



# Mobiliteitscao

dd mm 2007 tot 1 januari 2011

Uitgave: MM 2007

Personeelszaken Nederland

	<b>Considerans</b>	<b>4</b>
<b>HOOFDSTUK I</b>	<b>Algemene bepalingen</b>	<b>5</b>
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Werkings sfeer	5
Artikel 3	Looptijd	5
Artikel 4	Geschillenregeling	5
Artikel 5	Vaststellen overcompleet	6
Artikel 6	Schriftelijke mededeling overcompleet	6
Artikel 7	Ondersteuning TNT Mobility	6
Artikel 8	Financieel advies	6
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>Vrijwillige maatregelen</b>	<b>8</b>
Artikel 9	Instrumenten	8
Artikel 10	Attenderen op mogelijk overcompleet	8
Artikel 11	Mobiliteitsbudget	8
Artikel 12	Premie versneld vertrek	9
Artikel 13	Seniorenarrangement	10
Artikel 14	Toelage afbouwregeling Tot.	11
Artikel 15	Remplaçant	11
<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>Maatregelen gericht op behoud van werk voor de werknemer</b>	<b>12</b>
Artikel 16	Commissie mobiliteit	12
Artikel 17	Herplaatsingsinspanning van de werkgever en van de werknemer	12
Artikel 18	Om-, her- en bijscholing	13
Artikel 19	Verplichte vacaturemelding	13
Artikel 20	Voorrangspositie	13
Artikel 21	Herplaatsing werknemer geboren voor 1950	13
Artikel 22	Herplaatsing in een functie op lager schaalniveau	14
Artikel 23	Begeleiding na herplaatsing	15
Artikel 24	Aanvullende afbouwregeling Tot.	15
Artikel 25	Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk	16
Artikel 26	Verhuizen	16
Artikel 27	Aanvulling lager salaris andere werkgever	16
Artikel 28	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	17
<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>Overige maatregelen</b>	<b>18</b>
Artikel 29	Algemeen	18
Artikel 30	Einde van de dienstbetrekking	18
Artikel 31	Opzegtermijn	18
Artikel 32	Eenmalige uitkering 55 jaar of ouder	18
Artikel 33	Uitkering einde dienstbetrekking	18
Artikel 34	Aanvulling bij werkloosheid	19
<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>Slotbepalingen</b>	<b>20</b>
Artikel 35	Nader overleg met vakorganisaties en inschakelen bevoegde MZ-orgaan bij uitvoering	20
Artikel 36	Hardheidsclausule	20
Artikel 37	Loonbelasting, premie volksverzekeringen en andere sociale verzekeringspremies	20
Artikel 38	Financiële tegemoetkomingen	20
Artikel 39	Klachtrecht	21
Artikel 40	Beperking toepassing maatregelen	21
Artikel 41	Uitsluiting	21
Artikel 42	Voorbehoud	21

<b>BIJLAGE I</b>	Financiële regeling overcompleet 55 jaar of ouder	23
Artikel 1	Berekeningswijze	23
Artikel 2	Pensioen	24
Artikel 3	FVP	24
Artikel 4	Ziekte	24
Artikel 5	Deeltijdwerkers	24
Artikel 6	Wetswijziging	25

## Considerans

Partijen bij deze overeenkomst, te weten:

- 1 TNT N.V., te Amsterdam, tevens bij deze vertegenwoordigend de overige partijen die in de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst voor TNT genoemd worden als werkgever

en

- 2 - ABVAKABO FNV, te Zoetermeer
  - BVPP, te Tilburg
  - CNV Publieke Zaaak, 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 TNT.

