

Sociaal Plan Postkantoren BV

Ingangsdatum 18 december 2008

Sociaal Plan Postkantoren BV

Ingangsdatum 18 december 2008

Postkantoren BV
Human Resources / Arbeidszaken

Zet- en drukfouten voorbehouden

Inhoudsopgave

Considerans	6
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	7
Artikel 1 Definities	7
Artikel 2 Looptijd	7
Artikel 3 Werkingssfeer	7
Hoofdstuk 2 Postkantoren Mobiliteitscentrum	8
Artikel 4 Ondersteuning Postkantoren Mobiliteitscentrum.....	8
Artikel 5 Ondersteuning Postkantoren Mobiliteitscentrum aan de niet overcomplete Werknemer.....	8
Artikel 6 Ondersteuning Postkantoren Mobiliteitscentrum aan de overcomplete Werknemer ...	8
Hoofdstuk 3 Vrijwillige mobiliteitsbevorderende maatregelen	9
Artikel 7 Basistraining van werk naar werk	9
Artikel 8 Zelfstudie via e-learningplatform	10
Artikel 9 Modulair aanbod trainingen	11
Artikel 10 Onbetaald verlof	12
Artikel 11 Solliciteren	12
Artikel 12 Geholpen vrijwillige mobiliteit.....	12
Hoofdstuk 4 Uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek	13
Artikel 13 Algemeen	13
Artikel 14 Hoogte uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek	13
Artikel 15 Uitsluiting	14
Hoofdstuk 5 Overcomplete	15
Artikel 16 Vaststelling overcomplete	15
Artikel 17 Vooraankondig overcomplete.....	15
Artikel 18 Mededeling overcomplete.....	15
Artikel 19 Zoektermijn naar ander werk	16
Artikel 20 Overcomplete en arbeidsvoorwaarden	16
Artikel 21 Overcomplete Werknemer geboren voor 1950	16
Artikel 22 Overcomplete Werknemer van wie het seniorenverlof eindigt in de periode 2009 tot en met 2012.....	17
Artikel 23 Overcomplete Werknemer geboren in 1950 en 1951	17
Artikel 24 Overcomplete en maandsalaris bij tijdelijke tewerkstelling	18

Hoofdstuk 6 Maatregelen gericht op het vinden van werk.....	19
Artikel 25 Herplaatsingsinspanning van de Werkgever en van de Werknemer.....	19
Artikel 26 Mobiliteitsprotocol.....	19
Artikel 27 Vacatures	20
Artikel 28 Detachering en stage	20
Hoofdstuk 7 Maatregelen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de overcomplete Werknemer.....	21
Artikel 29 Einde van de arbeidsovereenkomst	21
Artikel 30 Einde van de arbeidsovereenkomst en arbeidsongeschikt.....	21
Artikel 31 Opzegtermijn	21
Artikel 32 Definities	21
Artikel 33 Eenmalige uitkering 55 jaar of ouder	22
Artikel 34 Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst.....	22
Artikel 35 Aanvulling bij werkloosheid	22
Artikel 36 Kortten op aanvulling werkloosheid en uitkering bij einde arbeidsovereenkomst....	23
Hoofdstuk 8 Aanvullende (financiële) maatregelen voor Werknemers betrokken bij het Sociaal Plan	25
Artikel 37 Financieel advies.....	25
Artikel 38 Verhuizing.....	25
Artikel 39 Kwijtschelding terugbetalingsverplichting opleidingscontract.....	25
Artikel 40 Vervangingsdiensten	25
Artikel 41 Tijdelijke interne tewerkstelling	25
Artikel 42 Concurrentiebeding	26
Hoofdstuk 9 Slotbepalingen.....	27
Artikel 43 Aanpassing	27
Artikel 44 Geschillenregeling.....	27
Artikel 45 Overleg met vakorganisaties	27
Artikel 46 Nader overleg met vakorganisaties en inschakelen OR bij uitvoering	27
Artikel 47 Hardheidsclausule	27
Artikel 48 Fiscale afwikkeling	28
Artikel 49 Financiële tegemoetkomingen.....	28
Artikel 50 Paritair samengestelde bezwarencommissie	28
Artikel 51 Beperking toepassing maatregelen.....	28
Artikel 52 Zieke Werknemer en overcomplete	29
Artikel 53 Uitsluiting	29
Artikel 54 Voorbehoud.....	29
Bijlage 1 Financiële regeling overcomplete 55 jaar of ouder	31
Artikel 1 Berekeningswijze.....	31
Artikel 2 Pensioen.....	32

Artikel 3 FVP	32
Artikel 4 Ziekte	32
Artikel 5 Deeltijdwerkers	32
Artikel 6 Wetswijziging	32

Considerans

Ondergetekenden

1. Postkantoren BV te Utrecht

en
2. ABVAKABO FNV te Zoetermeer, BVPP te Tilburg en CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage, verder te noemen de vakorganisaties;

In aanmerking nemende dat

- als gevolg van het besluit van de aandeelhouders TNT Post BV & ING/Postbank, zoals aangekondigd op 5 maart 2008, om de joint-venture Postkantoren BV te beëindigen, Postkantoren BV uiterlijk medio 2012 zal zijn opgeheven;
- tussen partijen afspraken zijn gemaakt om de gevolgen van dit besluit op te vangen. Deze afspraken zijn vastgelegd in dit Sociaal Plan;
- door de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan de Sociale begeleidingsregeling met als looptijd 1 mei 2007 tot en met 31 december 2008 en de Overeenkomst Vrijwillige Mobiliteit per 18 december 2008 vervallen;
- het Sociaal Plan als uitgangspunt heeft de werknemers zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden en gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen;
- het Sociaal Plan bedoeld is om in de periode tot de liquidatie van Postkantoren BV voor alle medewerkers waarvan het werk komt te vervallen maatregelen te treffen;
- indien bepalingen in dit Sociaal Plan conflicteren met bepalingen in de CAO Postkantoren BV, prevaleren de bepalingen in dit Sociaal Plan;

Partijen zijn als volgt overeengekomen:

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

CAO	de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst voor Postkantoren BV;
Werknemer	de Werknemer zoals bedoeld in de CAO Postkantoren BV en aan wie schriftelijk is medegedeeld dat het Sociaal Plan Postkantoren BV op hem van toepassing is;
Overcomplete Werknemer	de Werknemer die als overcomplete is aangemerkt zoals bedoeld in artikel 18 van het Sociaal Plan;
Werkgever	Postkantoren BV;
Maandsalaris	het maandsalaris zoals bedoeld in de CAO, dit betekent het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal;
Maandinkomen	het maandinkomen zoals bedoeld in de CAO, dit betekent het maandsalaris verhoogd met de toelagen, vermeld in deze CAO en het gedeelte in schaal 10, 11, 12 en 13 boven het eindsalaris. Toeslagen maken hier geen deel van uit;
Functie	de functie zoals bedoeld in de CAO;
OR	het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden;
Bedrijfsvestiging	een afdeling of een cluster van Postkantoren BV;
Postkantoren Mobiliteitscentrum	het bedrijfsonderdeel dat de werknemer begeleidt en ondersteunt bij het zoeken naar ander werk.

