

Sociaal Plan
DB Cargo Nederland N.V.
1 september 2024 – 1 april 2027

Colofon

De tekst van dit Sociaal Plan is een uitgave van DB Cargo Nederland N.V. (DB Cargo NL) en is tot stand gekomen op basis van de afspraken die gemaakt zijn tussen DB Cargo NL en de vakorganisaties FNV en CNV.

Inhoud

Inleiding.....	3
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen.....	4
1. Definities.....	4
2. Werkingssfeer	8
3. Werkingsduur	8
4. Hardheidsclausule.....	8
5. Begeleidingscommissie.....	8
Hoofdstuk 2 Boventalligheid	10
6. Boventalligheid	10
7. Boventalligheidsverklaring	10
8. Plaatsmakersregeling.....	10
Hoofdstuk 3 Herplaatsingsfase	12
9. Herplaatsingsfase	12
10. Invulling vacatures	12
11. Salaris bij interne herplaatsing	13
12. Overige arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing	13
13. Mobiliteitstraject	13
14. Her-, om- en bijscholing	14
15. Vertrek tijdens de herplaatsingsfase	14
Hoofdstuk 4 Beëindiging arbeidsovereenkomst.....	15
16. Algemene bepalingen	15
17. Beëindigingsvergoeding.....	15
18. Tekenvergoeding	15
19. Overige arbeidsvoorwaarden / eindafrekening	16
20. Financieel advies	16
21. Juridisch advies.....	16
22. Transitiekosten niet in mindering	16
Hoofdstuk 5 Slotbepalingen.....	17
Bijlage 1. Reglement begeleidingscommissie.....	19
Bijlage 2. Tijdelijk Sociaal Plan	20
Bijlage 3. Afbouwregeling bij interne herplaatsing	21

Inleiding

Voor alle bedrijven is het van belang om de eigen organisatie continue af te stemmen op de ontwikkelingen in de markt om zo de concurrentiepositie te handhaven en zo mogelijk te verbeteren. Voor DB Cargo Nederland N.V. (hierna: “DB Cargo NL”) is het, om in de afnemende markt voor het spoorgoederenvervoer gezond te kunnen voortbestaan, nog noodzakelijker om de komende jaren kritisch naar de inrichting van de organisatie te kijken. Dit heeft tot gevolg dat medewerkers binnen DB Cargo NL te maken krijgen met reorganisaties.

In dit Sociaal Plan zijn afspraken opgenomen om de gevolgen voor de medewerkers van DB Cargo NL die te maken krijgen met een reorganisatie te verzachten. Het uitgangspunt is de medewerkers te begeleiden van werk naar werk het (binnen of buiten DB Cargo NL). Daarnaast is een financiële compensatie opgenomen in dit Sociaal Plan.

Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over medewerker en ‘hij’ of ‘zijn’, kan ook ‘zij’ of ‘haar’, ‘die’ of ‘diens’, ‘hen’ of ‘hun’ worden gelezen.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

1. Definities

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

Afspiegelingsbeginsel	De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de Ontslagregeling en de uitvoeringsregeling bij Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV.
Beëindigingsvergoeding	Het bruto bedrag dat DB Cargo NL aan de medewerker betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met DB Cargo NL. De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in artikel 17. In de beëindigingsvergoeding is de wettelijke transitievergoeding inbegrepen.
Begeleidingscommissie	De commissie als bedoeld in Bijlage 1 van het Sociaal plan, die toeziet op een juiste toepassing van dit Sociaal Plan in individuele gevallen.
Boventalligheid	Van boventalligheid is sprake wanneer door DB Cargo NL is vastgesteld en schriftelijk aan de medewerker is medegedeeld dat zijn functie/arbeidsplaats komt te vervallen wegens bedrijfseconomische redenen.
Boventalligheidsverklaring	De schriftelijke bevestiging aan de medewerker dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen met ingang van de datum van feitelijke boventalligheid.
Boventalligheidsfase	De periode gelegen tussen de boventalligheidsverklaring en de einddatum.
Cao	De geldende collectieve arbeidsovereenkomst DB Cargo NL.
CAO-loon	Het voor de medewerker per de Einddatum geldende maandloon, zoals opgenomen in de salaristabel van artikel 110 CAO.
Datum feitelijke boventalligheid	De datum waarop de arbeidsplaats van de medewerker daadwerkelijk vervalt.
Decemberuitkering	Toeslag van 6,5% van het bruto maandinkomen, die DB Cargo NL maandelijks reserveert en jaarlijks uitbetaalt in de maand december (of eerder, bij beëindiging van het dienstverband), conform geldende CAO.
DS-uurbedrag	Vergoeding als bedoeld in artikel 186 CAO.
Einddatum	Datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Inkomstenderving	De som van de bruto maandinkomens (100%) vanaf de einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
Jaarinkomen	12x het bruto maandinkomen
Leeftijd	De leeftijd van de medewerker op de peildatum ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel conform de Ontslagregeling.
Maandinkomen	Het inkomen op basis waarvan de beëindigingsvergoeding, de tekenvergoeding en de inkomensderving wordt berekend. Het bestaat uit het voor de medewerker per de Einddatum geldende: <ul style="list-style-type: none"> - Cao-loon - vakantiebijslag - decemberuitkering - netto-netto toelage - vergoeding Derving SAV (DS-uurbedrag x contracturen) - persoonlijke toelage.
Medewerker	Iedere medewerker die op datum van inwerkingtreding van het Sociaal Plan werkzaam is bij DB Cargo NL op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Mobiliteitsbureau	het in loopbaanadvies en loopbaanbegeleiding gespecialiseerd bedrijf dat door DB Cargo NL is gecontracteerd om medewerkers te ondersteunen bij het vinden van ander werk.
Netto-netto toelage	Maandelijks te ontvangen toeslag voor medewerkers die is toegekend in het kader van de verzelfstandiging van het Spoorwegpensioenfonds. De groep medewerkers die recht heeft op deze toeslag is beperkt tot medewerkers die op 31 maart 2001 een netto-netto toelage ontvingen.
Opzegtermijn	De opzegtermijn op basis van artikel 19 van de cao DB Cargo NL onder aftrek van de doorlooptijd als bedoeld in artikel 7:672 lid 6 BW, in het geval de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd met gebruikmaking van verleende toestemming van het UWV.
Ondernemingsraad (OR)	Het vertegenwoordigende orgaan gekozen door het personeel van DB Cargo NL teneinde de medewerkers van DB Cargo NL te vertegenwoordigen op basis van de Wet op de ondernemingsraden.
Ontslagregeling	De regeling die per 1 juli 2015 van overheidswege is ingevoerd en waarin bepalingen zijn opgenomen over