Partijen zijn als volgt overeengekomen:

## HOOFDSTUK I

# Algemene bepalingen

### **Artikel 1 Definities**

<i>Cao</i>	de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst voor TNT;
<i>Werknemer</i>	de werknemer zoals bedoeld in de cao;
<i>Overcomplete werknemer</i>	de werknemer die als overcomplete is aangemerkt zoals bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcomplete);
<i>Werkgever</i>	elk van de partijen zoals bedoeld in de aanhef van deze overeenkomst onder 1;
<i>Vakorganisaties</i>	elk der partijen in de considerans genoemd onder 2;
<i>Maandsalaris</i>	het maandsalaris zoals bedoeld in de cao;
<i>Maandinkomen</i>	het maandinkomen zoals bedoeld in de cao;
<i>Functie</i>	de functie zoals bedoeld in de cao;
<i>TNT Mobility</i>	het bedrijfsonderdeel dat de werknemer die zoekt naar ander werk begeleidt en ondersteunt;
<i>Ontslagbesluit</i>	het Ontslagbesluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
<i>Bevoegde MZ-orgaan</i>	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 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, zoals bedoeld in lid 2 eerste volzin van het artikel Reorganisatie in hoofdstuk 6 van de cao.

### **Artikel 3 Looptijd**

- 1 Deze overeenkomst treedt in werking op de datum van ondertekening en geldt tot en met 31 december 2010.
- 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 aan de orde te stellen.

### **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 19 (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. De dagtekening van deze schriftelijke mededeling geldt 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 Ondersteuning TNT Mobility**

De werknemer op wie de maatregelen uit deze overeenkomst van toepassing zijn, kan tot 6 maanden na de beëindiging van de dienstbetrekking bij de werkgever een beroep doen op TNT Mobility voor bemiddeling naar ander werk buiten TNT. Deze werknemer kan ook opleidingen volgen die door TNT Mobility op gelijke wijze worden getoetst als voor de werknemer die de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcompleet) heeft ontvangen. De kosten van een opleiding worden door de werkgever rechtstreeks voldaan aan het opleidingsinstituut.

#### **Artikel 8 Financieel advies**

De werknemer op wie de maatregelen uit deze overeenkomst van toepassing zijn, kan via TNT 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

ALGEMENE BEPALINGEN

komen tot een maximum van € 500,- (excl. BTW) voor rekening van de werkgever.

## HOOFDSTUK 2

# Vrijwillige maatregelen

### **Artikel 9 Instrumenten**

De werkgever kan besluiten 1 of meer maatregelen uit dit hoofdstuk toe te passen, indien hiermee tijdig kan worden geanticipeerd op het voorkomen van overcomplete 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 bedrijfs onderdeel 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 10 Attenderen op mogelijk overcomplete**

- 1 Indien het vrijwillig verloop ondanks de toepassing van 1 of meer vrijwillige maatregelen onvoldoende is om naar verwachting overcomplete te voorkomen, kan de werkgever besluiten werknemers die, naar de kennis en inzichten van dat moment, binnen een termijn van maximaal 12 maanden overcomplete kunnen raken daarop te attenderen. Als de werknemer gedurende deze periode vrijwillig vertrekt wordt hem het mobiliteitsbudget als bedoeld in art 11 toegekend.
- 2 De werkgever zal werknemers niet eerder attenderen dan nadat hij, na zorgvuldig overleg met de ondernemingsraad van het betreffende bedrijfs onderdeel, heeft vastgesteld dat de uitstroom onvoldoende is.
- 3 De werkgever bepaalt met behulp van de aangegeven criteria in artikel 5 (Vaststellen overcomplete) uitgaande van de streefdatum waarop de reorganisatie moet ingaan de rangorde van werknemers en welke werknemers worden geïnformeerd.
- 4 Over de uitvoering van het mogelijk attenderen zullen werkgever en de desbetreffende ondernemingsraad vooraf nadere afspraken maken.

### **Artikel 11 Mobiliteitsbudget**

- 1 De werknemer
  - op wie dit artikel van toepassing is op grond van het bepaalde in artikel 9 (Instrumenten), en
  - die met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst beëindigt, en
  - wiens vertrek een concrete bijdrage levert aan het terugdringen van het aantal werknemers dat wordt aangemerkt als overcompletekomt in aanmerking voor het mobiliteitsbudget. Het bepaalde in vorige volzin geldt niet indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens dringende of

gewichtige redenen of indien de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt gedurende de looptijd van de reorganisatie.

