

Akkoord

Sociale maatregelen reorganisatie

Toekomst Sortering

Inhoudsopgave

1	Werkingsfeer	3
2	Looptijd	3
3	Vrijwillige mobiliteit	3
3.1	Toepassing	3
3.2	Mobiliteitbudget	4
3.3	Afkoop kleine vermindering overeengekomen arbeidsduur	5
3.4	Seniorenarrangement Sorteerbedrijf	6
4	Verplichte mobiliteit	7
4.1	Sociale begeleidingsregeling	7
4.2	Overgangssituatie	7
4.3	Commissie reorganisatie Sortering	8

Ondergetekenden

1. Koninklijke TPG Post B.V. te 's-Gravenhage, verder te noemen TPG Post;

en

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

verklaren een akkoord te hebben bereikt over de maatregelen om de gevolgen op te vangen voor de werknemers van de reorganisatie "Toekomst Sortering" zoals deze op 10 april 2006 aan de werknemers, ondernemingsraad Productie en de vakorganisaties is bekend gemaakt.

Partijen beogen met deze maatregelen vrijwillige mobiliteit te stimuleren om het aantal werknemers dat overcompleet moet worden verklaard te verminderen en daarmee gedwongen ontslagen zo veel als mogelijk te voorkomen.

Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen

1 Werkingssfeer

De overeengekomen maatregelen zijn van toepassing op de werknemers van TPG Post werkzaam in de sortering van de business unit Productie die als persoon in directe zin de gevolgen ondervinden van de reorganisatie "Toekomst Sortering".

2 Looptijd

De overeengekomen maatregelen treden in werking voor wat betreft de vrijwillige mobiliteit onder hoofdstuk 3 op 19 juni 2006, de dagtekening van het principe-akkoord, voor wat betreft de verplichte mobiliteit onder hoofdstuk 4 op de dagtekening van het definitief besluit genomen door de bestuurder na het advies van de ondernemingsraad Productie. De maatregelen vervallen voor wat betreft de vrijwillige mobiliteit onder punt 3 op 31 maart 2009 en voor wat betreft de verplichte mobiliteit onder punt 4 op 31 maart 2010.

3 Vrijwillige mobiliteit

3.1 Toepassing

1 Deze maatregelen, bedoeld om de vrijwillige mobiliteit te bevorderen, zijn niet van toepassing op de werknemer die de schriftelijke mededeling heeft ontvangen dat hij overcompleet is verklaard op grond van het bepaalde onder hoofdstuk 4 (Verplichte mobiliteit). Met uitzondering van het mobiliteitbudget (punt 3.2) zijn deze maatregelen ook niet van toepassing op de werknemer waarvan de werkgever

Akkoord

schriftelijk heeft aangegeven dat de werknemer de schriftelijke mededeling dat hij overcompleet is verklaard kan verwachten.

- 2 Samenloop van de maatregelen is uitgesloten, in voorkomend geval is de voor de werknemer gunstigste maatregel van toepassing.
- 3 Het doel van vrijwillige mobiliteit is om het aantal werknemers dat overcompleet moet worden verklaard te verminderen.
- 4 Indien naar het oordeel van de werkgever deze maatregelen een te grote financiële last worden of niet (meer) bijdragen aan het terugdringen van het aantal overcompleet te verklaren werknemers kan de werkgever besluiten deze maatregelen niet langer aan te bieden. Hij zal dit voornemen van tevoren met de vakorganisaties bespreken en vervolgens aan de betrokken werknemers mededelen.

3.2 Mobiliteitbudget

- 1 De werknemer die met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst beëindigt en wiens vertrek een bijdrage levert aan het terugdringen van het aantal overcompleet te verklaren werknemers komt in aanmerking voor een mobiliteitbudget. Het bepaalde in vorige volzin geldt niet indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigt wegens dringende of gewichtige redenen of indien de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt gedurende de looptijd van deze reorganisatie.
- 2 De werknemer die gedurende de looptijd van deze overeenkomst gebruik kan maken van de VUT, de PPB of de pensioenregeling komt niet in aanmerking voor toekenning van het mobiliteitbudget. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien de medewerker schriftelijk verzoekt om toekenning van het mobiliteitbudget, nadat hij is geïnformeerd over de gevolgen van de toekenning van het mobiliteitbudget. De werknemer wordt zodanig geïnformeerd dat hij een verantwoorde keuze kan maken. Het mobiliteitbudget 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 mobiliteitbudget 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 mobiliteitbudget bedraagt minimaal 3 maandsalarissen en maximaal 16 maandsalarissen.
- 4 Het maximum van 16 maandsalarissen wordt in verband met hun 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 en opleiding, sollicitatietraining en begeleiding, stage, alsmede detachering met een maximum duur van 3 maanden, komen de kosten daarvan voor zijn rekening.
- 6 Tot 1 januari 2007 wordt het mobiliteitbudget verhoogd met een premie voor versneld vertrek volgens onderstaande tabel.

