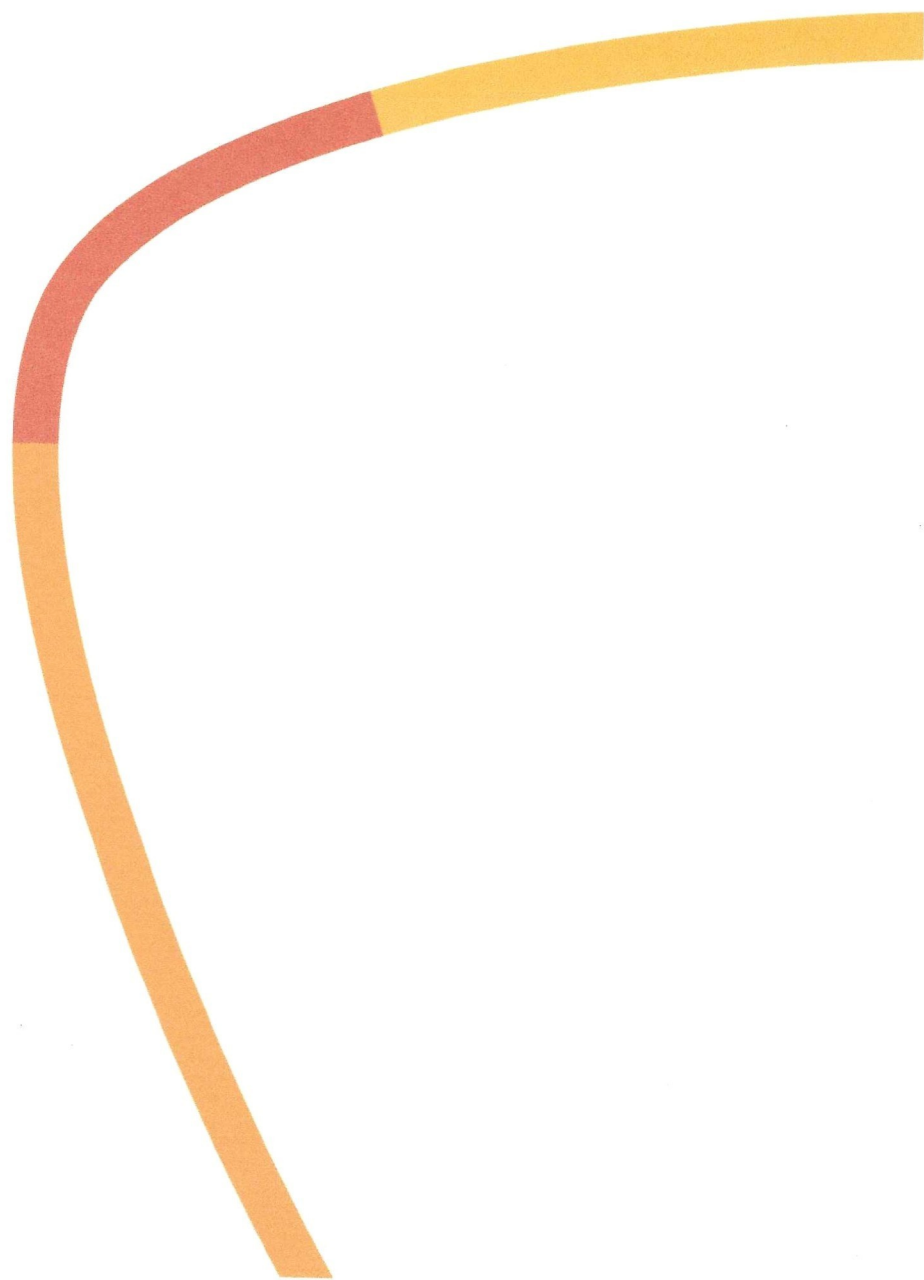


Sociale regeling

Future Mail – Fase 2

31 maart 2026



Inhoud

1.	PARTIJEN	3
2.	DEFINITIES	3
3.	ALGEMENE BEPALINGEN	6
3.1	Werkings sfeer	6
3.2	Looptijd	6
3.3	Uitgangspunten	7
4.	Het Nieuwe werkpatroon	7
4.1	Redelijk weigeren	7
4.2	Keuze bij redelijk weigeren	7
5.	REGELINGEN	8
5.1	Bemiddeling van werk naar werk	8
5.2	Direct vertrek	9
5.3	Reistijdcompensatie	10
6.	COMMISSIE SOCIAAL PLAN	10
7.	SLOTBEPALINGEN	11
7.1	Overlijden	11
7.2	Klachtrechtprocedure niet van toepassing	11
7.3	Vergoedingen	11
7.4	Werkloosheidswetuitkering	12
7.5	Arbeidsongeschikt	12
8.	Ondertekening	13
	BIJLAGE 1 – Reglement Commissie Sociale Regeling Future Mail – fase 2	14
	BIJLAGE 2 – Bezwaarformulier Sociale Regeling Future Mail	17

1. PARTIJEN

De partijen bij deze sociale regeling zijn:

1. Koninklijke PostNL B.V.

en

2. de volgende vakorganisaties:

- Bond van Post Personeel
- CNV

2. DEFINITIES

Aankondiging boventalligheid

Je wordt formeel boventallig verklaard per de Implementatiedatum reorganisatie. Dit is Datum boventalligheid. Je ontvangt 6 weken voor Datum boventalligheid een schriftelijke aankondiging boventalligheid met een bevestiging van deze datum.

