



Vrijwillige Vertrekregeling ('VVR')

Bijlage bij Protocol cao 2015 – 2016/Perform 2020 (AMS/GG.15.039)

Aanleiding/overweging/doel

Binnen KLM is door de huidige bedrijfseconomische situatie op diverse plekken overcapaciteit van werknemers ontstaan. Inmiddels is gebleken dat er de noodzaak bestaat voor een aanvullend instrument, in aanvulling op andere regelingen, om deze overcapaciteit te reduceren.

De VVR zal door KLM worden opengesteld voor door KLM te bepalen (groepen) werknemers voor een door KLM te bepalen periode.

De VVR heeft als doel: het reduceren van de overcapaciteit waarbij gedwongen ontslagen worden voorkomen. Zij beoogt dit doel te bereiken door werknemers financieel te stimuleren vrijwillig hun arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Bij het financieel stimuleren wordt onderkend dat er werknemers zijn die op zoek zullen gaan naar andere betaalde arbeid (voor hen staat inkomensbescherming tijdens transitie naar ander werk voorop) en dat er werknemers zijn, die voornemens zijn gebruik te zullen maken van de mogelijkheid tot vervroegde pensionering als bedoeld in de regeling voor werknemers die 80% van hun bruto pensioengrondslag voor AOW datum (resp. 70% van de netto pensioengrondslag vanaf de AOW datum) hebben opgebouwd. Voor deze laatste groep staat inkomensoverbrugging tot aan pensionering centraal. Het gaat hier derhalve om verschillende gevallen, waarvoor verschillende voorzieningen gelden uit hoofde van deze regeling. Het is aan KLM om te bepalen in welke categorie de werknemer past.

Looptijd

De VVR geldt voor de periode waarvoor KLM de VVR heeft opengesteld voor specifieke door KLM aan te wijzen groepen werknemers gedurende Perform 2020 (of zoveel korter als nodig).

Definities

CAO

De cao voor KLM Grondpersoneel, zoals deze thans luidt en in de toekomst zal luiden.

Werknemer

Werknemer is degene die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarop de CAO van toepassing is, werkzaam is bij KLM. Wanneer in de VVR de aanduiding 'werknemer' wordt gebruikt, zal hiervoor tevens 'werkneemster' kunnen worden gelezen.

Bruto maandsalaris

Onder het bruto maandsalaris wordt verstaan: het 'kale' bruto maandsalaris inclusief vaste persoonlijke toeslagen die onderdeel uitmaken van het salaris, vakantietoeslag, gemiddelde van gedurende het laatste jaar ontvangen vaste ploegentoeslag resp. garantietoeslag, eindejaarsuitkering, gemiddelde variabele inkomen over laatste 3 beoordelingsperiodes, Part 66/145 vergoeding.

Diensttijd

De totale tijd gedurende welke de werknemer bij de werkgever in dienst is geweest tot aan datum einde dienstverband; e.e.a. met inachtneming van art 5.2. CAO. Onderbrekingen in de werkzaamheden veroorzaakt door non-activiteit (in de zin van art 9.3. CAO) van langer dan een jaar tellen niet mee voor de vaststelling van de diensttijd.

Uitwisselbare Functies

Functies binnen een afdeling van KLM die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn (een en ander ter beoordeling van KLM).

De werknemer kan in voorkomende gevallen gebruik maken van de Beroeps- en Klachtenregeling (Hoofdstuk IX van de CAO KLM-grondpersoneel).



Min 1 kandidaat

Een werknemer van wie de functie is komen te vervallen, dan wel komt te vervallen, dan wel waarin door de KLM overcapaciteit is vastgesteld en aan wie deze status door KLM is toegekend.

Einddatum

De door KLM bepaalde einddatum waarop de arbeidsovereenkomst krachtens de VVR eindigt.

Voorwaarden

Voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de VVR:

- KLM bepaalt ten alle tijde of de VVR wordt aangeboden.
- Werknemer is op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet arbeidsongeschikt, en
- Binnen de afdeling van werknemer is door KLM geconstateerd dat er sprake is van aantoonbare structurele overcapaciteit in de functie van werknemer en aan werknemer is de zgn min 1 status toegekend. Overcapaciteit op een afdeling wordt vastgesteld door het afdelingshoofd, vervolgens getoetst door de EVP van het betreffende bedrijfsonderdeel en daarna wordt de medezeggenschap - voor zover van toepassing - conform de WOR - betrokken.
- KLM was niet reeds voornemens om de arbeidsovereenkomst met werknemer om andere redenen dan overcapaciteit te beëindigen, en
- De arbeidsovereenkomst is niet reeds opgezegd door de werknemer, en
- Indien werknemer aan de VVR wil meedoen, machtigt de werknemer KLM om een pensioenberekening bij de BSG op te vragen met de opgebouwde pensioenaanspraken op de veronderstelde uitdiensttredingsdatum, en
- De werknemer behoort tot de groep waarvoor in een bepaald tijdvak de VVR is opengesteld blijkens nadere communicatie door KLM die naar de VVR verwijst.

Uitgangspunten

- Door KLM wordt bepaald welk percentage per uitwisselbare functie maximaal gebruik kan maken van de Regeling. Per uitwisselbare functie worden leeftijdscategorieën gemaakt. De leeftijdscategorieën zijn: 15-25 jaar, 25-35 jaar, 35-45 jaar, 45-55 jaar en 55 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- KLM bepaalt de overcapaciteit in een bepaalde uitwisselbare functie en het aantal arbeidsplaatsen dat daardoor wordt getroffen. Vervolgens bepaalt KLM conform het afspiegelingsbeginsel hoeveel personen per leeftijdscategorie binnen een uitwisselbare functie in aanmerking komen voor de regeling.
- Indien er meer werknemers zijn binnen een leeftijdscategorie die in aanmerking willen komen voor de VVR dan het aantal dat KLM heeft bepaald, zal de werknemer met het langste dienstverband eerst in aanmerking komen en zo verder tot het maximum is bereikt van de betreffende leeftijdscategorie.
- Peildatum voor onder meer indeling in leeftijdscategorie, bepaling hoogte maandsalaris is 1 januari van het jaar waarin de VVR door KLM voor de betreffende werknemer wordt opengesteld.

