

Sociaal Plan
DHL Global Forwarding 2020
1 september 2020 - 31 november 2020

Protocol

Ondergetekenden:

DHL Global Forwarding (Netherlands) B.V.

Verder te noemen “werkgever” te ener zijde, en

CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht
FNV, gevestigd te Utrecht

elk voor zich en samen als partij te andere zijde,

komen de navolgende “CAO Sociaal Plan DHL Global Forwarding 2020” (verder: “Sociaal Plan”) met een looptijd van 1 september 2020 tot en met 31 november 2020 overeen.

DHL Global Forwarding Nederland
Senior Director HR: Anton Bil

FNV
Bestuurder: Birgitte Staal

CNV
Bestuurder: Agostino di Giacomo Russo

Inhoudsopgave

1. Inleiding

- 1.1 Werkingssfeer
- 1.2 Definities
- 1.3 Uitgangspunten Sociaal Plan
- 1.4 Verplichtingen werkgever
- 1.5 Verplichtingen werknemer
- 1.6 Uitzendkrachten
- 1.7 Betalingen
- 1.8 Begeleidingscommissie

2. Proces bij Boventalligheid en Herplaatsing

- 2.1 Informatie en Aanzegging
- 2.2 Analyse
- 2.3 Procedure beëindiging dienstverband / opzegtermijn
- 2.4 Werkwijze bij reële kans op herplaatsing
- 2.5 Werkwijze bij geen reële kans op herplaatsing
- 2.6 Werkwijze bij uitsluitend wijziging standplaats

3. Herplaatsing binnen DHL

- 3.1 Algemeen
- 3.2 Dienstverband en Arbeidsvoorwaarden

4. Wijziging standplaats

- 4.1 Algemeen
- 4.2 Reiskostenvergoeding
- 4.3 Reistijdvergoeding
- 4.4 Arbeidsongeschiktheid
- 4.5 Verhuiskostenregeling
- 4.6 Andere, tijdelijke werkzaamheden

5. Scholing en sollicitatie

- 5.1 Scholing
- 5.2 Sollicitatie

6. Beëindigingsvergoeding

- 6.1 Algemeen
- 6.2. Berekening beëindigingsvergoeding

7. Bijzondere situaties

- 7.1 Bijzondere situaties bij vaststelling boventalligheid resp. aanzegging
- 7.2 Bijzondere situaties bij herplaatsing
- 7.3 Bijzondere situaties overigen
- 7.4 Bijzondere situaties bij beëindiging dienstverband

8. Slotbepaling

- 8.1 Periodiek overleg
- 8.2 Mogelijkheden van overheidswege
- 8.3 Onduidelijkheid ofwel onvolledigheid in de tekst
- 8.4 Strijdigheid Sociaal Plan

8.5 Bijzondere omstandigheden

8.5 Afwijkingen van dit Sociaal Plan / Hardheidsclausule

Bijlage 1 Begeleidingscommissie

Bijlage 2 Analyse herplaatsingsmogelijkheden

Bijlage 3 Begeleiding interne herplaatsing

Bijlage 4 Verhuiskostenregeling

Bijlage 5 Model vaststellingsovereenkomst

Bijlage 6 Stroomschema Sociaal Plan

1. Inleiding

1.1 Werkingssfeer

- 1.1.1 Dit Sociaal Plan is met inachtneming van de in artikel 1.1.3 genoemde uitzonderingen van toepassing op werknemers als bedoeld in dit Sociaal Plan en die getroffen worden door een reorganisatie waarvoor in de periode van 1 september 2020 tot en met 31 november 2020 een adviesaanvraag (artikel 25 WOR) is ingediend bij de desbetreffende Ondernemingsraad behorend bij de in het Protocol genoemde vennootschap.
- 1.1.2 Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking. Na het verstrijken van de looptijd kunnen aan dit Sociaal Plan geen rechten en plichten meer worden ontleend. Rechten en plichten, toegekend aan de werknemer op basis van dit Sociaal Plan, behouden na de looptijd van dit Sociaal Plan hun werking alleen als deze als zodanig schriftelijk door de werkgever zijn vastgelegd in een individuele bevestiging aan de werknemer.
- 1.1.3 a. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
b. Het Sociaal Plan laat de mogelijkheid van toepassing van de normale ontslagprocedures onverlet; bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren, ontslag op staande voet of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit Sociaal Plan is in deze gevallen niet van toepassing
- 1.1.4 Stroomschema Sociaal Plan. Ter verduidelijking van het Sociaal Plan proces, is onder bijlage 6 een stroomschema opgenomen. Dit schema dient ter uitleg; er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

1.2 Definities

- a. Aanzegging: de schriftelijke bevestiging van de werkgever aan de werknemer dat hij boventallig is.
- b. Beëindigingsvergoeding: de bruto vergoeding die op basis van dit Sociaal Plan wordt toegekend aan de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkgever door middel van een vaststellingsovereenkomst. Deze vergoeding treedt in de plaats van de wettelijke transitievergoeding indien en voorzover deze verschuldigd is, althans de wettelijke transitievergoeding wordt geacht te zijn inbegrepen in de beëindigingsvergoeding op grond van het Sociaal Plan. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat werkgever beide vergoedingen betaalt of verschuldigd is.
- c. Boventallig(heid): de situatie dat de functie van de werknemer vervalt of de werknemer niet is gehouden om de nieuwe standplaats te accepteren. Bij het vaststellen van wie de functie vervalt, worden de geldende regels van het UWV in acht genomen. Waar dat niet mogelijk is, wordt gehandeld in lijn met de beleidsregels van het UWV. De boventalligheid gaat in op de datum die wordt aangegeven in de aanzegging.
- d. DHL: de vennootschappen opgenomen in het Protocol.
- e. Dienstjaren: het aantal aaneengesloten dienstjaren bij de werkgever en zijn rechtsvoorgangers op de ontslagdatum.
Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding worden deze dienstjaren afgerond op hele jaren, waarbij een halfjaar of minder naar beneden wordt afgerond en een halfjaar + een dag naar boven.
- f. Herplaatsing; het voortzetten van het dienstverband van de werknemer in een andere functie en/of andere standplaats bij een werkgever waarvoor dit Sociaal Plan geldt.
- g. Maandsalaris: het laatst verdiende bruto basismaandsalaris, vermeerderd met de vaste toeslagen die van toepassing zijn.
- h. Ontslagdatum: de datum waarop het dienstverband eindigt.
- i. Passende functie: de functie bij DHL die aan de werknemer, die een aanzegging heeft ontvangen, wordt aangeboden:
 1. die aansluit bij de capaciteiten van de werknemer, eventueel na om-, her- of bijscholing (zie Hoofdstuk 5), en

2. die maximaal 1 schaal lager is, (de functie kan maximaal 2 schalen lager zijn als de werkgever en de werknemer hiermee akkoord gaan) en
3. waarbij, afhankelijk van het door de werknemer gebruikte vervoer¹, de afstand woonwerkverkeer met een auto of motor niet meer dan 65,0 km bedraagt of, bij gebruik van openbaar of ander vervoer de reistijd woon-werkverkeer op basis van openbaar vervoer niet meer dan 1,5 uur enkele reis bedraagt.

De reisafstand woon- werkverkeer wordt eenmalig vastgesteld aan de hand van de snelste route uit de meest recente versie van Routenet (www.routenet.nl).

De reistijd per openbaar vervoer wordt eenmalig vastgesteld aan de hand van de snelste route in de dienstregeling OV (OV Planner, www.9292ov.nl). Hierbij wordt uitgegaan van vertrek om 07:00 uur of de eerstvolgende mogelijkheid daarna.

Als vóór herplaatsing de reisafstand woon- werkverkeer met een auto enkele reis meer dan 65 km heeft bedragen of de reistijd met openbaar of ander vervoer op basis van openbaar vervoer meer dan 1,5 uur enkele reis heeft bedragen, dan geldt die reisafstand, danwel die reistijd als de door de werknemer geaccepteerde norm.

Als de aangeboden functie passend is, moet de werknemer deze functie aanvaarden. Het moeten werken in andere roosters is voor de werknemer geen reden een passende functie te weigeren, tenzij de voor de werknemer geldende CAO anders bepaalt.

Indien de werknemer aan kan tonen dat er zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van sociale en/of medische aard zijn waardoor de kans op herplaatsing beperkt is, dan zal hier (tijdelijk) rekening mee worden gehouden bij de totstandkoming van het overzicht met passende functies en de bepaling of de medewerker gehouden is een functie te accepteren.

- j. Reorganisatie: het besluit van de werkgever (bijvoorbeeld een wijziging in organisatie, samenvoeging, verhuizing, sluiting) als gevolg waarvan werknemers boventallig worden of een andere standplaats krijgen.
- k. Secundaire arbeidsvoorwaarden: vakantiedagen, CAO à la Carte dagen, Compensatiedagen Koffie- en Theepauze (waarde 2013, CAO DHL Logistics Nederland) en keuzedagen, voorzover van toepassing.
- l. Standplaats: Het adres van de locatie, met een straal van 10 kilometer, van waaruit de werknemer 60% of meer van zijn tijd werkzaam is. Voor een chauffeur wordt de met hem vastgelegde standplaats gebruikt.
- m. Vaste toeslagen: Vakantietoeslag, Persoonlijke Toeslag, Fuwa-toeslag, ploegentoeslag (geen Toeslag Onregelmatige Werktijden of Onregelmatigheidstoeslag), CAO à la Carte voorzover in geld uitgekeerd, Pensioenpremiecompensatie en Compensatie Overhevelingstoeslag (OHT) indien van toepassing. Geen vaste toeslagen zijn: bonus, incentive en de toeslag bestaande uit een gemiddeld bedrag aan overuren en Toeslag Onregelmatige Werktijden of Onregelmatigheidstoeslag.
- n. Werkgever: een vennootschap, genoemd in het Protocol.
- o. Werknemer: hij die een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd met een werkgever en valt onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan.