Artikel 2 Looptijd

- 1 Het Sociaal Plan treedt in werking per 18 december 2008 en eindigt van rechtswege op de datum dat Postkantoren BV is geliquideerd, doch uiterlijk 31 mei 2012.
- 2 Alle rechten en plichten voortvloeiend uit het Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken.
- 3 Te zijner tijd zal worden bepaald op welke wijze de uitvoering van het Sociaal Plan na het einde van de looptijd van het Sociaal Plan zal worden belegd. Hierover vindt overleg plaats met de vakorganisaties.

Artikel 3 Werkingsfeer

- 1 Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle Werknemers, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, en aan wie schriftelijk is medegedeeld dat het Sociaal Plan op hen van toepassing is.
- 2 Op Werknemers van Postkantoren BV, die onder overgang van onderneming vallen (artikel 7: 662 EV BW) en dus hun werk kunnen volgen, is het Sociaal Plan niet van toepassing.
- 3 Door de inwerkingtreding van het Sociaal Plan per 18 december 2008 is de Sociale begeleidingsregeling met als looptijd 1 mei 2007 tot en met 31 december 2008 met ingang van 18 december 2008 vervallen. Werknemers op wie deze Sociale begeleidingsregeling van toepassing is verklaard, vallen met ingang van 18 december 2008 onder de werkingsfeer van het Sociaal Plan.

Hoofdstuk 2 Postkantoren Mobiliteitscentrum

Artikel 4 Ondersteuning Postkantoren Mobiliteitscentrum

Ten behoeve van de uitvoering van het Sociaal Plan en de begeleiding van Werknemers van werk naar werk heeft Postkantoren BV een Mobiliteitscentrum ingericht. Het Postkantoren Mobiliteitscentrum wordt aangestuurd door manager Human Resources. Het Postkantoren Mobiliteitscentrum zal de werknemer professioneel begeleiden en ondersteunen bij het zoeken naar ander werk.

Artikel 5 Ondersteuning Postkantoren Mobiliteitscentrum aan de niet overcomplete Werknemer

De Werknemer kan gedurende de periode dat hij nog niet als overcomplete is aangemerkt gebruik maken van een mobiliteitscoach van het Postkantoren Mobiliteitscentrum.

Artikel 6 Ondersteuning Postkantoren Mobiliteitscentrum aan de overcomplete Werknemer

De overcomplete Werknemer maakt verplicht gebruik van het Postkantoren Mobiliteitscentrum, conform het mobiliteitsprotocol zoals in artikel 26 beschreven.

Hoofdstuk 3 Vrijwillige mobiliteitsbevorderende maatregelen

Artikel 7 Basistraining van werk naar werk

- 1 De Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de basistraining van werk naar werk te volgen.
- 2 De basistraining wordt gegeven onder werktijd.
- 3 De basistraining wordt gespreid gegeven over de jaren 2008 tot en met 2010 en heeft de volgende inhoud:

Basistraining van werk naar werk		
Waar gaat het over?	Aantal dagen	Voor wie bestemd?
Wat kan ik, waar ben ik goed in? Je maakt een portfolio, leert een cv en sollicitatiebrief schrijven. Je leert de arbeidsmarkt kennen en doet een beroepskeuzetest. Je leert jezelf presenteren in een sollicitatiegesprek.	3	Iedereen die ondersteuning wil naar ander werk.

Naast de basistraining worden diverse groepen Werknemers in de gelegenheid gesteld om een MBO 3 en/of MBO 4 diploma te behalen. Werknemers uit diverse doelgroepen kunnen verzoeken om voor onderstaande trainingen in aanmerking te komen mits wordt voldaan aan de voorwaarde zoals opgenomen onder "voor wie bestemd".

MBO 3		
Waar gaat het over?	Aantal dagen	Voor wie bestemd?
Je "verzilvert" je competenties met een MBO-3 diploma. Dit gebeurt a.d.h.v. een portfolio: dus géén examen! Je scherpt je kennis en vaardigheden aan.	3	Iedere medewerker Verkoop die zijn/haar CV wil aanvullen met een regulier diploma.

MBO 3, maar je hebt al MBO 2		
Waar gaat het over?	Aantal dagen	Voor wie bestemd?
Je "verzilvert" je competenties met een MBO-3 diploma. Dit gebeurt a.d.h.v. een portfolio: dus géén examen! Je scherpt je kennis en vaardigheden aan.	1	Iedere medewerker Verkoop die zijn/haar CV wil aanvullen met een regulier diploma.

MBO 4		
Waar gaat het over?	Aantal dagen	Voor wie bestemd?
Je wilt je vaardigheden uitbreiden tot het MBO-4 (filiaalmanagers) niveau. Je scherpt je kennis en vaardigheden aan.	9	Iedere filiaalmanager en senior medewerker Verkoop.

Artikel 8 Zelfstudie via e-learningplatform

De Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om op vrijwillige basis en in eigen tijd gebruik te maken van zelfstudietrainingen via een e-learningplatform. Het aanbod bestaat uit 3 verschillende onderdelen (menu's), te weten:

Menu 1: Sollicitatievaardigheden	
Waar gaat het over?	Voor wie bestemd?
<p>Op de e-learning site vind je via de startpagina een aantal brochures. Je kunt ze lezen, printen en kopiëren. De onderwerpen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeidscontract en Arbeidsvoorwaarden - Netwerken - Het Curriculum Vitae - Het sollicitatiegesprek - De sollicitatiebrief - De open sollicitatiebrief - Het sollicitatieformulier - Follow-up geven aan de sollicitatie - Nieuwe baan/werkkring - Telefonisch informatie winnen 	Iedereen die ondersteuning wil naar ander werk.

Menu 2: Computervaardigheden	
Waar gaat het over?	Voor wie bestemd?
<p>Zelfstudiemodules m.b.t. de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acces (op drie niveau's) - Excel (op drie niveau's) - Outlook (2 niveau's) - Word (3 niveau's) 	Iedereen die zijn computervaardigheden wil bijspijkeren.

Menu 3: Persoonlijke ontwikkeling	
Waar gaat het over?	Voor wie bestemd?
<p>Zelfstudiemodules m.b.t. de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bemiddelen in conflicten - Burn-out herkennen en voorkomen - Doelgericht vergaderen - Een effectief team leiden - Effectief communiceren - Effectief presenteren - Effectief verkopen - Effectieve feedback - Medewerkers motiveren - Persoonlijke doelen bereiken - Problemen oplossen met een team - Projectmanagement - Taken delegeren - Telefonisch verkopen 	Iedereen die zijn persoonlijke en/of managementvaardigheden verder wil aanscherpen.