ontslag en ontslagvolgorde. Deze regeling geldt naast de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek (BW).

Outplacement	De faciliteit die DB Cargo NL aanbiedt aan de boventallige medewerker door een gespecialiseerde dienstverlener.
Partijen	De ondertekenaars van dit Sociaal Plan.
Passende functie	Onder passende functie wordt verstaan, een functie waarvan de inhoud, omvang en functievereisten passen bij de opleiding, ervaring, capaciteiten en persoonlijke omstandigheden van de boventallige medewerker. Deze functie is gelijk of maximaal één niveau lager of hoger ingeschaald dan de oude functie, danwel een functie waarvoor een medewerker binnen een periode van zes maanden na plaatsing in de functie geschikt kan worden gemaakt. Hierbij wordt ook de omvang van de functie (het aantal uren) betrokken. De enkele woon-werk reistijd komt niet uit boven de 90 minuten. tenzij de medewerker ervoor kiest deze langere reistijd te accepteren. Wanneer de reistijd woon- werkverkeer vóór de herplaatsing meer dan 90 minuten bedroeg, dan geldt die reistijd als de door de werknemer geaccepteerde norm.
Peildatum	De datum waarop volgens het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde wordt bepaald. Deze datum zal in voorkomende situaties bepaald worden in overleg tussen DB Cargo NL en de OR.
Persoonlijke toelage	Maandelijks te ontvangen toeslag die om persoonlijke redenen zijn toegekend.
Plaatsmakersregeling	De regeling in het Sociaal plan met betrekking tot de medewerker die niet de status van boventalligheid heeft, maar het dienstverband met DB Cargo NL wil beëindigen waardoor een boventallig verklaarde medewerker intern kan worden herplaatst.
Plaatsmaker	De medewerker die zelf niet boventallig wordt, maar plaats wil maken voor een boventallige medewerker en die daarvoor een verzoek indient bij DB Cargo NL.
Reistijd woon-werkverkeer	De reistijd van het woonadres tot het adres van de standplaats, vastgesteld op basis van 9292.nl (openbaar vervoer van deur tot deur) of de ANWB-routeplanner, afhankelijk van de voor de medewerker gebruikelijke wijze van reizen op donderdag 8.30 uur

Reorganisatie	Iedere verandering in de inrichting van de organisatie, voortvloeiend uit alle adviesaanvragen die zijn ingediend bij de OR en alle besluiten die dientengevolge zijn genomen door DB Cargo NL gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.
Tekenvergoeding	Het bruto bedrag dat DB Cargo NL aan de medewerker betaalt bij ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. De beëindigingsvergoeding wordt toegekend conform de bepalingen in artikel 18.
Transitievergoeding	De wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, zoals het artikel geldt in het jaar 2024. De transitievergoeding is gemaximeerd en wordt jaarlijks aangepast conform de wettelijke regeling. Als het jaarinkomen hoger is dan de actuele maximale transitievergoeding, dan is het maximum één bruto jaarinkomen.
Uitwisselbare functie	Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en vereiste competenties conform de Ontslagregeling vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
UWV	Organisatie waar de ontslagvergunning zal worden aangevraagd in het geval van het niet bereiken van een minnelijke regeling met de medewerker.
Vakantiebijslag	Toeslag van 8% van het bruto maandinkomen, die DB Cargo NL maandelijks reserveert en jaarlijks uitbetaalt in de maand mei (of eerder, bij beëindiging van het dienstverband).
Vakorganisaties	FNV en CNV
Vervallen functie	Een unieke functie of categorie onderling uitwisselbare functies die na de reorganisatie niet meer in de organisatie is opgenomen.
Vaststellingsovereenkomst	Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. BW gesloten tussen DB Cargo NL en de medewerker waarbij is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt en waarin de gemaakte afspraken m.b.t. de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zijn vastgelegd.
Werkgever	DB Cargo NL Nederland B.V., gevestigd te Utrecht.

2. Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op medewerkers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, medewerkers die niet vallen onder de werkingssfeer van de cao van DB Cargo NL, op uitzend/inleenkrachten of gedetacheerden en medewerkers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt (bijvoorbeeld – maar niet beperkt tot – als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, als gevolg van twee jaar arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van de medewerker zelf, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en/of zoveel eerder eindigt als gevolg van afspraken tussen DB Cargo NL en de medewerker).

Als er sprake is van een reorganisatie gelden de afspraken in dit Sociaal Plan en niet de cao-bepalingen rondom behoud van werk (artikel 11), afspraken bij functiewijziging (artikel 102), en positieregeling (artikel 173). Dat betekent dat uitsluitend de bepalingen in dit Sociaal Plan geldig zijn en aan de bepalingen in de cao geen rechten meer ontleend kunnen worden.

Dit Sociaal Plan zal worden aangemeld als cao in de zin van de wet op de collectieve arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De afspraken in dit Sociaal Plan vervangen de bepalingen in alle voorgaande Sociale Plannen. Nawerking van de voorgaande Sociale Plannen is uitgesloten.

3. Werkingsduur

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 september 2024 en duurt voort zolang de medewerkers rechten ontleen aan dit Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is, op 31 maart 2027. Dit Sociaal Plan kent geen nawerking. Na 31 maart 2027 kunnen er geen aanspraken meer ontstaan op de voorzieningen en bepalingen uit dit Sociaal Plan.

Rechten voortvloeiende uit dit Sociaal Plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal plan is verstreken, mits de medewerker op uiterlijk 31 maart 2027 onder het Sociaal Plan valt.

Partijen treden voorafgaand aan de einddatum van dit Sociaal Plan in overleg over een volgend Sociaal Plan, indien nodig.

4. Hardheidsclausule

- a. Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, kan DB Cargo NL, in afstemming met de Begeleidingscommissie, van dit Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker.
- b. Zowel DB Cargo NL als medewerker kan advies vragen aan de begeleidingscommissie. DB Cargo NL zal achteraf melding doen aan de begeleidingscommissie en de vakbonden over iedere toepassing van de hardheidsclausule.

5. Begeleidingscommissie

Er is een begeleidingscommissie ingesteld, die tot taak heeft erop toe te zien, dat de afspraken uit dit Sociaal Plan worden nagekomen. De commissie bestaat uit 4 leden, te weten twee leden namens DB Cargo NL aangewezen en één lid namens FNV en één lid namens CNV. Deze vertegenwoordigers benoemen een onafhankelijke voorzitter.

Het reglement is als **bijlage 1** bij dit Sociaal Plan toegevoegd.

Hoofdstuk 2 Boventalligheid

6. Boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid van de medewerker doen de volgende situaties zich voor:

- a. de functie van de medewerker vervalt;
- b. de functie van de medewerker blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert als gevolg van wijzigingen in de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) zijn meer medewerkers beschikbaar dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie – in dit geval wordt via de bepalingen van de Ontslagregeling, waaronder het afspiegelingsbeginsel, de ontslagvolgorde bepaald;
- c. de functie wordt verplaatst naar een andere standplaats en de betrokken medewerker de functie niet volgt omdat de reistijd toeneemt en de reistijd woon-werkverkeer enkele reis meer bedraagt dan 90 minuten. Wanneer de reistijd woon- werkverkeer van de medewerker ook vóór de verplaatsing van de functie meer dan 90 minuten bedroeg, dan geldt die reistijd als de door de werknemer geaccepteerde norm en is sprake van boventalligheid als die norm wordt overschreden.

De peildatum voor de afspiegeling wordt in overleg met de OR vastgesteld.

7. Boventalligheidsverklaring

- a. De medewerker wordt boventallig verklaard vanaf minimaal 1 maand en maximaal 6 maanden voor de datum dat zijn arbeidsplaats feitelijk vervalt. De medewerker wordt hierover vooraf in een persoonlijk gesprek geïnformeerd door de manager van de afdeling in aanwezigheid van de HR Businesspartner. In dat gesprek komt ten minste aan de orde, waarom en wanneer de functie komt te vervallen (datum feitelijke boventalligheid) en wordt er duidelijkheid gegeven over of er al dan niet herplaatsingsmogelijkheden bestaan binnen de organisatie.
- b. Het boventalligheidsverklaring wordt op de dag van het gesprek schriftelijk aan de medewerker bevestigd. Bij deze schriftelijke mededeling ontvangt de medewerker dit Sociaal Plan en een uitleg over de te volgen procedure.
- c. Een medewerker kan de aanwijzing als boventallige voorleggen aan de begeleidingscommissie, indien de medewerker van mening is dat de criteria voor aanwijzing niet juist zijn toegepast.
- d. In de periode voorafgaand aan de feitelijke boventalligheid blijft de medewerker werken. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om (onder werktijd en zonder dat hij verlof moet opnemen) activiteiten uit te voeren in het kader van de herplaatsing, sollicitaties en het mobiliteitstraject.
- e. In de periode vanaf de feitelijke boventalligheid werkt de medewerker niet meer en wordt hij vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden onder doorbetaling van zijn salaris.