(Voor werknemers die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben zijn gedurende deze arbeidsovereenkomst enkel de artikelen 4.1 (Algemeen), 4.2 (Reiskostenvergoeding) en 4.3 (Reistijdvergoeding) overeenkomstig van toepassing.)

¹ Dat wil zeggen het vervoer dat werknemer in hoofdzaak gebruikt ten behoeve van woon-werkverkeer - naar de "oude" standplaats voordat werknemer boventallig wordt in de zin van dit Sociaal Plan.

Overall waar aan de werknemer wordt gerefereerd met 'hij' of 'werknemer' kan ook 'zij' of 'werkneemster' worden gelezen.

1.3 Uitgangspunten Sociaal Plan

- 1.3.1 Het Sociaal Plan heeft als doel om op een verantwoorde manier de sociale gevolgen van een reorganisatie op te vangen, o.a. door het vinden van een baan. De werkgever en de werknemer zullen zich inspannen om door herplaatsing binnen DHL een baan te behouden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een begeleidingstraject van de afdeling Recruitment & Redeployment. Daarnaast zal de werknemer in het geval hij als niet herplaatsbaar wordt geacht in de zin van artikel 2.2. van dit Sociaal Plan, verplicht deelnemen aan een outplacementtraject met als doel het vinden van werk buiten DHL.
- 1.3.2 Met betrekking tot reorganisaties als bedoeld in dit Sociaal Plan:
- Wordt de Ondernemingsraad om advies gevraagd (artikel 25 WOR). Nadat de werkgever het besluit heeft genomen wordt de Ondernemingsraad geïnformeerd over de voortgang;
 - Als de Ondernemingsraad om een advies (artikel 25 WOR) wordt gevraagd over reorganisaties die leiden tot de toepassing van dit Sociaal Plan, worden de vakorganisaties hierover geïnformeerd. De vakorganisaties worden vervolgens regelmatig geïnformeerd over de uitvoering van het Sociaal Plan.
- 1.3.3 Voor de werknemer kan een reorganisatie de volgende gevolgen hebben:
- De functie van de werknemer vervalt, of;
 - De standplaats van de werknemer wijzigt.
- 1.3.4 Een werknemer zal niet op grond van bedrijfseconomische redenen ontslagen worden als de voor de werknemer passende functie bij zijn werkgever bezet wordt door een flexibele arbeidskracht (uitzendkracht, subcontractor of anderszins). Alleen als de werkgever de noodzaak aantoont van de flexibiliteit, kan hiervan worden afgeweken.
- 1.3.5 Indien een werknemer het niet eens is met de uitvoering van dit Sociaal Plan, dan dient hij zich eerst te wenden tot de Begeleidingscommissie. Zie artikel 1.8 en Bijlage 1.

1.4 Verplichtingen werkgever

De werkgever verplicht zich om de mogelijk ongewenste gevolgen van de reorganisatie voor werknemers zoveel mogelijk te beperken. Daaronder wordt het volgende verstaan:

- De werkgever zal de grootst mogelijke zorgvuldigheid betrachten in reorganisatieprocessen;
- De werkgever zal zich actief opstellen ten aanzien van het gehele proces dat verband houdt met de realisering van de doelstellingen van dit Sociaal Plan;
- Uitgangspunt is dat een boventallige werknemer in geval van een passende functie, bij gelijke geschiktheid van kandidaten voorrang heeft boven anderen;
- De werkgever maakt vacatureoverzichten aan de werknemer bekend.

1.5 Verplichtingen werknemer

- 1.5.1 Van de werknemer wordt gedurende het proces het volgende verwacht:
- De werknemer zal zich actief opstellen ten aanzien van het gehele proces dat verband houdt met de realisering van de doelstellingen van dit Sociaal Plan;
 - Deelname aan het begeleidingstraject van de afdeling Recruitment & Redeployment en het outplacementtraject is - voorzover op de werknemer van toepassing - verplicht (zie ook artikel 2.4 en 2.5);
 - Onafhankelijk of de kans op herplaatsing reëel is of niet (artikel 2.2) moet een werknemer een passende functie aanvaarden;
 - Tijdelijke, andere werkzaamheden verrichten. Het uitvoeren van tijdelijke, andere werkzaamheden leidt niet tot de opschorting of verlenging van in dit Sociaal Plan opgenomen termijnen. De werkgever kan

alleen een hiervan afwijkend besluit nemen als deze werkzaamheden langer duren dan werd aangenomen.

- 1.5.2 Als de werknemer een passende functie weigert, zonder dat daarvoor redelijke motieven aanwezig zijn, of als de werknemer niet voldoet aan de overige in dit Sociaal Plan opgenomen of voortvloeiende verplichtingen, zal de werkgever besluiten dat de voorzieningen van dit Sociaal Plan niet langer van toepassing zijn en de vereiste stappen, gericht op beëindiging van het dienstverband, nemen zonder enige compensatie. Dit kan tevens inhouden dat de doorbetaling van het bruto maandsalaris wordt stopgezet. De werkgever zal het besluit vooraf ter toetsing voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

1.6 Uitzendkrachten

Voor de uitzendkracht of gedetacheerde van een uitzendorganisatie die een ononderbroken arbeidsrelatie met de werkgever heeft van minimaal twee jaar en met wie de uitzending wordt beëindigd ten gevolge van een reorganisatie, geldt het volgende:

- a. Werkgever zal tijdig aan de uitzendorganisatie en de uitzendkracht of gedetacheerde melden dat de inleen wordt beëindigd en daarbij een indicatie van de einddatum geven;
- b. De van toepassing zijnde opzegtermijn zal minimaal worden gerespecteerd;
- c. Zonodig, zal de uitzendkracht door werkgever worden betrokken in communicatie over de reorganisatie;
- d. De werkgever zal met de uitzendorganisatie vaststellen wat de mogelijkheden zijn om de uitzendkracht in te zetten op de nabijgelegen locaties van werkgever of bij andere klanten van de uitzendorganisatie. De uitzendkracht ontvangt hierover op zo kort mogelijke termijn bericht. Indien op de andere locatie van werkgever een ander uitzendbureau de makelaarspositie heeft, zal zo mogelijk migratie naar dat bureau plaatsvinden.

1.7 Betalingen

Alle betalingen aan werknemers, op basis van dit Sociaal Plan, worden uitsluitend gedaan volgens de op het moment van uitbetalen geldende fiscale en sociale wet- en regelgeving.

1.8 Begeleidingscommissie

Om toe te kunnen zien op de correcte naleving van dit Sociaal Plan is een Begeleidingscommissie ingesteld. De regeling van deze Begeleidingscommissie is opgenomen in Bijlage 1 bij dit Sociaal Plan.

2. Proces bij Boventalligheid en Herplaatsing

Het proces na een besluit tot een reorganisatie is als volgt:

2.1 Informatie en Aanzegging

Nadat een adviesaanvraag volgens de wettelijke voorschriften kan worden uitgevoerd, wordt de werknemer mondeling geïnformeerd over de individuele gevolgen. De mededeling wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd door middel van een aanzegging. De aanzegging bevat in ieder geval:

- a. de datum en reden waarom de werknemer boventallig is;
- b. de einddatum van het dienstverband indien de werknemer niet herplaatst wordt; deze datum ligt uiterlijk 4 maanden na de datum van de aanzegging;
- c. het vervolg van het proces (waaronder een uitnodiging voor een gesprek met de afdeling Recruitment & Redeployment);
- d. als bijlage dit Sociaal Plan.

2.2 Analyse

In de eerste maand, gerekend vanaf de aanzegging, maakt de afdeling Recruitment & Redeployment op individueel niveau een analyse van de verwachte herplaatsingsmogelijkheden voor de werknemer.

De analyse vindt plaats op basis van een intakegesprek en objectieve criteria. De analyse kan een tweetal uitkomsten hebben:

- a. de kans op herplaatsing binnen de resterende periode van maximaal 3 maanden wordt reëel geacht (kansrijk), of;
- b. de kans op herplaatsing binnen de resterende periode van maximaal 3 maanden moet, reëel gezien, worden uitgesloten (niet herplaatsbaar).

De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de uitkomst van de analyse en een inhoudelijke uitleg daarvan. De werkwijze van de afdeling Recruitment & Redeployment bij de analyse is opgenomen in Bijlage 2.

2.3 Procedure beëindiging dienstverband/opzegtermijn

2.3.1. De werkgever zal na de aanzegging de procedure tot beëindiging van het dienstverband starten. Het uitgangspunt is dat dit door middel van een vaststellingsovereenkomst (Bijlage 5) zal gebeuren. De einddatum van de arbeidsovereenkomst is uiterlijk 4 maanden na de aanzegging.