Artikel 9 Modulair aanbod trainingen

Via het Postkantoren Mobiliteitscentrum kunnen Werknemers verzoeken om in aanmerking te komen voor één van de volgende verdiepingmodules:

Module	Omschrijving
Arbeidsmarktscan	De persoonlijke arbeidsmarktscan geeft o.a. een analyse of er vraag is naar het werk dat een Werknemer wil gaan doen en of hij wellicht een opleiding nodig heeft om die functie te vervullen.
Startersadvies	Onder begeleiding van een coach wordt een eigen idee uitgewerkt tot een ondernemingsplan.
Opleidingsadvies	Welke opleiding wil/moet ik gaan volgen. Advies via de mobiliteitscoach.
Sollicitatietraining	Niet alleen bijspijkeren van sollicitatievaardigheden maar ook vaardiger worden in solliciteren.
Netwerktraining	Een training om je vaardigheden hierin te ontwikkelen.
Zelfbewust presenteren	Uitstraling, overtuiging en duidelijkheid zijn van doorslaggevend belang bij een succesvol sollicitatiegesprek, daar is deze training voor.
Werk- en denkniveau test	Via testresultaten kan een inschatting worden gemaakt op welke niveau men (al dan niet) succesvol kan gaan solliciteren.
Veranderingsmonitor	Deze test geeft zicht op het vermogen van een Werknemer om te veranderen. Met de uitkomst kan een basis worden gelegd voor een plan van aanpak.
Loopbaanscan	De test brengt persoonlijkheidskenmerken, basisbehoeften, carrièreankers, leerstijlen en werkstijlen globaal in kaart.
Beroepsoriëntatie	Test geeft zicht in de werkvoorkeuren van de Werknemer, op basis waarvan gepaste vacatures kunnen worden gezocht.
Leidinggevende capaciteiten	Via een test worden leidinggevende capaciteiten in beeld gebracht.
Assessment op competenties	Werknemer kan via een test zien of hij beschikt over de gevraagde competenties en of hij een bepaalde competentie aan kan leren.

Artikel 10 Onbetaald verlof

De Werknemer die niet overcompleteet is, mag eenmalig gebruik maken van de mogelijkheid tot 2 maanden onbetaald verlof. Tijdens de periode van onbetaald verlof:

- ontvangt de Werknemer geen loon;
- draagt de Werkgever geen loonbelasting en sociale premies af;
- vindt er geen pensioenopbouw plaats;
- zijn alle (financiële) risico's die voortvloeien uit het onbetaald verlof voor rekening van de Werknemer.

De Werknemer kan verzoeken om de pensioenregeling en de ANW verzekering voort te zetten. De werkgevers- en de werknemersbijdrage zijn in dat geval voor rekening van de Werknemer.

Artikel 11 Solliciteren

Aan de Werknemer die wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek kan door de Werkgever buitengewoon verlof met behoud van salaris worden toegekend indien een roosterwijziging niet mogelijk blijkt. Het uitgangspunt is daarbij redelijkheid en billijkheid van zowel de Werknemer als Werkgever.

Artikel 12 Geholpen vrijwillige mobiliteit

Indien zich mogelijkheden voordoen tot geholpen vrijwillige mobiliteit zal Postkantoren BV nader in overleg treden met de vakorganisaties over de voorwaarden en condities die dan gelden. Onder geholpen vrijwillige mobiliteit verstaan partijen een situatie waarbij van Postkantoren BV een financiële investering wordt gevraagd om te bereiken dat Werknemers van Postkantoren BV in aanmerking komen voor externe vacatures. Ten behoeve van Werknemers die daarvan gebruik willen maken kan in dat geval een Overeenkomst geholpen vrijwillige mobiliteit worden overeengekomen.

Hoofdstuk 4 Uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek

Artikel 13 Algemeen

De Werknemer die niet overcompleteet is en die de arbeidsovereenkomst op zijn verzoek beëindigt, komt in aanmerking voor een uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek, zoals opgenomen in artikel 14 van het Sociaal Plan.

Artikel 14 Hoogte uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek

1 De volgende definities gelden bij toepassing van dit artikel:

Maandsalaris: *Is gelijk aan het maandsalaris zoals dat wordt genoten op de dag dat de Werknemer schriftelijk aangeeft gebruik te willen maken van de uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek.*

Dienstjaren: *Is het aantal hele dienstjaren die de Werknemer heeft op de dag dat de Werknemer schriftelijk aangeeft gebruik te willen maken van de uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek.*

2 De Werkgever verstrekt aan de Werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een uitkering bij vrijwillig vertrek. De uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek wordt als volgt vastgesteld:

$$\text{dienstjaren} * \text{maandsalaris} * 1,1 = \text{uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek}$$

De uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek is gemaximaliseerd. De maximale uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek wordt op de volgende wijze vastgesteld:

- a Vastgesteld wordt 80% van het laatstverdiende maandsalaris inclusief vakantieuitkering;
 - b Berekend wordt het aantal kalendermaanden van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt;
 - c Het aantal kalendermaanden vastgesteld onder "b" wordt vermenigvuldigd met het bedrag onder "a";
 - d De eenmalige uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek bedraagt maximaal het bedrag vastgesteld onder "c".
- 3 Met de Werknemer die gebruik maakt van de uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek wordt een beëindigingsovereenkomst opgesteld. In de beëindigingsovereenkomst wordt aard en karakter van de reorganisatie opgenomen.
- 4 De uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek wordt uitbetaald in de maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 5 De over de uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de Werknemer.

Artikel 15 Uitsluiting

- 1 De uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek, zoals opgenomen in artikel 14 van het Sociaal Plan, is niet van toepassing op de Werknemer:
 - die de schriftelijke mededeling heeft ontvangen dat hij overcompleet is verklaard;
 - met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens dringende of gewichtige redenen;
 - met wie de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt;
 - met wie de arbeidsovereenkomst voor de ingangsdatum van het Sociaal Plan is beëindigd. De werknemer die in de periode 30 september 2008 tot 18 december 2008 gebruik heeft gemaakt van de Overeenkomst Vrijwillige Mobiliteit komt in aanmerking voor een nabetaling van het verschil tussen: dienstjaren * maandsalaris * factor 1,1 minus dienstjaren * maandsalaris * factor 0,75.
- 2 De Werknemer die gedurende de looptijd van het Sociaal Plan gebruik kan maken van de regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden, Vroegpensioen, Pensioen of Prépensioen komt niet in aanmerking voor toekenning van de uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien de Werknemer schriftelijk verzoekt om toekenning van de uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek, nadat hij is geïnformeerd over de gevolgen van de toekenning van de uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek. De Werknemer wordt zodanig geïnformeerd dat hij een verantwoorde keuze kan maken.