<i>Dienstbetrekking beëindigd in 2006</i>	<i>verhoging in maandsalaris incl. gemiddelde Tot.</i>
op of voor 1 juli	6
na 1 juli maar op of voor 1 augustus	5
na 1 augustus maar op of voor 1 september	4
na 1 september maar op of voor 1 oktober	3
na 1 oktober maar op of voor 1 november	2
na 1 november maar op of voor 1 december	1

- 7 De werknemer die een premie voor versneld vertrek heeft ontvangen, kan tot 6 maanden na de beëindiging van de dienstbetrekking bij TNT 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 overcompleet verklaarde werknemer. De kosten van een opleiding worden door de werkgever rechtstreeks voldaan aan het opleidingsinstituut.
- 8 De werknemer kan voor de aanwending van het mobiliteitbudget via TNT Mobility financieel advies inwinnen. De kosten daarvan komen tot een maximum van € 500,- (excl. BTW) voor rekening van de werkgever.

3.3 Afkoop kleine vermindering overeengekomen arbeidsduur

- 1 Deze maatregel is alleen aan de orde als sluitstuk van de uitvoering van de plaatsingsprocedure. Dit nadat de werktijdregeling conform de WOR na instemming van het bevoegde MZ-orgaan tot stand is gekomen. Bij het instemmingsverzoek wordt overeenkomstig de WOR inzicht gegeven in de gevolgen die de werktijdregeling voor de werknemers naar verwachting zal hebben. Na invoering van de werktijdregeling en na afronding van de plaatsingsprocedure wordt het bevoegde MZ-orgaan geïnformeerd over de mate waarin van deze maatregel gebruik is gemaakt.
- 2 De werknemer die niet meer overeenkomstig de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur te werk kan worden gesteld in het kader van een werktijdregeling die in overleg met het bevoegde MZ-orgaan tot stand is gekomen en die niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering wegens een te gering verlies aan arbeidsuren per week kan de werkgever verzoeken een eenmalige uitkering uit te keren die wordt betaald na aanpassing van de arbeidsovereenkomst.
- 3 De berekeningsgrondslag van de eenmalige uitkering wordt verkregen door het aantal arbeidsuren waarmee de overeengekomen arbeidsduur per maand is verminderd te vermenigvuldigen met het voor de werknemer geldende salaris per uur direct voorafgaand aan de aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur. De uitkomst hiervan wordt verhoogd met het gemiddelde Tot.-percentage dat wordt verkregen door de Tot.-bedragen over de periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum van aanpassing van de arbeidsovereenkomst gedeeld door het salaris over de 12 kalendermaanden voorafgaande aan de datum van aanpassing van de arbeidsovereenkomst en de uitkomst daarvan te vermenigvuldigen met 100.
- 4 De eenmalige uitkering bestaat uit twee delen.
 - a Het eerste deel wordt verkregen door de berekeningsgrondslag uit het vorige lid te vermenigvuldigen met 3 en bij de uitkomst daarvan vervolgens op te tellen een vijfde gedeelte van de berekeningsgrondslag voor elk volledig dienstjaar bij de werkgever.
 - b Het tweede deel van de eenmalige uitkering wordt berekend door de berekeningsgrondslag uit het vorige lid te vermenigvuldigen met een factor

Akkoord

afhankelijk van de som van leeftijd en volledige dienstjaren op het moment van aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur volgens onderstaande tabel.

<i>som leeftijd en volledige dienstjaren</i>	<i>vermenigvuldigingsfactor berekenningsgrondslag.</i>
t.e.m. 24	2
25 t.e.m. 29	4
30 t.e.m. 39	6
40 t.e.m. 49	8
50 t.e.m. 59	10
60 t.e.m. 69	12
70 t.e.m. 79	14
80 of meer	16

- 5 De eenmalige uitkering wordt uitbetaald in de maand na aanpassing van de dienstbetrekking.

3.4 Seniorenarrangement Sorteerb企业

- 1 De werknemer die gedurende de looptijd als bedoeld in hoofdstuk 2 (Looptijd) de leeftijd van ten minste 55 jaar bereikt en die niet deelneemt aan het "seniorenverlof verlies 40 dienstjaren-VUT" als bedoeld in artikel 105 van de CAO voor TNT kan nadat de plaatsingsprocedure als bedoeld in de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad Productie is afgerond een verzoek indienen bij de werkgever om verlof op te nemen volgens het hierna bepaalde.
- 2 Het verlof bedraagt maximaal 50% van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de pensioendatum. Het verlof dient zodanig te worden opgenomen dat , anders dan als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of vakantie, niet minder dan 50% van de arbeidsduur per week feitelijk pleegt te worden gewerkt.
- 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 waarbij de werknemer 2 diensten per week verricht dan wel inpasbaar is in het zogenaamde 1/2-systeem.
- 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 en de eventuele deelname aan de Anw-hiaatverzekering door de werknemer worden over de verlof uren voor 50% voortgezet. De voor de voortzetting verschuldigde premie wordt verrekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 100 (Anw-hiaat) en artikel 101 (Aanmelding pensioenfonds) van de CAO voor TNT.
- 8 De betaling als bedoeld in lid 6 telt mee voor de bepaling van de vakantie-uitkering (artikel 69 van de CAO voor TNT), doorbetaling bij ziekte (artikel 94 van de CAO voor TNT) en de overlijdensuitkering (artikel 99 van de CAO voor TNT).