2.3.2. In afwijking van de wettelijke danwel in (collectieve) arbeidsovereenkomst overeengekomen opzegtermijn bedraagt voor situaties waarop dit Sociaal Plan van toepassing is de in acht te nemen termijn van opzegging voor zowel werknemer als werkgever een (1) maand. Zie ook artikel 6.2.4.

2.4 Werkwijze bij reële kans op herplaatsing

De werknemer zal gedurende maximaal de volgende 3 maanden, met behulp van de afdeling Recruitment & Redeployment, actief op zoek gaan naar een passende functie binnen DHL en voorzover mogelijk herplaatst worden. De werkwijze van de afdeling Recruitment & Redeployment is opgenomen in Bijlage 3.

Als de eigen werkzaamheden niet meer uitgevoerd kunnen worden en/of er geen tijdelijke, passende werkzaamheden zijn, kan de werkgever de werknemer vrijstellen van werk. In dat geval blijven de normaal geldende CAO-bepalingen van toepassing en ontvangt de werknemer zijn bruto maandsalaris. Er bestaan echter geen aanspraken meer op:

- reiskostenvergoeding woon/werkverkeer;
- eventuele andere kostenvergoedingen zoals tegemoetkoming telefoonkosten.

Daarnaast worden tijdens deze periode van vrijstelling, de op te bouwen vakantie- en keuzedagen geacht te zijn genoten.

Als ondanks het interne herplaatsingstraject met behulp van de afdeling Recruitment & Redeployment een herplaatsing niet mogelijk is, wordt verdere uitvoering gegeven aan artikel 2.3 (Procedure beëindiging dienstverband/opzegtermijn) evenals de betreffende artikelen in de hoofdstukken 6 t/m 8. De werknemer kan pas aanspraak maken op de vergoedingen opgenomen in de hoofdstukken 6 en 7 op het moment dat hij schriftelijk door de werkgever wordt geïnformeerd dat een herplaatsing niet mogelijk is.

Als de werknemer wordt herplaatst, komt de nieuwe arbeidsovereenkomst in de plaats van de oude arbeidsovereenkomst en wordt deze laatste overeenkomst geacht met wederzijds goedvinden te zijn beëindigd. In dat geval heeft de werknemer geen recht op een beëindigingsvergoeding maar wel op de voorzieningen uit Hoofdstuk 3 van dit Sociaal Plan.

2.5 Werkwijze bij geen reële kans op herplaatsing

Nadat de werknemer de schriftelijke bevestiging heeft ontvangen dat er geen reële kans op herplaatsing is, neemt de werknemer deel aan het Outplacementtraject dat hem via de afdeling Recruitment & Redeployment wordt aangeboden. Deelname aan dit traject is verplicht.

Daarnaast geldt het volgende:

- a. De werknemer heeft de keuze om het dienstverband op eigen verzoek (Vrijwillig Vertrek) eerder te beëindigen. De beëindiging zal dan plaats vinden op initiatief van de werkgever, waarbij de onder 2.3. genoemde vaststellingsovereenkomst wordt vervangen door een overeenkomst met een eerdere uittredingsdatum. Aan de beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 6.2 wordt dan de helft van het bruto salaris over de resterende periode tot de afloop van de uiterlijk 3 maanden toegevoegd. In overleg met de werkgever kan van de opzegtermijn worden afgeweken.
- b. Als de eigen werkzaamheden niet meer uitgevoerd kunnen worden en/of er geen tijdelijke, passende werkzaamheden zijn, kan de werkgever de werknemer vrijstellen van werk. In dat geval blijven de normaal geldende CAO-bepalingen van toepassing en ontvangt de werknemer zijn bruto maandsalaris. Er bestaan echter geen aanspraken meer op:
 - reiskostenvergoeding woon/werkverkeer;
 - eventuele andere kostenvergoedingen zoals tegemoetkoming telefoonkosten;
 - de opbouw van vakantie- en keuzedagen, althans deze dagen worden geacht te zijn genoten gedurende deze periode.

2.6 Werkwijze bij uitsluitend wijziging standplaats

Als door een reorganisatie uitsluitend de standplaats wijzigt, wordt door de werkgever tijdig vastgesteld of de werknemer gehouden is de nieuwe standplaats te accepteren. De nieuwe standplaats moet in dat geval voldoen aan het in artikel 1.2. onder i sub 3 (Passende functie) gestelde criterium.

Als de werknemer vanwege de afstand of reistijd niet gehouden is de nieuwe standplaats te accepteren, dan kan hij dat alsnog vrijwillig doen. Hij moet dan binnen 2 weken nadat hij op de mogelijkheid is gewezen, aan de werkgever kenbaar maken de nieuwe standplaats te accepteren. De werkgever willigt dit verzoek in, tenzij dat in redelijkheid niet van haar verwacht kan worden. De regelingen in Hoofdstuk 4 (Wijziging Standplaats) zijn vervolgens van toepassing.

Besluit de werknemer af te zien van deze mogelijkheid, dan begint de Analyse (artikel 2.2) na de genoemde termijn van 2 weken.

2.7 Aanvullende maand voor oudere medewerkers

Voor werknemers vanaf de leeftijd van vijftig jaar geldt dat de termijn zoals genoemd in artikel 2.1, 2.2, 2.3.1 en 2.4 worden verlengd met een maand. Deze extra maand telt niet mee als gebruik gemaakt wordt van artikel 2.5 optie a.

3. Herplaatsing binnen DHL

3.1 Algemeen

In geval van herplaatsing van een werknemer dient deze herplaatsing zorgvuldig te worden voorbereid. Daarbij ontvangt de werknemer in ieder geval een functieomschrijving, inzicht in de organisatie, inzicht in de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen en het begeleidingsproces waaronder feedback van de (nieuwe) werkgever op het functioneren van de werknemer.

3.2 Dienstverband en Arbeidsvoorwaarden

De werknemer die wordt herplaatst treedt bij deze (nieuwe) werkgever in dienst. De arbeidsvoorwaarden van de (nieuwe) werkgever zijn vanaf het moment van herplaatsing van toepassing. De functie van de werknemer wordt gewogen, ingeschaald en beloond volgens de systematiek van de nieuwe werkgever waar de werknemer in dienst treedt. Als de werknemer door een herplaatsing in dienst treedt van een andere werkgever, wordt het dienstverband met de oude werkgever gelijktijdig geacht met wederzijds goedvinden te zijn beëindigd.

Ten aanzien van verschillen in arbeidsvoorwaarden gelden de volgende regelingen:

3.2.1 Salaris

De werknemer ontvangt een bruto persoonlijke toeslag als bij de (nieuwe) werkgever de som van het nieuwe bruto maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen (excl. Ploegentoeslag of Toeslag Onregelmatige Werktijden/Onregelmatigheidstoeslag) en de in geld te waarden secundaire arbeidsvoorwaarden, lager is dan bij de oude werkgever. Deze toeslag wordt afgebouwd met 50% van de nog toe te kennen beoordelings- en/of algemene CAO salarisverhogingen.

3.2.2 Toeslag Onregelmatige Werktijden / Ploegentoeslag

Als de werknemer door zijn herplaatsing in een ander rooster komt te werken, geldt de afbouwregeling volgens de CAO van de nieuwe werkgever. Als in de CAO van de nieuwe werkgever geen afbouwregeling is opgenomen, ontvangt de werknemer een overgangsvergoeding.

Deze vergoeding bedraagt:

- gedurende 3 maanden het verschil met het gemiddelde over de 3 voorafgaande maanden, of;
- als de werknemer bij de aanzegging meer dan 10 jaar onafgebroken in onregelmatige werktijden heeft gewerkt, gedurende 5 maanden het verschil met het gemiddelde over de 3 voorafgaande maanden.

Als een werknemer al deelneemt aan een afbouwregeling op grond van de CAO, wordt deze regeling ongewijzigd voortgezet. Er bestaat dan geen aanspraak meer op de bovenstaande regeling.

3.2.3 Pensioen

Op de werknemer is de pensioenregeling van de nieuwe werkgever van toepassing. Als dit een andere regeling is, zal de werknemer schriftelijk door de werkgever worden geïnformeerd over de verschillen in de regelingen.

3.2.4 Dienstjaren

Bij herplaatsing bij een (nieuwe) werkgever blijven de eerder opgebouwde dienstjaren behouden.

4. Wijziging standplaats

Als de standplaats van de werknemer wijzigt gelden de volgende regelingen:

4.1 Algemeen

Als de nieuwe standplaats niet verder dan 10,0 kilometer ligt van de oude standplaats wordt dit beschouwd als een ongewijzigde standplaats en zijn er geen aanspraken op de vergoedingen die hieronder zijn opgenomen en gelden de CAO-regelingen van de (nieuwe) werkgever m.b.t. reiskostenvergoedingen.

Voor de vaststelling van de reiskosten- en reistijdvergoeding wordt uitgegaan van het vervoersmiddel dat de werknemer zal gaan gebruiken naar de nieuwe standplaats.

Bij het gebruik van auto of motor naar de nieuwe standplaats wordt ten behoeve van vaststelling van de **reiskosten- en reistijdvergoeding** als bedoeld in artikel 4.2 en 4.3 de reisafstand en reistijd (zowel naar de oude standplaats als nieuwe standplaats) eenmalig vastgesteld aan de hand van de snelste route uit de meeste recente versie van Routenet (www.routenet.nl).