Een tijdlijn van dit Sociaal Plan is als **bijlage 2** toegevoegd.

8. Plaatsmakersregeling

- a. De medewerker die zelf niet boventallig wordt en plaats wil maken voor een in een uitwisselbare functie werkzame boventallige medewerker kan daarvoor een verzoek indienen bij DB Cargo NL. Uitsluitend DB Cargo NL bepaalt of het verzoek wordt gehonoreerd. Tegen de beslissing op het verzoek is geen bezwaar of beroep mogelijk.

- b. De betreffende medewerker die plaats maakt , ontvangt 100% van de op het moment van uitdiensttreding voor hem geldende vergoeding zoals beschreven in artikel 17 uit dit Sociaal Plan. De vergoeding is ten hoogste gelijk aan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-datum, maar bedraagt nooit meer dan de vergoeding waarop de boventallige medewerker die de functie van de plaatsmaker inneemt, recht zou hebben gehad.
- c. Als DB Cargo NL het verzoek honoreert, wordt de arbeidsovereenkomst van de plaatsmaker beëindigt met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst.
- d. De medewerker die in eerste instantie als boventallig is aangewezen, kan zich verzetten tegen een eventuele plaatsmaker. In dat geval blijft hij boventallig zoals bedoeld in dit sociaal plan.

Hoofdstuk 3 Herplaatsingsfase

9. Herplaatsingsfase

- a. Vanaf het moment dat een medewerker een boventalligheidsverklaring ontvangt, start de herplaatsingsfase.
- b. De herplaatsingstermijn bedraagt zes maanden voor iedere medewerker die op de eerste dag van de feitelijke boventalligheid minimaal vijf jaar in dienst is. Voor de medewerker die op de eerste dag van de feitelijke boventalligheid korter dan vijf jaar in dienst is, bedraagt de herplaatsingstermijn drie maanden.
- c. DB Cargo NL en de medewerker spannen zich in werk te vinden voor de medewerker in een andere, passende interne functie binnen DB Cargo NL.
- d. Voor het vaststellen of sprake is van een passende functie bij DB Cargo NL zullen de criteria worden toegepast zoals bepaald onder de definitie van “Passende functie” in artikel 1 van dit Sociaal Plan.

10. Invulling vacatures

- a. Vacatures bij DB Cargo NL worden bij voorkeur ingevuld door medewerkers die boventallig zijn verklaard. Zij hebben dezelfde voorrangspositie als arbeidsongeschikte medewerkers die re-integreren.
- b. In het geval DB Cargo NL een boventallige medewerker het aanbod van een passende functie doet, wordt een zo volledig mogelijk inzicht gegeven in alle van belang zijnde aspecten. Daartoe behoren in ieder geval:
 - de beschrijving van de aangeboden functie;
 - een opgave van het functieniveau en beloning;
 - de eventuele noodzaak tot her-, om-, of bijscholing.
- c. De afdeling HR onderzoekt of de ontstane vacatures geschikt zijn voor de onder a. bedoelde medewerkers. Een assessment kan deel uitmaken van de beoordeling van de geschiktheid van de medewerker. De OR bewaakt deze procedure.
- d. Bij invulling van vacatures wordt, indien er meer dan één medewerker met dezelfde voorrangspositie gelijk geschikt blijkt te zijn, diegene met het langste dienstverband in de vacature benoemd. Als er geen geschikte boventallige medewerker is, kan DB Cargo NL de functie aanbieden aan een interne kandidaat en in het uiterste geval als er geen geschikte interne kandidaat is, aan een externe kandidaat.
- e. Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan de medewerker gedaan. De medewerker reageert uiterlijk binnen zeven werkdagen op het aanbod door de passende functie te accepteren, af te wijzen of door de begeleidingscommissie om advies te vragen over de passendheid van de aangeboden functie.
- f. Het geplaatst worden in een passende functie leidt ertoe dat de rechten en verplichtingen die zijn vastgelegd in een eventueel al afgesloten vaststellingsovereenkomst niet in werking treden dan wel de opzegging, na verkregen toestemming van UWV, ongedaan wordt gemaakt. De medewerker en DB Cargo NL zullen hieraan niet langer gebonden zijn.
- g. Indien de medewerker de passende functie (definitief) afwijst, zal DB Cargo NL de begeleidingscommissie vragen te beoordelen of sprake is van een passende functie.
- h. De begeleidingscommissie adviseert binnen twee weken over de passendheid van de aangeboden functie.
- i. Indien de begeleidingscommissie van mening is dat er sprake is van een passende functie, biedt DB Cargo NL opnieuw de passende functie aan de medewerker. Deze krijgt een periode van zeven werkdagen om de passende functie alsnog te aanvaarden, gerekend

vanaf de ontvangst van het (herhaalde) aanbod. Volhardt de medewerker in zijn weigering, dan zijn de voorzieningen van dit Sociaal Plan niet meer van toepassing en vraagt DB Cargo NL een ontslagvergunning aan bij het UWV.