- 2 De werknemer die gedurende de door de werkgever aangegeven periode als bedoeld in artikel 9 (Instrumenten) gebruik kan maken van de VUT, de PPB of de pensioenregeling komt niet in aanmerking voor toekenning van het mobiliteitsbudget. 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. Het mobiliteitsbudget bedraagt nooit meer dan is toegestaan op grond van het besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 26 mei 2005 (nr. DGB 2005/3299M).
- 3 De omvang van het mobiliteitsbudget bedraagt 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 mobiliteitsbudget bedraagt minimaal 3 maandsalarissen en maximaal 16 maandsalarissen.
- 4 Het maximum van 16 maandsalarissen wordt in verband met hun minder gunstige arbeidsmarktpositie voor de onderstaande leeftijdscategorieën verhoogd.

<i>leeftijd bij beëindiging</i>	<i>Maximum</i>
41 t.e.m. 44	18
45 t.e.m. 49	20
50 en ouder	22

- 5 Indien de werkgever heeft toegestemd in op herplaatsing gerichte scholing, opleiding, sollicitatietraining en begeleiding, komen de kosten daarvan voor zijn rekening.

## **Artikel 12 Premie versneld vertrek**

- 1 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 13 Seniorenarrangement**

- 1 Dit artikel geldt nadat op grond van de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcompleteet) bekend is welke werknemers overcompleteet zijn verklaard en is van toepassing op de werknemer:
  - op wie dit artikel van toepassing is op grond van het bepaalde in artikel 9 (Instrumenten);
  - die niet overcompleteet is verklaard;
  - die niet deelneemt aan het seniorenverlof als bedoeld in artikel 105 (Seniorenverlof verlies 40 dienstjaren-VUT) van de cao;
  - die binnen de door de werkgever aangegeven periode als bedoeld in artikel 9 (Instrumenten) de leeftijd van ten minste 55 jaar heeft bereikt;
  - die hiermee een rechtstreekse en aantoonbare bijdrage levert aan het oplossen van overcompleteet.

De hier bedoelde werknemer kan een verzoek indienen bij de werkgever om verlof op te nemen volgens het hierna bepaalde.
- 2 Het verlof van ten hoogste 50% dient te voldoen aan het bepaalde in artikel 85b van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001.
- 3 Het verlof bedraagt ten minste een derde gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur en meer dan 5 uur per week.
- 4 Het deel van de overeengekomen arbeidsduur waarover geen verlof wordt opgenomen dient voor de werkgever inpasbaar te zijn in het rooster.
- 5 Voor het deel van de overeengekomen arbeidsduur dat de werknemer verlof opneemt worden alle rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst opgeschort tenzij en voor zover in dit artikel anders is bepaald. Voor het overige deel van de overeengekomen arbeidsduur wordt de werknemer beschouwd als deeltijdwerker.
- 6 De werkgever betaalt over de verlofuren 60% van het ontvangen salaris per uur van de werknemer. Door de werkgever worden de noodzakelijke inhoudingen verricht.
- 7 De opbouw van aanspraken op pensioen worden over het verlof voor 50% voortgezet. Basis voor deze opbouw is niet de betaling over het verlof maar de betaling over de overeengekomen arbeidsduur direct voorafgaand aan het verlof. De voor de voortzetting verschuldigde premie wordt verrekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 101 (Aanmelding pensioenfonds) van de cao.
- 8 De eventuele deelname aan de Anw-hiaatverzekering door de werknemer wordt voortgezet op basis van de betaling over de overeengekomen arbeidsduur direct voorafgaand aan het verlof. De voor de voortzetting verschuldigde premie wordt verrekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 100 (Anw-hiaat) van de cao.
- 9 De betaling als bedoeld in lid 6 telt mee voor de bepaling van de vakantie-uitkering (artikel 69 van de cao), doorbetaling tijdens ziekte (artikel 94 van de cao) en de overlijdensuitkering (artikel 99 van de cao).
- 10 De betaling als bedoeld in lid 6 en de voortzetting als bedoeld in lid 7 en 8 eindigen
  - a op het moment dat niet wordt voldaan aan het bepaalde in lid 2;