Afstand woon-werk

De afstand berekend op basis van de kortste route via de ANWB fietsrouteplanner.

AOW-gerechtigde leeftijd

De AOW-gerechtigde leeftijd op grond van artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet. De peildatum is 12 juli 2026.

Beëindigingsovereenkomst

Een schriftelijke overeenkomst tussen jou en PostNL waarin wordt afgesproken dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en onder welke voorwaarden. De beëindigingsovereenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 in combinatie met artikel 7:902 van het Burgerlijk Wetboek.

Boventallige Werknemer

De Werknemer die het Nieuwe werkpatroon redelijk weigert en als gevolg daarvan boventallig wordt verklaard middels de schriftelijke aankondiging boventalligheid.

Bruto salaris

Het bruto maandbedrag (exclusief emolumenten) dat aan jou is toegekend naar evenredigheid van de voor Werknemer vastgestelde arbeidsduur.

Cao's

De cao voor postbezorgers en/of de cao voor zaterdagbestellers.

Cao voor postbezorgers

De geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor Postbezorgers.

Cao voor zaterdagbestellers

De geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor Zaterdagbestellers.

Commissie Sociaal plan

De commissie waar je bezwaar kunt maken tegen het Nieuwe werkpatroon. Bezwaar maken kan pas nadat je eerst met je leidinggevende in gesprek bent gegaan en naar oplossingen hebt gezocht.

De Commissie Sociaal plan geeft een bindend advies aan de Managing Director Mail NL over jouw bezwaar.

De Commissie Sociaal plan is een onafhankelijke commissie die bestaat uit:

- Eén onafhankelijke voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter;
- Twee leden plus één plaatsvervangend lid vanuit dan wel namens de vakorganisaties;
- Twee leden plus één plaatsvervangend lid namens de werkgever.

Werkgever faciliteert het secretariaat van deze commissie.

Cyclisch rooster

Het rooster waarop jouw vaste inzet wordt gebaseerd.

Datum boventalligheid

De datum waarop je boventallig wordt als je binnen de reikwijdte van de Reorganisatie valt. De datum boventalligheid staat vermeld in Aankondiging boventalligheid.

'Direct vertrek'-bonus

De netto vergoeding die hoort bij de regeling 'Direct vertrek'.

Future Mail - fase 2

De Reorganisatie waarvoor de in deze regeling genoemde sociale maatregelen zijn overeengekomen.

Implementatiedatum reorganisatie

De datum waarop de nieuwe organisatie van start gaat, als gevolg van de Reorganisatie. Het gaat om de datum van 12 juli 2026.

Loopbaancoach

De adviseur binnen de organisatie van PostNL die het zoeken naar ander werk begeleidt en ondersteunt.

Matchingsproces

Het matchingsproces is het proces met betrekking tot matching dat met de medezeggenschap is afgestemd. Werknemers krijgen door het D+2-servicekader een ander werkpatroon. Om het Nieuwe werkpatroon aan werknemers te koppelen is gekozen voor een matchingsproces. In dit proces wordt aan Werknemer aan de hand van een objectief bepaalde rangorde een werkpatroon toegestuurd.

Nieuwe werkpatroon

Het werkpatroon dat aan je wordt toegestuurd naar aanleiding van het Matchingsproces.

Ontslagregeling

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015- 0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de Transitievergoeding (Ontslagregeling), Stcrt. 2015, nr. 12685, inclusief latere wijzigingen van deze regeling.

PostNL

Alle aan PostNL gelieerde ondernemingen.

Reorganisatie

De reorganisatie als bedoeld in artikel 25 van de WOR binnen het bedrijfsonderdeel Mail NL waarvoor op 2 december 2025 een adviesaanvraag met naam 'Future Mail - fase 2' bij de Groepsondernemingsraad Mail NL is ingediend en waarop vervolgens op 27 januari 2026 het besluit is genomen deze reorganisatie op Implementatiedatum reorganisatie door te voeren.

Sociale regeling

Dit document.

Tekenbonus

De netto vergoeding die hoort bij de regeling 'Bemiddeling van werk naar werk'.

Transitievergoeding

De vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 tot en met 7:673d van het Burgerlijk Wetboek. Bij de vraag of een Transitievergoeding verschuldigd is en bij de berekening van de Transitievergoeding worden de artikelen 7:673 en 7:673a van het Burgerlijk Wetboek overeenkomstig van toepassing verklaard, inclusief de op deze artikelen gebaseerde geldende lagere regelgeving, behalve voor zover daarop in deze Sociale regeling uitdrukkelijk een uitzondering dan wel aanvulling is gemaakt.

In afwijking van artikel 7:673 lid 2 BW, wordt voor de berekening van het aantal dienstjaren en jouw leeftijd bij de regeling Bemiddeling van werk naar werk als peildatum gekozen 15 augustus 2026. In afwijking van artikel 7:673 lid 2 BW, wordt voor de berekening van het aantal dienstjaren en jouw leeftijd bij de regeling Direct vertrek als peildatum gekozen de Implementatiedatum reorganisatie.

Werkgever

Koninklijke PostNL B.V.