Bij het gebruik van openbaar vervoer of ander vervoer (anders dan auto of motor) naar de nieuwe standplaats wordt ten behoeve van de vaststelling van de **reistijdvergoeding** de reistijd (zowel naar de oude standplaats als nieuwe standplaats) eenmalig vastgesteld aan de hand van de snelste route in de dienstregeling OV (OV Planner, www.9292ov.nl).

Bij het gebruik van openbaar vervoer of ander vervoer (anders dan auto of motor) naar de nieuwe standplaats wordt ten behoeve van de vaststelling van de **reiskostenvergoeding** de reisafstand (zowel naar de oude standplaats als nieuwe standplaats) eenmalig vastgesteld aan de hand van de snelste route uit de meest recente versie van Routenet (www.routenet.nl).

In bovenstaande berekeningen wordt uitgegaan van vertrek om 07.00 uur of de eerstvolgende mogelijkheid daarna.

De onderstaande regelingen **Reiskostenvergoeding** (artikel 4.2) en **Reistijdvergoeding** (artikel 4.3):

- a. Gelden alleen als de herplaatsing definitief is;
- b. Vervallen als de werknemer uit eigen beweging een functie op een andere standplaats gaat uitoefenen;
- c. Blijven van toepassing als de werknemer uit eigen beweging verhuist. Er zal echter nooit meer worden vergoed dan de aanvankelijk op basis van dit Sociaal Plan toegekende vergoedingen. De vergoedingen worden wel naar beneden aangepast als de Reiskostenvergoeding en/of de Reistijdvergoeding voor de nieuwe woning lager zijn.
- d. Worden voor de resterende periode aangepast als de werknemer met een ander vervoermiddel gaat reizen naar de nieuwe standplaats;
- e. Zijn overeenkomstig van toepassing op werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd voor maximaal de duur van deze overeenkomst voor bepaalde tijd.
- f. Worden naar rato betaald danwel aangepast indien sprake is van flexwerken, telewerken of thuiswerken (terminologie afhankelijk van divisie/CAO)
- g. Worden bij een fulltime contract gedurende 19 dagen per maand vergoed. Voor parttime contracten is dit pro rato. (afhankelijk van het aantal reisdagen woon/werkverkeer per week).

4.2 Reiskostenvergoeding

4.2.1 Eigen vervoer

Voor alle afstanden woon- werkwerkverkeer tot en met 30 km enkele reis geldt de CAO van de (nieuwe) werkgever. Alleen voor de meerkilometers ten opzichte van de oude reisafstand die uitkomen boven voornoemde 30 km-grens wordt een extra vergoeding betaald. Deze vergoeding bedraagt:

De meerkilometers worden op basis van 19 cent per kilometer (met inachtneming van de fiscale wetgeving) vergoed na herplaatsing.

Deze vergoeding voor de meerkilometers wordt afgebouwd middels onderstaande staffel:

1e jaar:	100 % vergoeding bovenop CAO;
2e jaar:	60 % vergoeding bovenop CAO;
3e jaar:	40 % vergoeding bovenop CAO;
4e jaar:	20% vergoeding bovenop CAO;
5e jaar en verder:	Vergoeding volgens de van toepassing zijnde CAO.

Deze reiskostenregeling geldt niet voor zover een vervoersvoorziening is getroffen door de werkgever of de betrokken werknemer over een leaseauto beschikt.

4.2.2. Openbaar vervoer

Gedurende de eerste 3 jaar wordt een trajectkaart voor het openbaar vervoer op de meest economische wijze volledig vergoed.

Daarna valt men terug naar de CAO vergoeding.

4.2.3. Mengvormen van vervoer

Als een werknemer gebruik maakt van verschillende vormen van vervoer, geldt de reiskostenvergoeding die is opgenomen in 4.2.1..

4.3 Reistijdvergoeding

Als de nieuwe afstand woon-werkverkeer meer bedraagt dan de oude afstand en de extra reistijd (woonadres - werkadres / maal 2) meer dan een half uur per dag bedraagt, geldt maximaal 1 jaar de reistijdvergoeding. De vergoeding bedraagt het uurloon op basis van het maandsalaris over de extra reistijd met een maximum van 2 uren per dag. De reistijd wordt niet als overuren aangemerkt.

In onderling overleg kunnen de werkgever en de werknemer schriftelijk overeenkomen dat de reistijdvergoeding in tijd wordt uitgekeerd.

Werknemers zonder vaste standplaats en die de beschikking hebben over een lease-auto, hebben geen recht op reistijdcompensatie.

4.4 Arbeidsongeschiktheid

In geval van één maand of langere arbeidsongeschiktheid zullen de bovengenoemde regelingen betreffende aanvullende reiskostenregeling en reistijdregeling komen te vervallen tot het moment van feitelijk herstel, dan wel volledige arbeidsgeschiktheid.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of het werken op arbeidstherapeutische basis wordt een individuele regeling getroffen.

4.5 Verhuiskostenregeling

De werknemer die bij een werkgever in het kader van dit Sociaal Plan wordt herplaatst en er is sprake van een definitieve aanstelling, dan kan hij, als wordt voldaan aan de voorwaarden, in aanmerking komen voor een verhuiskostenregeling. De regeling is opgenomen in Bijlage 4.

Werknemers zonder vaste standplaats en die de beschikking hebben over een lease-auto, hebben geen recht op een verhuiskostenregeling.

4.6 Andere, tijdelijke werkzaamheden

Als er sprake is van andere, tijdelijke werkzaamheden op een andere standplaats (zie ook artikel 1.5.1), dan blijven de regelingen van de eigen werkgever met betrekking tot reiskosten en eventueel de reistijden onverkort gelden. De regelingen van dit Sociaal Plan zijn dan niet van toepassing.

5. Scholing en sollicitatie

5.1 Scholing

De herplaatsbare of herplaatste werknemer krijgt (indien nodig) trainings- en scholingsmogelijkheden aangeboden, die het naar behoren kunnen vervullen van de functie, waarop de werknemer kan worden herplaatst of is herplaatst, ondersteunen. De voorwaarden voor deze trainings- en scholingmogelijkheden zijn beschreven in de voor de werknemer geldende CAO.

5.2 Sollicitatie

De werknemer krijgt betaald verlof en een vergoeding van de reiskosten (op basis van de bij de werkgever geldende vergoedingen voor dienstreizen) in verband met in- en externe sollicitatiegesprekken.

De werknemer ontvangt deze compensaties als hij kan aantonen dat er sprake was van een sollicitatiegesprek. De werknemer moet er naar streven de sollicitatiegesprekken zo veel als mogelijk aan het begin en het einde van de diensttijd te laten plaatsvinden. Zijn afwezigheid moet de werknemer tijdig vooraf met zijn manager afstemmen.

6. Beëindigingsvergoeding

6.1 Algemeen

De werknemer die niet herplaatsbaar is gebleken en die heeft voldaan aan zijn verplichtingen uit het Sociaal Plan heeft in verband met de beëindiging van zijn dienstverband wegens bedrijfseconomische redenen door middel van een vaststellingsovereenkomst recht op een bruto beëindigingsvergoeding conform dit hoofdstuk.

Uitzondering hierop vormt de situatie dat werknemer voor of op de einddatum van de arbeidsovereenkomst een nieuwe baan heeft gevonden bij een andere dan de in het Protocol opgenomen vennootschap binnen het DP DHL concern. In dat geval vervalt het recht van werknemer op de beëindigingsvergoeding uit dit Sociaal Plan.

6.2 Berekening beëindigingsvergoeding

6.2.1 Berekening van de beëindigingsvergoeding

Sinds 1 januari 2020 geldt de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Uitgangspunt in dit Sociaal Plan is dat de bruto beëindigingsvergoeding wordt berekend met als basis en op de wijze van de wettelijke transitievergoeding behoudens onderstaande aanpassing. Voor de berekening van de hoogte van de beëindigingsvergoeding is het van belang dat het maandsalaris en de duur van het dienstverband van de werknemer worden vastgesteld.

A. Bruto maandsalaris

Het bruto maandsalaris in dit hoofdstuk is het maandsalaris van de werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1.2.

B. Duur dienstverband

Voor de bepaling van de duur van de arbeidsovereenkomst wordt uitgegaan van de periode vanaf de eerste dag van het dienstverband tot en met de beoogde einddatum van het contract.

De aantoonbare dienstperiode die de werknemer in het kader van opvolgend werkgeverschap als uitzendkracht of als gedetacheerde van een uitzendorganisatie direct voorafgaand aan het dienstverband met de werkgever heeft gewerkt, wordt meegeteld.

C. Berekening beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding wordt berekend over de volledige duur van het dienstverband en is voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan twee-derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd.

De berekening vindt als volgt plaats in twee stappen:

Stap 1:

Voor hele dienstjaren geldt dat de transitievergoeding 2/3 bruto maandsalaris bedraagt.

