

**Sociaal Plan
DHL Nederland
1 juli 2011 - 30 juni 2012**

PROTOCOL

Ondergetekenden:

DHL Supply Chain

DHL Supply Chain Management BV
 DHL Supply Chain (Netherlands) BV
 DHL Technical Distributions BV
 Exel Group Holdings (Nederland) BV
 Danzas Fashion Service Center BV
 Danzas Fashion BV
 FX Coughlin BV

DHL Freight

DHL Freight (Netherlands) BV
 DHL Freight Services (Netherlands) BV Gerlach & Co. Internationale Expeditie BV

DHL Global Forwarding

DHL Global Forwarding (Netherlands) BV

DHL Express

DHL Express (Netherlands) BV
 DHL International BV

DHL Aviation (Netherlands) BV

Verder te noemen “werkgever” te ener zijde, en

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
 FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
 elk voor zich en samen als partij te andere zijde,

komen de navolgende “CAO Sociaal Plan DHL Nederland 2011 - 2012” (verder: “Sociaal Plan”) met een looptijd van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2012 overeen.

Managing Director HR DHL Express Nederland Bestuurder FNV Bondgenoten

A. Mossou

H. Onstwedder

VP HR DHL Supply Chain

Bestuurder CNV Vakmensen

R. Kersten

M. Hoogendijk F. Westerman

HR Director DHL Global Forwarding

Bestuurder CNV Vakmensen

A. Bil

J. Jongejan

HR Director DHL Freight

A. Bil

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	5
1.1 Werkingsfeer	5
1.2 Definities	5
1.3 Uitgangspunten Sociaal Plan	6
1.4 Verplichtingen werkgever	7
1.5 Verplichtingen werknemer	7
1.6 Uitzendkrachten	8
1.7 Betalingen	8
1.8 Begeleidingscommissie	8
2. Proces bij Boventaligheid en Herplaatsing	9
2.1 Informatie en Aanzegging	9
2.2 Analyse	9
2.3 Procedure beëindiging dienstverband	9
2.4 Werkwijze bij reële kans op herplaatsing	9
2.5 Werkwijze bij geen reële kans op herplaatsing	10
2.6 Werkwijze bij uitsluitend wijziging standplaats	10
3. Herplaatsing binnen DHL	11
3.1 Algemeen	11
3.2 Dienstverband en Arbeidsvoorwaarden	11
4. Wijziging standplaats	12
4.1 Algemeen	12
4.2 Reiskostenvergoeding	12
4.3 Reistijdvergoeding	13
4.4 Arbeidsongeschiktheid	13
4.5 Verhuiskostenregeling	13
4.6 Andere, tijdelijke werkzaamheden	13
5. Scholing en sollicitatie	14
5.1 Scholing	14
5.2 Sollicitatie	14
6. Schadeloosstelling en Budget bij beëindiging dienstverband	15
6.1 Algemeen	15
6.2 Schadeloosstelling	15
6.3 Budget	16
7. Bijzondere situaties	18
7.1 Bijzondere situaties bij aanzegging	18
7.2 Bijzondere situaties bij herplaatsing	19
7.3 Bijzondere situaties overigen	19
7.4 Bijzondere situaties bij beëindiging dienstverband	19

8. Ouderen	21
8.1 Dienstverband werknemers geboren voor 1 januari 1950	21
8.2 Sociaal Plan en VUT/Prepensioen	21
9. Slotbepaling	22
9.1 Periodiek overleg	22
9.2 Mogelijkheden van overheidswege	22
9.3 Onduidelijkheid ofwel onvolledigheid in de tekst	22
9.4 Strijdigheid Sociaal Plan	22
9.5 Afwijkingen van dit Sociaal Plan / Hardheidsclausule	22
Bijlage 1 Begeleidingscommissie	23
Bijlage 2 Analyse herplaatsingsmogelijkheden	26
Bijlage 3 Begeleiding interne herplaatsing	27
Bijlage 4 Verhuiskostenregeling	30
Bijlage 5 Model vaststellingsovereenkomst	32
Bijlage 6 Stroomschema Sociaal Plan	35

1. INLEIDING

1.1 Werkingsfeer

- 1.1.1 Dit Sociaal Plan is van toepassing op reorganisaties waarvoor in de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2012 een adviesaanvraag (artikel 25 WOR) is ingediend bij de Ondernemingsraad van DHL Express, DHL Supply Chain, DHL Freight en/of DHL Global Forwarding.
- 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 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. 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 Werkbedrijf in acht genomen. De boventalligheid gaat in op de datum die wordt aangegeven in de aanzegging.
- c. DHL: de vennootschappen opgenomen in het Protocol.
- d. Dienstjaren: het aantal dienstjaren bij de werkgever en zijn rechtsvoorgangers op de ontslagdatum. Voor de berekening van de schadeloosstelling worden deze dienstjaren afgerond op hele jaren, waarbij een halfjaar of minder naar beneden wordt afgerond en een halfjaar + een dag naar boven.
- e. Herplaatsing: het voortzetten van het dienstverband van de werknemer in een andere functie en/of andere standplaats bij een werkgever waar dit Sociaal Plan van toepassing is.
- f. Leeftijd: voor de vaststelling van de schadeloosstelling: de leeftijd op de ontslagdatum.
- 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 vervoer, de afstand woon-werkverkeer 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) 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: Vakantietoelage, Persoonlijke Toelage, Fuwa-toelage, ploegentoeslag (geen Toelage Onregelmatige Werktijden of Onregelmatigheidstoeslag), CAO à la Carte voorzover in geld uitgekeerd, Pensioenpremiecompensatie. Geen vaste toeslagen zijn: bonus, incentive en de toeslag bestaande uit een gemiddeld bedrag aan overuren en Toelage 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 dienstverband voor bepaalde tijd hebben: zie de artikelen 4.1 (Algemeen), 4.2 (Reiskostenvergoeding) en 4.3 (Reistijdvergoeding)).
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. De werkgever en de werknemer zullen zich inspannen om door herplaatsing binnen DHL een baan te behouden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het Resource Center. Kan een werknemer niet worden herplaatst, dan wordt een budget ter beschikking gesteld. Met dit budget kunnen middelen worden ingezet 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:
- a. De functie van de werknemer vervalt;
 - b. of de standplaats van de werknemer wijzigt.
- 1.3.4 Een werknemer zal niet boventallig verklaard worden als de voor de werknemer passende functie bezet wordt door een flexibele arbeidskracht (uitzendkracht, subcontractor of anderszins). Alleen als de werkgever de noodzaak aantoonst van de flexibiliteit, kan hiervan worden afgeweken.

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:

- a. De werkgever zal de grootst mogelijke zorgvuldigheid betrachten in reorganisatieprocessen.
- b. 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.
- c. Uitgangspunt is dat een boventallige werknemer in geval van een passende functie, bij gelijke geschiktheid van kandidaten voorrang heeft boven anderen.
- d. 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:
- a. 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;
 - b. Onafhankelijk of de kans op herplaatsing reëel is of niet (artikel 2.2) moet een werknemer een passende functie aanvaarden;
 - c. 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 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:

- 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.
- De van toepassing zijnde opzegtermijn zal minimaal worden gerespecteerd.
- Zonodig, zal de uitzendkracht door werkgever worden betrokken in communicatie over de reorganisatie.
- 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:

1. de datum en reden waarom de werknemer boventallig is;
2. de einddatum van het dienstverband indien de werknemer niet herplaatst wordt; deze datum ligt uiterlijk 4 maanden na de datum van de aanzegging;
3. het vervolg van het proces (waaronder een uitnodiging voor een gesprek met het Resource Center);
4. als bijlage dit Sociaal Plan.

2.2 Analyse

In de eerste maand, gerekend vanaf de aanzegging, maakt het Resource Center 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:

1. de kans op herplaatsing binnen de resterende periode van 3 maanden wordt reëel geacht (kansrijk), of;
2. de kans op herplaatsing binnen de resterende periode van 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 het Resource Center 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 de volgende 3 maanden, met behulp van het Resource Center, actief op zoek gaan naar een passende functie binnen DHL en voorzover mogelijk herplaatst worden. De werkwijze van het Resource Center is opgenomen in Bijlage 3.

Als desondanks een herplaatsing niet mogelijk is, wordt verdere uitvoering gegeven aan artikel 2.3 (Procedure beëindiging dienstverband) evenals de betreffende artikelen in de hoofdstukken 6 t/m 8. De werknemer kan pas aanspraak maken op de vergoedingen resp. budgetten opgenomen in de hoofdstukken 6 t/m 8 op het moment dat hij schriftelijk door de werkgever wordt geïnformeerd dat een herplaatsing niet mogelijk is.

Als de werknemer wordt herplaatst, komt de vaststellingsovereenkomst te vervallen of wordt de procedure tot de beëindiging van het dienstverband gestopt.

2.5 Werkwijze bij geen reële kans op herplaatsing

De werknemer heeft de keuze om:

- a. gedurende de resterende 3 maanden het dienstverband voort te zetten. In deze periode start de aanwending van de faciliteiten zoals bij "Budget" (art. 6.3) vermeld. De looptijd van deze faciliteiten kan langer zijn dan de genoemde termijn van 3 maanden of;
- b. 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 uitredingsdatum. Aan de schadeloosstelling als bedoeld in artikel 6.2 wordt dan de helft van het bruto salaris over de resterende periode tot de afloop van de 3 maanden toegevoegd. In overleg met de werkgever kan van de opzegtermijn worden afgeweken.
- c. 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.

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.

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 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 onregelmatig werken) en de in geld te waarderen 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.

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

De reistijd per openbaar of ander 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.

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. Zijn ook van toepassing op werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd.

4.2 Reiskostenvergoeding

4.2.1 Eigen vervoer

Voor alle afstanden woon- werkverkeer tot 30 km geldt de CAO van de (nieuwe) werkgever. Alleen voor de meerkilometers die uitkomen boven 30 km 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
Vanaf 4e jaar en verder:	20% vergoeding bovenop CAO

4.2.2 Openbaar vervoer

Gedurende de eerste 3 jaar wordt een NS jaarkaart op de meest economische wijze volledig vergoed.

Daarna valt men terug naar de CAO vergoeding. (Bij Logistics betekent dit een eigen bijdrage vanaf het 4e jaar, bij Express betekent dit geen verschil in vergoeding.)

- 4.2.3 Indien sprake is van flexwerken, telewerken of thuiswerken (terminologie afhankelijk van divisie/CAO), zal de reiskosten en -reistijd vergoeding naar rato worden betaald danwel aangepast.
- 4.2.4 Deze reiskostenregeling geldt niet voor zover een vervoersvoorziening is getroffen door de werkgever of de betrokken werknemer over een leaseauto beschikt.

4.3 Reistijdvergoeding

Als de nieuwe afstand woon-werkverkeer meer bedraagt dan de oude 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 maand-salaris 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.

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. SCHADELOOSSTELLING EN BUDGET BIJ BEËINDIGING DIENSTVERBAND

6.1 Algemeen

Aan de werknemer die niet herplaatsbaar is gebleken wordt, in verband met de beëindiging van zijn het dienstverband, een bruto schadeloosstelling uitgekeerd. Aanvullend op de schadeloosstelling worden aan de werknemer diverse budgetten ter beschikking gesteld ter ondersteuning van het vinden van een functie buiten DHL.

6.2 Schadeloosstelling

6.2.1 Berekening

De bruto schadeloosstelling wordt berekend volgens de kantonrechtersformule (2010) met de formule: A (Gewogen dienstjaren) x B (Bruto maandsalaris) x C (Correctiefactor).

A. Gewogen dienstjaren

Dienstjaren in de leeftijd	Wegingsfactor
Tot 35 jaar	0,5
35 tot en met 44 jaar	1
45 tot en met 54 jaar	1,5
Vanaf 55 jaar	2

De aantoonbare dienstjaren 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, worden meegeteld.

Op de uitkomst van de gewogen dienstjaren wordt in mindering gebracht de periode die de werknemer 4 maanden na de aanzegging nog in dienst is tot de ontslagdatum van het dienstverband. Deze periode wordt afgerond op halve maanden.

B. Bruto maandsalaris

Het bruto maandsalaris in de formule is het bruto maandsalaris van de werknemer zoals beschreven in artikel 1.2.

Als het arbeidspercentage van de werknemer binnen een periode van 6 maanden voor de vastgestelde ontslagdatum is structureel is verlaagd, dan wordt het maandsalaris berekend aan de hand van het gewogen gemiddelde van het arbeidspercentage in de 6 maanden voorafgaande aan de vastgestelde ontslagdatum.

C. Correctiefactor

De correctiefactor bedraagt 1,3.

6.2.2 Maximering

De schadeloosstelling zal, voorzover verschuldigd, in alle gevallen niet hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd (richtleeftijd 65 jaar). Deze maximering is niet van toepassing op de hieronder in artikel 6.3 genoemde budgetten.

6.2.3 Minimum vergoedingen

De minimum schadeloosstelling bedraagt 1 bruto maandsalaris bij een dienstverband korter dan 1 jaar op de ontslagdatum. Bij een dienstverband van 1 jaar of meer bedraagt de minimum schadeloosstelling 2 bruto maandsalarissen. Het voorgaande geldt tenzij sprake is van de situatie als bedoeld in de laatste alinea van sub A van artikel 6.2.1. waarbij de werknemer langer dan 4 maanden na de aanzegging nog in dienst is.

6.2.4 Fictieve opzegtermijn

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

6.3 Budget

6.3.1 Hoogte budgetten

De budgetten zijn als volgt samengesteld (bedragen in euro's):

Leeftijd →	Tot 35 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder
↓ Faciliteiten	Bedrag	Bedrag	Bedrag	Bedrag
Outplacement (budget)	2.370	3.500	4.630	4.750
Outplacement (uitbetaling)	1.185	1.750	2.315	2.375
Werkgerelateerde opleiding en/of EVC (budget)	1.130	1.500	1.860	2.250
Werkgerelateerd opleiding en/of EVC (uitbetaling)	565	750	930	1.125
Financieel advies (alleen bij daadwerkelijk gebruik)	200	200	200	200

Als de werknemer besluit om gebruik te maken van een of meer van de genoemde faciliteiten, zal de vergoeding onder 'budget' van toepassing zijn. Deze bedragen worden niet aan de werknemer uitbetaald maar rechtstreeks door de werkgever aan de leverancier van de faciliteit.

Als de werknemer besluit om geen gebruik te maken van een bepaalde faciliteit, dan zal het bedrag dat bij deze faciliteit staat aangeduid met 'uitbetaling' aanvullend op de schadeloosstelling bruto aan de werknemer worden uitbetaald. Het kan hierbij gaan om één of meer van de aangeboden faciliteiten.

6.3.2 Beschrijving keuzeprocess, (keuze) leveranciers en vervolgstappen

Na de eerste maand, waarin de Analyse wordt uitgevoerd (zie artikel 2.2) kan de werknemer over het budget beschikken op een moment afhankelijk van de uitkomst van de Analyse:

- De werknemer voor wie de kans op herplaatsing niet reëel wordt geacht: uiterlijk 2 maanden voor de aangegeven ontslagdatum (dit wil zeggen in de tweede maand na de aanzegging). Zie ook artikel 2.5
- De werknemer voor wie de kans op herplaatsing reëel werd geacht, maar niet herplaatst is: zodra de werknemer de schriftelijke bevestiging heeft ontvangen dat hij niet herplaatsbaar is, maar uiterlijk voor de eindafrekening. Zie ook artikel 2.4

De werknemer zal tijdig door de werkgever worden voorgelicht over de keuze tussen het gebruik maken van de budgetten of de mogelijkheid om tot uitbetaling en het moment dat deze keuze gemaakt dient te worden.

Bepalen van leveranciers:

- Outplacement: hiervoor wordt een vaste, door DHL geselecteerde partij ingeschakeld.
- Opleiding / EVC; per opleidingsbehoefte van de werknemer wordt gezien (binnen 2 weken) of hiervoor een door DHL geselecteerde partij beschikbaar is of dat de keuze hiervan bij de werknemer ligt.
- Financieel advies: de keuze adviseur ligt bij de werknemer, waarbij een vast bedrag van maximaal € 200,- kan worden gedeclareerd, onder overlegging van een factuur.

Indien de werknemer kiest voor een outplacement of opleiding/EVC, zal de werkgever dit - in overleg met de werknemer - in werking zetten. Hierbij is een adviserende rol van het Resource Center mogelijk, indien gewenst.

Als de werknemer kiest voor een of meer uitbetalingen, dan zal de werkgever hiervoor zorgdragen, gelijktijdig met of zo spoedig mogelijk na de uitbetaling van de schadeloosstelling.

Als de werknemer, van wie herplaatsing reëel gezien wordt uitgesloten (Analyse, artikel 2.2 lid 2) en daarom al vanaf de tweede maand gebruik maakt van een of meer faciliteiten, alsnog wel wordt herplaatst, dan zullen deze activiteiten in overleg met de werkgever worden voortgezet of beëindigd.

7. BIJZONDERE SITUATIES

7.1 Bijzondere situaties bij aanzegging

7.1.1 Arbeidsongeschikt vóór WIA of WAO keuring

- a. Als de werknemer op het moment van de aanzegging arbeidsongeschikt is, wordt vastgesteld of de aard van de arbeidsongeschiktheid belemmerend is voor de correcte uitvoering van de Analyse (artikel 2.2). Als dit het geval is, zal de verdere uitvoering van Hoofdstuk 2 worden opgeschort. Deze opschorting, die maximaal 3 maanden kan duren, houdt in dat ook de datum van de beëindiging van het dienstverband met deze periode wordt opgeschort.
- b. Als de werknemer binnen 1 maand na de aanzegging arbeidsongeschikt wordt, zal de arbeidsongeschiktheid worden meegenomen in de Analyse (artikel 2.2). Er zijn 2 mogelijkheden:
 1. De aard van de arbeidsongeschiktheid heeft geen gevolgen voor de verdere voortgang van het proces als beschreven in hoofdstuk 2. Het proces wordt dan voortgezet. De in de aanzegging aangegeven ontslagdatum blijft ongewijzigd.
 2. De aard van de arbeidsongeschiktheid is zodanig dat het proces als beschreven in Hoofdstuk 2 moeten worden opgeschort. Deze opschorting, die maximaal 3 maanden kan duren, houdt in dat ook de datum van de beëindiging van het dienstverband met deze periode wordt opgeschort.
- c. Als de werknemer na de Analyse (artikel 2.2) arbeidsongeschikt wordt, en
 1. de uitkomst van de Analyse - los van de arbeidsongeschiktheid - is dat de kans op herplaatsing niet reëel is, zal de datum van de beëindiging van het dienstverband ongewijzigd blijven maar de toepassing van artikel 6.3 met maximaal 3 maanden worden opgeschort.
 2. de uitkomst van de Analyse - los van de arbeidsongeschiktheid - is dat de kans op herplaatsing reëel is, zal de datum van de beëindiging van het dienstverband met maximaal 3 maanden worden opgeschort als de aard van de arbeidsongeschiktheid daartoe aanleiding geeft.

De besluitvorming met betrekking tot het hierboven onder a. en b. vermelde zal plaats vinden met behulp van de bedrijfsarts.

Bij de beëindiging van het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid zal de werkgever meewerken aan een formele ontbindingsprocedure (zgn. pro forma ontbinding) bij de kantonrechter.

Als de boventalligheid van de werknemer het gevolg is van een (gedeeltelijke) bedrijfs-sluiting, wordt voor de uitvoering van Hoofdstuk 2 de arbeidsongeschiktheid niet als belemmerend beschouwd en is er geen sprake van opschorting.

7.1.2 Arbeidsongeschiktheid na WIA of WAO keuring

Er wordt onderscheid gemaakt in de volgende situaties:

- a. Volledige arbeidsongeschiktheid

De werknemer die op het moment van de aanzegging volledig arbeidsongeschikt (WAO, WGA, IVA) is, komt niet in aanmerking voor de toepassing van dit Sociaal Plan (zie 1.1.3).