Werknemer

De persoon werkzaam bij Werkgever:

- op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van postbezorger of zaterdagbesteller, en
- waarop de collectieve arbeidsovereenkomst voor Postbezorgers of de collectieve arbeidsovereenkomst voor Zaterdagbestellers van toepassing is, en
- die geraakt wordt door de Reorganisatie.

3. ALGEMENE BEPALINGEN

3.1 Werkingsfeer

Op 12 juli 2026 worden de servicekaders aangepast. De standaardpost die onder de Universele Postdienst (UPD) valt – de brievenbuspost – wordt per deze datum niet meer binnen 24 uur, maar binnen twee dagen bezorgd. Deze verandering raakt het werk van de Werknemer. Als gevolg van de Reorganisatie kunnen werkpatronen, roosters en mogelijk werklocaties veranderen. Deze Sociale regeling regelt de sociale en personele gevolgen voor de Werknemer die als gevolg van deze Reorganisatie wordt verplaatst.

- a. Deze Sociale regeling geldt voor jou als je aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - Je bent in dienst bij Koninklijke PostNL B.V.
 - Je hebt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als postbezorger of zaterdagbesteller
 - In je arbeidsovereenkomst staat dat de cao voor Postbezorgers of de cao voor Zaterdagbestellers voor jou geldt
 - Je wordt door de Reorganisatie geraakt waardoor je werkpatroon en/of rooster wijzigt en/of vanaf een ander depot dan jouw huidige depot gaat werken
- b. Deze Sociale regeling geldt in de volgende gevallen niet voor jou:
 - Als je een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd
 - Als je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door PostNL om een andere reden dan door de Reorganisatie
- c. Deze Sociale regeling geldt beperkt voor jou:
 - Als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt en je een arbeidsovereenkomst hebt voor onbepaalde tijd. Voor jou gelden alleen de artikelen uit deze Sociale regeling die specifiek van toepassing zijn verklaard op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft. Andere bepalingen van deze Sociale regeling gelden niet voor jou.

3.2 Looptijd

Deze Sociale regeling treedt in werking op 1 maart 2026 en loopt tot en met 30 september 2026.

Als na afloop van de looptijd van de Sociale regeling een daaruit voortvloeiende procedure nog niet volledig is afgerond, dan behoudt de Sociale regeling ten aanzien van de betrokken Werknemer(s) zijn geldigheid tot het moment waarop de desbetreffende procedure is afgerond. Na het verstrijken van de looptijd van de Sociale regeling blijven daaruit voortvloeiende individuele rechten en garanties onverkort bestaan, dit onder de daarvoor geldende voorwaarden.

Deze Sociale regeling wordt aangemeld als collectieve arbeidsovereenkomst.

Na de looptijd van deze Sociale regeling zal deze Sociale regeling niet nawerken. Dit betekent dat de Werknemer na de looptijd van deze Sociale regeling geen nieuwe rechten kan ontlenen aan deze Sociale regeling.

3.3 Uitgangspunten

- Als gevolg van de aanpassing van de UPD naar een D+2-servicekader verandert jouw werkpatroon. Aanpassing van de UPD naar een D+2-servicekader leidt tot herverdeling van capaciteit en soms tot het samenvoegen of aanpassen van depots.
- Door Future Mail – Fase 2 komen de functies van postbezorger en zaterdagbesteller niet te vervallen. Wel wijzigen werkpatronen door het D+2 servicekader. Je krijgt een nieuw cyclisch rooster dat aansluit op de gewijzigde werkpatronen in het D+2 servicekader.
- Door sluiting van depots en door verplaatsingen kan je huidige afstand woon-werk toenemen.

4. Het Nieuwe werkpatroon

Je krijgt door het D+2-servicekader een gewijzigd werkpatroon. Het Nieuwe werkpatroon is het werkpatroon dat aan jou wordt toegestuurd aan de hand van het Matchingsproces. Het Matchingsproces is met de medezeggenschap afgestemd.

Bij het aanbieden van het Nieuwe werkpatroon wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met je huidige werkpatroon. Maar dit kan betekenen dat je vanuit een ander depot, op andere dagen en/of op andere tijden gaat werken.

Je wordt zo snel mogelijk na het Matchingsproces geïnformeerd over het Nieuwe werkpatroon. Werkgever verwacht dat je flexibel bent en instemt met het Nieuwe werkpatroon. En dat je vanaf Implementatiedatum reorganisatie gaat werken volgens het Nieuwe werkpatroon. Indien je het niet eens bent met het Nieuwe werkpatroon, wordt van jou verwacht dat jij dit binnen 7 dagen, na ontvangst van het Nieuwe werkpatroon, kenbaar maakt bij jouw leidinggevende.

Je hebt het recht om het Nieuwe werkpatroon redelijk te weigeren, wanneer:

- Je vanuit een ander depot gaat werken én
- Jouw afstand woon-werk meer dan 8 kilometer enkele reis wordt, of jouw afstand woon-werk neemt ten opzichte van je huidige afstand toe als je nu al meer dan 8 kilometer enkele reis reist.

4.1 Redelijk weigeren

Indien je het recht hebt om het Nieuwe werkpatroon redelijk te weigeren, dan word je boventallig verklaard op de Implementatiedatum reorganisatie, 12 juli 2026. Uiterlijk 6 weken daarvoor ontvang je de Aankondiging boventalligheid.