Remplacantenregeling

De werknemer die aangeeft het dienstverband met KLM te willen beëindigen en op wiens functie aansluitend op zijn vertrek een min 1 kandidaat waarop de VVR van toepassing is verklaard, wordt geplaatst, komt eveneens in aanmerking voor een vergoeding zoals opgenomen in deze VVR. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van een gelijk functieniveau, een naar het oordeel van de KLM soortgelijke functie en werknemer binnen dezelfde leeftijdscategorie valt in verband met het afspiegelingsbeginsel.

INHOUD

De werknemer die binnen de door KLM gecommuniceerde periode schriftelijk te kennen geeft, dat hij in aanmerking wil komen voor de VVR en die op grond van bovenstaande daarvoor door KLM wordt aangevraagd, heeft recht op een vergoeding zoals hieronder beschreven.

De vergoeding bedraagt in alle gevallen nooit meer dan 70% van de te verwachten inkomstenderving tot aan de pensioendatum conform CAO. Voor bepaling van de inkomstenderving wordt uitgegaan van het bruto maandsalaris, alles zoals geldend op de peildatum. Tevens wordt hiervoor de periode van de einddatum tot aan de pensioendatum conform cao van de werknemer in acht genomen.

Inkomensbescherming voor werknemers die op zoek zullen gaan naar andere betaalde arbeid



De werknemer ontvangt na einde dienstverband een vergoeding ter hoogte van 1 maandsalaris per op de peildatum gewerkt dienstjaar met een minimum van € 25.000,- bruto en een maximum van 24 maandsalariissen (de vergoeding) (met een max. van 70% aan inkomstenderving). Voor de vaststelling van het aantal dienstjaren, worden gedeelten van jaren naar rato berekend, waarbij elke volle maand telt voor 1/12 deel van een dienstjaar.

Voor de vergoeding komen niet in aanmerking werknemers die op de einddatum een jaarlijks pensioen hebben opgebouwd van 80% van hun bruto pensioengrondslag (resp. meer dan 70% van de netto pensioengrondslag vanaf de AOW ingangsdatum) dan wel 65 jaar of ouder zijn. Voor deze groepen zijn de hieronder genoemde regelingen van toepassing.

Pensioenopbouw van 80% BPG resp 70% NPG

Werknemers die bij uitdiensttreding een jaarlijks pensioen hebben opgebouwd op het moment van vervroegde uittreding van 80% of meer van hun bruto pensioengrondslag voor AOW-datum (resp. meer dan 70% van de netto pensioengrondslag na de AOW ingangsdatum), komen bij einde dienstverband in aanmerking voor een eenmalige vergoeding van € 25.000 bruto (met een max. van 70% aan inkomstenderving).

Werknemers van 65 jaar en ouder

De werknemer die ervoor kiest om op leeftijd 65 met pensioen te gaan, heeft recht op een vergoeding gelijk aan de contante waarde van het gemis aan AOW-uitkering tussen leeftijd 65 en het moment van bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. Dit bedrag zal bruto aan de werknemer worden uitgekeerd.

Studiekosten

Een eventueel bij einde dienstverband nog bestaande schuld uit hoofde van een studiekostenbeding op grond van artikel 19 van de CAO wordt de werknemer kwijtgescholden.

De werknemer die tijdens het dienstverband is gestart met een opleiding kan deze afmaken onder de afgesproken condities.

Overig

Bij het bepalen van de einddatum zal KLM, zoveel als redelijkerwijs mogelijk, rekening houden met de voor werknemer geldende fictieve opzegtermijn voor zover werknemer genoeg verlofdagen heeft voor deze periode. Het nog openstaande verlof wordt gedurende deze periode door werknemer opgenomen.

Indien een werknemer aangeeft dat er geen rekening hoeft te worden gehouden met de fictieve opzegtermijn en eerder uit dienst treedt, zullen eventueel nog openstaande verlofdagen worden uitbetaald.

Voor werknemers die vervroegd met pensioen gaan, zal als einddatum worden gehanteerd de datum waarop de overcapaciteit ontstaat (indien deze datum reeds is overschreden, bepaalt KLM de einddatum). Verlofdagen die naar het oordeel van KLM niet opgenomen kunnen worden, zullen worden uitbetaald.

De individuele afspraken worden vastgelegd in een door KLM opgestelde standaard vaststellingsovereenkomst, waarvan een finale kwijting van KLM deel uitmaakt. Slechts aan een door KLM getekende vaststellingsovereenkomst is enig recht te ontleen.

De vergoeding zal binnen 30 dagen na einde dienstverband worden uitbetaald door KLM aan werknemer op een door werknemer aan te geven wijze, mits fiscaal toelaatbaar en niet kostenverhogend voor KLM.

De arbeidsovereenkomst wordt met wederzijds goedvinden beëindigd.

Aanspraken op grond van deze VVR vervallen indien de arbeidsovereenkomst met KLM in dit verband voor de einddatum eindigt.

Indien de VVR op enig moment in strijd met de wet wordt geoordeeld, zal KLM het recht hebben de VVR in te trekken, zonder enige gehoudenheid tot vergoeding van schade of aanvulling van de vergoeding.

Reeds uitgekeerde vergoedingen worden niet teruggevorderd.

AMS/GG

28 mei 2015