- j. Indien de begeleidingscommissie van mening is dat geen sprake is van een passende functie, en DB Cargo NL volgt dit oordeel, volgt DB Cargo NL opnieuw de in dit Sociaal Plan opgenomen procedure. Voor zover DB Cargo NL besluit het oordeel van de begeleidingscommissie niet te volgen, behoudt de medewerker zijn rechten op grond van dit Sociaal Plan. Is de begeleidingscommissie van mening dat geen sprake is van een passende functie, dan hoeft de medewerker de functie niet te accepteren en maakt de medewerker aanspraak op de voorzieningen van het Sociaal Plan.

11. Salaris bij interne herplaatsing

- a. DB Cargo NL streeft ernaar de beloning zo veel mogelijk in overeenstemming te brengen met de werkzaamheden die door de medewerker worden verricht.
- b. Bij plaatsing in een passende functie die maximaal één salarisgroep lager is ingedeeld dan de functie die tot boventalligheid leidde, vindt indeling in de bij de nieuwe functie behorende salarisgroep plaats in de trede die als eerste volgt op het oude CAO-loon. Indien het CAO-loon van de medewerker in de oude functie, meer is dan het maximum van de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie, ontvangt de medewerker een persoonlijke toelage die in vijf jaar wordt afgebouwd conform de methodiek beschreven in **bijlage 3**.
- c. Bij interne herplaatsing zijn artikel 187 (Vermindering van inkomen bij ander werk) en artikel 188 (Garantieregeling inkomensvermindering van oudere medewerkers) van toepassing.
- d. Bij herplaatsing in een functie die hoger is ingedeeld, vindt indeling in de nieuwe salarisgroep plaats conform bepalingen in de cao DB Cargo NL met betrekking tot bevordering.

12. Overige arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

- a. Onder "overige arbeidsvoorwaarden" vallen alle arbeidsvoorwaarden behoudens het salaris.
- b. Opgebouwde vakantierechten blijven gehandhaafd.
- c. Bij een interne herplaatsing of verplaatsing geldt met betrekking tot de reiskosten woon-werkverkeer artikel 133 CAO, Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer bij overplaatsing.
- d. Bij een interne herplaatsing of verplaatsing geldt met betrekking tot verhuis- en transportkosten artikel 139 CAO.
- e. Indien de overige arbeidsvoorwaarden wijzigingen ondergaan, zullen deze arbeidsvoorwaarden door DB Cargo NL worden aangepast aan de voorwaarden zoals die gelden voor de nieuwe functie.

13. Mobiliteitstraject

- a. Vanaf het moment dat een medewerker een boventalligheidsverklaring ontvangt, komt de medewerker in aanmerking voor een mobiliteitstraject. Dit traject ondersteunt bij het zoeken van ander werk of een ander perspectief.
- b. Het mobiliteitstraject bestaat uit verschillende modules, afgestemd op de behoefte van de individuele medewerker en de fase van de zoektocht. Het traject start met een intake met een loopbaanadviseur van het betrokken mobiliteitsbureau.
- c. Het mobiliteitstraject bevat onder meer het volgende aanbod aan modules:
- Arbeidsmarktoriëntatie
 - Beroepsinteresseset
 - Persoonlijkheids-/competentiescan
 - Begeleiding bij het opstellen van het CV

- Sollicitatietraining en -begeleiding
 - Job search;
 - Bemiddelen naar passend werk.
- d. Deelname aan het mobiliteitstraject is vrijwillig. Van medewerkers die deelnemen aan het mobiliteitstraject wordt verwacht dat zij zich volledig inzetten voor dit traject.
- e. De kosten van het mobiliteitstraject komen voor rekening van DB Cargo NL. Als de medewerker geen gebruik maakt van deze faciliteit, worden de kosten van deze faciliteit niet als bedrag aan de medewerker betaald.
- f. Medewerkers die voorafgaande aan hun boventaligheid deelnemen aan het mobiliteitstraject, krijgen in redelijkheid en in overleg met de manager van de afdeling de mogelijkheid om tijdens werktijd deel te nemen aan het mobiliteitstraject.
- g. De maximale termijn van de ondersteuning door het mobiliteitstraject is twaalf maanden. Deze periode vangt aan op de datum van het intakegesprek.
- h. Bij een reëel uitzicht op een dienstverband bij een andere werkgever kan DB Cargo NL - met doorbetaling van het salaris - de mogelijkheid geven om bij die andere werkgever stage te lopen. Deze stage kan maximaal twee maanden duren.
- i. Het mobiliteitstraject en de overige faciliteiten genoemd in dit hoofdstuk staan los van het proces omtrent het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zoals omschreven in hoofdstuk 4; dit zijn dus twee op zichzelf staande processen. Dit houdt in dat het mobiliteitstraject ook na het einde van de arbeidsovereenkomst kan doorlopen.