4.2 Keuze bij redelijk weigeren

Heb je de Aankondiging boventalligheid ontvangen? Dan heb je de keuze tussen:

- a. De regeling '**Bemiddeling van werk naar werk**'.
- b. De regeling '**Direct vertrek**'.

Je kiest uiterlijk op 31 mei 2026 voor de regeling 'Bemiddeling van werk naar werk' of de regeling 'Direct vertrek'. Dit doe je door uiterlijk op 31 mei 2026 een beëindigingsovereenkomst voor één van deze regelingen te ondertekenen.

Kies je niet uiterlijk op 31 mei 2026 voor de regeling 'Bemiddeling van werk naar werk' of de regeling 'Direct vertrek' en heb je niet uiterlijk op 31 mei 2026 een beëindigingsovereenkomst voor één van deze regelingen getekend? Dan vervalt het recht om het Nieuwe werkpatroon redelijk te weigeren. Je wordt niet boventallig verklaard op de Implementatiedatum reorganisatie. Je blijft in dienst bij Werkgever en gaat conform het Nieuwe werkpatroon werken.

c. De regeling 'Reistijdcompensatie'.

Heb je niet uiterlijk op 31 mei 2026 gekozen voor de regeling 'Bemiddeling van werk naar werk' of de regeling 'Direct vertrek' door ondertekening van een beëindigingsovereenkomst voor één van deze regelingen? Dan blijf je in dienst bij Werkgever en kan je in aanmerking komen voor de regeling 'Reistijdcompensatie'.

De regelingen genoemd in artikel 4.2 onder a, b en c worden in het volgende hoofdstuk uitgewerkt.

5. REGELINGEN

5.1 Bemiddeling van werk naar werk

Voor postbezorgers en zaterdagbestellers zijn er geen uitwisselbare functies binnen PostNL. Daarentegen kan er op basis van je opleiding en/of ervaring misschien wel een andere functie voor je zijn binnen PostNL die bij je past.

Kan je redelijk weigeren? Dan kan je ervoor kiezen om begeleid te worden naar ander werk gedurende de begeleidingsperiode.

- In dat geval is jouw laatste werkdag 11 juli 2026. Vanaf 12 juli 2026 ben je vrijgesteld van het verrichten van werk.
- De begeleidingsperiode start op z'n vroegst vanaf twee weken (in verband met de wettelijke bedenktijd) na ondertekening van de beëindigingsovereenkomst, maar niet later dan op 15 juni 2026. De begeleidingsperiode duurt minimaal 2 maanden, en eindigt uiterlijk op 15 augustus 2026.
- Gedurende de periode dat je bent vrijgesteld van het verrichten van werk, wordt het maandsalaris doorbetaald tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
- Gedurende de begeleidingsperiode wordt samen met de Loopbaancoach in beginsel in de regio gezocht naar een passende functie binnen of buiten PostNL.
- Tussen de start van de begeleidingsperiode, uiterlijk op 15 juni 2026, en het moment waarop je vrijgesteld wordt van het verrichten van werk, vanaf 12 juli 2026, vindt er een eerste oriënterend gesprek plaats met de Loopbaancoach.
- Afhankelijk van jouw profiel en in samenspraak met de Loopbaancoach, kunnen onder andere de volgende faciliteiten worden ingezet:
 - Loopbaanscan
 - Trainingen op Mijn leerplein
 - Stage /werkervaringsplek gedurende een bepaalde periode. Deze periode kan maximaal duren tot de datum waarop jouw arbeidsovereenkomst eindigt.
- Wanneer gedurende de begeleidingsperiode geen passende functie wordt gevonden, dan eindigt jouw arbeidsovereenkomst met Werkgever op basis van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden:
 - o Met in achtname van de voor jou geldende (fictieve) opzegtermijn, maar op z'n vroegst op 15 augustus 2026;

- o Onder toekenning van de Transitievergoeding (die wordt berekend op basis van de peildatum van 15 augustus 2026);
- o En je ontvangt daarnaast nog een tekenbonus van € 400 netto. Deze tekenbonus wordt in de maand van beëindiging van het dienstverband gelijktijdig met de laatste salarisbetaling betaald.

Je kan tot twee weken voor de datum waarop de arbeidsovereenkomst voor jou eindigt – op basis van de beëindigingsovereenkomst die je hebt ondertekend – aangeven alsnog als postbezorger of zaterdagbesteller te willen blijven werken voor Werkgever. Werkgever zal dan kijken op welk depot eventueel nog een plek beschikbaar is en doet jou aan de hand hiervan een voorstel. Hierbij wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met jouw contracturen en werkdagen.

Leidt dit niet tot een herplaatsing bij Werkgever, dan eindigt de arbeidsovereenkomst met Werkgever alsnog op basis van de beëindigingsovereenkomst die je hebt ondertekend.

Leidt dit tot een herplaatsing bij Werkgever, dan komt de beëindigingsovereenkomst te vervallen en daarmee de afspraken die daarin zijn gemaakt. Je blijft in dienst bij Werkgever.