Stap 2:

Voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst en voor arbeidsovereenkomsten die korter dan een jaar duren, wordt de transitievergoeding naar rato berekend. Daarvoor kan de volgende formule worden gehanteerd:

$(\text{brutosalaris} / \text{bruto maandsalaris}) \times (2/3 \text{ bruto maandsalaris} / 12).$

Voorbeeld: De arbeidsovereenkomst heeft 9 jaar en 4 maanden geduurd. De werknemer heeft een bruto maandsalaris van € 3.000. De beëindigingsvergoeding bedraagt 2/3 bruto maandsalaris per dienstjaar. De berekening van de beëindigingsvergoeding over de gehele dienstjaren is als volgt:

$$9 \times (2/3 \times €2.000) = €18.000$$

De berekening van de transitievergoeding over de resterende duur van het dienstverband (4 maanden) aan de hand van de formule is als volgt:

Het brutosalaris (totaal verdiende salaris over het resterende deel) is: 4 maanden X 3.000 = € 12.000
(€ 12.000/€3.000) x (€ 2.000/12)

$$4 \times € 166,66 = € 666,66$$

$$\text{Totaal aan transitievergoeding: } € 18.000 + € 666,66 = € 18.666,66$$

6.2.2 Minimum van de beëindigingsvergoeding

De minimum beëindigingsvergoeding bedraagt 1 bruto maandsalaris bij een dienstverband korter dan 1,5 jaar op de ontslagdatum.

6.2.3 Maximum van de beëindigingsvergoeding

De volgens dit Sociaal Plan te berekenen bruto beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal € 83.000,- of een bedrag gelijk aan 12x een bruto maandsalaris als dat hoger is.

6.2.4 Fictieve opzegtermijn

De fictieve opzegtermijn wordt geacht te zijn inbegrepen in de beëindigingsvergoeding. Wel zal de werkgever hiermee zoveel als mogelijk rekening houden. Zie ook artikel 2.3.

7. Bijzondere situaties

7.1 Bijzondere situaties bij vaststelling boventalligheid resp. aanzegging

7.1.1 Arbeidsongeschiktheid bij vaststelling boventalligheid

Algemeen

Arbeidsongeschikte werknemers worden meegenomen in de boventalligheid met inachtneming van de volgende uitgangspunten.

In geval van personeelsinkrimping worden, bij de bepaling van de boventalligheid, het afspiegelingsbeginsel en de regels van het UWV² (zoveel als mogelijk) gehanteerd. Indien de prognose voor een aangewezen arbeidsongeschikte werknemer is dat hij niet binnen 2 maanden na de beoogde aanzeggingsdatum zal herstellen, mag DHL conform het afspiegelingsbeginsel een andere werknemer als boventallig aanwijzen. Voor een oordeel over de herstelprognose van de arbeidsongeschikte werknemer raadpleegt DHL vooraf de bedrijfsarts. Het medisch oordeel van de bedrijfsarts is leidend.

Procedure beëindiging dienstverband

De procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal worden opgestart op het moment dat de verwachting is dat het opzegverbod binnen afzienbare tijd zal vervallen.

Beëindigingsvergoeding

Artikel 6.2.1, waarin staat dat het aantal maanden dat de werknemer na 4 maanden na het moment van aanzegging nog in dienst is tot de einddatum van het dienstverband op de uitkomst van de gewogen dienstjaren in mindering wordt gebracht, geldt onverkort met dien verstande dat de arbeidsongeschikte werknemer bij beëindiging van het dienstverband minimaal recht houdt op de wettelijke transitievergoeding.

Het al dan niet aanwijzen van een werknemer als boventallig laat onverlet de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst te beëindigen op grond van artikel 1.1.3 sub b. In dat geval is dit Sociaal Plan niet (meer) van toepassing is en bestaat er voor de arbeidsongeschikte werknemer geen aanspraak op een beëindigingsvergoeding op basis van het Sociaal Plan.

7.1.2 Zwangerschaps- of bevallingsverlof

Als er sprake is van zwangerschaps- of bevallingsverlof ten tijde van de uitvoering van het Sociaal Plan, d.w.z. in de periode van maximaal 4 maanden na aanzegging, zal de toepassing van dit Sociaal Plan worden opgeschort. De toepassing van het Sociaal Plan wordt direct na de beëindiging van het verlof hervat tenzij de werknemer aangeeft dat dit eerder kan gebeuren. Deze opschorting geldt ook voor de datum van de beëindiging van het dienstverband.

7.2 Bijzondere situaties bij herplaatsing

7.2.1 Herziening bij instemming Niet Passende Functie

Als de werknemer en de werkgever gezamenlijk hebben besloten tot een plaatsing in een functie die niet passend is (Zie definitie Passende functie artikel 1.2.onder i) geldt eenmalig een evaluatieperiode van maximaal 3 maanden. Binnen deze periode beslissen de werknemer en/of de werkgever of de voortzetting van deze functie zal plaats vinden.

Indien geen voortzetting plaats vindt, herleeft het recht op alle voorzieningen (exclusief Analyse (artikel 2.2) van het Sociaal Plan. Een dergelijke beslissing leidt niet tot verlenging van de oorspronkelijke rechten uit het Sociaal Plan.

² Per 1 juli 2015: de geldende regels uit de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels Ontslag om Bedrijfseconomische Omstandigheden

Indien wel tot voortzetting wordt besloten, wordt de functie voor de toepassing van het Sociaal Plan als passend beschouwd.

7.3 Bijzondere situaties overigen

7.3.1 Plaatsmaker

Als het dienstverband door een niet als boventallig aangemerkte werknemer wordt beëindigd en deze functie daadwerkelijk vervuld gaat worden door een werknemer die een aanzegging heeft ontvangen, kan de vertrekkende werknemer in aanmerking komen voor een vergoeding.

De werkgever besluit of er sprake is van een plaatsmaker en of er een vergoeding zal worden toegekend.

7.4 Bijzondere situaties bij beëindiging dienstverband

7.4.1 Voortzetting zorgverzekering na beëindiging dienstverband

Na de beëindiging van het dienstverband kan de zorgverzekering van de werknemer bij zijn zorgverzekeraar worden voortgezet. De zorgverzekeraar bepaalt de voorwaarden en condities en neemt hierover per kalenderjaar een besluit.

7.4.2 Jubileumuitkering

Als de werknemer binnen 1 jaar na de beëindiging van het dienstverband een jubileum zou hebben, wordt de betreffende uitkering bruto gelijktijdig met de schadeloosstelling uitgekeerd.

7.4.3 Overlijdensuitkering

Als de werknemer binnen een halfjaar na de beëindiging van het dienstverband komt te overlijden zal de regeling Uitkering bij Overlijden uit de voor de werknemer geldende CAO worden toegepast.

7.4.4 Concurrentie, geheimhouding en relaties, bedrijfsmiddelen

Na de beëindiging van het dienstverband is de werknemer:

- Niet meer gehouden aan een eventueel concurrentiebeding;
- Wel gehouden aan het geheimhoudings- en relatiebeding en de verplichting alle bedrijfseigendommen bescheiden en/of informatiedragers met betrekking tot bedrijfsaangelegenheden) in te leveren, zoals beschreven in de CAO of de individuele arbeidsovereenkomst. Indien dit functioneel noodzakelijk is (dit ter beoordeling van de werkgever), kan de werknemer de noodzakelijke bedrijfsmiddelen behouden tot de ontslagdatum.

7.4.5 Geldelijke verplichtingen werknemer

Als de werknemer bij de beëindiging van zijn dienstverband nog geldelijke verplichtingen heeft bij de werkgever, zullen deze worden verrekend met de schadeloosstelling.

7.4.6 Studies

Als sprake is van een tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen studie, waarvoor de werkgever (het overeengekomen deel van) de kosten al heeft betaald voor de ontslagdatum, zullen deze kosten niet worden teruggevorderd en vervalt de eventueel overeengekomen terugbetalingsverplichting van de werknemer na de ontslagdatum.

Een overeengekomen, maar nog niet betaalde studie, zal worden geannuleerd. Als de werknemer de studie wenst voort te zetten na het deel waarvoor de werkgever conform bovenstaande heeft betaald, is de werkgever tot geen enkele vergoeding c.q. overige verplichting gehouden.

8. Slotbepaling

8.1 Periodiek overleg

De werkgever en de vakorganisaties overleggen periodiek over de ontwikkelingen bij de werkgever. De werkgever zal de vakorganisaties hiervoor twee keer per jaar uitnodigen.

Tijdens dit onderhoud worden de volgende onderwerpen besproken:

- Bedrijfsresultaten;
- Personeelsontwikkelingen;
- Opvolging medewerkertevredenheidsonderzoek.

8.2 Mogelijkheden van overheidswege

De werkgever zal bij de uitvoering van dit Sociaal Plan rekening houden met, ofwel een beroep doen op eventueel van overheidswege geboden mogelijkheden. Ook de werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, zal zijnerzijds een beroep doen op van overheidswege geboden mogelijkheden.

De aanspraak op een beëindigingsvergoeding van dit Sociaal Plan vervalt als de werknemer, op grond van wetgeving, een wettelijke aanspraak op een vergoeding terzake de beëindiging van zijn dienstverband claimt danwel ontvangt.

8.3 Onduidelijkheid ofwel onvolledigheid in de tekst

In geval van een essentiële of wezenlijke onduidelijkheid dan wel onvolledigheid in de tekst van dit Sociaal Plan, zal de toepassing plaatsvinden in de geest van dit Sociaal Plan. De toetsing hiervan is voorbehouden aan de Begeleidingscommissie.

8.4 Strijdigheid Sociaal Plan

Als de regelingen in dit Sociaal Plan afwijken of strijdig zijn met de bij de werkgever van toepassing zijnde CAO of andere arbeidsvoorwaarden, gaan de regelingen in dit Sociaal plan voor.