- b op de pensioendatum als bedoeld in artikel 102 (Pensioeningangsdatum) van de cao of indien dit eerder is op het eerst mogelijke moment dat de werknemer aanspraak kan maken op een PPB- of VUT-uitkering als bedoeld in artikel 103 (PPB) of artikel 104 (VUT) van de cao. In deze situatie zal de betaling en de voortzetting niet eindigen voor het moment dat de werknemer op grond van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds TNT tot aan de pensioendatum een inkomensniveau kan bereiken van 80% van het maandsalaris direct voorafgaand aan het verlof. Bij de bepaling van dit inkomensniveau wordt eveneens rekening gehouden met de bij de invoering van de pensioenregeling per 1 januari 2006 getroffen overgangsmaatregelen zoals vermeld in het cao-akkoord van 20 december 2005 die op de werknemer van toepassing zijn. De uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 5 van het reglement PPB en in artikel 7 van het reglement VUT is in afwijking van het daar bepaalde gebaseerd op het maandsalaris direct voorafgaand aan het verlof.

**Artikel 14 Toelage afbouwregeling Tot.**

De werknemer op wie dit artikel van toepassing is op grond van het bepaalde in artikel 9 (Instrumenten) komt in aanmerking voor de toelage afbouwregeling Tot. (artikel 78 van de cao) indien de werknemer solliciteert naar een functie waarop de cao 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 nadat bij TNT op centraal niveau een financieel budget is vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 (Instrumenten).
- 2 De werknemer als bedoeld in lid 1 kan zich als remplaçant via zijn manager melden bij TNT Mobility.
- 3 De functie van de remplaçant dient rechtstreeks en aantoonbaar te worden vervuld door een werknemer waarop maatregelen in deze overeenkomst van toepassing zijn. Nadat in vorige volzin bedoelde werknemer in de functie is aangewezen, krijgt de remplaçant het budget als bedoeld in artikel 11 (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 Commissie mobiliteit**

- 1 De Commissie mobiliteit is een tripartiet samengestelde commissie bestaande uit 2 leden vanuit werkgever, 2 leden namens de vakorganisaties en 2 leden uit de Centrale Ondernemingsraad.
- 2 De Commissie mobiliteit is ingesteld om de mogelijkheden die de interne arbeidsmarkt biedt te bevorderen zodat deze maximaal kunnen worden benut voor het herplaatsen van werknemers. Daarnaast bevordert de Commissie mobiliteit dat mogelijkheden en ontwikkelingen op de externe arbeidsmarkt maximaal worden benut om succesvolle externe herplaatsingen te bewerkstelligen.
- 3 Mobiliteit van de werknemer is een belangrijke voorwaarde om herplaatsing te realiseren. Het is daarom van belang dat de werknemer snel kennis kan nemen van bestaande vacatures binnen en buiten TNT. Mede naar aanleiding daarvan kan de werknemer een bemiddelingsplan afspreken waarin concrete op herplaatsingsresultaat gerichte acties zijn opgenomen, waarbij onder meer gedacht kan worden scholing, opleiding en training, (psychologische) testen en loopbaanadvies. TNT Mobility is ingericht om de werknemer te ondersteunen in zijn mogelijkheden en inspanningen.
- 4 De Commissie mobiliteit wordt periodiek geïnformeerd over de wijze waarop TNT Mobility de werknemer ondersteunt als bedoeld in de vorige alinea, de resultaten die worden geboekt en de knelpunten die daarbij worden gesignaleerd. Tevens signaleert de Commissie mobiliteit waar de werking van de interne arbeidsmarkt wordt belemmerd. De Commissie mobiliteit neemt kennis van signalen van TNT Mobility over problemen bij herplaatsingsinspanningen en kan in voorkomende gevallen het management adviseren. De werkgever reageert binnen 4 weken op een advies.