5.2 Direct vertrek

Kan je redelijk weigeren, en maak je geen gebruik van de regeling ‘Bemiddeling van werk naar werk’? Dan kan je kiezen voor de regeling ‘Direct vertrek’. Jouw arbeidsovereenkomst met Werkgever eindigt op basis van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden:

- Op de Implementatiedatum reorganisatie;
- Onder toekenning van de Transitievergoeding;
- Aanvullend op de Transitievergoeding ontvang je een vergoeding voor de eventueel resterende voor jou geldende (fictieve) opzegtermijn. Voor elke maand aan eventueel resterende (fictieve) opzegtermijn, ontvang je een vergoeding ter hoogte van het bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag.
- Daarnaast ontvang je een netto ‘direct-vertrek’-bonus. De hoogte hiervan is afhankelijk van jouw arbeidsduur:
 - Van 1 tot 12 contracturen per week: € 500 netto
 - Van 12 tot 24 contracturen per week: € 750 netto
 - Vanaf 24 contracturen per week: € 1000 netto

Deze ‘direct-vertrek’-bonus wordt in de maand juli 2026 gelijktijdig met de laatste salarisbetaling betaald.

Heb je de AOW-gerechtigde leeftijd en kan je redelijk weigeren? Dan kan je ervoor kiezen om jouw arbeidsovereenkomst op basis van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen op de Implementatiedatum reorganisatie. Dit doe je door uiterlijk op 31 mei 2026 de beëindigingsovereenkomst te ondertekenen. Je hebt dan recht op een netto ‘direct-vertrek’-bonus zoals genoemd in de regeling Direct vertrek. De overige onderdelen van de regeling Direct Vertrek gelden niet voor jou.

5.3 Reistijdcompensatie

Kies je uiterlijk op 31 mei 2026 niet voor de regeling 'Bemiddeling van werk naar werk' of de regeling 'Direct vertrek' en heb je niet uiterlijk op 31 mei 2026 een beëindigingsovereenkomst voor één van deze regelingen getekend? Dan kom je onder de volgende voorwaarden in aanmerking voor de regeling

'Reistijdcompensatie':

- Je volgt jouw functie naar een ander depot dan jouw huidige gebruikelijke depot.
- Door de wijziging van het depot wordt jouw afstand woon-werk meer dan 8 kilometer, of jouw afstand woon-werk neemt ten opzichte van je huidige afstand toe als je nu al meer dan 8 km reist.

Voor de extra reistijd ontvang je een tegemoetkoming.

De hoogte van de bruto tegemoetkoming wordt vastgesteld door de extra kilometers boven de 8 kilometer - of boven de huidige afstand als die al meer is dan 8 km - te vermenigvuldigen met het aantal reisdagen per week tegen € 1,- per kilometer.

Formule voor maandbedrag: aantal extra kilometers x 2 (heen en terugreis) x € 1,- x aantal reisdagen per week x 52 weken gedeeld door 12 maanden.

De reisafstand wordt berekend op basis van de kortste route woon-werk ANWB-routeplanner.

De tegemoetkoming geldt voor maximaal 12 maanden. In de eerste 6 maanden wordt deze tegemoetkoming voor 100% toegekend en daarna voor 50%.

Heb je de AOW-gerechtigde leeftijd? En kan je redelijk weigeren? Maar besluit je om jouw functie te volgen naar een ander depot dan jouw huidige gebruikelijke depot? Dan geldt deze regeling ook voor jou.

6. COMMISSIE SOCIAAL PLAN

Ben je van mening dat:

- Jij als gevolg van een besluit in het kader van Future mail - fase 2 onevenredig in jouw individuele belang wordt geschaad;
- En/of de Sociale regeling niet in jouw persoonlijke situatie voorziet;
- En/of dat toepassing van de Sociale regeling gezien jouw persoonlijke omstandigheden leidt tot een duidelijk onredelijke situatie;
- En/of je vanuit een ander depot gaat werken en jouw afstand woon-werk naar het andere depot niet meer dan 8 kilometer enkele reis bedraagt, maar waarbij het op basis van objectief te bepalen omstandigheden niet mogelijk is de afstand woon-werk in een half uur af te leggen.

Dan ga je binnen 7 dagen nadat je schriftelijk en/of elektronisch op de hoogte bent gebracht van het Nieuwe werkpatroon in gesprek met je leidinggevende om te zoeken naar een passende oplossing. Indien er geen passende oplossing voor beide partijen wordt gevonden, wordt dit binnen 5 werkdagen schriftelijk bevestigd in een gespreksverslag door je leidinggevende. In dit geval kan je aan de hand van het gespreksverslag schriftelijk bezwaar maken bij de Commissie Sociaal plan. Dit doe je zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen een periode van 8 dagen nadat je het gespreksverslag van je leidinggevende hebt ontvangen. Gebruik hiervoor het Bezwaarformulier Sociale Regeling Future Mail.

Indien jouw bezwaar gegrond wordt verklaard, kan de Commissie Sociaal plan tot het oordeel komen dat aan jou een (nieuwe) maatwerkoplossing moet worden aangeboden dan wel dat het Nieuwe werkpatroon

door jou redelijk kan worden geweigerd. De Commissie Sociaal plan brengt binnen 14 dagen een bindend advies uit aan de Managing Director Mail NL.

De Commissie Sociaal plan betreft een tripartiet orgaan, waarin zitting hebben:

- Eén onafhankelijke voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter;
- Twee leden plus één plaatsvervangend lid vanuit dan wel namens de vakorganisaties;
- Twee leden plus één plaatsvervangend lid namens de werkgever.