8.5 Bijzondere omstandigheden

Indien zich bijzondere omstandigheden (bijv. wijzigingen in wet- en regelgeving, in het bijzonder ontwikkelingen op het gebied van ontslagrecht en arbeidsmarktontwikkelingen) voordoen die bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan niet zijn voorzien, verplichten partijen zich om daar over opnieuw met elkaar in overleg te treden teneinde tot een passende oplossing te komen.

8.6 Afwijkingen van dit Sociaal Plan / Hardheidsclausule

In die gevallen, gehoord hebbende de werknemer, waar de toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan de werkgever al dan niet op verzoek van de Begeleidingscommissie, besluiten in een voor de betrokken werknemer gunstige zin van dit Sociaal Plan af te wijken. In ieder geval wordt hiervan aan de Begeleidingscommissie melding gedaan.

Bijlage 1 - Als bedoeld in artikel 1.8

Begeleidingscommissie

1. Samenstelling

De commissie bestaat uit maximaal 6 leden en is als volgt samengesteld:

- Maximaal 3 leden, aan te wijzen door de werkgever
- Maximaal 3 leden, aan te wijzen door de vakorganisaties, waarbij de mogelijkheid bestaat een OR-lid te benoemen.

Indien noodzakelijk kan door vakorganisaties respectievelijk werkgever een plaatsvervangend lid worden aangewezen.

Wanneer een lid van de commissie als direct leidinggevende betrokken is bij een kwestie die door de Begeleidingscommissie behandeld dient te worden, treedt voor de behandeling van deze kwestie de plaatsvervanger op.

De werkgever benoemt de voorzitter.

Aan de commissie wordt een secretaris toegevoegd. De secretaris heeft geen stemrecht.

2. Taken en bevoegdheden

a. De taak van de Begeleidingscommissie, als aangewezen instantie, bestaat uit het toezien op de correcte uitvoering van dit Sociaal Plan en correcte uitvoering van de begeleiding van de betrokken werknemers. Daartoe krijgt de Begeleidingscommissie inzicht in vacatures, boventalligheid en het plaatsen van werknemers per werkgever en locatie.

Bij de boventalligheid gaat het om het aantal werknemers en welke functies het betreft. Daarnaast wordt de commissie op de hoogte gehouden voor welke vacatures extern wordt gezocht. Voornoemde informatie zal op verzoek tevens aan de ondernemingsra(a)d(en) worden verzonden. Het staat de werknemer en de werkgever te allen tijde vrij om problemen, betrekking hebbend op de uitvoering van dit Sociaal Plan aan de Begeleidingscommissie voor te leggen.

b. De Begeleidingscommissie kan de werkgever, de betreffende begeleidende organisatie, als ook de betrokken werknemer op eigen initiatief dan wel op verzoek adviseren ten aanzien van de aan haar opgedragen aandachtsgebieden uit dit Sociaal Plan. Een advies aan de werkgever, respectievelijk werknemer dat bij meerderheid van stemmen door de Begeleidingscommissie wordt vastgesteld, zal door de werkgever, respectievelijk werknemer worden gevolgd.

c. De Begeleidingscommissie dient de werknemer en de werkgever te horen, om een objectief inzicht te verkrijgen in de aan haar voorgelegde situaties. Werkgever en de betrokken werknemer kunnen zich daarbij laten bijstaan.

d. De Begeleidingscommissie komt bijeen indien daartoe aanleiding bestaat.

e. De leden van de Begeleidingscommissie zijn gehouden tot geheimhouding van alle persoonlijke en bedrijfsgegevens waarvan zij bij het uitoefenen van hun taak kennisnemen.

f. Een lid van de commissie of de commissie als zodanig, of de secretaris is niet aansprakelijk voor enige schade voortvloeiend uit enig handelen of nalaten met betrekking tot een kwestie die onderworpen is (geweest) aan het oordeel van de commissie.

3. Verzoek

Een verzoek aan de commissie bevat in ieder geval de navolgende gegevens:

- a. De naam, geboortedatum, functie en datum van indiensttreding bij de werkgever van de verzoeker;
- b. Het (e-mail)adres waarop de verzoeker te bereiken is;
- c. De naam van de leidinggevende en de HR consultant van de verzoeker;
- d. Een korte omschrijving van de desbetreffende kwestie;
- e. Een duidelijke omschrijving van en met redenen omkleed verzoek.

Indien het verzoek niet voldoet aan bovengenoemde vereisten, dan zal het verzoek niet in behandeling worden genomen totdat hieraan wordt voldaan. De verzoeker zal hiervan schriftelijk op de hoogte worden gebracht.

De secretaris bevestigt schriftelijk aan de verzoeker de ontvangst van het verzoek en indien mogelijk tijdens welke zitting van de commissie het verzoek zal worden behandeld. De betreffende leidinggevende en HR consultant zullen een afschrift van deze bevestiging ontvangen. Indien er sprake is van een wederpartij, zal de secretaris in het kader van hoor en wederhoor aan de wederpartij het verzoek toezenden en hem/haar uitnodigen om binnen de aangegeven termijn daarop schriftelijk te reageren. Het staat partijen vrij om zich terzake te laten bijstaan door adviseurs.

Partijen zullen desgevraagd de commissie de informatie verstrekken die de commissie voor het uitoefenen van haar taak nodig acht. Indien de commissie het noodzakelijk acht, kan zij advies inwinnen bij deskundigen.

Er zal een mondelinge behandeling van de kwestie plaatsvinden, indien de meerderheid van de commissie dit noodzakelijk acht. Partijen zullen daartoe tijdig worden uitgenodigd.

4. Uitspraak

De commissie doet zo spoedig mogelijk uitspraak, maar uiterlijk binnen 4 weken na de (mondelinge) behandeling van de betreffende kwestie. De commissie besluit op basis van meerderheid van stemmen, waarbij de stem van ieder lid van de commissie even zwaar weegt.

De uitspraak heeft de kracht van bindend advies, waarbij het partijen vrij staat dit bindend advies ter toetsing aan de kantonrechter voor te leggen.

De uitspraak van de commissie wordt op schrift gesteld en door de voorzitter en de secretaris ondertekend.

De uitspraak bevat in ieder geval:

- a. De namen van de commissieleden;
- b. De naam van betrokken partijen;
- c. Indien van toepassing: omschrijving van het verzoek, verweer en de vastgestelde feiten;
- d. De gronden voor de in de uitspraak gegeven beslissing;
- e. De beslissing;
- f. De plaats en de datum van de uitspraak.

De secretaris draagt er zorg voor dat een exemplaar aan iedere partij wordt gezonden. Indien de commissie van mening is dat de uitspraak van belang kan zijn voor meerdere kwesties, zal zij in het kader van transparantie en gelijke behandeling van gelijke zaken, de uitspraak (geanonimiseerd) in de organisatie (laten) verspreiden.

5. Kosten

Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen, binnen redelijke grenzen, voor rekening van de werkgever. De kosten die de werknemer heeft gemaakt in het kader van zijn verzoek bij de Begeleidingscommissie komen in beginsel voor zijn rekening.

6. Secretariaat

Correspondentie kan gericht worden aan de afdeling DHL HR Services Reactorweg 25, 3542 AD Utrecht t.a.v. het secretariaat van de Begeleidingscommissie Sociaal Plan.

Bijlage 2 - Als bedoeld in artikel 2.2

ANALYSE HERPLAATSINGSMOGELIJKHEDEN

De afdeling Recruitment & Redeployment (hierna genoemd R&R) maakt voor elke individuele werknemer binnen 1 maand na de aanzegging, een analyse van de kans op interne herplaatsing binnen uiterlijk 3 maanden. Deze analyse vindt plaats op basis van objectieve criteria en een (individueel) intakegesprek.

Per werknemer wordt vastgesteld welke DHL-vestigingen zich binnen een passende reistijd bevinden, zoals omschreven in artikel 1.2 (Passende functie). Bij elk van deze vestigingen wordt door R&R geïnterviewd of:

- a. er op dit moment al vacatures zijn voor functies die voor de medewerker als passend beschouwd worden;
- b. er voorzien wordt dat er binnen uiterlijk 3 maanden vacatures zullen ontstaan voor functies die voor de medewerker als passend beschouwd worden.

Uitgangspunt hierbij is dat een boventallige werknemer, mits hij voor deze passende functie in aanmerking komt en bij gelijke geschiktheid, voorrang heeft boven andere werknemers.

Wanneer een werknemer tijdens het intakegesprek met R&R te kennen geeft dat hij ook bereid is functies te accepteren waaraan hij niet gehouden kan worden (bijvoorbeeld door bereid te zijn een langere reistijd te accepteren, een functie te accepteren die meer dan 1 schaal lager is dan zijn huidige functie of zijn parttimepercentage aan te willen passen), dan zal er voor deze werknemer ook bij deze vestigingen tegelijkertijd geïnterviewd worden of er passende vacatures zijn of binnen uiterlijk 4 maanden zullen ontstaan.

Indien de werknemer aan kan tonen dat er zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van sociale en/of medische aard zijn waardoor de kans op herplaatsing beperkt is, dan zal hier rekening mee worden gehouden bij de totstandkoming van het overzicht met passende vacatures.