Hoofdstuk 5 Overcompleteet

Artikel 16 Vaststelling overcompleteet

- 1 Bij het vaststellen welke Werknemer overcompleteet wordt, kan een tweetal situaties worden onderscheiden:
 - a functies verdwijnen als gevolg van het beëindigen van activiteiten; de Werknemer, die werkzaam is in een functie die wordt opgeheven, wordt - mits de betreffende functie niet uitwisselbaar is met andere in de bedrijfsvestiging voorkomende functies - aangemerkt als overcompleteet.
 - b functies verdwijnen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten; de Werknemer, die werkzaam is binnen een bedrijfsvestiging waar activiteiten worden ingekrompen, wordt volgens de in lid 2 aangegeven rangorde aangemerkt als overcompleteet.
- 2 In de in lid 1 onder b bedoelde situatie wordt de volgende rangorde gehanteerd voor het vaststellen van overcompleteet:
 - a de Werknemer voor wie de Werkgever, om redenen anders dan de reorganisatie, reeds actie heeft ondernomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
 - b de Werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten;
 - c Indien na toepassing van de rangorde a tot en met b nog meer Werknemers als overcompleteet moeten worden aangemerkt, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel houdt in dat per categorie uitwisselbare functies binnen een bedrijfsvestiging, Werknemers met het minste aantal dienstjaren als eerste als overcompleteet wordt aangemerkt, waarbij het aantal Werknemers dat per leeftijdscategorie in aanmerking wordt gebracht, zoveel mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal Werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Hierbij worden de volgende leeftijdsgroepen gehanteerd: 15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55 en ouder.

Artikel 17 Vooraankondig overcompleteet

- 1 De Werknemer die overcompleteet moet worden verklaard ontvangt een vooraankondiging overcompleteet.
- 2 De Werknemer ontvangt deze schriftelijke vooraankondiging circa twee weken voor de daadwerkelijke schriftelijke mededeling overcompleteet, zoals bedoeld in artikel 18.
- 3 De Werknemer kan dan alsnog aangeven dat hij gebruik wil maken van de uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek, zoals opgenomen in artikel 14. Voorwaarde om gebruik te maken van de uitkering einde arbeidsovereenkomst is dat de Werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt vòòr de datum waarop de daadwerkelijke overcompleteetverklaring plaatsvindt, conform artikel 18.

Artikel 18 Mededeling overcompleteet

De Werkgever meldt de Werknemer schriftelijk de datum waarop de Werknemer overcompleteet is. De dagtekening van deze schriftelijke mededeling geldt als startpunt voor de toepassing van de maatregelen genoemd in hoofdstuk 6 en de termijnen genoemd in het Sociaal Plan.

Artikel 19 Zoektermijn naar ander werk

De zoektermijn naar ander werk vangt aan op de datum waarop de Werknemer overcompleteet wordt verklaard. De duur van de zoektermijn is maximaal 18 maanden. De voor de Werkgever geldende opzegtermijn maakt deel uit van de zoektermijn.

Artikel 20 Overcompleteet en arbeidsvoorwaarden

- 1 De overcompletee Werknemer wordt ondergebracht bij het Postkantoren Mobiliteitscentrum.
- 2 Gedurende de periode van overcompleteet blijven de arbeidsvoorwaarden van kracht, zoals afgesproken in de CAO Postkantoren BV.
- 3 Indien de Werknemer op grond van zijn beoordeling recht zou hebben op een periodieke salarisverhoging, dan wordt deze op de bij Postkantoren BV gebruikelijke datum ook gedurende de overcompleteetermijn toegekend. Hierbij geldt dat de laatste beoordeling wordt aangehouden zoals deze voor de overcompleteetverklaring heeft plaatsgevonden.
- 4 Tijdens de zoektermijn blijven de gebruikelijke procedures met betrekking tot aanvragen van verlof en ziekmelding van kracht.
- 5 De Werknemer is verplicht om tenminste de verlofuren die hij gedurende de zoektermijn opbouwt tijdens de zoektermijn op te nemen. De gedurende de zoektermijn opgebouwde niet opgenomen verlofuren zullen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet worden uitbetaald.

Artikel 21 Overcompletee Werknemer geboren voor 1950

- 1 De Werknemer
 - geboren voor 1 januari 1950,
 - waarop het reglement prépensionbasisuitkering (PPB) of vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) als bedoeld in de CAO of de Vroegpensioenregeling van toepassing is,
 - die overcompleteet is,zal in verband met de minder gunstige arbeidsmarktpositie door de Werkgever in dienst worden gehouden tot uiterlijk de eerst mogelijke datum waarop een aanspraak op de PPB, VUT-uitkering of Vroegpensioenregeling ontstaat, onder de voorwaarde dat:
 - de Werknemer op het moment dat hij overcompleteet wordt, schriftelijk aangeeft op het vroegst mogelijke tijdstip gebruik te maken van de VUT, PPB of Vroegpensioenregeling;
 - de Werknemer zich flexibel opstelt door tijdelijk:
 - o andere werkzaamheden te verrichten;
 - o gedetacheerd te worden naar een ander cluster of afdeling waar een personeelstekort is;
 - o externe detacheringmogelijkheden te benutten.Indien bedoelde Werknemer op grond van de externe detachering eventueel betalingen ontvangt, vallen deze toe aan de Werkgever.
- 2 Indien de Werknemer, genoemd onder lid 1, op het vroegst mogelijk tijdstip dat er een aanspraak ontstaat op de PPB uitkering, en deze maandelijks uitkering lager is dan 80% van het laatstverdiende maandsalaris, zal de Werknemer op zijn verzoek in dienst worden gehouden tot het eerstmogelijke tijdstip dat de Werknemer op grond van de PPB regeling een uitkering kan ontvangen van 80% van het laatstverdiende maandsalaris tot en met de maand waarin hij de 65 jarige leeftijd bereikt.

Artikel 22 Overcomplete Werknemer van wie het seniorenverlof eindigt in de periode 2009 tot en met 2012

1 De Werknemer

- die schriftelijk de mededeling heeft gehad dat de regeling seniorenverlof op hem van toepassing is, zoals aangegeven in het artikel seniorenverlof verlies 40 dienstjaren-VUT van de CAO, en
- die overcomplete is, en
- die in 2009, 2010, 2011 en 2012 een inkomensniveau kan bereiken, op grond van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds TNT, van 60%, 70% of 80% van het laatstgenoten maandsalaris tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin de Werknemer 65 jaar wordt,

zal in verband met de minder gunstige arbeidsmarktpositie door de Werkgever in dienst worden gehouden tot uiterlijk de laatste dag van de maand voorafgaand aan het moment waarop de Werknemer een inkomensniveau kan bereiken van 60%, 70% of 80% van het maandsalaris, op grond van het Reglement Stichting Pensioenfonds TNT, onder de voorwaarde dat:

- de Werknemer op het moment dat hij overcomplete wordt, schriftelijk aangeeft dat hij uiterlijk op het moment dat hij het voor de Werknemer hoogst mogelijke inkomensniveau kan bereiken (60%, 70% of 80%) in de periode 2009, 2010, 2011 en 2012 de arbeidsovereenkomst zal beëindigen;
- de Werknemer zich flexibel opstelt door tijdelijk:
 - o andere werkzaamheden te verrichten;
 - o gedetacheerd te worden naar een ander cluster of afdeling waar een personeelstekort is;
 - o externe detacheringmogelijkheden te benutten.

Indien bedoelde Werknemer op grond van de externe detachering eventueel betalingen ontvangt, vallen deze toe aan de Werkgever.