### **Artikel 17 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 van middelen die kunnen voorkomen dat de overcomplete werknemer zonder werk komt. Hierbij wordt met name gedacht aan een actieve opstelling om vacante functies onder de aandacht te brengen van de overcomplete werknemer, alsmede aan een actieve opstelling om de overcomplete werknemer door middel van om-, her- en bijscholing geschikt te maken voor andere functies en/of werkvelden, dan wel in staat te stellen een betere arbeidsmarktpositie te verwerven.
- 2 De werkgever zal aan de overcomplete werknemer ondersteuning bieden bij het in- en extern zoeken naar een functie. Hierbij kan de overcomplete werknemer in de gelegenheid worden gesteld tot het volgen van om-, her- en bijscholingscursussen.

- 3 Ter uitvoering van het bepaalde in lid 1 en 2 is bij de werkgever het organisatieonderdeel TNT Mobility ingericht. De overcomplete werknemer stelt gezamenlijk met TNT Mobility zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen 4 weken na de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcomplete) een bemiddelingsplan op, waarin ondermeer de concrete resultaatgerichte afspraken zijn 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.
- 4 De met de ondersteuning en de cursussen verband houdende kosten komen zolang de dienstbetrekking bestaat voor rekening van de werkgever.
- 5 Van de overcomplete werknemer wordt verwacht dat hij solliciteert naar passende functies.

#### **Artikel 18 Om-, her- en bijscholing**

- 1 De overcomplete werknemer zal, ter behoud van werk, actief gebruik kunnen maken van mogelijkheden tot het volgen van om-, her- en bijscholingscursussen.
- 2 De kosten daarvan komen voor rekening van de werkgever, alsmede daarmee verband houdende reis- en verblijfkosten conform de Concernregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland.

#### **Artikel 19 Verplichte vacaturemelding**

De werkgever zal alle vacatures aanmelden bij de door de werkgever ingestelde vacaturebank. Dit geldt niet voor de vacatures die door de werkgever worden gebruikt voor gerichte aanwijzing in het kader van loopbaanbeleid en potentieelvorming.

#### **Artikel 20 Voorrangpositie**

- 1 De aangemelde vacatures als bedoeld in artikel 19 (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 redelijke termijn 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 21 Herplaatsing werknemer geboren voor 1950**

De werknemer

- geboren voor 1 januari 1950,
- waarop het reglement PPB of VUT als bedoeld in de cao van toepassing is,
- die overcomplete is in het kader van de reorganisaties als aangegeven in de adviesaanvraag/-aanvragen aan het bevoegde MZ-orgaan over de Nieuwe Initiatieven Masterplannen,

zal in verband met hun minder gunstige arbeidsmarktpositie door de werkgever in dienst worden gehouden tot uiterlijk de eerst mogelijke datum waarop een aanspraak op de PPB- of VUT-uitkering ontstaat onder de voorwaarde dat

- de werknemer zijn deel van het bemiddelingsplan als bedoeld in artikel 17 (Herplaatsingsinspanning van de werkgever en van de werknemer) lid 3 naar het oordeel van de werkgever voldoende nakomt en al dan niet tijdelijke interne herplaatsingsmogelijkheden of externe detacheringmogelijkheden benut,
- naar het oordeel van TNT Post de uitkomsten van het cao-overleg over de cao passend zijn om het volumebehoud-scenario zoals aangegeven in de Nieuwe Initiatieven Masterplannen te kunnen doorvoeren met een voorziene vermindering van 6500 - 7000 arbeidsplaatsen.

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

## **Artikel 22 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 overcompleteet) 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 1 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 1 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.
- 6 De maatregelen genoemd in artikel 18 (Om-, her- en bijscholing), artikel 24 (Aanvullende afbouwregeling Tot.), artikel 25 (Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk) en artikel 26 (Verhuizen) blijven van toepassing tot het moment dat de werknemer een functie op het oorspronkelijk schaalniveau heeft verworven, echter tot uiterlijk 5 jaar na de schriftelijke mededeling, als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcompleteet).

### **Artikel 23 Begeleiding na herplaatsing**

De werkgever zal, indien nodig, extra aandacht schenken aan de herplaatste werknemer. Naast het bieden van eventuele om-, her- en bijscholing kan dit ook de vorm krijgen van het toewijzen van een mentor.