7. SLOTBEPALINGEN

7.1 Overlijden

Indien je op uiterlijk 31 mei 2026 hebt gekozen voor de regeling ‘Bemiddeling van werk naar werk’ dan wel de regeling ‘Direct vertrek’ en de beëindigingsovereenkomst getekend hebt, maar voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst onverhoopt overlijdt, zal PostNL de Transitievergoeding en de tekenbonus dan wel de ‘direct-vertrek’-bonus alsnog betalen aan jouw nabestaanden.

Onder nabestaanden wordt verstaan de achterblijvende echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of persoon waarmee wordt samengewoond. Als er geen partner is, komen de minderjarige kinderen of een samenwonende (niet-bloedverwant) hiervoor in aanmerking.

7.2 Klachtrechtprocedure niet van toepassing

De procedure Klachtrecht die is uitgewerkt in de Concernregeling klachtrechtprocedure is niet van toepassing op deze Reorganisatie en Sociale regeling. Hiervoor in de plaats is de Commissie Sociaal plan ingericht die specifiek klachten met betrekking tot deze Sociale regeling behandelt.

7.3 Vergoedingen

De vergoedingen op grond van deze Sociale regeling strekken ter (gedeeltelijke) compensatie van onder andere de (fictieve) opzegtermijn, mogelijke inkomens- en/of pensioenschade en/of in aanvulling op een eventuele uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten dan wel op een elders te verdienen lager loon. De vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij expliciet is vermeld dat het een netto vergoeding betreft. Met uitzondering van de netto ‘tekenbonus’ en de netto ‘direct-vertrek’-bonus, die betaald worden in de maand van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, streeft PostNL ernaar om de uitbetaling van vergoedingen uit deze Sociale regeling binnen een kalendermaand nadat de arbeidsovereenkomst eindigt aan jou te betalen, onder inhouding van de gebruikelijke verschuldigde belastingen en premies. Belastingen en premies die Werkgever dan wel PostNL moet betalen over vergoedingen en tegemoetkomingen die in deze Sociale regeling zijn vermeld, komen voor jouw rekening.

7.4 Werkloosheidswetuitkering

Voor zover dat mogelijk is, stelt PostNL jouw WW-uitkering (werkloosheidswetuitkering) bij een beëindigings-/vaststellingsovereenkomst veilig. PostNL kan jou echter niet garanderen dat je daadwerkelijk een uitkering zult ontvangen bij het UWV, omdat het UWV degene is die jouw uitkeringsaanvraag beoordeelt. PostNL is niet aansprakelijk en ook niet verantwoordelijk voor de schade als jij niet of niet aansluitend aan het einde van jouw arbeidsovereenkomst met PostNL in aanmerking komt voor een WW-uitkering.

7.5 Arbeidsongeschikt


Ben je arbeidsongeschikt tijdens het Matchingsproces? Dan word je, behalve als spoor 2 loopt en/of scenario C of D door de bedrijfsarts is vastgesteld, meegenomen in het Matchingsproces. Word jou een Nieuw werkpatroon toegestuurd en kan je dit redelijk weigeren? Dan geldt:

- Ben je op het moment van de Aankondiging boventalligheid arbeidsongeschikt en ben je nog niet hersteld op de Implementatiedatum reorganisatie? Dan eindigt jouw arbeidsovereenkomst nog niet. Werkgever zal zich blijven inspannen voor je re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter. Herstel je vervolgens binnen de periode van de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid dan wel eerste 6 weken als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt? Dan zal alsnog uitvoering gegeven worden aan de regeling waar je voor gekozen hebt.
- Ben je met zwangerschaps- of bevallingsverlof op het moment van de Aankondiging boventalligheid en ben je dat ook op de Implementatiedatum reorganisatie? Dan eindigt jouw arbeidsovereenkomst nog niet. In plaats daarvan wordt na afloop van je bevallingsverlof alsnog uitvoering gegeven aan de regeling waar je voor gekozen hebt. Ben je als gevolg van je zwangerschap en/of bevalling na afloop van je bevallingsverlof (nog) arbeidsongeschikt? Dan zal Werkgever zich inspannen voor je re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter. Herstel je vervolgens binnen de periode van de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid? Dan zal alsnog uitvoering gegeven worden aan de regeling waar je voor gekozen hebt.

8. Ondertekening

Aldus overeengekomen op 31 maart te Nootdorp,

Voor Koninklijke PostNL B.V.,



J. Veldstra
CHRO

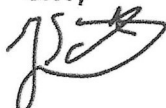
Namens de vakorganisaties,

BVPP,



G. van Rijn

CNV,



J. Schot

BIJLAGE 1 – Reglement Commissie Sociale Regeling Future Mail – fase 2

De Commissie Sociaal plan (hierna te noemen: de Commissie) wordt ingesteld ten behoeve van bezwaren door Werknemer (hierna: klager).