Akkoord

- 9 De betaling als bedoeld in lid 6 en de voortzetting als bedoeld in lid 7 eindigt
- a. op het moment dat niet wordt voldaan aan het bepaalde in lid 2;
 - b. op de pensioendatum als bedoeld in artikel 102 (Pensioeningangsdatum) 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) en artikel 104 (VUT) van de CAO voor TNT. 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 overgangsmatregelen 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. 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.

4 Verplichte mobiliteit

4.1 Sociale begeleidingsregeling

De Sociale begeleidingsregeling met een looptijd aangevangen op 1 januari 2004 (SBR) is op de reorganisatie "Toekomst Sortering" van toepassing met de volgende aanpassingen;

- Het geregelde in artikel 5 (Vaststelling overcompleteet) van de SBR vervalt. Voor de wijze van het vaststellen van overcompleteet wordt gehandeld overeenkomstig het bepaalde in het Ontslagbesluit (Stcrt. 14 december 2005, 242).
- Partijen zullen nader overleg voeren over artikel 28 (Aanvulling bij werkloosheid) met betrekking tot de aanvulling zodra de wijzigingen in de WW vast staan.
- Het geregelde in bijlage 3 (Financiële regeling overcompleteet 55 jaar of ouder) artikel 1 (Berekeningswijze) lid 4 en artikel 2 (Pensioen) lid 3 vervalt op 1 januari 2008 of zoveel eerder als de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP) haar werkzaamheden beëindigt.
- In afwijking van het geregelde in bijlage 3 (Financiële regeling overcompleteet 55 jaar of ouder) artikel 1 (Berekeningswijze) lid 1 wordt voor de pensioendatum gelezen "de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt".

4.2 Overgangssituatie

Indien partijen gedurende de looptijd van deze reorganisatie een "Mobiliteit-CAO" afspreken als opvolger van de SBR en deze "Mobiliteit-CAO" wijkt als totaalpakket in

gunstige zin af van de SBR zoals van toepassing op deze reorganisatie, dan zullen partijen nader overleggen hoe de "Mobiliteit-CAO" op deze reorganisatie zal worden toegepast.

4.3 Commissie reorganisatie Sortering

Partijen stellen tot en met 31 maart 2010 voor de reorganisatie "Toekomst Sortering" een commissie in waarvan 2 leden worden aangewezen door de werkgever en 2 leden door de vakorganisaties betrokken bij deze overeenkomst. Het voorzitterschap van de bijeenkomsten van deze commissie wordt beurtelings vervuld een lid benoemd door de vakorganisaties, en een lid benoemd door de werkgever.

De commissie adviseert op basis van unanimiteit de werkgever over het maximaal benutten van mogelijkheden die de externe arbeidsmarkt biedt voor herplaatsing van overcomplete werknemers. Zij betreft daarbij toekomstige ontwikkelingen op die externe arbeidsmarkt en signaleert waar nodig indien daarop kan worden ingespeeld door op mobiliteit gerichte trajecten.

De commissie volgt de resultaten van de maatregelen om de vrijwillige mobiliteit te bevorderen alsmede de resultaten van de herplaatsingsinspanningen in het kader van de verplichte mobiliteit. De commissie signaleert waar knelpunten optreden en kan over het wegnemen daarvan de werkgever adviseren.

De commissie kan om advies worden gevraagd in individuele gevallen waarin de werknemer door schrijnende persoonlijke omstandigheden in bijzondere mate wordt getroffen door de reorganisatie.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend, d.d. 29 juni 2006, te Wassenaar.

Voor Koninklijke TPG Post B.V.,
directeur Personeelszaken Nederland,

G.T.C.A. Aben

Namens de vakorganisaties,

ABVAKABO FNV te Zoetermeer,

C.R. Ramdas

mevr. A.J. Stevens-Moes

J.H. Vollenbroek

BVPP te Tilburg,

H. Vergunst

A.J.A. van Dun

C.C.S. Verbogt

CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage,

mevr. W.H.M. Pijnacker

D. van der Linden

VPP te 's-Gravenhage,

mevr. R. de Vries

Akkoord