14. Her-, om- en bijscholing

- a. Indien het voor de verkrijging van een andere interne of externe functie noodzakelijk of aanbevelenswaardig is om een bepaalde opleiding te volgen uit te voeren, dan zal DB Cargo NL de kosten daarvan dragen.
- b. Voor het vaststellen van de geschiktheid en arbeidsmarktrelevantie van de opleiding wordt zo nodig advies gevraagd aan het mobiliteitsbureau.
- c. Opleidingen zullen plaatsvinden in de normale werktijd en zonder dat er verlof hoeft te worden opgenomen. Over het tijdstip van het volgen van de opleiding vindt overleg plaats met de manager van de afdeling.

15. Vertrek tijdens de herplaatsingsfase

- a. Boventallige medewerkers die voor de Einddatum een baan bij een andere werkgever aanvaarden, komen in aanmerking voor een vergoeding uit dit Sociaal plan.
- b. Bij vertrek tijdens de herplaatsingsfase, heeft de boventallige medewerker recht op de in artikel 17 genoemde beëindigingsvergoeding.
- c. Bij vertrek tijdens de herplaatsingsfase, wordt het dienstverband met DB Cargo NL geacht te zijn geëindigd met wederzijds goedvinden per de datum van indiensttreding elders. De medewerker heeft recht op salaris tot deze datum (en derhalve niet tot de oorspronkelijke Einddatum).
- d. Bij vertrekt tijdens de herplaatsingsfase wordt het mobiliteitstraject per direct beëindigd. Voor de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst gelden verder de regels genoemd in hoofdstuk 4.

Hoofdstuk 4 Beëindiging arbeidsovereenkomst

16. Algemene bepalingen

- a. De procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt tijdig in gang gezet om het einde van de arbeidsovereenkomst en het einde van de herplaatsingsfase samen te laten vallen. De arbeidsovereenkomst met DB Cargo NL wordt bij voorkeur beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst.
- b. Bij bepaling van de einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt rekening gehouden met de opzegtermijn die voor DB Cargo NL in individuele situaties geldt. De (fictieve) opzegtermijn begint te lopen op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, althans op de 1^e van de eerstvolgende maand.
- c. In voorkomende gevallen en/of indien de medewerker niet instemt met een beëindiging middels een vaststellingsovereenkomst, vraag DB Cargo NL een ontslagvergunning aan bij UWV. In dat geval wordt de proceduredtijd in mindering gebracht op de opzegtermijn, waarbij in elk geval minimaal een opzegtermijn van één maand resteert. Ook in het geval van een ontslagprocedure bij UWV heeft de medewerker recht op de beëindigingsvergoeding zoals omschreven in artikel 17 van het Sociaal Plan.
- d. Na het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst is de medewerker niet meer gehouden om een interne, passende functie te accepteren. In het geval de medewerker na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst wél (vrijwillig) intern wordt herplaatst, komen de reeds gemaakte afspraken uit het Sociaal Plan in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vervallen. In onderling overleg wordt opvolging gegeven aan reeds lopende scholingsafspraken.

17. Beëindigingsvergoeding

- a. Indien de huidige arbeidsplaats vervalt en de boventallige medewerker niet intern kan worden herplaatst, dan komt de medewerker in aanmerking voor een beëindigingsvergoeding als in dit artikel omschreven.
- b. De boventallige medewerker ontvangt bij de eindafrekening een éénmalige bruto beëindigingsvergoeding. De hoogte van de beëindigingsvergoeding wordt bepaald op basis van twee onderdelen, te weten het maandinkomen zoals gedefinieerd in hoofdstuk 1 en de duur van het dienstverband zoals die bepaald wordt in 7:673 BW (1/3 van het maandinkomen per dienstjaar). Deze beëindigingsvergoeding wordt vermenigvuldigd met de factor 1,95.
- c. De maximale vergoeding bedraagt de actueel wettelijk geldende maximum transitievergoeding, vermenigvuldigd met de factor 1,95.
- d. Tevens is de totale vergoeding niet hoger dan te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de einddatum (datum einde arbeidsovereenkomst), maar niet lager dan het totaalbedrag van de wettelijke transitievergoeding.

18. Tekenvergoeding

De boventallige medewerker die de door DB Cargo NL aan hem op grond van dit Sociaal Plan verstrekte vaststellingsovereenkomst onvoorwaardelijk voor akkoord ondertekent binnen vijf werkdagen na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst en waardoor de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt doordat de medewerker geen gebruik maakt van zijn herroepingsrecht ex artikel 7:670b leden 1 en 3 BW, ontvangt een vergoeding van één bruto maandinkomen. De tekenvergoeding wordt uitgekeerd bij de beëindigingsvergoeding.

