

Sociaal Plan (Bijlage 15)

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM en anderzijds De Unie, NVLT, VKP, FNV en CNV (verder te noemen "de groundbonden") komen het volgende Sociaal Plan overeen:

Vanaf 1 maart 2026 vervangt dit Sociaal Plan (bijlage 15) Bijlage 1 zoals gewijzigd op basis van Bijlage 2 van het Protocol CAO KLM-grondpersoneel 2025-2027 en de Mobiliteitsafspraken Back on Track, die vanaf 1 maart 2026 komen te vervallen.

I ALGEMEEN

1. Werkingssfeer

Reorganisaties

Deze Bijlage is van toepassing op werknemers vallend onder de cao voor KLM grondpersoneel van wie de functie geraakt wordt door een reorganisatie waarover KLM een ondernemersbesluit heeft genomen op een adviesaanvraag waarbij sprake is van overcapaciteit

In Nederland gedetacheerden

Werknemers die na afloop van hun detacheringsperiode in Nederland niet op een passende functie geplaatst kunnen worden, stromen op de einddatum van de detacheringsperiode in de boventalligheidsfase in.

Expats

Werknemers die na een periode van uitzending niet op een passende functie geplaatst kunnen worden, stromen op de einddatum van de zogenoemde landingsperiode van zes maanden in de boventalligheidsfase in, tenzij sprake is van repatriëring op eigen verzoek. Gedurende de landingsperiode wordt de betreffende expat maximaal zes maanden ingezet op tijdelijke projecten en kan hij met voorrang (zoals beschreven in de prioriteitsvolgorde die met de OR is afgestemd) solliciteren op reguliere KLM-vacatures.

Waar in dit Sociaal Plan gesproken wordt over 'hij', 'zijn', of 'hem' dient dit gelezen te worden als een verwijzing naar een KLM-werknemer vallend onder de cao voor KLM grondpersoneel als persoon zonder sekse aanduiding en niet als een verwijzing naar de mannelijke seksevariant.

2. Opzet

Dit Sociaal Plan is gemaakt ter voorkoming van gedwongen ontslag om bedrijfseconomische redenen. Ontslag is alleen aan de orde in de gevallen genoemd in IV, 2 sub (1) b.

Wanneer er een ondernemersbesluit wordt genomen dat leidt tot een krimp van het grondpersoneel, wordt per reorganisatie onderstaand proces gevolgd:

Pre Fase 1: Openstellen vrijwillige instrumenten

De openstelling van deze instrumenten en de volgorde die daarin wordt gehanteerd, wordt per reorganisatie bepaald door KLM. De werknemer kan gebruik maken van verschillende instrumenten indien sprake is van elkaar opvolgende reorganisaties. Gebruik maken van verschillende instrumenten binnen dezelfde reorganisatie is alleen mogelijk voor zover de instrumenten elkaar naar hun aard niet uitsluiten. De Pre Fase 1 start nadat het ondernemersbesluit is genomen. Aan het einde van deze fase 1 wordt vastgesteld welke overcapaciteit resteert.

De werknemer die in de Pre Fase 1 gedurende de openstelling van de instrumenten kiest voor één van de instrumenten waarbij een dienstverband met KLM blijft bestaan, is niet

ge vrijwaard van (dreigende) boventalligheid bij KLM indien KLM onverhoopt alsnog moet overgaan tot het vaststellen van boventalligheid.

Pre Fase 2: Vaststellen dreigende boventalligheid en plaatsings- of selectieproces

Na afloop van de periode van openstelling van de vrijwillige instrumenten wordt op basis van de resterende overcapaciteit (waar van toepassing door middel van afspiegeling) op de peildatum bepaald welke werknemer dreigend boventallig wordt. Deze fase richt zich op herplaatsing van de dreigend boventallige werknemer binnen KLM en duurt in beginsel 1 maand.

Als de inzet van de instrumenten in Pre Fase 1 & 2 onvoldoende blijkt, start de boventalligheidsfase.

Boventalligheidsfase

- Aanzegging boventalligheid
- Bemiddeling van werk naar werk

In art. 4.3 van de cao wordt de term 'overtolligheid' gebruikt. Met de termen 'boventalligheid' en 'boventallig' in dit Sociaal Plan wordt aangesloten bij de juridische terminologie ter zake. Met deze termen wordt evenwel hetzelfde bedoeld als met 'overtolligheid' en 'overtollig'.