2 Bij de bepaling van het inkomensniveau, zoals beschreven in lid 1, wordt eveneens rekening gehouden met de bij de invoering van de pensioenregeling per 1 januari 2006 getroffen overgangsmatregelen (inkoop extra pensioen over het verleden en de salaristoelage VPL als bedoeld in de CAO).

Artikel 23 Overcomplete Werknemer geboren in 1950 en 1951

De Werknemer

- geboren in 1950 en 1951,
- op wie de seniorenregeling zoals beschreven in artikel 22 niet van toepassing is,
- die, voordat de leeftijd van 60 jaar is bereikt, overcomplete wordt en tijdens de zoektermijn geen ander werk vindt buiten Postkantoren BV,

zal in verband met de minder gunstige arbeidsmarktpositie door de Werkgever in elk geval in dienst worden gehouden tot en met de laatste dag van de maand waarin de Werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt, onder de voorwaarde dat:

- de Werknemer zijn herplaatsinspanningen als bedoeld in hoofdstuk 6 naar het oordeel van de Werkgever voldoende nakomt;
- de Werknemer zich flexibel opstelt door tijdelijk:
 - o andere werkzaamheden te verrichten;
 - o gedetacheerd te worden naar een ander cluster of afdeling waar een personeelstekort is;
 - o externe detacheringmogelijkheden te benutten.

Indien bedoelde Werknemer op grond van de externe detachering eventueel betalingen ontvangt, vallen deze toe aan de Werkgever.

Artikel 24 Overcompleteet en maandsalaris bij tijdelijke tewerkstelling

De Werknemer die tijdelijk andere werkzaamheden verricht op een lager functie- en/of salarisniveau behoudt zijn maandsalaris zoals hij genoot voordat hij deze tijdelijke werkzaamheden verrichtte.

Hoofdstuk 6 Maatregelen gericht op het vinden van werk

Artikel 25 Herplaatsingsinspanning van de Werkgever en van de Werknemer

- 1 De inspanningsverplichting van de Werkgever om zoveel als mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen, komt tot uiting door het inzetten de maatregelen zoals opgenomen in hoofdstuk 3 en 6.
- 2 De Werkgever zal aan de overcomplete Werknemer ondersteuning bieden bij het extern zoeken naar een functie. Hierbij zal de overcomplete Werknemer in de gelegenheid kunnen worden gesteld tot het volgen van om-, her- en bijscholingscursussen.
- 3 De ter vergroting van de bemiddelbaarheid in alle redelijkheid te maken (opleidings)kosten komen na goedkeuring van de Werkgever voor rekening van de Werkgever. De kosten van de eventuele reis- en verblijfkosten die in verband staan met de opleiding komen voor rekening van de Werkgever, conform de Personeelsregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland.
- 4 De overcomplete Werknemer dient een actieve bijdrage te leveren aan de herplaatsingsinspanningen.
- 5 Van de overcomplete Werknemer wordt verwacht dat hij actief solliciteert naar passende functies.

Artikel 26 Mobiliteitsprotocol

Op de Werknemer die overcomplete is, is onderstaand mobiliteitsprotocol van toepassing:

Tijdsindicatie	Fase/Inhoud	Doelstelling
Circa 2 weken voor overcompleteet	Vooraankondiging overcompleteet	Informatievoorziening omtrent proces overcompleteet
Uiterlijk eerste dag overcompleteet	Aanzegging Overcompleteet	<ul style="list-style-type: none">- Brief overcompleteet- Uitnodigingsbrief met data voor groepsbijeenkomsten Mobiliteitscentrum
Week 1 + 2	Intakegesprek bij Postkantoren Mobiliteitscentrum	<ul style="list-style-type: none">- Doel van het individuele intakegesprek is om naast kennismaking, goed inzicht te krijgen waar de medewerker staat in zijn/haar proces van werk naar werk. Het intakegesprek levert een advies op over het te volgen traject. Inzicht in de rol van de Mobiliteitscoach in relatie tot de eigen rol en houding cq. gewenste houding in het overcompleteetproces
Week 3 + 4	Groepsbijeenkomsten Postkantoren Mobiliteitscentrum	<ul style="list-style-type: none">- Creëren nieuwe mindset- Inzicht in het transitieproces, diverse fases en de eigen positie daarbinnen

Tijdsindicatie	Fase/Inhoud	Doelstelling
Week 4/8	Groepsbijeenkomsten en individuele gesprekken	<ul style="list-style-type: none"> - Inzicht in wie ben ik, wat kan ik en wat zoek ik - Het opdoen van elementaire kennis en -vaardigheden om zich goed te kunnen presenteren en bewegen op de arbeidsmarkt
Maximaal week 8	Voortgangsgesprek	Vaststellen bemiddelbaarheid van de Werknemer
Vanaf week 8 (maximaal 18 maanden)	Groepsbijeenkomsten en individuele voortgangsgesprekken	Begeleiding, ondersteuning en voortgangsbewaking door: <ul style="list-style-type: none"> - Individuele gesprekken - Groepsbijeenkomsten
Na week 8 om de 3 maanden in maand: <ul style="list-style-type: none"> - 5 - 8 - 11 	Evaluatiegesprek	Evaluatie van prestaties, acties en vorderingen van de voorgaande 3 maanden en conclusies daaruit voortvloeiend naar de toekomst: <ul style="list-style-type: none"> - Bijsturen sollicitatieproces - Beëindiging mobiliteitsproces
Maximaal 11 maanden	Start ontslagprocedure	Tijdig regelen van ontslag in verband met opzegtermijn
11 tot 18 maanden	Einde traject	Voortzetten ondersteuning tot: <ul style="list-style-type: none"> - ontslag op verzoek Werknemer in verband met een nieuwe baan - ontslag op verzoek werkgever (einde zoektermijn)

Artikel 27 Vacatures

De Werkgever zal middels haar vacatureblad en intranet actief vacatures onder de aandacht van haar Werknemers brengen.

Artikel 28 Detachering en stage

- 1 De overcomplete Werknemer wordt in overleg met de mobiliteitscoach in de gelegenheid gesteld om tijdelijk te worden gedetacheerd c.q. stage te lopen teneinde zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
- 2 Een detachering of stage kan worden toegekend voor een periode van maximaal twee maanden. Voor langere periodes van detachering of stage beslist de Werkgever.
- 3 Indien bedoelde Werknemer op grond van de detachering of stage eventueel betalingen ontvangt, vallen deze toe aan de Werkgever.
- 4 De periode dat men gedetacheerd is of stage loopt telt mee voor de zoektermijn naar ander werk, zoals aangegeven in artikel 19.