19. Overige arbeidsvoorwaarden / eindafrekening

- a. Eventuele onkostenvergoedingen voor representatie, telefoon en dergelijke vervallen op het moment van uitdiensttreding.
- b. Binnen vier weken na de einddatum volgt een eindafrekening van het dienstverband, tenzij op basis van een financieel advies een andere betaaldatum wordt overeengekomen.
- c. Vanaf de datum feitelijke boventalligheid is de medewerker vrijgesteld van werk en worden geen verlofuren meer opgebouwd. Een eventueel tegoed aan verlofuren wordt bij uitdiensttreding uitbetaald,
- d. Een eventueel openstaande schuld aan DB Cargo NL wordt verrekend met de eindafrekening voor zover deze toereikend is. Een eventueel restbedrag wordt conform afspraak afbetaald.
- e. Artikel 108 CAO (afscheidsuitkering) wordt op overeenkomstige wijze toegepast.
- f. Per de einddatum eindigt de deelname van de medewerker aan de pensioenregeling.
- g. Medewerkers die zaken van DB Cargo NL in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van DB Cargo, dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor de einddatum in goede staat in te leveren.
- h. Wanneer de medewerker voor de reorganisatie een bepaalde studie of cursus volgde, waarvan de kosten al zijn vergoed, behoudt de medewerker de toegekende vergoedingen. Op de medewerker rust geen terugbetalingsverplichting. Wanneer de medewerker een studie voorafgaand aan de reorganisatie heeft gevolgd en een studiekostenregeling van toepassing, is de medewerker wiens dienstverband eindigt door de reorganisatie niet gehouden aan de terugbetalingsverplichting.
- i. Indien tussen DB Cargo NL en de medewerker waarvan het dienstverband eindigt door de reorganisatie zoals genoemd in hoofdstuk 2, een relatie- en/of concurrentiebeding is afgesproken, komt respectievelijk komen bij beëindiging van het dienstverband het beding resp. de bedingen te vervallen.

20. Financieel advies

DB Cargo NL biedt aan medewerkers die boventallig zijn verklaard een vergoeding aan voor financieel advies over de toekomstige (individuele) situatie. De kosten van deze dienstverlening worden door DB Cargo NL vergoed tot een maximum van EUR 750,- exclusief btw per medewerker.

21. Juridisch advies

De medewerker, wiens dienstverband eindigt, heeft recht op een vergoeding voor juridische bijstand van maximaal EUR 750,- exclusief btw. De vergoeding wordt betaald door DB Cargo NL na declaratie door de medewerker op basis van een originele factuur van de ingeschakelde advocaat, vakbond of andere professionele rechtshulpverlener.

22. Transitiekosten niet in mindering

DB Cargo NL brengt de in dit Sociaal Plan genoemde transitiekosten dan wel andere kosten zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 6 BW niet in mindering op de beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in artikel 17.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

1. Indien tijdens de duur van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving danwel bedrijfsomstandigheden en die effect hebben op dit Sociaal Plan, treden partijen in overleg over aanpassing van dit Sociaal Plan.
2. Aanvullingen en wijzigingen op dit Sociaal Plan vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen cao-partijen.
3. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regelingen alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet zo nodig overleg te plegen.

Ondertekening

Als overeengekomen op ..2024.

DB Cargo Nederland N.V.
Moreelsepark 1
3511 EP Utrecht

.....
Nanouke van 't Riet - Visser
CEO / COO

.....
Falk Holtz
CFO

FNV
Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht

.....
Birgit Staal-Sprangemeijer

CNV
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

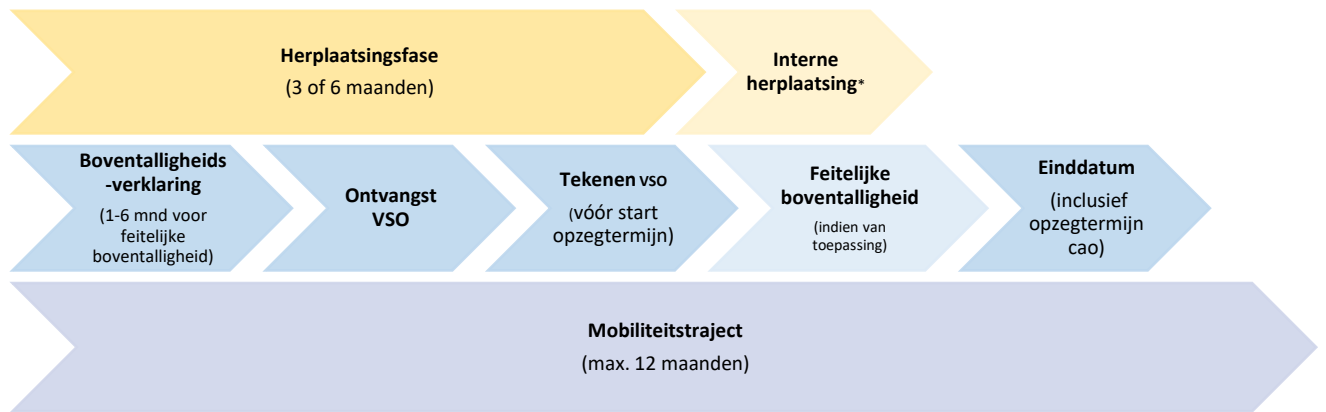
.....
Edwin Meijer

.....
P. Fortuin (voorzitter)