De uitkomst van de analyse:

- De kans op herplaatsing binnen de maximaal resterende 3 maanden wordt reëel geacht (kansrijk), als er voor een individuele werknemer op dit moment passende vacatures zijn of als er voorzien wordt dat deze binnen maximaal 3 maanden zullen ontstaan, waardoor herplaatsing mogelijk lijkt.
- De kans op herplaatsing binnen de maximaal resterende 3 maanden moet reëel gezien worden uitgesloten (niet herplaatsbaar) als er voor een individuele werknemer op dit moment geen passende vacatures zijn en er ook niet voorzien wordt dat deze binnen maximaal 3 maanden zullen ontstaan.

De uitkomst van de analyse en de gevolgen daarvan voor het continueren of beëindigen van de begeleiding door R&R worden binnen 1 maand na de aanzegging dat de functie vervalt of dat de standplaats wijzigt, schriftelijk door de werkgever aan de werknemer bevestigd.

Bijlage 3 - Als bedoeld in artikel 2.4

Begeleiding interne herplaatsing

Inhoud begeleiding van de afdeling Recruitment & Redeployment (hierna genoemd R&R) bij een begeleidingstermijn van maximaal 3 maanden:

1. Presentatie van R&R over de inhoud van de begeleiding van R&R en over de dienstverlening van het outplacementbureau vindt plaats op een gepast moment na de schriftelijke mededeling dat de functie vervalt of dat de standplaats wijzigt.
2. Elk traject begint met een individueel intakegesprek. Dit vormt onderdeel van de analyse van herplaatsingsmogelijkheden zoals beschreven in Bijlage 2.

Iedere werknemer is uniek in wensen en behoeften. Na het intakegesprek wordt voor elke werknemer een aanpak gekozen die past bij deze individuele wensen en behoeften. Afhankelijk van de persoonlijke situatie van de werknemer, de behoefte en de grootte van de groep werknemers waarop het Sociaal Plan van toepassing is, vindt onderstaande begeleiding individueel en/of in groepen (workshops) plaats:

3. Het bespreken van de verwerking van de reorganisatie met de werknemer.
4. De werknemer ondersteunen bij het in kaart brengen van zijn persoonlijke kwaliteiten, ervaringen, kennis, vaardigheden, ontwikkelingspunten, baanwensen en het maken van een vertaalslag naar de mogelijkheden op de interne arbeidsmarkt.
5. Jobsearch: individuele- of groepsondersteuning bij het vinden en analyseren van interne vacatures. De vacatureoverzichten worden aan de werknemer bekend gemaakt.
6. Het trainen van sollicitatievaardigheden door aandacht te besteden aan:
 - a. Het curriculum vitae.
 - b. De sollicitatiebrief.
 - c. Het analyseren van vacatures.
 - d. Het voeren van sollicitatiegesprekken.
 - e. Het inzetten van persoonlijke netwerken om aan vacatures te komen.

Werknemers kunnen gedurende de begeleidingstermijn terecht bij R&R met individuele vragen over alles wat gerelateerd is aan dit proces. Werknemers kunnen deze vragen stellen tijdens R&R-sprekken of door individueel (telefonisch) contact te zoeken met hun R&R contactpersoon.

Bijlage 4 - Als bedoeld in artikel 4.5

Verhuiskostenregeling

Bij wijziging van standplaats wordt, in geval van verhuizing, aan de werknemer, gedurende een periode van 2 jaar, gerekend vanaf de datum van de wijziging van de standplaats, een verhuiskostenvergoeding toegekend, onder de navolgende voorwaarden:

- de werknemer vooraf en tijdig overleg met de werkgever voert over de toepassing van deze regeling, en
- er sprake is van een soortgelijke woning (prijs en/of type), en
- voldaan wordt aan de door de fiscus gestelde voorwaarden met betrekking tot de reisafstanden.

Van een soortgelijke woning is sprake wanneer de woning qua koopprijs en/of type vergelijkbaar is op basis van woningwaarderings-puntenstelsel voor zelfstandige woningen. Op deze wijze kan een vergelijking worden gemaakt ongeacht of er sprake is van een koop- of huurwoning.

De verhuiskostenvergoedingen houdt in:

1. een bedrag voor de reiskosten (Openbaar Vervoer 2e klasse of km-vergoeding), verbonden aan drie keer de bezichtiging van de nieuwe woning door de werknemer;
2. de verhuiskosten (transportkosten) van de inboedel incl. in- en uitpakkosten door een erkende verhuizer (aangesloten bij de ondernemingsorganisatie voor Erkende Verhuizers);
3. een tegemoetkoming in eventuele opknapkosten (die kosten die gemaakt dienen te worden om de nieuwe woning beter bewoonbaar te maken, niet zijnde verbouwingskosten) van de nieuwe woning. Bij een huurwoning worden de desbetreffende kosten slechts vergoed voor zover deze niet ten laste van de eigenaar kunnen worden gebracht;
4. een tegemoetkoming in eventuele dubbele huishuur op basis van de huur van de oude woning, als de nieuwe woning niet voor onmiddellijke bewoning gereed is. Deze vergoeding zal worden gegeven voor een periode van maximaal 3 maanden;
5. een tegemoetkoming in de herinrichtingskosten, onder voorwaarde dat door de werknemer een eigen huishouding wordt gevoerd.
6. indien een werknemer:
 - 1) een eigen woning bezit, die verkoopt en een andere woning koopt,
 - 2) een eigen woning bezit, die verkoopt, een andere woning koopt, maar tijdelijk een huurwoning betreft totdat de aangekochte woning betrokken kan worden,
 - 3) geen eigen woning bezit, doch een woning koopt omdat geen passend huurwoning beschikbaar is;

zullen tevens de volgende kosten voor rekening van werkgever komen:

- kosten afsluiten hypotheek;
- overdrachtskosten over de koopprijs van de woning (koopprijs gemaximeerd tot € 240.000,-);
- een eventueel nadelig verschil in hypotheekrente voor de resterende looptijd van de oorspronkelijke hypotheek (uitgaande van een maximum looptijd van 5 jaren);
- gedurende ten hoogste 6 maanden de rente van de oude hypotheek indien voor de nieuwe en oude woning voor een zelfde periode hypotheekrente is verschuldigd;

- gedurende ten hoogste 3 maanden de huur van de oude woning in geval van dubbele woonlasten voor de oude huurwoning en de nieuwe koopwoning en indien de nieuwe woning niet voor onmiddellijke bewoning gereed is.

7. indien een werknemer verhuist van een huurwoning naar een andere huurwoning worden de hogere huurlasten in geval van een vergelijkbare woning (op basis van het puntensysteem van de Huurprijzenwet) als volgt bruto vergoed:

- 100% gedurende het eerste jaar;
- 80% gedurende het tweede jaar;
- 60% gedurende het derde jaar;
- 40% gedurende het vierde jaar;
- 20% gedurende het vijfde jaar.

8. indien een werknemer verhuist van een koopwoning naar structureel een huurwoning wordt de rente van de oude hypotheek gedurende maximaal 3 maanden vergoed in geval van dubbele woonlasten en indien de nieuwe woning niet voor onmiddellijke bewoning gereed is.

Voor de onder de punten 1, 3, 4 en 5 genoemde bestanddelen zal een vergoeding worden toegekend – onder overlegging van de originele nota's – van in totaal maximaal 12% van het bruto (basis) salaris op jaarbasis vermeerderd met de vakantietoeslag, geldend in de maand waarin de nieuwe woning wordt betrokken, vermeerderd met de kosten van het overbrengen van de inboedel (punt 2). Bij de uitbetaling zal met de mogelijkheden van fiscale vrijstelling rekening gehouden worden.

Voor de kosten bedoeld onder de punten 1, 3, 4 en 5 is de vergoeding bepaald op minimaal € 2.450,00. Indien 12% van het bruto (basis) salaris op jaarbasis vermeerderd met de vakantietoeslag minder is dan € 2.450,00 zal dit bedrag boven de belastingvrije tegemoetkoming een netto aanvulling worden gegeven.

Deze netto aanvulling zal door de werkgever aan de hand van de van toepassing zijnde en voor zijn rekening komende inhoudingen (premies, sociale verzekeringen en loonheffing volgens percentage bijzonder tarief) tot een bruto loonbedrag worden omgerekend.

Voor de onder punt 6, 7 en 8 te verstrekken vergoedingen zullen de gebruikelijke premies socialeverzekeringswetten en loonheffing worden ingehouden.

De vergoedingen van deze verhuiskostenregeling worden per werknemer maximaal 1 keer toegepast per situatie en uitsluitend na overlegging van nota's uitbetaald.

De werknemer heeft geen recht op vergoeding van verhuiskosten, indien hij zelf om een verandering van standplaats heeft gevraagd. De werkgever kan echter, indien hij de verandering in het belang acht van de onderneming of andere bijzonder redenen aanwezig acht, een naar billijkheid vast te stellen vergoeding toekennen.

Indien de werknemer binnen 2 jaar na ontvangst van de verhuiskostenvergoeding het dienstverband met de werkgever eindigt, of de werkgever het dienstverband met betrokken werknemers op staande voet wenst te beëindigen, is de werknemer verplicht 50% van de ontvangen vergoeding terug te betalen.

Lease-auto rijders

Werknemers zonder vaste standplaats en die de beschikking hebben over een lease-auto, hebben geen recht op de verhuiskostenvergoedingen.