Inleiding

De Commissie biedt klager de mogelijkheid tot bezwaar als gevolg van een besluit in het kader van Future Mail - fase 2. Daarbij toetst de Commissie of klager:

- Met een besluit in het kader van Future mail - fase 2 onevenredig in zijn of haar individuele belang wordt geschaad;
- En/of de Sociale regeling niet in zijn of haar persoonlijke situatie voorziet;
- En/of dat toepassing van de Sociale regeling gezien de persoonlijke omstandigheden leidt tot een duidelijk onredelijke situatie;
- En/of - indien de afstand woon-werk niet meer bedraagt dan 8 kilometer enkele reis - het op basis van objectief te bepalen omstandigheden niet mogelijk is de afstand woon-werk in een half uur af te leggen.

De Commissie brengt een bindend advies uit aan de Managing Director Mail NL. Daarbij kan de Commissie tot het oordeel komen dat de klager toegang de vertrekregelingen dan wel de reistijdcompensatie van de Sociale regeling die dan analoog zullen worden toegepast.

In dit document worden de werkwijze en de verantwoordelijkheden van de Commissie nader omschreven.

Artikel 1 Taak

- De Commissie heeft tot taak de Managing Director Mail NL bindend te adviseren indien een klager bezwaar maakt op grond van bovengenoemde punten.

Artikel 2 Samenstelling

- De Commissie bestaat uit vijf leden.
 - (Externe) voorzitter / Frans Veenhuizen
 - 2 leden namens de bedrijfsleiding / Renee Aarts en Lisa Segers
 - 2 leden vanuit dan wel namens de vakorganisaties / Cor Bruin en Elias Simons
- De Commissie wordt ondersteund door een secretaris
 - Secretaris / Dion Bulk
- De Commissie heeft de volgende plaatsvervangende leden:
 - Plaatsvervangend (externe) voorzitter / Ruud de Jong
 - Plaatsvervangend lid namens de bedrijfsleiding / Kelly van Aardenne
 - Plaatsvervangend lid namens de vakorganisaties / Marion Wiegman

Artikel 3 Termijnen

- Het bezwaar wordt schriftelijk door de klager zo snel mogelijk ingediend bij de secretaris van de Commissie, maar in ieder geval binnen 8 dagen nadat klager het gespreksverslag heeft ontvangen. Klager heeft, wanneer het gesprek met de leidinggevende niet tot een passende oplossing heeft geleid, een schriftelijke bevestiging ontvangen van de leidinggevende in de vorm van een gespreksverslag. Later dan op het voornoemde moment ingediende bezwaren worden in beginsel niet-ontvankelijk verklaard.
- Wanneer klager om persoonlijke gronden niet binnen een termijn van 8 dagen kan reageren, dan maakt klager dit gemotiveerd kenbaar en dan kan met hem/haar een passende termijn worden afgesproken.

Artikel 4 Werkwijze indienen bezwaren

- Het bezwaar moet digitaal, bij voorkeur via het bezwaarformulier (op MijnPostNL) per email (bezwaarfuture.mail@postnl.nl) gericht aan de secretaris van de Commissie, worden ingediend.
- De klager dient schriftelijk aan te geven waartegen hij bezwaar maakt en motiveren waarom hij het er niet mee eens is. De documenten die betrekking hebben op het bezwaar moeten worden meegestuurd (incl. gespreksverslag).
- De volgende gegevens dienen in ieder geval in het bezwaarschrift te worden opgenomen:
 - M/V
 - E-mail adres
 - Voornaam
 - Geboortedatum
 - Voorletter
 - Personeelsnummer
 - Voorvoegsel
 - Functie
 - Achternaam
 - Contractgrootte (aantal uur per week)
 - Adres
 - Naam Bezorgcoach
 - Postcode
 - Adres huidige depot
 - Woonplaats
 - Adres eventuele nieuwe depot

Artikel 5 Werkwijze commissie

- Na ontvangst van het bezwaar zendt de secretaris van de Commissie een ontvangstbevestiging aan de klager.
- Daarnaast ontvangt de Bezorgcoach, via de secretaris een afschrift van het bezwaar.
- Na ontvangst van het bezwaar zal de secretaris in overleg met de Commissie alle daarbij behorende documenten opvragen (zie artikel 6).
- Na ontvangst van alle documenten zal de secretaris het bezwaar en de documenten doorzenden naar de leden van de Commissie.
- De Commissie brengt zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen twee weken na ontvangst van het bezwaar en ontvangen opgevraagde informatie een advies uit aan de Managing Director Mail NL. Deze neemt vervolgens binnen één week na het advies van de Commissie een besluit en voegt hier het advies van de Commissie bij.
- De Commissie geeft geen advies indien blijkt dat partijen reeds tot overeenstemming zijn gekomen, dan wel dat klager zijn bezwaar heeft ingetrokken.
- Wanneer dit, in het kader van een spoedige voortgang noodzakelijk is, kan de Commissie overgaan tot een kort advies. De Commissie zal dan op een later moment haar volledig advies geven, waarna het besluit van de Managing Director Mail NL zal volgen.
- Het besluit wordt via de Manager Bezorgen door de Bezorgcoach uitgereikt aan de klager. De Bezorgcoach zorgt tevens voor opneming van het advies en besluit in het digitaal personeelsdossier van de klager.

Artikel 6 Informatieverstrekking

- De secretaris verkrijgt op aanvraag alle informatie per e-mail waarvan de Commissie meent dat zij deze beschikbaar moet hebben om een oordeel te vellen over het ingediende bezwaar.