### **Artikel 24 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

% Tot.-verlies van het maandinkomen (excl. Tot.)	% van de garantieperiode waarmee de garantieperiode wordt verlengd
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 25 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 gebruikelijke wijze van reizen. De oorspronkelijke reistijd wordt voor de werknemer voor een dag waarop
  - 4 uur of meer wordt gewerkt, gesteld op ten minste 45 minuten;
  - minder dan 4 uur wordt gewerkt, gesteld op ten minste 30 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 24 maanden uitbetaald en bedraagt in de eerste 12 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 26 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 27 Aanvulling lager salaris andere werkgever**

- 1 De overcomplete werknemer die niet in aanmerking komt voor de eenmalige uitkering als bedoeld in artikel 32 (Eenmalige uitkering 55 jaar of ouder) en die aansluitend aan zijn dienstbetrekking bij de werkgever in dienst treedt bij een andere werkgever die geen partij is bij deze overeenkomst, kan in aanmerking

komen voor een aanvulling indien de werknemer een lager salaris per uur ontvangt dan het laatstverdiende salaris per uur bij de werkgever.

- 2 De aanvulling wordt als volgt berekend:
  - a het salaris per uur in de maand direct voorafgaand aan de beëindiging van de dienstbetrekking bij de werkgever wordt vastgesteld;
  - b het salaris per uur in de eerste maand van de dienstbetrekking bij de in lid 1 bedoelde andere werkgever wordt vastgesteld;
  - c indien het salaris per uur bij de in lid 1 bedoelde andere werkgever lager is, wordt het verschil, tot maximaal 25% van het oorspronkelijke salaris per uur bij de werkgever, vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur bij de in lid 1 bedoelde andere werkgever. De in aanmerking te nemen overeengekomen arbeidsduur bij de andere werkgever is maximaal de bij de werkgever overeengekomen arbeidsduur in de maand voor beëindiging van de dienstbetrekking.
  - d de uitkomst van de in c bedoelde berekening wordt vermenigvuldigd met het getal van het aantal volledige dienstjaren bij de werkgever. Bepalend is het aantal volledige dienstjaren op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt. De aanvulling wordt als bedrag ineens uitgekeerd in de tweede maand na beëindiging van de dienstbetrekking.
- 3 Om voor het bedrag ineens in aanmerking te kunnen komen is de overcomplete werknemer verplicht de voor vaststelling noodzakelijke gegevens te overleggen.

#### **Artikel 28 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 overcomplete kunnen raken.
- b De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal de aangegeven einddatum van de reorganisatie niet overschrijden.
- c De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan 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

### **Overige maatregelen**

#### **Artikel 29 Algemeen**

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

#### **Artikel 30 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 In ieder geval zal de dienstbetrekking eindigen maximaal 18 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. Voor de werknemer die op de dagtekening van de schriftelijke mededeling overcomplete 50 jaar of ouder is, eindigt de dienstbetrekking in verband met de minder gunstige arbeidsmarktpositie na maximaal 24 maanden.

#### **Artikel 31 Opzegtermijn**

- 1 De werkgever zal, behoudens zwaarwegende bedrijfsbelangen, de overcomplete werknemer niet houden aan de opzegtermijn als bedoeld in de cao.
- 2 De overcomplete werknemer is gehouden zijn werkzaamheden, naar het oordeel van de werkgever, op behoorlijke wijze af te ronden.

#### **Artikel 32 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 dienstbetrekking eindigt. De wijze waarop deze eenmalige uitkering wordt berekend, is opgenomen in bijlage I.

#### **Artikel 33 Uitkering einde dienstbetrekking**

- 1 De werkgever verstrekt aan de overcomplete werknemer die niet in aanmerking komt voor de eenmalige uitkering als bedoeld in het voorgaande artikel, bij het einde van de dienstbetrekking een eenmalige uitkering van eenmaal het laatstverdiende maandsalaris. Voor elk dienstjaar bij de werkgever zal deze uitkering worden verhoogd met een factor 0,25 van het laatstverdiende maandsalaris. De totale uitkering bedraagt maximaal 11 maandsalarissen.
- 2 Indien de in het eerste lid bedoelde werknemer binnen 12 maanden na de mededeling als bedoeld in artikel 6 (Schriftelijke mededeling overcomplete)

aansluitend aan zijn dienstbetrekking bij de werkgever in dienst is getreden bij een andere werkgever die geen partij is bij deze overeenkomst, verhoogt de werkgever de in het eerste lid bedoelde uitkering. De verhoging is uitgedrukt in het laatstverdiende maandsalaris.