Hoofdstuk 7 Maatregelen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de overcomplete Werknemer

Artikel 29 Einde van de arbeidsovereenkomst

- 1 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de overcomplete Werknemer zal pas plaatsvinden nadat met toepassing van dit Sociaal Plan herplaatsing niet mogelijk is gebleken.
- 2 Indien vastgesteld wordt dat een overcomplete Werknemer niet of zeer moeilijk bemiddelbaar is, is de maximale zoektermijn niet van toepassing en zal worden overgegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De bemiddelbaarheid wordt vastgesteld op basis van de volgende criteria:
 - Flexibiliteit
 - Mobiliteit
 - Beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt
- 3 In ieder geval zal de arbeidsovereenkomst eindigen maximaal 18 maanden nadat de schriftelijke mededeling, als bedoeld in artikel 18 van het Sociaal Plan, is gedaan. Dit met inachtneming van de wettelijke bepalingen en de van toepassing zijnde bepalingen in de CAO.

Artikel 30 Einde van de arbeidsovereenkomst en arbeidsongeschikt

- 1 De overcomplete Werknemer, die geheel arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA), komt niet in aanmerking voor de uitkeringen zoals aangegeven in artikel 33, artikel 34 en artikel 35.
- 2 De overcomplete Werknemer, die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO of de Wet gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA), komt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking voor de uitkeringen zoals aangegeven in artikel 33, artikel 34 en artikel 35. Voor de berekening van de uitkeringen wordt hij beschouwd als deeltijdwerker voor de mate van arbeidsgeschiktheid.

Artikel 31 Opzegtermijn

De Werkgever zal de overcomplete Werknemer niet houden aan de opzegtermijn als bedoeld in de CAO.

Artikel 32 Definities

Bij het vaststellen van de uitkeringen genoemd in artikel 34 en artikel 35 gelden de volgende definities:

<i>maandsalaris</i>	Is gelijk aan het maandsalaris zoals dat werd genoten op de eerste dag dat de Werknemer overcompleteet wordt verklaard;
<i>dienstjaren</i>	Is het aantal hele dienstjaren die de Werknemer heeft op de eerste dag dat de Werknemer overcompleteet wordt verklaard.

Artikel 33 Eenmalige uitkering 55 jaar of ouder

De Werkgever verstrekt, in verband met de minder gunstige arbeidsmarktpositie en als tegemoetkoming in de bescherming van de inkomenspositie, een eenmalige uitkering aan de overcomplete Werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, tenzij de Werknemer schriftelijk aangeeft geen gebruik te willen maken van de eenmalige uitkering 55 jaar of ouder maar van de Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst (artikel 34) en de Aanvulling bij werkloosheid (artikel 35). De wijze waarop deze eenmalige uitkering wordt berekend, is opgenomen in bijlage 1.

Artikel 34 Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst

- 1 De Werkgever verstrekt aan de overcomplete Werknemer, die niet in aanmerking komt voor de eenmalige uitkering als bedoeld in artikel 33 of schriftelijk heeft aangegeven geen gebruik te maken van de eenmalige uitkering 55 jaar of ouder, bij het einde van de arbeidsovereenkomst een eenmalige basisuitkering. De eenmalige basisuitkering wordt als volgt vastgesteld:

$$\text{dienstjaren} * \text{maandsalaris} * \text{basisfactor } 0,55 = \text{basisuitkering bij einde arbeidsovereenkomst}$$

- 2 De overcomplete Werknemer met wie de arbeidsovereenkomst binnen 12 maanden na dagtekening van de schriftelijke mededeling dat hij als overcomplete is aangemerkt zoals bedoeld in artikel 18 (mededeling overcomplete) wordt beëindigd, komt in een aanmerking voor een verhoging van de basisfactor (0,55). De verhoging van de basisfactor wordt als volgt vastgesteld:
- Vastgesteld wordt het aantal (on)volledige kalendermaanden gelegen tussen de dagtekening van de schriftelijke mededeling dat de Werknemer als overcomplete is aangemerkt, zoals bedoeld in artikel 18, en de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
 - Na vaststelling van het aantal (on)volledige kalendermaanden wordt de basisfactor van 0,55 verhoogd conform onderstaande tabel:

Factor in verband met snel vertrek			
Kalendermaanden	basisfactor	Verhoging i.v.m. snel vertrek	Factor
0 t.e.m. 2 maanden	0,55	0,33	0,88
3 t.e.m. 4 maanden	0,55	0,22	0,77
5 t.e.m. 12 maanden	0,55	0,11	0,66

- 3 De in lid 1 en 2 bedoelde uitkeringen worden als bedrag ineens uitgekeerd in de eerste maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 4 Op dit artikel is artikel 36 van toepassing "kortten op aanvulling werkloosheid en uitkering bij einde arbeidsovereenkomst".

Artikel 35 Aanvulling bij werkloosheid

- 1 De overcomplete Werknemer met wie de arbeidsovereenkomst op verzoek van de Werkgever wordt beëindigd, die niet in aanmerking komt voor de eenmalige uitkering als bedoeld in artikel 33 of schriftelijk heeft aangegeven geen gebruik te maken van eenmalige uitkering 55 jaar of ouder, komt in aanmerking voor een aanvulling bij werkloosheid. De hoogte van de aanvulling wordt als volgt vastgesteld:

$$1\% * \text{dienstjaren} * \text{basisuitkering einde arbeidsovereenkomst} = \text{maximaal bedrag bij aanvulling werkloosheid}$$

- 2 Voor het toekennen van de aanvulling bij werkloosheid, gelden de volgende voorwaarden:
 - vastgesteld wordt het aantal maanden dat de Werknemer aanspraak kan maken op een WW-uitkering;
 - de maximale aanvulling bij werkloosheid wordt verdeeld over het aantal maanden dat de Werknemer aanspraak kan maken op een WW-uitkering;
 - de Werknemer ontvangt periodiek (maandelijks) de aanvulling;
 - de aanvulling wordt verstrekt zolang de Werknemer een WW-uitkering ontvangt;
 - zodra de WW-uitkering wordt aangepast aan een lager aantal uren werkloosheid, wordt ook de hoogte van de aanvulling naar rato van dat aantal uren aangepast;
 - om voor de maandelijkse aanvulling in aanmerking te komen, is de Werknemer verplicht de noodzakelijke gegevens te overleggen.
- 3 Op dit artikel is artikel 36 van toepassing "korten op aanvulling werkloosheid en uitkering bij einde arbeidsovereenkomst".