Artikel 7 Behandeling

- De behandeling door de Commissie vindt in principe plaats op basis van ontvangen en opgevraagde documenten en verklaringen.
- De klager kan verzoeken om een hoorzitting. De Commissie kan alvorens een hoorzitting in te plannen klager vragen om de reden voor een hoorzitting uit te leggen.
- Wanneer de klager verzoekt om een hoorzitting gaat hij er tevens mee akkoord dat bij toewijzing van zijn verzoek de termijnen van advies en besluit mogelijk verlengd kunnen worden.
- De Commissie onderzoekt of het bezwaar ontvankelijk is. De Commissie beoordeelt of de procedure correct heeft plaatsgevonden, de gronden die aan het bezwaar ten grondslag liggen en/of klager onevenredig in zijn belang(en) is geschaad.

Artikel 8 Wijze van vergaderen

- De Commissie vergadert zo dikwijls als de voorzitter en de leden dit nodig achten. Het overleg vindt in principe per email plaats, maar kan ook telefonisch, via Teams of door zitting.
- De bijeenkomsten van de Commissie zijn besloten, behalve indien de voorzitter instemt met een verzoek tot een hoorzitting, in welk geval aanwezig zijn degenen die door de voorzitter voor de hoorzitting worden uitgenodigd.

Artikel 9 Wijze van stemmen

- De stemming over het uit te brengen advies vindt plaats nadat de voorzitter en leden hebben geconcludeerd dat over een bepaalde kwestie een advies kan worden uitgebracht.
- Alle leden van de Commissie hebben één stem, met uitzondering van de secretaris. De secretaris heeft geen stemrecht. De Commissie bestaat zodoende uit 5 stemgerechtigde vaste leden (de voorzitter, de leden namens de bedrijfsleiding en de leden namens de vakorganisaties).
- De Commissie beslist bij gewone meerderheid van stemmen over het oordeel en het uit te brengen advies.

Artikel 10 Functioneren

- De Commissie is onafhankelijk.
- De Commissie rapporteert eenmaal na afloop van de periode waarvoor de Sociale regeling – Future Mail - fase 2 is ingesteld op geaggregeerde wijze aan de Managing Director Mail NL en OR Operations.
- De secretaris draagt, onder verantwoordelijkheid van de Commissie, zorg voor de uitvoering van de werkzaamheden die conform dit reglement noodzakelijk zijn, ter voorbereiding en afhandeling van de door Commissie uit te brengen adviezen, alsmede verzorgt een conceptbesluit voor Managing Director Mail NL.

Artikel 11 Overige bepalingen

- De klager kan zich gedurende de bezwarenprocedure desgewenst laten bijstaan door een belangenbehartiger.
- Deze procedure bij de Commissie heeft geen opschortende werking ten aanzien van het besluit waar de klacht mee samenhangt.
- Deze procedure komt niet in plaats van enige gerechtelijke procedure.
- In alle overige gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de Commissie.
- Op het advies van de Commissie is geen beroep mogelijk op grond van de vigerende procedure Klachtrecht uitgewerkt in de concernregeling klachtrechtprocedure.

BIJLAGE 2 – Bezwaarformulier Sociale Regeling Future Mail

Geachte heer Bulk,

Door middel van dit formulier dien ik bezwaar in tegen het Nieuwe werkpatroon dat in het kader Future Mail - fase 2 voor mij is gemaakt. Ik vind:

- o Dat de gevolgen van het aangeboden werkpatroon mijn belangen onevenredig zwaar treffen;
- o En/of dat de 'Sociale regeling Future Mail - fase 2' niet in mijn persoonlijke situatie voorziet;
- o En/of dat toepassing van deze 'Sociale regeling Future Mail - fase 2' gezien mijn persoonlijke omstandigheden leidt tot een duidelijk onredelijke situatie.
- o En/of dat - hoewel de afstand woon-werk niet meer bedraagt dan 8 kilometer enkele reis - is het voor mij op basis van objectief te bepalen omstandigheden niet mogelijk deze afstand woon-werk in een half uur af te leggen.

Hieronder vindt u mijn persoonsgegevens en een toelichting op de reden(en) van mijn bezwaar.

Persoonsgegevens

	(Vul onderstaande velden zo volledig mogelijk in)
SF ID nummer (personeelsnummer - te vinden op de salarisstrook)	
Initialen en voornaam	
Naam	
Adres	
Functie	
Geboortedatum	
E-mailadres	
Contractgrootte (aantal uur per week)	
Bezorgcoach	
Adres huidig depot	
Adres nieuw depot (indien van toepassing)	

Bezwaar

Ik maak bezwaar tegen mijn werkpatroon om de volgende reden(en):

Kruis aan wat van toepassing is, en voeg een extra document toe als je te weinig schrijfruimte hebt

Werkpatroon, omdat...

Andere bijzondere reden, namelijk ...

Je kunt dit bezwaarformulier met bijlagen e-mailen naar bezwaarfuture.mail@postnl.nl.
T.a.v.

Bijvoegen als bijlage bij dit bezwaar:

- Gesprekverslag dat je hebt ontvangen van je Bezorgcoach (verplicht)
- Huidig werkpatroon / basisrooster als er sprake is van een bezwaar vanwege het nieuwe werkpatroon (verplicht)
- Zijn er extra documenten die je bezwaar ondersteunen? Voeg deze dan toe aan je bezwaar.

Datum: ___ - ___ - ____

Plaats:

