

**Sociaal Plan
SNT Nederland**

1 juli 2008 – 30 april 2010

Inhoudsopgave

Considerans	
HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen	
Artikel 1 Definities.....	
Artikel 2 Werkingssfeer	
Artikel 3 Looptijd	
Artikel 4 Tussentijdse herziening.....	
Artikel 5 Geschillenregeling.....	
HOOFDSTUK 2 Vaststelling boventalligheid	
Artikel 6 Vaststelling boventalligheid	
Artikel 7 Mededeling boventalligheid.....	
Artikel 8 Vrijstelling van werkzaamheden.....	
Artikel 9 Einde van de arbeidsovereenkomst.....	
HOOFDSTUK 3 Maatregelen gericht op bemiddeling van de werknemer naar ander werk	
Artikel 10 Bemiddeling.....	
Artikel 11 Voorrang ex-werknemer bij sollicitatie	
HOOFDSTUK 4 Onvrijwillig vertrek.....	
Artikel 12 Werknemer jonger dan 50 jaar.....	
Artikel 13 Werknemer van 50 jaar of ouder met ten minste tien dienstjaren	
Artikel 14 Werknemer van 50 jaar of ouder met minder dan tien dienstjaren.....	
Artikel 15 Boventallige werknemer die vóór 1 april 2011 vervroegd met werken kan stoppen	
Artikel 16 Boventallige werknemer met uitzicht op FLO of pensioen uiterlijk op 30 april 2010, of die voor uiterlijk op deze datum op basis van de CAO vervroegd kan stoppen met werken.....	
HOOFDSTUK 5 Maatregelen in geval van interne herplaatsing bij de werkgever	
Artikel 17 Vacaturebeleid	
Artikel 18 Herplaatsing in een andere passende functie met een lager schaalniveau	
Artikel 19 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk.....	
Artikel 20 Reiskosten.....	
Artikel 21 Verhuiskosten.....	
HOOFDSTUK 6 Overige bepalingen.....	
Artikel 22 Arbeidsongeschiktheid	
Artikel 23 Opleidingskosten.....	
Artikel 24 Loonbelasting en sociale zekerheidspremies	
Artikel 25 Uitsluiting.....	
Artikel 26 Hardheidsclausule.....	

Considerans

Partijen bij deze overeenkomst:

1. SNT Nederland B.V. te Zoetermeer

en

2. ABVAKABO FNV, te Zoetermeer
CNV Publieke Zaak, te Den Haag
Bond van Telecompersoneel, te Leidschendam
SNTV, te Zoetermeer

nemen bij het sluiten van deze overeenkomst in overweging dat:

- bij de werkgever voortdurend aanpassingen zullen plaatsvinden om de organisatie optimaal te kunnen laten functioneren;
- deze aanpassingen tot gevolg kunnen hebben dat er arbeidsplaatsen wegvallen, dan wel de inhoud van het werk en de daaraan te stellen eisen in meer of mindere mate zullen veranderen;
- de werkgever er naar streeft om werknemers die door een reorganisatie worden getroffen van werk naar werk te begeleiden;
- gedwongen ontslagen niet kunnen worden uitgesloten;
- de werkgever inhoud geeft aan zijn verantwoordelijkheid door voor de werknemer passende maatregelen te treffen om de nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken;
- het ongewenst is om voor alle voornemens tot reorganisatie afzonderlijk te onderhandelen over de maatregelen die zullen worden toegepast om de gevolgen daarvan zoveel mogelijk op te vangen.

Partijen zijn als volgt overeengekomen:

HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

a	de CAO	de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst voor SNT Nederland, zoals die van tijd tot tijd geldt;
b	werkgever	elk der partijen in de considerans genoemd onder 1;
c	vakorganisaties	elk der partijen in de considerans genoemd onder 2;
d	werknemer	een werknemer zoals bedoeld in de CAO;
e	boventallige werknemer	de werknemer die als boventallig is aangemerkt zoals bedoeld in artikel 7 van deze overeenkomst;
f	maandsalaris	het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisband;
g	maandinkomen	het maandinkomen zoals bedoeld in de CAO;
h	salaris	het maandsalaris zoals bedoeld in de CAO;
i	salaris per uur	1/173,33 ^e deel van het salaris van een voltijdwerker;
j	deeltijd werknemer	de werknemer, die op basis van zijn arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal uren arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond;
k	functie	het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
l	OR	het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden;
m	diensttijd	de periode waarin de werknemer ononderbroken in dienst is geweest bij de werkgever of diens rechtsvoorganger(s);
n	WW-uitkering	de uitkering als bedoeld in artikel 15 van de Werkloosheidswet;
o	pensioenregeling	de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op reorganisaties , zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de Wet op de ondernemingsraden.
2. Deze overeenkomst is een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de CAO en is als zodanig aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In geval van strijdigheid met de bepalingen van de geldende CAO en/of andere sociale plannen/begeleidingsregelingen, gelden de bepalingen van dit Sociaal Plan.

Artikel 3 Looptijd

Deze overeenkomst treedt op 1 juli 2008 in de plaats van het Sociaal Plan SNT Nederland (1 januari 2007 t/m 31 december 2008) in werking en wordt aangegaan voor een periode van 22 maanden. Zij eindigt van rechtswege op 30 april 2010.

Artikel 4 Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in wet- of regelgeving die hun weerslag hebben op bepalingen van deze overeenkomst, zijn zowel de werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

Artikel 5 Geschillenregeling

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen de werkgever en de vakorganisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gereede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil schriftelijk aan de andere partijen bij de overeenkomst kenbaar heeft gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, zullen partijen hun geschil voorleggen aan een daartoe in te stellen paritair samengestelde interpretatiecommissie die advies zal uitbrengen aan partijen. Dit advies is niet bindend.

HOOFDSTUK 2 Vaststelling boventalligheid en daarmee verband houdende bepalingen

Artikel 6 Vaststelling boventalligheid

1. Bij het vaststellen welke werknemer boventallig wordt kan een tweetal situaties worden onderscheiden:
 - a. functies verdwijnen als gevolg van het beëindigen van activiteiten, dan wel omdat de functie in de kern wordt geraakt; de werknemer, die werkzaam is in een functie die verdwijnt, wordt aangemerkt als boventallig;
 - b. functies verdwijnen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten; voor de werknemer die werkzaam is op een afdeling of in een bedrijfsvestiging waar activiteiten worden ingekrompen en er aldus functies verdwijnen, wordt volgens de in lid 2 aangegeven wijze vastgesteld of hij als boventallig wordt aangemerkt.
2. In de in artikel 6 lid 1 onder b bedoelde situatie wordt, alvorens werknemers als boventallig worden aangemerkt, eerst bezien of de gewenste reductie kan worden bereikt door het vertrek van:
 - a. werknemers die gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om op basis van bijlage 5, 6, 7 of 8 van de CAO vervoegd met werken te stoppen of aanspraak kunnen maken op een uitkering wegens Functioneel Leeftijdsontslag rond de datum waarop de organisatie feitelijk wordt aangepast;
 - b. werknemers voor wie de werkgever, om redenen anders dan de reorganisatie, reeds actie heeft ondernomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Indien na toepassing van a en b werknemers alsnog als boventallig moeten worden aangemerkt, dan geschiedt dit overeenkomstig het Ontslagbesluit.
3. De werknemer wiens activiteiten binnen het bedrijf van de werkgever worden verplaatst naar een andere locatie van de werkgever, kan zijn werk volgen. Als de werknemer dit niet wil, zal de werkgever de werknemer plaatsen in een andere passende functie binnen de oorspronkelijke locatie of binnen een nabij gelegen locatie, onder de voorwaarde dat die passende functie daar beschikbaar is.
4. Voor de werknemer die de functie van agent of van teammanager vervult (de zogeheten directe medewerker) is een passende functie een functie op hetzelfde NOK-niveau of maximaal twee NOK-niveaus lager dan het NOK-niveau van de oorspronkelijke functie van de werknemer, tenzij
 - a. de werknemer hierdoor in plaats van werkzaamheden in een service gerichte dienst werkzaamheden zal moeten verrichten in een sales gerichte dienst, of
 - b. de werknemer werkzaamheden moet verrichten op een servicegerichte dienst waarvoor een tijdsbeperking geldt, en waarbij zijn standaardarbeidsduur deze tijdsbeperking te boven gaat, en hij de werkzaamheden niet kan combineren met andere werkzaamheden op de locatie, of
 - c. de werknemer hierdoor in plaats van werkzaamheden in een inbound dienst werkzaamheden zal moeten verrichten in een outbound dienst, of
 - d. specifieke kennis voor de functie is vereist waarover de werknemer niet beschikt.

Indien er geen passende functie beschikbaar is, maar de werkgever wel de mogelijkheid heeft om de werknemer in een andere functie zoals bedoeld in a. t/m d. te plaatsen, zal de werkgever, nadat een sollicitatiegesprek heeft plaatsgevonden, naar aanleiding van een toets over de geschiktheid van de werknemer beslissen of de werknemer in die andere functie kan worden geplaatst. Indien het resultaat van deze toets voor de werkgever aanleiding is om te besluiten dat de betreffende werknemer niet geschikt is voor deze andere functie, dan besluit die werknemer zijn functie alsnog te volgen, of hij verzoekt aan de werkgever hem als boventallig aan te merken, als voldaan is aan de voorwaarden van lid 6. Indien er noch een passende functie, noch een andere functie zoals bedoeld in a. t/m d. beschikbaar is, dan besluit de werknemer zijn functie alsnog te volgen, of hij

verzoekt aan de werkgever hem als boventallig aan te merken, als voldaan is aan de voorwaarden van lid 6.

5. Voor de werknemer die niet de functie van agent of van teammanager vervult (de zogeheten indirecte medewerker) is een passende functie een functie die qua aard en omvang bij de oorspronkelijke functie van de werknemer past en maximaal twee functieniveaus lager is dan het functieniveau van de oorspronkelijke functie van de werknemer.
6. In aanvulling op de leden 1 en 2 van dit artikel kan de werkgever de werknemer
 - die op basis van lid 4 niet in een passende of in een andere functie wordt geplaatst of op basis van lid 5 niet in een passende functie wordt geplaatst, en
 - voor wie de reistijd woning-werk naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling is toegenomen en meer dan 3 uur per dag bedraagt, en
 - die naar zijn eigen oordeel niet in de omstandigheden verkeert om zijn werk te volgen,op verzoek van de werknemer als boventallig aanmerken.

De eventuele gevolgen van dit verzoek voor het geldend maken van aanspraken op uitkeringen krachtens sociale verzekeringswetgeving zijn voor het risico van de werknemer. De werkgever zal de werknemer op dit risico wijzen.

Bij berekening van de toegenomen reistijd geldt de gebruikelijke wijze van reizen van de werknemer (per auto of per openbaar vervoer). Indien dit naar het oordeel van de werkgever tot een onredelijk resultaat leidt, stelt de werkgever voor het bepalen van de reistijd per dag de wijze van vervoer vast.

Artikel 7 Mededeling boventalligheid

De werkgever deelt de werknemer na het definitieve besluit tot reorganisatie zo spoedig mogelijk mondeling en schriftelijk mee wanneer het werk voor hem wegvalt. De werknemer is boventallig met ingang van de datum waarop dit werk wegvalt.

Artikel 8 Vrijstelling van werkzaamheden

1. Vanaf het moment dat de werknemer boventallig is wordt hij, voor zover nodig, gedurende maximaal één week in de gelegenheid gesteld om zijn werkzaamheden over te dragen. Daarna wordt hij van zijn werkzaamheden vrijgesteld om zich volledig op een andere functie op de arbeidsmarkt te kunnen richten.

De werknemer behoudt in dat geval zijn bruto maandinkomen tot en met de datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer formeel en definitief eindigt.
2. Werkgerelateerde vergoedingen, zoals de tegemoetkoming woon-werkverkeer en eventuele onkostenvergoedingen, worden beëindigd vanaf de datum dat de werknemer van zijn werkzaamheden is vrijgesteld.
3. De door de werkgever verstrekte bedrijfsmiddelen dienen te worden ingeleverd op de datum waarop de werknemer van zijn werkzaamheden is vrijgesteld.
4. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan om voor een derde te gaan werken tijdens het dienstverband met de werkgever.
5. Tijdens de vrijstelling van de werkzaamheden zijn de gebruikelijke procedures voor vakantie- en ziekmelding van kracht.

Artikel 9 Einde van de arbeidsovereenkomst

1. De werkgever zal in geval van boventalligheid per direct een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten, hetzij door het indienen van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), hetzij door het indienen van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter.
2. De werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst met de werknemer die boventallig is met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhouding 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand bedraagt.
3. In geval van ontbinding wordt de kantonrechter verzocht bij het vaststellen van de ontbindingsdatum rekening te houden met de voor werkgever geldende fictieve opzegtermijn.
Indien er na het einde van de arbeidsovereenkomst toch sprake is van een periode dat de WW niet tot uitkering komt op grond van het bepaalde in artikel 16 lid 3 van de Werkloosheidswet (fictieve opzegtermijn) zal de werkgever de werknemer gedurende deze periode hiervoor een uitkering verstrekken ter hoogte van het voor hem geldende maandinkomen, voor zover de kantonrechter daarmee geen rekening heeft gehouden.
4. De termijn tussen de datum waarop aan de werknemer de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 7 is gegeven en de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, bedraagt ten minste 3 maanden.

HOOFDSTUK 3 Maatregelen gericht op bemiddeling van de werknemer naar ander werk

Artikel 10 Bemiddeling

1. De werkgever zal zorgdragen voor een mobiliteitsorganisatie die de boventallige werknemer ondersteunt bij het zoeken naar functies binnen en buiten het bedrijf van de werkgever.
De kosten van deze ondersteuning zijn voor rekening van de werkgever. De werkgever zal de reiskosten die verband houden met deze ondersteuning en met sollicitaties van de werknemer vergoeden op basis van de kosten voor openbaar vervoer 2^e klasse.
Voor de werknemer die op de datum waarop hij boventallig is jonger is dan 50 jaar, vindt de ondersteuning plaats gedurende een periode van maximaal 9 maanden. Voor de werknemer die op de datum waarop hij boventallig is 50 jaar of ouder is, bedraagt de termijn 12 maanden. De werknemer dient zich binnen één week vanaf de datum waarop hij boventallig is, te hebben aangemeld bij de mobiliteitsorganisatie.
2. De begeleiding en ondersteuning hebben tot doel de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt te verbeteren. Direct na de datum waarop de werknemer boventallig is, start de bemiddeling met een intakegesprek door de mobiliteitsorganisatie. Op basis daarvan wordt een plan van aanpak geformuleerd.
3. Onderdeel van de begeleiding en ondersteuning kunnen onder meer zijn:
 - mobiliteitstrainingen/workshops;
 - individuele en groepsgewijze begeleiding;
 - werkgeversbenadering en jobsearch
 - psychologische tests en beroepskeuzeadvies;
 - plaatsingsbevorderende maatregelen (o.a. functiegerichte bijscholing en proefplaatsingen);
 - coaching.
4. De werkgever zal de werknemer die de schriftelijke mededeling zoals bedoeld in artikel 7 heeft ontvangen, maar nog niet boventallig is, in de gelegenheid stellen om tijdens zijn arbeidstijd in redelijkheid gebruik te maken van de faciliteiten van de mobiliteitsorganisatie.
5. De werkgever zal bij de bemiddeling naar ander werk specifiek aandacht schenken aan de boventallige werknemer die (langdurig) ziek, gedeeltelijk arbeidsongeschikt of arbeidsgehandicapt is.

Artikel 11 Voorrang ex-werknemer bij sollicitatie

De werkgever zal de ex-werknemer gedurende 12 maanden nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op diens verzoek met voorrang in beschouwing nemen voor extern op internet vacant gestelde functies bij de werkgever.

De ex-werknemer heeft bij geschiktheid bij selectie voorrang op andere externe kandidaten.

HOOFDSTUK 4 Onvrijwillig vertrek

Artikel 12 Werknemer jonger dan 50 jaar

Dit artikel is van toepassing op de werknemer die

- boventallig is of aan wie schriftelijk is meegedeeld dat hij boventallig wordt, en
- op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt jonger is dan 50 jaar.

1. Eenmalige uitkering bij het einde van de arbeidsovereenkomst

De werknemer krijgt in de eerste maand volgend op de maand van het ontslag een eenmalige uitkering. Deze uitkering is gelijk aan een aantal maal het laatstverdiende maandinkomen. Dit aantal is afhankelijk van het aantal volle dienstjaren op de datum van het ontslag. Hiervoor geldt de volgende tabel:

Diensttijd	Aantal maandinkomens
0 t/m 4 jaar	1
5 t/m 9 jaar	2
10 t/m 14 jaar	3
15 t/m 19 jaar	4
20 t/m 24 jaar	5
25 jaar of meer	6

De werknemer die op de datum van het ontslag 45 jaar of ouder is, krijgt bovendien een aantal maal het laatstverdiende maandsalaris volgens de volgende tabel:

Leeftijd	Aantal maandinkomens
45 en 46 jaar	2
47 en 48 jaar	3
49 jaar	4

2. Aanvulling op de WW-uitkering

De werknemer die aansluitend aan het einde van de arbeidsovereenkomst werkloos is, heeft aanspraak op een WW-uitkering. De werkgever vult deze uitkering maandelijks aan tot 90% of 80% van het laatstverdiende maandinkomen bij de werkgever.

Voor het vaststellen van de hoogte van de aanvullingen wordt er van uit gegaan dat de werknemer de WW-uitkering ongekort ontvangt. Deze vaststelling vindt eenmalig plaats op het moment van het ontslag en op basis van de tekst van de Werkloosheidswet die dan geldt. De aanvulling van de werkgever stopt, zodra de aanspraak op deze WW-uitkering eindigt.

De uitkeringsduur van de WW-uitkering wordt vastgesteld op basis van artikel 42 van de Werkloosheidswet. Deze periode bepaalt hoe lang de werkgever deze aanvulling verstrekt. Hiervoor geldt de volgende tabel:

Uitkeringsduur WW-uitkering (in maanden)	Aantal maanden aanvulling tot 90% van het maandinkomen	Aantal maanden aanvulling tot 80% van het maandinkomen	Uitkeringsduur WW-uitkering (in maanden)	Aantal maanden aanvulling tot 90% van het maandinkomen	Aantal maanden aanvulling tot 80% van het maandinkomen
3	2	1	21	11	10
4	2	2	22	11	11
5	3	2	23	12	11
6	3	3	24	12	12
7	4	3	25	13	12
8	4	4	26	13	13
9	5	4	27	14	13
10	5	5	28	14	14
11	6	5	29	15	14
12	6	6	30	15	15
13	7	6	31	16	15
14	7	7	32	16	16
15	8	7	33	17	16
16	8	8	34	17	17
17	9	8	35	18	17
18	9	9	36	18	18
19	10	9	37	19	18
20	10	10	38	19	19

Voor de aanvulling op de WW-uitkering is het volgende van belang:

- a. als de WW-uitkering wordt aangepast omdat het aantal uren werkloosheid vermindert, wordt ook de aanvulling naar rato van dat aantal uren aangepast;
- b. als de werknemer niet in Nederland woont, waardoor hij geen aanspraak heeft op een WW-uitkering, wordt voor de berekening van de aanvulling uitgegaan van de fictie dat deze werknemer toch een aanspraak op deze WW-uitkering heeft;
- c. de werknemer is verplicht om te allen tijde alle gegevens over te leggen die de werkgever nodig acht ten behoeve van de aanvulling op de WW-uitkering;
- d. als de werknemer bij een andere werkgever in dienst treedt, kan het voorkomen dat dit dienstverband reeds in de proeftijd wordt beëindigd. De werknemer heeft dan opnieuw aanspraak op een WW-uitkering. In dat geval heeft de werknemer ook aanspraak op het restant van de in dit lid bedoelde periodieke aanvullingen. Voorwaarde is, dat de beëindiging in de proeftijd heeft plaatsgevonden op initiatief van de andere werkgever. De betaling van het restant van de periodieke aanvulling vindt maximaal plaats zo lang de nieuwe aanspraak op de WW-uitkering bestaat. Voor het vaststellen van de hoogte van de aanvullingen wordt er van uit gegaan dat de werknemer de WW-uitkering ongekort ontvangt.

3. *Aanvulling lager salaris bij een andere werkgever*

De werknemer die binnen de bemiddelingstermijn zoals bedoeld in artikel 10 in dienst treedt bij een andere werkgever, krijgt van de werkgever een periodieke aanvulling, als hij daar een lager salaris per uur krijgt dan het salaris per uur bij de werkgever. Ditzelfde geldt als hij na het ontslag op grond van dit Sociaal Plan, opnieuw bij de werkgever in dienst treedt en eveneens sprake is van een lager salaris per uur. Deze aanvulling wordt als volgt berekend:

- a. het salaris per uur (incl. OVR-1 en/of OVR-2 salaris) in de maand direct voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever wordt vastgesteld;
- b. het salaris per uur in de eerste maand van de arbeidsovereenkomst bij de in dit lid bedoelde andere werkgever wordt vastgesteld;
- c. indien het salaris per uur bij de andere werkgever lager is, wordt het verschil, tot maximaal 25% van het salaris per uur bij de werkgever, vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur bij de andere werkgever. De in aanmerking te nemen overeengekomen arbeidsduur bij de andere werkgever is maximaal de bij de werkgever overeengekomen arbeidsduur in de maand voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- d. de uitkomst van de in c bedoelde berekening wordt uitgekeerd gedurende maximaal het aantal maanden volgens de tabel uit lid 2, onder aftrek van het aantal maanden waarover de werknemer reeds een aanvulling op de WW-uitkering heeft ontvangen.

4. *Vertrek vóór of tijdens de opzegtermijn*

De werknemer die de arbeidsovereenkomst eerder beëindigt dan de datum waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 9 kan beëindigen, krijgt een extra eenmalige uitkering. Deze extra uitkering is gelijk aan de helft van het salaris over de (resterende) opzegtermijn.

Artikel 13 Werknemer van 50 jaar of ouder met ten minste tien dienstjaren

Dit artikel is van toepassing op de werknemer die

- boventallig is of aan wie schriftelijk is meegedeeld dat hij boventallig wordt,
- op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt 50 jaar of ouder is, en
- op die datum tenminste 10 volle dienstjaren bij werkgever heeft.

1. *Aanvulling bij werkloosheid*

De werkgever die aansluitend aan het einde van de arbeidsovereenkomst werkloos is, heeft aanspraak op een WW-uitkering. De werkgever vult deze aanspraak aan tot 80% van het laatstverdiende maandinkomen bij de werkgever.

Voor het vaststellen van de hoogte van de aanvulling wordt er van uit gegaan dat de werknemer de WW-uitkering ongekort ontvangt. Deze vaststelling vindt eenmalig plaats op het moment van het ontslag en op basis van de tekst van de Werkloosheidswet die dan geldt. De aanvullingsduur van de WW-uitkering wordt vastgesteld op basis van artikel 42 van de Werkloosheidswet. De aanvulling van de werkgever stopt, zodra de aanspraak op deze WW-uitkering eindigt.

Voor de aanvulling op de WW-uitkering is het volgende van belang:

- a. als de WW-uitkering wordt aangepast omdat het aantal uren werkloosheid vermindert, wordt ook de aanvulling naar rato van dat aantal uren aangepast;
- b. als de werknemer niet in Nederland woont, waardoor hij geen aanspraak heeft op een WW-uitkering, wordt voor de berekening van de aanvulling uitgegaan van de fictie dat deze werknemer toch een aanspraak op deze WW-uitkering zou hebben;
- c. de werknemer is verplicht om te allen tijde alle gegevens over te leggen die de werkgever nodig acht ten behoeve van de aanvulling op de WW-uitkering;
- d. als de werknemer bij een andere werkgever in dienst treedt, kan het voorkomen dat dit dienstverband reeds in de proeftijd wordt beëindigd. De werknemer heeft dan opnieuw

aanspraak heeft op een WW-uitkering. In dat geval heeft de werknemer ook aanspraak op het restant van de in dit lid bedoelde periodieke aanvullingen. Voorwaarde is, dat de beëindiging in de proeftijd heeft plaatsgevonden op initiatief van de andere werkgever. De betaling van het restant van de periodieke aanvulling vindt maximaal plaats zo lang de nieuwe aanspraak op de WW-uitkering bestaat. Voor het vaststellen van de hoogte van de aanvullingen wordt er van uit gegaan dat de werknemer de WW-uitkering ongekort ontvangt.

2. Eenmalige uitkering tegen het einde van de WW-uitkering

De werknemer die niet tijdens of direct aansluitend aan de volledige periode waarin de WW-uitkering door de werkgever is aangevuld bij (een andere) werkgever in dienst treedt, krijgt van de werkgever een eenmalige uitkering. De werkgever verstrekt deze uitkering in de laatste maand waarin de werknemer aanspraak heeft op deze WW-uitkering.

De eenmalige uitkering is bedoeld als aanvulling op de aanspraak die de werknemer heeft of kan maken op uitkeringen volgens de in Nederland geldende sociale zekerheidsuitkeringen en pensioenuitkering. De eenmalige uitkering wordt als volgt berekend:

- a. op basis van de leeftijd van de werknemer op de datum van het ontslag wordt bepaald tot welk niveau de aanvulling moet worden berekend. Dit niveau (een percentage van het laatstverdiende maandinkomen) is afhankelijk van de leeftijd op de datum van het ontslag, overeenkomstig de volgende tabel:

Leeftijd	Percentage van het maandinkomen
50 jaar	50%
51 jaar	56%
52 jaar	62%
53 jaar	68%
54 jaar	74%
55 jaar en ouder	80%

- b. voor elke maand tussen het einde van de aanspraak op de WW-uitkering en de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt, wordt het verschil tussen het niveau volgens punt a. en de aanspraak op de sociale zekerheidsuitkeringen en pensioenuitkeringen vastgesteld. Daarna wordt van elk verschil de contante waarde berekend. Hierbij wordt gerekend met een rekenrente van 3,5%;
- c. de eenmalige uitkering is gelijk aan de som van de contant gemaakte maandelijkse verschillen die volgens b. zijn vastgesteld;
- d. voor een voltijdwerknemer wiens laatstverdiende maandsalaris lager is dan € 2.540,00, wordt voor de berekening van de eenmalige uitkering de aanspraak op sociale zekerheidsuitkeringen en pensioenuitkeringen in de betreffende maand aangevuld tot € 1.270,00 plus 8% vakantiegeld. Voor de deeltijdwerker die als voltijdwerknemer een laatstverdiend maandsalaris zou hebben dat lager is dan € 2.540,00, wordt voor de berekening van de eenmalige uitkering de aanspraak op sociale zekerheidsuitkeringen en pensioenuitkeringen in de betreffende maand aangevuld tot een bedrag naar evenredigheid van € 1.270,00 plus 8% vakantiegeld. De mate van evenredigheid hangt samen met de omvang van de arbeidsovereenkomst ten opzichte van de omvang van die van een voltijdwerknemer.
- e. de eenmalige uitkering is ten minste gelijk aan de som van de eenmalige uitkeringen die de werknemer zou hebben ontvangen op grond van artikel 12 lid 1, als hij op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt 49 jaar zou zijn geweest.

Voor het begrip "sociale zekerheidsuitkeringen" in dit artikel, is het volgende van belang:

- a. er wordt van uit gegaan dat de werknemer aanspraak heeft op 70, 90 of 100% van het wettelijk bruto minimumloon, inclusief vakantie-uitkering. Het percentage is afhankelijk

- van de gezinssamenstelling in de maand van vaststelling van de eenmalige uitkering. Het is bij de berekening van de eenmalige uitkering niet van belang of de sociale zekerheidsuitkering te zijner tijd daadwerkelijk zal worden uitbetaald;
- b. bij de berekening geldt de hoogte van het wettelijk bruto minimumloon op de datum van het ontslag;
 - c. als de werknemer niet in Nederland woont, waardoor hij geen aanspraak heeft op een Nederlandse sociale zekerheidsuitkering, wordt voor de berekening van de aanvulling uitgegaan van de fictie dat deze werknemer toch een aanspraak op een dergelijke uitkering zou hebben;
 - d. voor het bepalen van de hoogte en de duur van de sociale zekerheidsuitkeringen geldt de wettekst die op de datum van het ontslag van de werknemer van toepassing is.
3. *Eenmalige uitkering bij indiensttreding bij andere werkgever voor werknemer jonger dan 55 jaar*

De werknemer die

- op de datum van het ontslag jonger is dan 55 jaar en
 - voor, tijdens of direct aansluitend aan de periode waarin de werkgever op grond van het eerste lid de WW-uitkering aanvult in dienst treedt bij een andere werkgever,
- krijgt van de werkgever een eenmalige uitkering. Deze eenmalige uitkering is gelijk aan de som van de uitkeringen die hij zou hebben ontvangen op grond van artikel 12 lid 1, als hij op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt 49 jaar zou zijn geweest. Daarnaast verstrekt de werkgever de aanvulling als bedoeld in artikel 12 lid 3, als aan de daarin vermelde voorwaarden is voldaan. De periodieke aanvulling zoals bedoeld in het eerste lid wordt beëindigd. De eenmalige uitkering als bedoeld in lid 2 wordt in dit geval niet verstrekt.

4. *Eenmalige uitkering bij indiensttreding bij andere werkgever voor werknemer van 55 jaar of ouder*

De werknemer die

- op de datum van het ontslag 55 jaar of ouder is, en
 - voor, tijdens of direct aansluitend aan de periode waarin de werkgever op grond van het eerste lid de WW-uitkering aanvult in dienst treedt bij een andere werkgever,
- krijgt van de werkgever een eenmalige uitkering. De hoogte van deze eenmalige uitkering is afhankelijk van de leeftijd op het moment van indiensttreding bij de andere werkgever en het laatstverdiende maandinkomen bij de werkgever. Hiervoor geldt de volgende tabel:

Leeftijd	Aantal maal laatstverdiende maandinkomen
55 jaar	8
56 jaar	7
57 jaar	6
58 jaar	5
59 t/m 64 jaar	4

De periodieke aanvulling als bedoeld in het eerste lid wordt beëindigd. De eenmalige uitkering als bedoeld in lid 2 wordt in dit geval niet verstrekt.

5. *Vertrek vóór of tijdens de opzegtermijn*

De werknemer die de arbeidsovereenkomst eerder beëindigt dan de datum waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 9 kan beëindigen, krijgt een extra eenmalige uitkering. Deze extra uitkering is gelijk aan de helft van het salaris over de (resterende) opzegtermijn.

Artikel 14 Werknemer van 50 jaar of ouder met minder dan tien dienstjaren

Dit artikel is van toepassing op de werknemer die

- boventallig is of aan wie schriftelijk is meegedeeld dat hij boventallig wordt,
- op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt 50 jaar of ouder is, en
- op die datum minder dan 10 volle dienstjaren bij werkgever heeft.

Deze werknemer heeft aanspraak op de aanvullingen en eenmalige uitkering volgens artikel 12. Daarbij wordt voor de eenmalige uitkering uitgegaan van de fictie dat hij op de datum van het ontslag 49 jaar is.

Artikel 15 Werknemer die vóór 1 april 2011 vervroegd met werken kan stoppen

1. Dit artikel is van toepassing op de werknemer die
 - boventallig is of aan wie schriftelijk is meegedeeld dat hij boventallig wordt, en
 - op grond van de bijlagen "Regeling Vrijwillig vervroegd uitreden (VUT)" of "Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950" van de CAO voor SNT Nederland vóór 1 april 2011 vervroegd met werken kan stoppen.Voor deze werknemer geldt in afwijking van artikel 12 of artikel 13 het volgende.

2. De werknemer ontvangt in de eerste maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd een eenmalige uitkering. Voor het vaststellen van de eenmalige uitkering worden twee berekeningen gemaakt volgens onderstaande methoden A en B.
De werknemer ontvangt de eenmalige uitkering op grond van de methode die tot het hoogste bedrag leidt.

3. Methode A

De hoogte van de periodieke aanvulling per maand waar de werknemer aanspraak op heeft tijdens de WW-uitkering wordt vastgesteld conform artikel 13 lid 1. Van deze aanvullingen wordt de contante waarde berekend tegen een rekenrente van 3,5%. De contante waarde van deze aanvullingen wordt vervolgens verhoogd met de eenmalige uitkering conform artikel 13 lid 2.

Bij het vaststellen van de hoogte van deze eenmalige uitkering worden in plaats van de in artikel 13 lid 2 vermelde aanvullingspercentages, het percentage gebruikt dat volgens onderstaande tabel past bij de leeftijd van de werknemer op de datum van het ontslag.

Leeftijd	Percentage
50 jaar	62%
51 jaar	65%
52 jaar	68%
53 jaar	71%
54 jaar	75%
55 jaar of ouder	80%

4. Methode B

De contante waarde wordt vastgesteld van maandelijkse uitkeringen ter hoogte van 70% van het laatstverdiende maandinkomen over de helft van de voor de werknemer geldende periode waarin hij op basis van een van de in het eerste lid genoemde bijlagen tot aan zijn pensioendatum niet zou hebben hoeven te werken.
Voor de berekening van de contante waarde van de uitkeringen wordt een rekenrente gehanteerd van 3,5%.

5. De werkgever deelt de hoogte van de eenmalige uitkering schriftelijk aan de werknemer mee en licht deze desgevraagd aan hem toe.

Artikel 16 Werknemer met uitzicht op FLO of pensioen uiterlijk op 30 april 2010, of die voor uiterlijk op deze datum op basis van de CAO vervroegd kan stoppen met werken

1. Dit artikel is van toepassing op de werknemer die
 - a. boventallig is of aan wie schriftelijk is meegedeeld dat hij boventallig wordt,
 - b. uiterlijk op 30 april 2010 vervroegd kan stoppen met werken als gevolg van uitzicht op FLO of pensioen, dan wel op grond van de bijlagen "Regeling Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)" of "Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950" van de CAO voor SNT Nederland, en
 - c. er mee instemt dat hij met werken stopt op de eerst mogelijke datum waarop de betreffende regeling dit toelaat.Dit artikel geldt ook voor de werknemer die uiterlijk op 30 april 2010 met pensioen gaat en op wie de bijlage "Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950" van de CAO voor SNT Nederland van toepassing is.
2. In afwijking van het in artikel 9 bepaalde zal voor deze werknemer geen procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden gestart. Deze werknemer zal intern worden herplaatst op een passende functie. De artikelen 8 en 10 zijn op deze werknemer niet van toepassing.
3. Onder een passende functie wordt in dit artikel verstaan alle werkzaamheden die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer zijn berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. De werknemer is verplicht zich flexibel op te stellen en de passende functie die de werkgever hem aanbiedt te aanvaarden.
4. Het salaris van de werknemer blijft bij deze herplaatsing ongewijzigd.
5. De werknemer verklaart binnen 5 dagen nadat hij boventallig is geworden schriftelijk dat hij op de eerst mogelijke datum van de in het eerste lid bedoelde regeling gebruik zal maken.
6. Op de werknemer die aan het gestelde in dit artikel niet voldoet, is dit Sociaal Plan met uitzondering van dit artikel in volle omvang van toepassing.

HOOFDSTUK 5 Maatregelen in geval van interne herplaatsing bij de werkgever

Artikel 17 Vacaturebeleid

1. De werkgever zal conform de bedrijfsregeling vacaturevoorziening vacatures intern vacant stellen. De werknemer die de schriftelijke mededeling zoals bedoeld in artikel 7 heeft ontvangen en die geschikt is, heeft bij de selectie die plaats vindt ten aanzien van vacatures bij de werkgever voorrang op andere kandidaten. Bij het bepalen van de geschiktheid wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de potentiële geschiktheid van deze werknemer. Hiermee is bedoeld het vermogen om, al dan niet door middel van opleiding en training, binnen een redelijke termijn te groeien naar een volledige functie vervulling. Indien vacatures worden gebruikt voor medewerkers geplaatst op een potentiëellijst, zal de Ondernemingsraad inzage worden verschaft in deze lijst en de in dat verband beoogde plaatsing.
2. De werknemer zoals bedoeld in lid 1 kan solliciteren naar functies die intern vacant zijn gesteld bij de in de considerans van de op dat moment geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor Koninklijke KPN N.V. genoemde werkgevers. Deze werknemer heeft geen voorrang op werknemers bij genoemde werkgevers die eveneens naar de betreffende functie solliciteren.
Indien de arbeidsovereenkomst met de werkgever eindigt en de werknemer aansluitend bij een van de in de considerans genoemde werkgevers in dienst treedt, zijn de bepalingen van de hoofdstukken 4 en 5 van dit sociaal plan niet langer op deze werknemer van toepassing.
Indien het salaris per uur bij deze nieuwe werkgever lager is dan het salaris per uur bij de werkgever, verstrekt de werkgever aan de werknemer een eenmalige uitkering die bedoeld is als aanvulling op het lagere salaris. Deze eenmalige uitkering is gelijk aan de som van de overeenkomstig artikel 12 lid 3 vastgestelde aanvullingen per maand.