Artikel 36 Korten op aanvulling werkloosheid en uitkering bij einde arbeidsovereenkomst

- 1 De aanvulling bij werkloosheid zal worden gekort c.q. niet worden toegekend, indien de basisuitkering (inclusief eventueel snel vertrek en/of aanvulling WW) meer dan 80% bedraagt van het maandinkomen over het aantal maanden vanaf datum einde dienstverband tot de maand waarin de Werknemer 65 jaar wordt. Dit wordt als volgt vastgesteld:
 - a vastgesteld wordt het totaalbedrag aan wettelijke uitkeringen waarop de Werknemer aanspraak heeft na beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de maand waarin hij 65 jaar wordt. Onder wettelijke uitkeringen worden verstaan alle loongerelateerde uitkeringen, dan wel sociale voorzieningen inclusief vakantie-uitkering waarop de Werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanspraak heeft, ongeacht of deze wordt toegekend. Voor de berekening is de tekst van de betreffende wetten bepalend zoals deze gelden in de maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor de berekening wordt er van uitgegaan dat de 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 arbeidsovereenkomst;
 - b vastgesteld wordt de basisuitkering (eventueel inclusief de verhoging van de factor en/of aanvulling WW) waarop de Werknemer conform het Sociaal Plan aanspraak heeft na beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - c vastgesteld wordt 80% van het laatstverdiende maandinkomen inclusief vakantie-uitkering;
 - d berekend wordt het bedrag onder lid c vermenigvuldigd met het aantal kalendermaanden van einde arbeidsovereenkomst tot de maand waarin de Werknemer 65 jaar wordt;
 - e het totaal van lid a en lid b wordt opgeteld en vergeleken met de uitkomst van lid d. Indien het totaal van lid a en lid b hoger is dan de uitkomst van lid d, wordt het meerdere in mindering gebracht op de aanvulling WW.
- 2 De uitkering einde arbeidsovereenkomst zal worden gekort indien, na toepassing van lid 1, de basisuitkering (eventueel inclusief de verhoging van de factor) meer dan 100% bedraagt van het maandinkomen over het aantal maanden vanaf datum einde dienstverband tot de maand waarin de Werknemer 65 jaar wordt. Dit wordt als volgt vastgesteld:
 - a vastgesteld wordt het totaalbedrag aan wettelijke uitkeringen waarop de Werknemer aanspraak heeft na beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de maand waarin hij

65 jaar wordt. Onder wettelijke uitkeringen worden verstaan alle loongerelateerde uitkeringen, dan wel sociale voorzieningen inclusief vakantie-uitkering waarop de Werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanspraak heeft, ongeacht of deze wordt toegekend. Voor de berekening is de tekst van de betreffende wetten bepalend zoals deze gelden in de maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor de berekening wordt er van uitgegaan dat de 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 arbeidsovereenkomst;

- b vastgesteld wordt de basisuitkering (eventueel inclusief de verhoging van de factor) waarop de Werknemer conform het Sociaal Plan aanspraak heeft na beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- c vastgesteld wordt 100% van het laatstverdiende maandinkomen inclusief vakantie-uitkering;
- d berekend wordt het bedrag onder lid c vermenigvuldigd met het aantal kalendermaanden van einde arbeidsovereenkomst tot de maand waarin de Werknemer 65 jaar wordt;
- e het totaal van lid a en lid b wordt opgeteld en vergeleken met de uitkomst van lid d. Indien het totaal van lid a en lid b hoger is dan de uitkomst van lid d, wordt het meerdere in mindering gebracht op de uitkering bij einde arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 8 Aanvullende (financiële) maatregelen voor Werknemers betrokken bij het Sociaal Plan

Artikel 37 Financieel advies

De Werknemer kan, in het kader van dit Sociaal Plan en met name voor aanwending van de uitkering einde arbeidsovereenkomst bij vrijwillig vertrek, de (basis)uitkering einde arbeidsovereenkomst of de eenmalige uitkering 55 jaar of ouder, na schriftelijke toestemming van de Werkgever, eenmalig gebruik maken van financieel advies. De Werknemer kan kiezen uit drie bureaus die door de Werkgever zijn aangegeven. De kosten daarvan komen tot een maximum van € 500, - (excl. BTW) voor rekening van de Werkgever.

Artikel 38 Verhuizing

- 1 Indien een Werknemer in het kader van de gevolgen van het Sociaal Plan naar het redelijk oordeel van de Werkgever moet verhuizen om buiten Postkantoren BV een andere baan te aanvaarden, is, in aanvulling op de vergoedingsregeling verhuiskosten in de CAO, dit artikel van toepassing.
- 2 De Werknemer ontvangt wegens het onvrijwillig karakter van de verhuizing een tegemoetkoming. Deze tegemoetkoming bedraagt voor de Werknemer met een eigen huishouding € 8.000, - en voor de Werknemer zonder eigen huishouding € 4.000, -.
- 3 Eventuele tegemoetkomingen van de nieuwe Werkgever in verband met de verhuizing worden in mindering gebracht op de door Postkantoren BV te betalen tegemoetkoming.

Artikel 39 Kwijtschelding terugbetalingsverplichting opleidingscontract

De eventuele terugbetalingsverplichting ten gevolge van een opleidingscontract komen bij het einde van de arbeidsovereenkomst te vervallen.

Artikel 40 Vervangingsdiensten

De bepaling in de CAO, onderdeel van het artikel "voldoen aan redelijke opdrachten", dat de Werknemer van 55 jaar of ouder niet verplicht is om vervangingsdiensten te verrichten, is vervallen.

Artikel 41 Tijdelijke interne tewerkstelling

- 1 De Werknemer die als gevolg van de reorganisatie tijdelijk elders wordt ingezet en voor wie de reisafstand woon-werkverkeer toeneemt, komt in het geval een tijdelijke tewerkstelling wordt afgesproken van korter dan een maand in aanmerking voor de personeelsregeling vergoeding zakelijke reizen.
- 2 Indien de tijdelijke tewerkstelling langer duurt dan een maand en de enkele reisafstand woning-werk meer dan 30 kilometer gaat bedragen:
 - komt de Werknemer in aanmerking voor een volledig vergoeding van de Openbaar Vervoerkosten (2^e klasse).
 - Indien naar het oordeel van de Werkgever niet op doelmatige wijze van het openbaar vervoer gebruik kan worden gemaakt komt de Werknemer, voor de kilometers boven de 30 kilometer enkele reis, in aanmerking voor een aanvullende vergoeding van de maximale belastingvrije kilometervergoeding, thans € 0,19 per kilometer. De vergoeding wordt middels een maandbedrag betaalbaargesteld.

Artikel 42 Concurrentiebeding

Werknemers met wie een concurrentiebeding is afgesloten worden niet gehouden aan de bepalingen opgenomen in het beding.

Hoofdstuk 9 Slotbepalingen

Artikel 43 Aanpassing

In geval van ingrijpende veranderingen, die hun weerslag hebben op de in het Sociaal Plan 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 van het Sociaal Plan tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.

Artikel 44 Geschillenregeling

- 1 Uit het Sociaal Plan 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 het Sociaal Plan 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 45 Overleg met vakorganisaties

In het reguliere overleg tussen de Werkgever en de vakorganisaties worden de ontwikkelingen en de stand van zaken rond de opheffing van Postkantoren BV besproken.