Bijlage 1. Reglement begeleidingscommissie

- a. De begeleidingscommissie ziet erop toe dat het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.
- b. Een medewerker of DB Cargo NL kan zich tot de begeleidingscommissie wenden bij een verschil van mening over de toepassing van het Sociaal Plan.
- c. De medewerker of DB Cargo NL dient het schriftelijke verzoek om advies door de begeleidingscommissie in binnen een termijn van twee weken na kennisname van een besluit in het kader van het Sociaal Plan.
- d. Op verzoek van de betrokken medewerker of DB Cargo NL, kan een mondelinge behandeling plaatsvinden. De begeleidingscommissie brengt, zo mogelijk binnen twee weken na ontvangst van het verzoek, haar advies schriftelijk uit aan DB Cargo NL. De betrokken medewerker ontvangt een afschrift van het advies. Het advies van de begeleidingscommissie geldt als zwaarwegend advies aan DB Cargo NL waarvan deze alleen op zwaarwegende gronden kan afwijken.
- e. DB Cargo NL neemt, zo mogelijk binnen twee weken na ontvangst van het advies van de begeleidingscommissie, een beslissing. Het besluit van DB Cargo NL zal schriftelijk en gemotiveerd worden medegedeeld aan de betrokken medewerker en zijn leidinggevende.
- f. DB Cargo NL stuurt de begeleidingscommissie een kopie van haar besluit. De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komt.
- g. De begeleidingscommissie kan zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen.
- h. De kosten verbonden aan de werkzaamheden van de begeleidingscommissie komen ten laste van DB Cargo NL.
Deze regels worden geacht deel uit te maken van het Sociaal Plan en worden als bijlage toegevoegd.
- i. Dit reglement komt niet in de plaats van een gerechtelijke procedure.

Bijlage 2. Tijdlijn Sociaal Plan



* Indien functie beschikbaar, medewerker geschikt en akkoord

Bijlage 3. Afbouwregeling bij interne herplaatsing

- a. De persoonlijke toelage bestaat uit het verschil tussen het maximum van de salarisgroep behorend bij de oude functie en het maximum van de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie en wordt als volgt afgebouwd:
- 100% gedurende eerste jaar na herplaatsing;
 - 80% gedurende tweede jaar na herplaatsing;
 - 60% gedurende derde jaar na herplaatsing;
 - 40% gedurende vierde jaar na herplaatsing;
 - 20% gedurende vijfde jaar na herplaatsing;
 - 0% vanaf zesde jaar na herplaatsing.
- b. De persoonlijke toelage telt mee voor de bepaling van de pensioengrondslag, de loondoorbetaling van ziekte en de vakantietoelage. Tussentijdse loonsverhogingen hebben geen effect op de hoogte van de persoonlijke toeslag.

Ter verduidelijking van artikel 11 en bijlage 3 een uitgewerkt voorbeeld:

Voorbeeld:

- Een medewerker is werkzaam in functie X.
- Functie X is komen te vervallen, de medewerker is boventallig.
- De medewerker wordt intern herplaatst in functie Y.
- Functie X is ingedeeld in salarisgroep 6.
- Functie Y is ingedeeld in salarisgroep 5.

Voorbeeld 1.

Vóór herplaatsing:

De medewerker is ingedeeld in salarisgroep 6, trede 13.

Na herplaatsing:

De medewerker wordt ingedeeld in salarisgroep 5, trede 21. Dit is de trede die als eerste volgt op het CAO-loon dat gold direct voor de herplaatsing.

Voorbeeld 2.

Vóór herplaatsing:

De medewerker is ingedeeld in salarisgroep 6, E-trede

Na herplaatsing:

De medewerker wordt ingedeeld in salarisgroep 5, E-trede + ontvangt een persoonlijke toelage voor het verschil tussen salarisgroep 5, E-trede en salarisgroep 6, E-trede die wordt afgebouwd conform de afbouwregeling.

Voorbeeld 3.

Vóór herplaatsing:

De medewerker is – zonder voorbehoud of tijdelijke afspraken – ingedeeld in salarisgroep 7, E-trede

Na herplaatsing:

De medewerker wordt ingedeeld in salarisgroep 5, E-trede + ontvangt een persoonlijke toelage voor het verschil tussen salarisgroep 5, E-trede en salarisgroep 6, E-trede, die wordt afgebouwd conform de afbouwregeling. Tevens ontvangt de medewerker een vaste persoonlijke toelage voor het verschil tussen salarisgroep 6, E-trede en salarisgroep 7-E-trede waarvoor de afbouw niet geldt.