Bijlage 5 - Als bedoeld in artikel 2.3

Model Vaststellingsovereenkomst

BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

DE ONDERGETEKENDEN:

1. de besloten vennootschap **[NAAM] B.V.** statutair gevestigd te [PLAATS] , en kantoorhoudende te [(postcode) PLAATS] aan de [ADRES] , hierna te noemen: “DHL ”, te dezen uit hoofde van de [functie vertegenwoordigd door dhr./mevr. [NAAM/FUNCTIE],

en

2. de heer/mevrouw **[NAAM]** , geboren op [DATUM], wonende te (postcode) [PLAATS], aan de [STRAAT], hierna te noemen: “werknemer”,

IN AANMERKING NEMENDE:

- A. dat werknemer op [DATUM] in dienst is getreden van DHL, dan wel een rechtsvoorganger van DHL, en laatstelijk de functie van [FUNCTIE] vervulde.
- B. dat DHL deel uit maakt van het concern Deutsche Post DHL dat wereldwijd een van de grootste dienstverleners op het gebied van expresvervoer en logistiek is;
- C. dat DHL een reorganisatie heeft moeten doorvoeren;
- D. dat DHL de Ondernemingsraad (“OR”) schriftelijk advies heeft gevraagd ter zake de reorganisatie en de OR heeft hierover een positief advies, conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraad, heeft afgegeven;
- E. dat ten gevolge van de reorganisatie diverse functies vervallen en/of standplaatsen wijzigen. Dit brengt grote gevolgen met zich mee voor de betrokken werknemers. Om de sociale gevolgen van een reorganisatie als de onderhavige op te vangen, zijn er afspraken gemaakt tussen DHL enerzijds en FNV en CNV Vakmensen anderzijds. Deze afspraken zijn vastgelegd in het Sociaal Plan DHL Nederland 2019-2020, hierna te noemen: “Sociaal Plan”. Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers van DHL die betrokken zijn bij trajecten die in de periode van 1 april 2019 tot en met 31 maart 2020 bij de OR ter advisering zijn neergelegd en waarop de OR advies heeft gegeven. Derhalve is het Sociaal Plan op werknemer van toepassing;

- F. dat DHL aan werknemer heeft moeten meedelen dat de arbeidsplaats van werknemer ten gevolge van bovenstaande reorganisatie is komen te vervallen en dat diens gevolg de arbeidsovereenkomst van werknemer zal worden beëindigd;
- G. dat werknemer vanzelfsprekend geen verwijt treft ten aanzien van de ontslaggronden, laat staan dat sprake is van een dringende reden in de zin der wet;
- H. dat door DHL diverse herplaatsingsinspanningen zijn en worden verricht zoals vastgelegd in het Sociaal Plan;
- I. dat partijen vervolgens nader overleg hebben gevoerd binnen de kaders van het Sociaal Plan en dat werknemer daarbij na enig beraad heeft aangegeven bereid te zijn om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen onder onderstaande condities;
- J. dat partijen hun afspraken omtrent de beëindiging van de arbeidsovereenkomst schriftelijk wensen vast te leggen in de onderhavige beëindigingsovereenkomst, die geldt als een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7: 900 BW.

KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:

- 1. De arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt op initiatief van DHL met wederzijds goedvinden met ingang van [DATUM]. Na de einddatum van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer geen recht meer op salaris of andere betalingen van DHL anders dan in deze overeenkomst vastgelegd.
- 2. De onderhavige overeenkomst komt te vervallen als voor de in artikel 1 genoemde datum werknemer wordt herplaatst bij de eigen werkgever. Voor het geval werknemer bij een andere vennootschap van het DPDHL-concern zoals opgenomen in het Protocol van het Sociaal Plan dan de eigen werkgever wordt herplaatst, wordt de arbeidsovereenkomst geacht met wederzijds goedvinden te zijn geëindigd per de aanvangsdatum van die nieuwe baan doch uiterlijk per de in artikel 1 genoemde einddatum. Werknemer heeft in dat geval geen recht op enige beëindigingsvergoeding, maar wel op de herplaatsingsvoorzieningen uit hoofdstuk 3 van het Sociaal Plan.
- 3. Indien werknemer voor of op de in artikel 1 genoemde datum een nieuwe baan heeft gevonden met behoud van anciënniteit bij een andere vennootschap binnen het DPDHL-concern dan de vennootschappen zoals opgenomen in het Protocol van het Sociaal Plan, vervalt het recht van werknemer op de beëindigingsvergoeding als bedoeld in deze vaststellingsovereenkomst dan wel op enig andere beëindigingsvergoeding. De overige voorwaarden van deze vaststellingsovereenkomst blijven in stand.
- 4. Bij aanbod van een passende functie aan werknemer in de zin van het Sociaal Plan voor de in artikel 1 genoemde einddatum vervalt het recht van werknemer op de beëindigingsvergoeding

als bedoeld in deze vaststellingsovereenkomst of op enige andere vergoeding . De overige voorwaarden van deze vaststellingsovereenkomst blijven in stand.

5. Bij beëindiging van het dienstverband door DHL voor de in artikel 1 genoemde datum wegens een door de werknemer gegeven dringende reden vervallen de rechten van werknemer onder het Sociaal Plan en op enige beëindigingsvergoeding.
6. Werknemer ontvangt een bruto beëindigingsvergoeding conform het Sociaal Plan. Deze vergoeding zal binnen een maand nadat het dienstverband is geëindigd door DHL worden voldaan op het bij DHL bekende bankrekeningnummer van werknemer onder inhouding van de verschuldigde belastingen.
7. [INDIEN VAN TOEPASSING: Werknemer is vanaf [DATUM] vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van arbeidsvoorwaarden, met dien verstande dat werknemer gedurende deze periode conform het Sociaal Plan geen verlofdagen opbouwt, en geen reis- en overige onkostenvergoedingen ontvangt.]
8. Per de einddatum zal op de gebruikelijke wijze een eindafrekening worden opgemaakt, waarbij het tegoed of tekort aan verlofdagen en vakantiegeld wordt uitbetaald dan wel verrekend.
9. Werknemer dient uiterlijk de dag voor de einddatum [ZO NODIG EERDERE DATUM INVULLEN] alle nog in diens bezit zijnde bedrijfseigendommen bij de leidinggevende van werknemer te hebben ingeleverd. Onder zodanige eigendommen worden onder meer verstaan: sleutels, kleding, badge, vertrouwelijke documenten en bescheiden en elektronische informatiedragers, waaronder een eventuele telefoon. Een eventuele laptop dient binnen een week na de vrijstelling van werk te zijn ingeleverd. Een eventuele leaseauto dient te worden ingeleverd conform de geldende leaseregeling voor de einddatum van het dienstverband.
10. Partijen zullen, tenzij daartoe een wettelijke verplichting bestaat, geen mededelingen doen aan derden over de inhoud van de door hen getroffen beëindigingsregeling en partijen zullen zich niet negatief over elkaar uitlaten jegens derden.
11. Werknemer blijft conform het Sociaal Plan gehouden aan de contractuele verplichtingen van werknemer terzake van geheimhouding en relaties (relatiebeding), inclusief het eventueel aan deze verplichtingen gekoppelde boetebeding. Een eventueel concurrentiebeding vervalt.
12. DHL zal haar pensioenverplichtingen en verplichtingen uit hoofde van de ziektekostenverzekering ten aanzien van de werknemer tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst naar behoren voldoen.
13. Werknemer dient de verplichtingen van werknemer uit hoofde van het Sociaal Plan naar behoren na te komen, in welk verband in het bijzonder verwezen wordt naar artikel 1.5 van het Sociaal Plan.

14. Werknemer is arbeidsgeschikt en zal als zodanig, behoudens nieuwe en onverwachte omstandigheden, uit dienst gaan. [OF, ALS WERKNEMER ZIEK IS: Werknemer zal, voorover aan de orde, zich hersteld melden en hersteld uit dienst worden gemeld.]
15. Werknemer zal tot zes maanden na uitdiensttreding geïnformeerd worden over de beschikbare vacatures binnen het DHL concern in Nederland. Werknemer heeft gedurende deze periode het recht om de eigen functie als deze beschikbaar komt en voor zover deze functie werknemer overeenkomstig de wettelijke regels met betrekking tot de wederindiensttredingsvoorwaarde toekomt, op te eisen waarmee de arbeidsovereenkomst herleeft. ontvangen beëindigingsvergoeding dient in dat geval aan DHL te worden terugbetaald.
16. Werknemer heeft op grond van artikel 7:670b lid 2 BW het recht om binnen 14 dagen na de datum waarop deze vaststellingsovereenkomst tot stand is gekomen, deze overeenkomst zonder opgaaf van reden te ontbinden door middel van een schriftelijke aan DHL gerichte verklaring.
17. Met inachtneming van het bovenstaande verklaren DHL en werknemer niets meer van elkaar te vorderen te hebben en verlenen zij elkaar finale kwijting voor al hetgeen zij uit hoofde van de arbeidsovereenkomst en/of de beëindiging daarvan over en weer te vorderen hebben. Onder DHL worden in het kader van deze bepaling ook alle met haar gelieerde bedrijven en ondernemingen verstaan.

Aldus in tweevoud opgemaakt en voor akkoord ondertekend en geparafeerd te,

.....
DHL
d.d.

.....
[naam werknemer]
d.d.

BIJLAGE 6

Sociaal Plan DHL Nederland Looptijd 1 april 2019 tot en met 31 maart 2020