Artikel 18 Herplaatsing in een andere passende functie met een lager schaalniveau

1. Indien voor de werknemer die de schriftelijke mededeling zoals bedoeld in artikel 7 heeft ontvangen geen herplaatsing op het oorspronkelijke functieniveau kan worden gerealiseerd, is plaatsing in een andere passende functie met een lager schaalniveau mogelijk. Onder passende functie wordt verstaan hetgeen in artikel 6 hierover is vermeld.
2. De werknemer wordt met ingang van het moment van plaatsing in de functie op gelijk salarisoniveau ingedeeld in de bij de functie behorende lagere salarisschaal.
 - Indien OVR 2 salaris in de huidige functie van toepassing is, zal deze component worden vergroot met het verschil tussen het huidige schaalmaximum en het schaalmaximum behorend bij het nieuwe functieniveau.
 - Indien OVR 2 salaris in de huidige functie niet van toepassing is, zal het verschil tussen het huidige salaris en het schaalmaximum behorend bij het nieuwe functieniveau in een OVR 2 salaristoelage worden omgezet.
3. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om de werknemer die beneden zijn functieniveau is herplaatst, weer een functie op het oorspronkelijke functieniveau te laten verwerven. De werknemer zal zich eveneens blijven inspannen om een functie te verwerven op het oorspronkelijke functieniveau.

Artikel 19 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk

1. De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal J en die in het kader van een reorganisatie langer moet gaan reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, ontvangt een tijdelijke tegemoetkoming voor de extra reistijd. Deze tegemoetkoming voor de toename van reistijd wordt naar keuze van de werknemer toegekend in geld of in tijd.
2. Indien de werknemer kiest voor een tegemoetkoming in geld, dan wordt deze als volgt vastgesteld:
 - a. de toename van de reistijd wordt berekend door de nieuwe reistijd van de woning naar de nieuwe plaats van tewerkstelling te verminderen met de oorspronkelijke reistijd van de woning naar de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling. De werkgever bepaalt in redelijkheid de gebruikelijke manier van reizen. De oorspronkelijke reistijd wordt voor de werknemer voor een dag waarop:
 - 4 uur of meer wordt gewerkt, gesteld op ten minste 45 minuten
 - minder dan 4 uur wordt gewerkt, gesteld op ten minste 30 minuten;
 - b. het basisbedrag per dag wordt berekend door de volgens sub a. berekende reistijd te vermenigvuldigen met het voor de werknemer geldende salaris per uur en wordt eenmalig vastgesteld;
 - c. de tegemoetkoming wordt toegekend gedurende een periode van maximaal 24 maanden en bedraagt per dag in de eerste 12 maanden 100% en daarna 50% van het basisbedrag. Bij wijziging van de omstandigheden waaronder de tegemoetkoming is toegekend, kan de werkgever de tegemoetkoming beëindigen.
3. Indien de werknemer kiest voor een tegemoetkoming in tijd, dan wordt deze als volgt vastgesteld:
 - de toename van de reistijd wordt berekend op basis van lid 2 sub a;
 - de tegemoetkoming wordt toegekend gedurende een periode van maximaal 24 maanden en bedraagt per dag in de eerste 12 maanden 100% van de toename van de reistijd en daarna 50% van deze toename.Het werkpakket wordt aangepast aan het aantal uren dat alsdan beschikbaar is. De werknemer dient in dat geval ten minste 4 uur per dag te werken.
4. De tegemoetkoming wordt alleen uitbetaald of in tijd gecompenseerd, indien naar de plaats van tewerkstelling is gereisd.

Artikel 20 Reiskosten

Voor de kostenvergoeding woon-werkverkeer is de geldende regeling uit de CAO van toepassing, met dien verstande dat de extra kilometers voor woon-werkverkeer die de werknemer tengevolge van het verplaatsen van zijn werk moet reizen gedurende een periode van 2 jaar zullen worden vergoed tegen €0,18 per kilometer, waarbij de totale vergoeding van de kosten voor het reizen tussen de woning en het werk het bedrag voor de kosten van een NS-jaarkaart 2^e klasse niet overstijgt.

Artikel 21 Verhuiskosten

De werknemer ontvangt in geval van verhuizing binnen Nederland in verband met interne herplaatsing als gevolg van een gedwongen wijziging van de plaats van tewerkstelling bij een reorganisatie een verhuiskostenvergoeding. De werknemer ontvangt deze verhuiskostenvergoeding mits aan alle navolgende voorwaarden is voldaan:

- de werknemer gaat wonen binnen een afstand van 35 kilometer van de nieuwe plaats van tewerkstelling, terwijl werknemer eerst op een afstand groter dan 35 kilometer van de nieuwe arbeidsplaats woonde;
- de nieuwe woning dient minimaal 15 kilometer dichterbij de nieuwe standplaats te liggen dan de oude woning;
- de verhuizing dient binnen termijn van 1 jaar, te rekenen vanaf het moment van de wijziging van de plaats van tewerkstelling te hebben plaatsgevonden. In bijzondere gevallen kan deze termijn door de werkgever worden verlengd;
- de werkgever heeft toestemming gegeven voor de verhuizing.

Gedurende de periode waarin de werknemer nog niet is verhuisd, vergoedt de werkgever reiskosten woon-werkverkeer op basis van de krachtens de CAO vigerende vergoedingsregeling.