Artikel 46 Nader overleg met vakorganisaties en inschakelen OR bij uitvoering

- 1 Indien in het kader van lid 4 van het artikel Reorganisatie in hoofdstuk 6 van de CAO naar het gezamenlijk oordeel van partijen de gerechtvaardigde indruk bestaat dat toepassing van het Sociaal Plan, 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 de OR afspraken maken over de wijze waarop de OR betrokken blijft bij de uitvoering van de reorganisatie.
- 3 In specifieke bedrijfseigen situaties kunnen in aanvulling op het Sociaal Plan door de Werkgever met de OR afspraken worden gemaakt. Dit is slechts mogelijk indien het gevallen betreft die niet inhoudelijk in het Sociaal Plan 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 47 Hardheidsclausule

- 1 Indien een strikte toepassing van de in het Sociaal Plan opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de Werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan 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 48 Fiscale afwikkeling

- 1 Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen, aanvullingen en/of (eenmalige) uitkeringen zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld.
- 2 De eventueel over de vergoedingen, aanvullingen en/of (eenmalige) uitkeringen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de Werknemer.
- 3 Vergoedingen, aanvullingen en/of (eenmalige) uitkeringen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

Artikel 49 Financiële tegemoetkomingen

Indien de Werknemer aanspraak heeft op een subsidie en/of andere financiële tegemoetkomingen van de zijde van de overheid of andere instanties ter zake van enig onderwerp waarvoor de Werknemer op grond van het Sociaal Plan in aanmerking komt, wordt deze aanspraak in mindering gebracht op een eventueel krachtens het Sociaal Plan toe te kennen tegemoetkoming, vergoeding, aanvulling en/of eenmalige uitkering.

Artikel 50 Paritair samengestelde bezwarencommissie

- 1 Er is een paritair samengestelde bezwarencommissie die op verzoek van de Werkgever of de Werknemer toetst of het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.
- 2 De bezwarencommissie bestaat uit drie leden. Een lid wordt benoemd op voordracht van de Werkgever en een lid wordt benoemd op voordracht van de gezamenlijke vakorganisaties. De onafhankelijke voorzitter wordt benoemd op gezamenlijke voordracht van deze leden door de algemeen directeur van Postkantoren BV. De Werkgever wijst een secretaris en een plaatsvervangend secretaris aan. Deze zijn geen lid van de bezwarencommissie.
- 3 De bezwarencommissie adviseert de Werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan. De bezwarencommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Werkgever dan wel de Werknemer een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De bezwarencommissie bepaalt voor het overige haar eigen werkwijze.
- 4 Een uitspraak van de bezwarencommissie geldt als een zwaarwegend advies aan de algemeen directeur van de Werkgever. Indien de Werkgever besluit tot afwijking van het advies van de bezwarencommissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken Werknemer brengen. De bezwarencommissie ontvangt hiervan een afschrift.
- 5 Eventuele kosten die de bezwarencommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen voor rekening van Werkgever.

Artikel 51 Beperking toepassing maatregelen

De maatregelen genoemd in de hoofdstukken 3, 4, 6, 7 en artikel 37 en artikel 38 van het Sociaal Plan zijn niet van toepassing op de Werknemer:

- a die voldoet aan de voorwaarden voor deelneming voor Vrijwillig Vervroegd Uittreden, Vroegpensioen, Pensioen of Prépensioen;
- b met wie de Werkgever, om redenen anders dan de reorganisatie, de arbeidsovereenkomst met de (overcomplete) Werknemer beëindigt;
- c met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten.

Artikel 52 Zieke Werknemer en overcomplete

- 1 Zieke Werknemers die overcomplete en volledig arbeidsongeschikt zijn vallen onder de bepalingen zoals opgenomen in de CAO ten aanzien van ziekte. In deze situatie prevaleert de CAO en is in geval van volledige arbeidsongeschiktheid na 24 maanden beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de orde.
- 2 Voor Werknemers die ten tijde van de overcompleteperiode (tijdelijk) ziek zijn en die herstellen dan wel van wie door de bedrijfsarts wordt vastgesteld dat er reïntegratiemogelijkheden zijn, geldt de zoektermijn zoals opgenomen in het Sociaal Plan.

Artikel 53 Uitsluiting

- 1 De overcomplete Werknemer, die geen of onvoldoende gebruik maakt van de hem in hoofdstuk 6 geboden mogelijkheden, komt niet in aanmerking voor de in hoofdstuk 7 genoemde maatregelen en voor de artikelen 37 en 38 van het Sociaal Plan.

Artikel 54 Voorbehoud

- 1 Indien door de rechter wordt geoordeeld dat een artikel uit het Sociaal Plan 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 het Sociaal Plan aanspraak heeft op een tegemoetkoming, vergoeding, aanvulling en/of eenmalige uitkering die, al dan niet in combinatie, meer is dan op grond van wetgeving 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 getekend te Utrecht, d.d. 18 december 2008

Voor Postkantoren BV,
Manager Human Resources

J. Middeldorp

Namens de vakorganisaties,

BVPP te Tilburg,

ABVAKABO FNV te Zoetermeer,

C. Vlaar

A.J. Stevens - Moes

C.M. Klaasse - Veringmeier

L. Bouwmeester

A. Martins

CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage,

I.M. Bakker

F. de Vries

Bijlage 1 Financiële regeling overcomplete 55 jaar of ouder

Artikel 1 Berekeningswijze

- 1 De eenmalige uitkering wordt berekend door voor elke maand vanaf de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 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 80% van het laatstverdiende maandinkomen.
- 2 Voor de berekening van 80% van het laatstverdiende maandinkomen wordt het maandinkomen:
 - a verhoogd met de inpassingstoelage in de laatste maand voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - b verlaagd met het bedrag van de Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.) en/of de toelage afbouwregeling Tot. en/of meeruren die de Werknemer in de laatste maand voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst 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 arbeidsovereenkomst;
 - d verhoogd met de emolumenten van artikel 11 lid 1 sub b, c en d van de Overgangsregeling;
 - 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.
- 3 Onder wettelijke uitkeringen worden verstaan alle loongerelateerde uitkeringen, dan wel sociale voorzieningen inclusief vakantie-uitkering waarop de overcomplete Werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanspraak heeft. Voor de berekening is de tekst van de betreffende wetten bepalend zoals deze gelden in de maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. 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 arbeidsovereenkomst.
- 4 De verlaging vermeld in lid 2 onder f blijft achterwege voor de periode dat de overcomplete Werknemer aanspraak heeft op een bijdrage van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP).
- 5 De eenmalige uitkering is gelijk aan de som van de contante waarde van de op basis van de leden 1 tot en met 4 vastgestelde bedragen per maand. De contante waarde wordt berekend met een rekenrente van 4%.
- 6 De berekende eenmalige uitkering wordt in de tweede maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst 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 arbeidsovereenkomst deelnemer is als bedoeld in het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds TNT, blijft deelnemer voor het ouderdoms-, partner- en wezenpensioen.
- 2 De periode vanaf het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de pensioendatum, zoals bedoeld in het van toepassing zijnde Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds TNT 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 arbeidsongeschikten (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 arbeidsovereenkomst in aanmerking voor de eenmalige uitkering. Voor de berekening wordt hij beschouwd als deeltijdwerker voor de mate van arbeidsgeschiktheid.

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 arbeidsovereenkomst. Vervolgens wordt de eenmalige uitkering bij een volledig dienstverband berekend. Uitbetaling van de eenmalige uitkering vindt plaats naar rato van de omvang van het dienstverband 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.