3. Onvoorziene gevolgen

Indien toepassing van deze Bijlage leidt tot onvoorziene gevolgen, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden.

II DEFINITIES

Aanzegging

De datum waarop KLM de boventalligheid aan de werknemer aanzegt, de boventalligheidsdatum meedeelt en het verloop van het proces bespreekt.

Boventallige werknemer

De werknemer wiens functie of arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische redenen en/of reorganisatie is komen te vervallen en waarbij diens dreigende boventalligheid niet is opgelost doordat de werknemer in Pre fase 2 niet is geplaatst op of geselecteerd voor een functie in het kader van de plaatsings- of selectieprocedure.

Boventalligheidsdatum

De datum waarop de functie of arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen wegens bedrijfseconomische redenen en/of reorganisatie.

Bruto maandsalaris

Onder het bruto maandsalaris wordt verstaan het 'kale' bruto maandsalaris inclusief eventuele vaste persoonlijke toeslagen die onderdeel uitmaken van het salaris, vakantietoeslag, gemiddelde van gedurende het laatste jaar ontvangen vaste ploegentoeslag resp. garantietoeslag, een twaalfde deel van de gedurende het laatste jaar ontvangen part 66 vergoeding, gemiddelde over de laatste drie kalenderjaren uitbetaalde winstdelingsregeling, gemiddelde variabele inkomen over laatste 3 beoordelingsperiodes of eindejaarsuitkering, gebaseerd op het overeengekomen vaste contractpercentage (er wordt geen rekening gehouden met tijdelijk meer of minderwerk), op de peildatum.

Diensttijd

De diensttijd¹ is de totale tijd gedurende welke de werknemer bij KLM N.V. in dienst is geweest tot aan datum einde dienstverband; e.e.a. met inachtneming van art 5.2. van de cao.

Periodes van non-activiteit (in de zin van art 9.3. van de cao) van (aaneengesloten) langer dan een jaar tellen niet mee voor de vaststelling van de diensttijd ten behoeve van de hoogte van de beëindigingsvergoeding. De diensttijd ten behoeve van afspiegeling volgt uit de wet- en regelgeving.

Dreigend boventallige werknemer

De werknemer wiens functie of arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische redenen en/of reorganisatie is komen of komt te vervallen. Dreigende boventalligheid wordt vastgesteld aan het einde van de openstelling van de periode van vrijwillige instrumenten (na afronding Pre fase 1).

Functie met voortgezette werkzaamheden¹

Nieuwe of bestaande functie waarin specifieke werkzaamheden vanuit een oude vervallen functie worden voortgezet. Er kan ook sprake zijn van een functie met voortgezette werkzaamheden vanuit een niet vervallen functie.

Normpensioendatum

De dag waarop de werknemer de aow-gerechtigde leeftijd bereikt.

¹ In 2026/2027 geldt voor wat betreft voormalig uitzendkrachten het volgende conform wetgeving: jaren als uitzendkracht tellen mee als er sprake is van opvolgend werkgeverschap. Aanpassingen in wetgeving worden te allen tijde gevolgd.

Onderling uitwisselbare functies

I. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie indien²:

- a. De functies vergelijkbaar zijn wat betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
- b. Het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn

II. De factoren bedoeld in het eerste lid, worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Ondernemersbesluit

Het definitieve besluit van KLM terzake de reorganisatie.

Passende functie

Passende functie is een functie die aansluit bij opleiding, ervaring, capaciteit en motivatie van de werknemer en die is ingedeeld in dezelfde functiegroep dan wel 1 functiegroep hoger of lager dan de functiegroep van de betreffende werknemer. Wanneer er sprake is van een functie met voortgezette werkzaamheden geldt de beperking van maximaal 1 functiegroep verschil ten aanzien van passendheid niet.