De werkgever vergoedt een tegemoetkoming bestaande uit:

- de kosten in verband met de eigenlijke verhuizing, met name de kosten van de verhuizing (in- en uitpakloon, vervoerskosten) en reiskosten voor het gezin op de dag van de verhuizing. De verhuizer wordt aangewezen in overleg met de werkgever;
- de kosten in verband met herinrichting van de woning. Dit zijn de werkelijke en door middel van betaalbewijzen / nota's aantoonbaar gemaakte herinrichtingskosten. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal een netto bedrag gelijk aan 12% van het op de dag van de verhuizing geldende bruto jaarsalaris met als (fiscaal) maximum €5.445 en met als netto minimum €2.385.

De vergoedingen zijn gebonden aan terugbetalingsvoorwaarden. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer binnen 1 jaar na de datum van verhuizing dient het bedrag volledig te worden terugbetaald. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer binnen het tweede en derde jaar na de datum van verhuizing dient respectievelijk 2/3 deel en 1/5 deel te worden terugbetaald. De verschuldigde bedragen die moeten worden terugbetaald, worden kwijtgescholden, indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens:

- onvrijwillig ontslag, als gevolg van reorganisatie met boventalligheid als gevolg;
- vervroegde uittreding of pensionering;
- ontslag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid;
- overlijden.

HOOFDSTUK 6 Overige bepalingen

Artikel 22 Arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die de schriftelijke mededeling zoals bedoeld in artikel 7 heeft ontvangen en die geheel arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO of WIA, komt niet in aanmerking voor de periodieke aanvulling en/of de eenmalige uitkering.
2. De werknemer die de schriftelijke mededeling zoals bedoeld in artikel 7 heeft ontvangen en die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO of WIA, komt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking voor de periodieke aanvulling en na ommekomst van de periode waarin aanspraak bestaat op de uitkering, voor de eenmalige uitkering. Voor de berekening van de periodieke aanvulling en van de eenmalige uitkering wordt deze werknemer beschouwd als deeltijd werknemer voor de mate van arbeidsongeschiktheid.
3. De werkgever zal voor de werknemer die de schriftelijke mededeling zoals bedoeld in artikel 7 heeft ontvangen, die uit hoofde van ziekte voor de vervulling van zijn functie ongeschikt is en niet valt onder lid 1, de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Indien de werknemer die de schriftelijke mededeling zoals bedoeld in artikel 7 heeft ontvangen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt wordt, heeft hij aanspraak op de aanvulling op de WW-uitkering zoals genoemd in dit Sociaal Plan. Dit is uitsluitend het geval, wanneer het herstel plaatsvindt binnen de periode waarin hij aanspraak zou hebben gehad op een WW-uitkering in het geval bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen sprake zou zijn geweest van ziekte of arbeidsongeschiktheid (de fictieve WW-periode). De aanvulling vindt plaats gedurende het restant van deze fictieve WW-periode.

De werkgever verstrekt aan de werknemer die bij het einde van de fictieve WW-periode nog arbeidsongeschikt in de zin van de WAO of WIA is, een eenmalige uitkering volgens onderstaande tabel, tenzij er sprake is van een aanspraak op aanvulling zoals genoemd in de vorige alinea.

Diensttijd	Aantal maanden
5 t.e.m. 9 jaar	1
10 t.e.m. 14 jaar	2
15 t.e.m. 19 jaar	3
20 t.e.m. 24 jaar	4
25 jaar of meer	5

4. Tenzij anders is bepaald in dit artikel zijn de artikelen 12, 13, 14 van deze overeenkomst niet van toepassing op de in dit artikel bedoelde werknemer.
5. De ex-werknemer die van de werkgever een periodieke aanvulling op de loongerelateerde WW-uitkering, zoals bedoeld in artikel 12 lid 2 of artikel 13 lid 1 ontvangt en die als gevolg van ziekte in plaats van die WW-uitkering een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt, behoudt tijdens de periode waarin hij laatstgenoemde uitkering ontvangt aanspraak op deze periodieke aanvulling. De totale duur van de aanvullingen is gelijk aan de periode waarin de ex-werknemer de WW-uitkering zou hebben ontvangen indien hij in dat tijdvak niet ziek zou zijn geweest.

Artikel 23 Opleidingskosten

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met toepassing van deze overeenkomst en met wie terugbetalingafspraken zijn gemaakt ten aanzien van opleidingskosten, zullen de op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst resterende opleidingskosten worden kwijtgescholden.

Artikel 24 Loonbelasting en sociale zekerheidspremies

Voor alle vergoedingen in dit document geldt dat de eventueel over de tegemoetkomingen, vergoedingen, aanvullingen en of eenmalige uitkeringen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies voor rekening komen van de werknemer en de werkgeverspremies voor rekening komen van de werkgever.

Artikel 25 Uitsluiting

1. De werknemer die herplaatst is in een functie waarvan het niveau lager is dan dat van zijn oorspronkelijke functie en die een aanbod voor een passende functie op zijn oorspronkelijke schaalniveau heeft geweigerd, zal met ingang van het moment dat de werkgever hem dit schriftelijk kenbaar maakt, niet meer in aanmerking komen voor de maatregelen in dit Sociaal Plan.
2. De werknemer die naar het oordeel van de werkgever onvoldoende meewerkt aan de eigen bemiddeling naar ander werk, waardoor de kans op het vinden van ander werk wordt verkleind, komt niet in aanmerking voor de maatregelen genoemd in hoofdstuk 4. Voordat de werkgever over een dergelijke situatie een besluit neemt, zal hij een bindend advies vragen aan een daarvoor in te stellen paritair samengestelde commissie.

Artikel 26 Hardheidsclausule

1. Indien een strikte toepassing van de in deze overeenkomst opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan de werkgever van deze maatregelen in voor werknemer positieve zin afwijken.
2. Een beslissing over de toepassing van lid 1 is uitsluitend voorbehouden aan de directeur van SNT Nederland.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend op 18 november 2008 te Den Haag.

Voor SNT Nederland B.V. te Zoetermeer,
de directeur Human Resources Koninklijke KPN N.V.

Hein J.M. Knaapen

Namens de vakorganisaties

ABVAKABO FNV te Zoetermeer,

Marthy Schuurman

CNV Publieke Zaaak te Den Haag,

Anselma Zwaagstra

Bond van Telecompersoneel te Leidschendam,

Caspar Vlaar

SNTV te Zoetermeer,

Max Patijn