- b. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt volgens WIA (WGA)
Op de werknemer die op het moment van de aanzegging gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, in de zin van de WIA (WGA), is dit Sociaal Plan van toepassing.
- c. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt volgens WAO
Op de werknemer die op het moment van de aanzegging gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, in de zin van de WAO, is dit Sociaal Plan van toepassing, waarbij de hoogte van de voorzieningen is gebaseerd op het arbeidsgeschiktheidspercentage op de datum van de aanzegging.

7.1.3 Zwangerschaps- of bevallingsverlof

Als er sprake is van zwangerschaps- of bevallingsverlof in de periode van 4 maanden na de 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

De werknemer die heeft ingestemd met een plaatsing in een andere functie die niet passend is (zie definitie Passende functie in artikel 1.2 onder i.) heeft eenmalig het recht op drie maanden proeftijd. Indien de werknemer de standplaats en of de functie niet passend acht heeft men weer 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.

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 bedrijfs-eigendommen (inclusief bescheiden en/of informatiedragers met betrekking tot bedrijfs-aangelegenheden) in te leveren, zoals beschreven in de CAO of de individuele arbeids-overeenkomst.

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, tenzij de werknemer die uit het Budget (zie artikel 6.3.1) bekostigt. 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. OUDEREN

8.1 Dienstverband werknemers geboren voor 1 januari 1950

Werknemers die zijn geboren voor 1 januari 1950 en kunnen worden herplaatst en aanspraak kunnen maken op de overgangsregelingen van het Pensioenfonds Vervoer kunnen uitsluitend een dienstverband hebben met een werkgever die deelneemt aan de basispensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer.

8.2 Sociaal Plan en VUT/Prepensioen

Voor de boventallige werknemer, geboren voor 1 januari 1950, die zicht heeft op prepensioen van de Bedrijfstak Goederenvervoer (inclusief overgangsregeling) of VUT van de Bedrijfstak Goederenvervoer, gelden de volgende bepalingen:

Deze werknemer zal onder de voorwaarde dat hij actief meewerkt aan een herplaatsing of eventuele detachering, maximaal aan het werk gehouden worden tot het eerste moment dat hij aanspraak kan maken op prepensioen of VUT-uitkering.

Als de prepensioenregeling respectievelijk de VUT-regeling van de Bedrijfstak Goederenvervoer inclusief de overgangsregeling van toepassing is, zal het dienstverband in ieder geval worden beëindigd met ingang van de maand waarin het uitkeringsniveau volgens deze regelingen 85% bruto bedraagt.

Op het prepensioen wordt een bruto aanvulling gegeven van 15% (berekend op basis van de pensioenuitkering bij 85%) gedurende het eerste jaar, 10% gedurende het tweede jaar en 5% gedurende het derde jaar. De aanvulling in een jaar kan niet leiden tot een totaal uitkeringsniveau dat uitkomt boven het oorspronkelijk bruto salaris (exclusief vaste toeslagen).

De aanvulling wordt als bedrag ineens uitbetaald bij de beëindiging van het dienstverband.

De werknemer heeft geen aanspraken op de andere regelingen van dit Sociaal Plan (o.a. schadeloosstelling en budget).

9. SLOTBEPALING

9.1 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.

9.2 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.

9.3 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.

9.4 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.

9.5 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.

9.6 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, boventaligheid en het plaatsen van werknemers per werkgever en locatie. Bij de boventaligheid 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, de 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

Het secretariaat van de Begeleidingscommissie is gevestigd binnen de HR afdeling Compensation & Benefits. Correspondentie kan gericht worden aan de HR afdeling Compensation & Benefits DHL Nederland, t.a.v. het secretariaat van de Begeleidingscommissie.

E-mail adres: begeleidingscommissie@dhl.com.

BIJLAGE 2

Als bedoeld in artikel 2.2

ANALYSE HERPLAATINGSMOGELIJKHEDEN

Het Resource Center maakt voor elke individuele werknemer binnen 1 maand na de aanzegging, een analyse van de kans op interne herplaatsing binnen uiterlijk 4 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 het Resource Center geïventariseerd 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 4 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 het Resource Center 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 geïventariseerd 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 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 3 maanden zullen ontstaan, waardoor herplaatsing mogelijk lijkt.
- De kans op herplaatsing binnen de 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 3 maanden zullen ontstaan.

De uitkomst van de analyse en de gevolgen daarvan voor het continueren of beëindigen van de begeleiding door het Resource Center 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 het Resource Center (hierna genoemd RC) bij een begeleidingstermijn van 4 maanden:

1. Presentatie van het RC over de inhoud van de begeleiding van het RC 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 het RC met individuele vragen over alles wat gerelateerd is aan dit proces. Werknemers kunnen deze vragen stellen tijdens RC-sprekuren of door individueel (telefonisch) contact te zoeken met hun RC 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
- de werknemer binnen een vestigingsstraal van 10 km van de nieuwe standplaats gaat wonen, terwijl hij eerst op een afstand groter dan 10 km van zijn arbeidsplaats woonde, of
- door de verhuizing de reisafstand tussen wonen en werken met ten minste 50% en ten minste 10 km wordt verkort en de nieuwe woon-werkafstand maximaal 30 km bedraagt op basis van de meest recente routeplanner (Routenet) snelste route.

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 opknappkosten (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, deze verkoopt en een andere woning koopt,
2. een eigen woning bezit, deze 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,-)⁵;
- 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 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 sociale-verzekeringswetten 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

Onderstaand Model beëindigingsovereenkomst/vaststellingsovereenkomst strekt als voorbeeld voor de vaststellingsovereenkomst in het kader van dit Sociaal Plan ter beëindiging van het dienstverband. De inhoud van deze vaststellingsovereenkomst wordt aangepast aan de individuele situatie en omstandigheden. Dit betekent dat de feitelijke vaststellingsovereenkomst af kan wijken van dit Model Vaststellingsovereenkomst.

BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

DE ONDERGETEKENDEN:

1. de besloten vennootschap [NAAM] B.V. statutair gevestigd te [PLAATS], en kantoorhoudende te [(postcode) PLAATS] aan de [STRAAT], hierna te noemen: "DHL", te dezen uit hoofde van [zijn/haar] 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 AANMERKINGNEMENDE:

- 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 Bondgenoten en CNV Vakmensen anderzijds. Deze afspraken zijn vastgelegd in het Sociaal Plan DHL Nederland 2011-2012, 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 juli 2011 tot en met 30 juni 2012 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 [zijn/haar] arbeidsplaats ten gevolge van bovenstaande reorganisatie is komen te vervallen en dat dientengevolge [zijn/haar] arbeidsovereenkomst 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 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;
- I. 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 in de zin van het Sociaal Plan.
3. 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 de vergoeding als bedoeld hierna onder artikel 5.
4. [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.]
5. Werknemer ontvangt een bruto beëindigingvergoeding conform het Sociaal Plan. Deze vergoeding zal in de regel binnen een maand nadat het dienstverband is geëindigd, door DHL worden voldaan op een tijdig nader door werknemer aan te geven wijze, mits deze niet kostenverhogend is voor DHL en aantoonbaar fiscaal toelaatbaar is. Bij gebruikmaking van een stamrecht dient alvorens de vergoeding kan worden uitbetaald een goedkeurende verklaring van de belastingdienst door werknemer aan DHL te worden verstrekt.
6. Per de einddatum zal op de gebruikelijke wijze een eindafrekening worden opgemaakt, waarbij het tegoed aan verlofdagen en vakantiegeld wordt uitbetaald dan wel verrekend.

7. Werknemer dient uiterlijk de dag voor de einddatum alle nog in diens bezit zijnde bedrijfs-eigendommen bij [zijn/haar] leidinggevende te hebben ingeleverd. Onder zodanige eigendommen worden onder meer verstaan: sleutels, kleding, badge, vertrouwelijke documenten en bescheiden en elektronische informatiedragers, waaronder een eventuele telefoon en/of laptop. Een eventuele leaseauto dient te worden ingeleverd conform de geldende leaseregeling.
8. 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.
9. Werknemer blijft conform het Sociaal Plan gehouden aan [zijn/haar] contractuele verplichtingen terzake van geheimhouding en relaties (relatiebeding). Een eventueel concurrentiebeding vervalt.
10. 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.
11. Werknemer dient [zijn/haar] verplichtingen 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.
12. 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, met uitzondering van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst die een postcontractuele strekking 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	[naam werknemer]
D.d.	D.d.