herplaatsing van toepassing zijnde toelagen en toeslagen in de cao die gerelateerd zijn aan het voor de werknemer geldende salaris per uur wordt als het voor de werknemer geldende salaris per uur beschouwd het salaris dat hoort bij de functie waarin de werknemer herplaatst is.
- 3 De werknemer die herplaatst is in een functie op 2 schaalniveaus lager dan zijn oorspronkelijke salarisschaal wordt ingedeeld in de salarisschaal op 1 schaalniveau lager. De werknemer wordt ingedeeld in de lagere salarisschaal op het gelijke of naast hogere salarisbedrag in die schaal. Indien het salaris van de werknemer hoger is dan het schaalmaximum in de lagere salarisschaal wordt het meerdere toegekend als inpassingstoelage. De inpassingstoelage telt mee voor de opbouw van de vakantie-uitkering, het bepalen van de berekeningsbasis voor doorbetaling bij ziekte, de hoogte van de prepensioenbasisuitkering, de uitkering vrijwillig vervroegd uittreden, de salaristoelage VPL en de berekeningsbasis voor het pensioen onder de voorwaarden zoals omschreven in de cao. Over de inpassingstoelage wordt ook de algemene salarisaanpassing toegekend. Ten aanzien van de toelagen en toeslagen in de cao geldt het bepaalde in lid 2 op gelijke wijze. De inpassingstoelage wordt afgebouwd in 4 gelijke jaarlijkse stappen ingaande op de dag van inschaling 80% en vervolgens 60%, 40% en 20%.
- 4 Indien de werknemer als bedoeld in lid 2 een persoonlijke toelage ontvangt als bedoeld in artikel 65 (Invloed wijze van functievervulling voor werknemers ingedeeld in schalen 1 tot en met 9) van de cao wordt de persoonlijke toelage voortgezet met inachtneming van het bepaalde daarover in de cao.

Indien de werknemer als bedoeld in lid 3 een persoonlijke toelage ontvangt als bedoeld in artikel 65 (Invloed wijze van functievervulling voor werknemers ingedeeld in schalen I tot en met 9) van de cao wordt de persoonlijke toelage berekend over het maximum van de salarisschaal waarin de werknemer is ingedeeld. Het verschil met de oorspronkelijk persoonlijke toelage wordt opgeteld bij de inpassingstoelage.

Hetgeen hier is geregeld ten aanzien van de persoonlijke toelage geldt op gelijke wijze voor de werknemer met een relatieve salarispositie boven de 100%.

- 5 Het bepaalde in lid 2 en 3 geldt niet voor de werknemer die op of voor de ingangsdatum van deze overeenkomst is herplaatst in een functie op een lager schaalniveau met behoud van zijn oorspronkelijke salarisschaal op grond van eerder schriftelijk vastgelegde garanties. Indien de hier bedoelde werknemer opnieuw als gevolg van een hem betreffende reorganisatie moet solliciteren naar een andere functie met een ten minste overeenkomstig lager schaalniveau blijft het bepaalde in lid 2 en 3 buiten toepassing.

Artikel 20 Aanvullende afbouwregeling Tot.

- 1 De toelage afbouwregeling Tot. in de cao komt, in afwijking van het op dit punt in de cao geregelde, ook aan de orde indien de werknemer met het geheel of gedeeltelijk wegvallen van de Tot. blijvend minder inkomsten heeft, mits deze vermindering van inkomsten ten minste 2% van het maandinkomen exclusief Tot. bedraagt.
- 2 De werknemer 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 als bedoeld in de toelage afbouwregeling Tot. in de cao wordt verlengd volgens onderstaande tabel

<i>% Tot.-verlies van het maandinkomen (excl. Tot.)</i>	<i>% van de garantieperiode waarmee de garantieperiode wordt verlengd</i>
meer dan 12 t.e.m. 18	25
meer dan 18 t.e.m. 24	50
meer dan 24	100

- 4 De werknemer die in aanmerking komt voor deze aanvullende afbouwregeling Tot. wordt daarover schriftelijk door de werkgever geïnformeerd.

Artikel 21 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk

- 1 De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 en die in het kader van de reorganisatie langer moet gaan reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, ontvangt een tijdelijke tegemoetkoming.
- 2 De toename van de reistijd wordt berekend door de nieuwe reistijd van de woning naar de nieuwe plaats van tewerkstelling te verminderen met de oorspronkelijke reistijd van de woning naar de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling. Hierbij wordt uitgegaan van de wijze van reizen volgens de ANWB-routeplanner kortste route.
De oorspronkelijke reistijd wordt voor de werknemer voor een dag waarop

- 4 uur of meer wordt gewerkt, gesteld op ten minste 60 minuten;
 - minder dan 4 uur wordt gewerkt, gesteld op ten minste 45 minuten.
- 3 De tegemoetkoming wordt toegekend tegen het voor de werknemer geldende salaris per uur en wordt eenmalig tijdsevenredig vastgesteld. De tegemoetkoming wordt gedurende een periode van maximaal 12 maanden uitbetaald en bedraagt in de eerste 6 maanden 100% en daarna 50%. Bij wijziging van de omstandigheden waaronder de tegemoetkoming is toegekend, kan de werkgever de tegemoetkoming beëindigen.
- 4 De werkgever kan op verzoek van de werknemer en indien het bedrijfsbelang dit toelaat de tegemoetkoming geheel of gedeeltelijk in tijd toekennen.
- 5 De tegemoetkoming wordt niet uitbetaald indien niet naar de plaats van tewerkstelling is gereisd.

Artikel 22 Verhuizen

Indien de in dit hoofdstuk bedoelde werknemer in het kader van het intern behouden van werk naar het redelijk oordeel van de werkgever moet verhuizen ontvangt de betreffende werknemer, in aanvulling op de vergoedingsregeling verhuiskosten in de cao, wegens het onvrijwillig karakter van de verhuizing een tegemoetkoming van € 7.000,-. Indien de werknemer in het kader van het extern behouden van werk naar het redelijk oordeel van de werkgever moet verhuizen ontvangt de betreffende werknemer een tegemoetkoming van € 7.000,- .

Artikel 23 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Het bevoegde MZ-orgaan zal over het hanteren van dit artikel om advies worden gevraagd overeenkomstig artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden voordat de 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:

- a 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 open vacantstelling niet bezet worden, maar uiteindelijk wel kunnen worden gebruikt voor herplaatsing van werknemers die overcompleet kunnen raken.
- b De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal de aangegeven einddatum van de reorganisaties niet overschrijden.
- c De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zonder maximum 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.
- d De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd, met inachtneming van het bepaalde in de cao.

HOOFDSTUK 4

Maatregelen einde dienstbetrekking

Artikel 24 Algemeen

De werknemer op wie dit hoofdstuk van toepassing is, komt niet in aanmerking voor de maatregelen genoemd in hoofdstuk 2 (Vrijwillige maatregelen).

Artikel 25 Einde van de dienstbetrekking

- 1 Beëindiging van de dienstbetrekking van de overcomplete werknemer zal pas plaatsvinden nadat met toepassing van deze overeenkomst interne herplaatsing niet mogelijk is gebleken.
- 2 De werkgever die geconstateerd heeft dat de overcomplete werknemer niet intern herplaatst kan worden, verstrekt aan de overcomplete werknemer een schriftelijke bevestiging daarvan. De overcomplete werknemer komt alsdan in aanmerking voor de in dit hoofdstuk genoemde maatregelen.
- 3 De dienstbetrekking van de overcomplete werknemer eindigt uiterlijk 12 maanden nadat de schriftelijke mededeling, als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcomplete), is gedaan. Dit met inachtneming van de wettelijke bepalingen en de van toepassing zijnde bepalingen in de cao.
- 4 De werkgever zal, onder de voorwaarde dat de werknemer daaraan zijn medewerking verleent, zodanige maatregelen nemen om de dienstbetrekking te beëindigen, opdat voorkomen wordt dat het UWV WERKbedrijf een zogenaamde "fictieve opzegtermijn" hanteert.
- 5 Indien de werkgever onvoldoende invulling geeft aan het gestelde in lid 4, waardoor de werknemer wordt geconfronteerd met het hanteren van de "fictieve opzegtermijn" door UWV WERKbedrijf, zal de werkgever dit nadeel compenseren.

Artikel 26 Herplaatsing werknemer geboren voor 1952

- 1 De werkgever zal, in verband met de minder gunstige arbeidsmarktpositie, de werknemer geboren voor 1952 die overcompleteet 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 vakantie-uitkering.

- 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.

Artikel 27 Opzegtermijn

De werkgever zal, behoudens zwaarwegende bedrijfsbelangen, de overcomplete werknemer niet houden aan de opzegtermijn als bedoeld in de cao.

Artikel 28 Eenmalige uitkering 55 jaar of ouder

De werkgever verstrekt, in verband met de minder gunstige arbeidsmarktpositie een eenmalige uitkering aan de overcomplete werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt en die niet valt onder artikel 26 (Herplaatsing werknemer geboren voor 1952). De wijze waarop deze eenmalige uitkering wordt berekend, is opgenomen in bijlage I.

Artikel 29 Uitkering einde dienstbetrekking

- 1 De werkgever verstrekt aan de overcomplete werknemer die niet in aanmerking komt voor de 55+-regeling bij het einde van de dienstbetrekking een eenmalige uitkering. Deze eenmalige uitkering wordt als volgt berekend: het aantal gewogen dienstjaren x het maandsalaris op het moment van de beëindiging van de dienstbetrekking x 0,8. Bij het maandsalaris in de vorige zin wordt opgeteld het gemiddelde Tot.-bedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcompleteet).
- 2 Het gewogen aantal dienstjaren worden als volgt berekend:
 - Elk dienstjaar tot en met het 39^e levensjaar wordt vermenigvuldigd met de factor 1
 - Elk dienstjaar vanaf het 40^e tot en met het 49^e levensjaar wordt vermenigvuldigd met de factor 1,5
 - Elk dienstjaar vanaf het 50^e levensjaar wordt vermenigvuldigd met de factor 2
- 3 Op de eenmalige uitkering wordt in mindering gebracht het aantal maandsalarissen vermenigvuldigd met een factor volgens onderstaande staffel dat aan de werknemer is uitbetaald vanaf het moment dat de werknemer overcompleteet is verklaard tot aan het moment van de beëindiging van de dienstbetrekking. Bij het maandsalaris in de eerste zin wordt opgeteld voor de betreffende maanden het gemiddelde Tot.-bedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcompleteet).

<i>Maanden na overcompleetverklaring</i>	<i>Factor</i>
t.e.m. 3	0,65
4 t.e.m. 7	0,85
vanaf 8	1

HOOFDSTUK 5

Slotbepalingen

Artikel 30 Nader overleg met vakorganisaties en inschakelen bevoegde MZ-orgaan bij uitvoering

- 1 Indien in het kader van lid 3 van het artikel Reorganisatie in hoofdstuk 6 van de cao naar het gezamenlijk oordeel van partijen de gerechtvaardigde indruk bestaat dat toepassing van deze overeenkomst, gezien de in de considerans geformuleerde uitgangspunten, tot onaanvaardbare uitkomsten leidt, zal nader overleg tussen partijen plaatsvinden.
- 2 De werkgever kan in het overleg met het bevoegde MZ-orgaan afspraken maken over de wijze waarop het bevoegde MZ-orgaan betrokken blijft bij de uitvoering van de reorganisatie.
- 3 In specifieke bedrijfseigen situaties kunnen in aanvulling op deze overeenkomst door de werkgever met het bevoegde MZ-orgaan afspraken worden gemaakt. Dit is slechts mogelijk indien het gevallen betreft die niet inhoudelijk in deze overeenkomst zijn geregeld en na goedkeuring door de (algemeen) directeur van de werkgever. Aanvullingen op het gebied van financiële arbeidsvoorwaarden zullen vooraf met de vakorganisaties worden besproken.

Artikel 31 Hardheidsclausule

- 1 Indien een strikte toepassing van de in deze overeenkomst opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de betreffende werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, zal de werkgever van deze maatregelen in positieve zin afwijken.
- 2 Een beslissing over de toepassing van lid 1 is uitsluitend voorbehouden aan de (algemeen) directeur van de werkgever.

Artikel 32 Loonbelasting, premie volksverzekeringen en andere sociale verzekeringspremies

De eventueel over de tegemoetkomingen, vergoedingen, aanvullingen en/of eenmalige uitkeringen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 33 Klachtrecht

Voor de behandeling van individuele klachten van de werknemer over een in het kader van deze overeenkomst door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering, is de Concernregeling klachtrechtprocedure van toepassing.

Artikel 34 Beperking toepassing maatregelen

De maatregelen genoemd in de hoofdstukken 2 (Vrijwillige maatregelen), 3 (Maatregelen gericht op behoud van werk voor de werknemer) en 4 (Overige maatregelen) zijn niet van toepassing op de werknemer:

- a die, uiterlijk op de datum waarop de organisatie feitelijk wordt aangepast, voldoet aan de voorwaarden voor deelneming voor vrijwillig vervroegd uittreden of prepensioen, en ook daadwerkelijk deelneemt;
- b voor wie de werkgever, om andere ontslaggronden dan de reorganisatie, reeds actie heeft ondernomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
- c met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten.

Artikel 35 Voorbehoud

- 1 Indien door de rechter wordt geoordeeld dat een artikel uit deze overeenkomst in strijd is met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid vervalt het betreffende artikel. Partijen treden in dat geval in overleg over de alsdan ontstane situatie.
- 2 Indien de werknemer in het kader van deze overeenkomst aanspraak heeft op een tegemoetkoming, vergoeding, aanvulling en/of eenmalige uitkering die al dan niet in combinatie meer is dan op grond van toekomstige wet of regelgeving zou zijn toegestaan dan wel vanaf een bepaald bedrag extra belast wordt, vervalt de aanspraak op het meerdere en zullen partijen in overleg treden over de alsdan ontstane situatie.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend
18 juli 2013 te 's-Gravenhage

Voor PostNL N.V.,
CEO,

mevr. H.P.W.M.A. Verhagen

Namens de vakorganisaties,

Abvakabo FNV te Zoetermeer,

mevr. S.Y. Eijgermans

BVPP te Tilburg,

P.F. Jekkers

CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage,

mevr. A. Polat

VPP te 's-Gravenhage,

J.S. Hut

BIJLAGE I

**Financiële regeling overcomplete
55 jaar of ouder****Artikel I Berekeningswijze**

- 1 De eenmalige uitkering wordt berekend door voor elke maand vanaf de datum van beëindiging van de dienstbetrekking tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt te bepalen in welke mate de aanspraak op wettelijke uitkeringen lager is dan 85% van het laatstverdiende maandinkomen.
- 2 Indien de werknemer voor 15 maart 2010 seniorenverlof heeft opgenomen als bedoeld in artikel 102 (Seniorenverlof verlies 40 dienstjaren-VUT) van de cao voor PostNL wordt de uitkering over de verlofuren op 90% gesteld bij de berekening van het laatstverdiende maandinkomen.
- 3 Voor de berekening van 85% van het laatstverdiende maandinkomen wordt het maandinkomen:
 - a verhoogd met de inpassingstoelage in de laatste maand voor beëindiging van de dienstbetrekking;
 - b verlaagd met het bedrag van de Toelage voor het werken op ongebruikelijk tijdstippen (Tot.) en/of de toelage afbouwregeling Tot. en/of meeruren die de werknemer in de laatste maand voor beëindiging van de dienstbetrekking ontving;
 - c verhoogd met het gemiddelde bedrag dat aan Tot. en/of toelage afbouwregeling Tot. en/of meeruren werd ontvangen in de laatste 12 maanden voor beëindiging van de dienstbetrekking;
 - d verhoogd met de emolumenten van artikel 11 lid 1 sub b, c en d van de Overgangsregeling 1989;
 - e verhoogd met de van toepassing zijnde vakantie-uitkering;
 - f verlaagd met 50% van de voor betreffende werknemer geldende pensioenbijdrage. Het deel van de pensioenbijdrage dat betrekking heeft op de verzekering van de ANW-aanvulling, als bedoeld in de cao, wordt niet op het maandinkomen in mindering gebracht.
- 4 Onder wettelijke uitkeringen worden verstaan alle loongerelateerde uitkeringen, dan wel sociale voorzieningen inclusief vakantie-uitkering waarop de overcomplete werknemer na beëindiging van de dienstbetrekking aanspraak heeft. Voor de berekening is de tekst van de betreffende wetten bepalend zoals deze gelden in de maand na beëindiging van de dienstbetrekking. Voor de berekening wordt er van uitgegaan dat de overcomplete werknemer in Nederland woont. Indien aanspraak bestaat op een uitkering op het niveau van het sociaal minimum, wordt voor de berekening van de eenmalige uitkering uitgegaan van 70, 90 of 100% van het wettelijk bruto minimumloon, inclusief vakantie-uitkering, afhankelijk van de gezinssamenstelling in de laatste maand voor beëindiging van de dienstbetrekking.
- 5 De verlaging vermeld in lid 3 onder f blijft achterwege voor de periode dat de overcomplete werknemer aanspraak heeft op een bijdrage van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP).
- 6 De eenmalige uitkering is gelijk aan de som van de contante waarde van de op basis van de leden 1 tot en met 5 vastgestelde bedragen per maand. De contante waarde wordt berekend met een rekenrente van 4%.
- 7 De berekende eenmalige uitkering wordt in de tweede maand na beëindiging van de dienstbetrekking uitbetaald aan de overcomplete werknemer of aan een door de overcomplete werknemer aan te wijzen derde.

Artikel 2 Pensioen

- 1 De overcomplete werknemer, die een eenmalige uitkering krijgt op basis van deze regeling en in de laatste maand voor beëindiging van de dienstbetrekking deelnemer is als bedoeld in het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL, blijft deelnemer voor het ouderdoms-, partner- en wezenpensioen.
- 2 De periode vanaf het moment van de beëindiging van de dienstbetrekking tot de pensioendatum, zoals bedoeld in het van toepassing zijnde Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL inclusief de overgangsbepalingen, telt voor 50% mee voor de pensioenopbouw.
- 3 In afwijking van het bepaalde in lid 2 vindt er geen pensioenopbouw plaats op grond van deze regeling gedurende de periode waarin de overcomplete werknemer aanspraak heeft op een bijdrage van het FVP.

Indien de pensioenuitkeringen uit hoofde van deze bijdrage van het FVP lager zijn dan de pensioenuitkeringen waarop aanspraak zou zijn ontstaan indien de deelneming gedurende de FVP periode voor 100% zou zijn voortgezet, worden de pensioenuitkeringen uit hoofde van de bijdrage van het FVP alsnog aangevuld tot laatstbedoeld niveau.

Artikel 3 FVP

Het bepaalde in artikel 1 (Berekeningswijze) lid 4 en artikel 2 (Pensioen) lid 3 van deze bijlage vervalt op het moment dat de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP) geen aanspraak op een bijdrage van het FVP toekent.

Artikel 4 Ziekte

- 1 De overcomplete werknemer, die geheel arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Inkomensvoorziening volledig arbeidongeschikten (IVA), komt niet in aanmerking voor de eenmalige uitkering.
- 2 De overcomplete werknemer, die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO of de Wet gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), komt bij beëindiging van de dienstbetrekking in aanmerking voor de eenmalige uitkering. Voor de berekening wordt hij beschouwd als deeltijdwerker voor de mate van arbeidsgeschiktheid.
- 3 Indien de overcomplete werknemer gedurende de opzegtermijn ziek wordt, zal de uitvoering van de regeling worden uitgesteld totdat de overcomplete werknemer hersteld is verklaard of nadat zijn mate van arbeidsgeschiktheid op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is bepaald, dit met inachtneming van het gestelde in de vorige leden. De eenmalige uitkering wordt, in afwijking van het gestelde in artikel 2 van deze bijlage, berekend vanaf het moment dat de overcomplete werknemer hersteld is verklaard dan wel zijn mate van arbeidsongeschiktheid is bepaald.

Artikel 5 Deeltijdwerkers

Bij deeltijdwerkers wordt het maandinkomen en de vakantie-uitkering herleid tot het maandinkomen en de vakantie-uitkering van een werknemer met een volledige dienstbetrekking. Vervolgens wordt de eenmalige uitkering bij een volledige dienstbetrekking berekend. Uitbetaling van de eenmalige uitkering vindt plaats naar rato van de omvang van de dienstbetrekking van de deeltijdwerker.

Artikel 6 Wetswijziging

Een wetswijziging betreffende het vervallen van een wet, de hoogte van uitkeringen of de voorwaarden waaronder een uitkering wordt vastgesteld zal geen gevolgen hebben voor verstrekte eenmalige uitkeringen.