- 3 Bij beëindiging van de dienstbetrekking binnen de in onderstaande tabel genoemde termijn bedraagt de verhoging voor bedoelde werknemer:

<i>Termijn</i>	<i>Verhoging</i>
Tot en met 4 maanden	3
5 tot en met 8 maanden	2
9 tot en met 12 maanden	1

### **Artikel 34 Aanvulling bij werkloosheid**

- 1 De overcomplete werknemer die aansluitend aan de beëindiging van de dienstbetrekking werkloos wordt en niet in aanmerking komt voor de eenmalige uitkering als bedoeld in artikel 32 (Eenmalige uitkering 55 jaar of ouder), ontvangt een periodieke aanvulling op de ongekorte WW-uitkering. De hoogte van de aanvulling wordt eenmalig berekend op basis van de tekst van de WW zoals die geldt in de maand na beëindiging van de dienstbetrekking. De periode waarover de werknemer een aanvulling ontvangt is in maanden gelijk aan het aantal volledige dienstjaren bij de werkgever. Bepalend is het aantal volledige dienstjaren op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt.
- 2 Gedurende de eerste helft van de periode waarover de overcomplete werknemer een aanvulling op de WW-uitkering kan ontvangen geldt een aanvulling tot 90% van het maandinkomen en gedurende de tweede helft 80%.
- 3 De aanvulling wordt verstrekt indien en voor zo lang de in lid 1 bedoelde 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.
- 4 Om voor aanvulling in aanmerking te kunnen komen, is de in lid 1 bedoelde werknemer verplicht de voor vaststelling noodzakelijke gegevens te overleggen.
- 5 De in lid 1 bedoelde werknemer kan, in plaats van een periodieke aanvulling, op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking kiezen voor uitbetaling van een bedrag ineens. Dit bedrag is 50% van de aanvulling over de totale aanvullingsduur en wordt uitbetaald in de tweede maand na beëindiging van de dienstbetrekking.

## HOOFDSTUK 5

### **Slotbepalingen**

#### **Artikel 35 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 36 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, 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 37 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 38 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 deze overeenkomst in aanmerking komt, wordt deze aanspraak in mindering gebracht op een eventueel krachtens deze overeenkomst toe te kennen tegemoetkoming, vergoeding, aanvulling en/of eenmalige uitkering.

**Artikel 39 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 40 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 redenen anders dan de reorganisatie, reeds actie heeft ondernomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
- c met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten.

**Artikel 41 Uitsluiting**

- 1 De overcomplete werknemer, die geen of onvoldoende gebruik maakt van de hem in hoofdstuk 3 (Maatregelen gericht op behoud van werk voor de werknemer) en hoofdstuk 4 (Overige maatregelen) geboden mogelijkheden, wordt uitgesloten van deze overeenkomst.
- 2 De werkgever zal, alvorens de overcomplete werknemer uit te sluiten van deze overeenkomst, het advies inwinnen van de Commissie Mobiliteit.

**Artikel 42 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 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 door partijen getekend,  
dd mm 2007, te Wassenaar

**Voor TNT N.V.,**  
directeur Personeelszaken Nederland,

G.T.C.A. Aben

Namens de vakorganisaties,

**ABVAKABO FNV te Zoetermeer,**

mevr. A.J. Stevens-Moes      R. Cornellise

A. Smienk      S.M.P. Groenendal

**BVPP te Tilburg,**

H. Vergunst      A.J.A. van Dun

C.C.S. Verbogt      H. Schonenberg

**CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage,**

mevr. I. Bakker      D. van der Linden      D.H. Schuurman

**VPP te 's-Gravenhage**

R. Zijlstra      A.O. Koch

## 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 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 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;
  - 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 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.
- 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 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 TNT, 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 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 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.