Peildatum afspiegeling

Als peildatum voor het bepalen van de leeftijdsopbouw in het kader van de afspiegeling en het vaststellen van de leeftijd van de individuele werknemer, geldt de datum van het ondernemersbesluit in de betreffende bedrijfsvestiging. Ingeval binnen bepaalde bedrijfsvestigingen al dan niet gedeeltelijke, gefaseerde implementatie plaatsvindt, dan blijkt dit uit de betreffende adviesaanvraag en stellen partijen nu vast dat alleen in het geval van een gefaseerde implementatie steeds de 1^e dag van het kwartaal als peildatum kan worden gebruikt (d.w.z. 1 januari, 1 april, 1 juli of 1 oktober).

Vrijwillige Vertrekregeling (hierna te noemen VVR)

Regeling die KLM kan aanbieden aan werknemers tijdens een reorganisatie, waarbij werknemers de mogelijkheid krijgen om op vrijwillige basis het dienstverband te beëindigen in ruil voor een vergoeding.

² Voor vaststelling van uitwisselbaarheid worden de criteria uit de UWV-beleidsregels gehanteerd.

PRE FASE 1: INSTRUMENTEN TER BEPERKING BOVENTALLIGHEID

In gevolge artikel 4.3 van de cao zal KLM per reorganisatie overleg voeren met bonden over de openstelling van een of meerdere van onderstaande instrumenten, de doelgroep en de tijdsduur van openstelling, met het oogmerk gezamenlijk tot besluiten te komen. Indien partijen niet tijdig tot besluitvorming kunnen komen, besluit KLM.

(1) Gerichte openstelling VVR

- Op basis van de te verwachten boventalligheid kan KLM een VVR openstellen voor specifieke functies.
- Toekenning geschiedt per functie op basis van omgekeerde afspiegeling ingeval er sprake is van meer aanmeldingen dan voorziene boventalligheid.

(2) Detachering binnen KLM-groep

Waar zich mogelijkheden voordoen kan KLM werknemers inzetten op detachering binnen de KLM-groep voor zover passend en uitvoerbaar binnen de cao's van betrokkenen (KLM en inlener).

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- KLM kan de werknemer met zijn instemming detacheren bij een andere werkgever binnen de KLM-groep. Verplichte detachering zal alleen worden ingezet:
 - o indien sprake is van (voorziene) overcapaciteit aan personeel;
 - o indien na inventarisatie blijkt dat op basis van vrijwilligheid onvoldoende personeel bereid wordt gevonden om mee te werken aan de vrijwillige detachering;
 - o voor perioden niet langer dan 2 jaar;
 - o binnen de KLM-groep met standplaats Nederland.
- Bij (voorziene) overcapaciteit aan personeel, vindt een detachering plaats op grond van onderstaande plaatsingsvolgorde
 1. Vrijwilligheid
 2. Plaatsing op basis van datum indiensttreding KLM (de werknemer die het laatste in dienst is getreden wordt als eerste gedetacheerd), waarna na afloop van de periode terugplaatsing in beginsel in de eigen functie plaatsvindt en de werknemer wordt gevrijwaard van een volgende plaatsing totdat de andere werknemers in de groep zijn geweest (m.a.w. de werknemer wordt onder aan de lijst geplaatst).
- Op verzoek van de werknemer kan de detachering worden verlengd, voorzover dit mogelijk is bij de inlener.
- De werknemer die ervoor kiest om binnen de detacheringperiode in dienst te treden bij de inlener en in verband daarmee het dienstverband met KLM opzegt, ontvangt de wettelijke transitievergoeding.

(3) (Gedeeltelijke) pensionering

KLM zal in tijden van overcapaciteit reguliere regelingen zoals (gedeeltelijke) pensionering, die openstaan voor alle grondwerknemers, en die kunnen bijdragen aan het reduceren van overcapaciteit extra onder de aandacht brengen.

De instrumenten uit Pre Fase 1 kunnen alleen worden aangeboden als en voor zover deze passen binnen de kaders van de thans en in de toekomst geldende wet- en regelgeving.

PRE FASE 2: VASTSTELLEN DREIGENDE BOVENTALLIGHEID EN PLAATSINGS- OF SELECTIEPROCES

Indien na de inzet van de hierboven genoemde instrumenten nog steeds sprake is van overcapaciteit, wordt vastgesteld wie dreigend boventallig is en start het plaatsings- of selectieproces.

(1) Vaststellen dreigende boventalligheid

KLM wijst per bedrijfsvestiging³ de werknemers aan die dreigend boventallig zijn per functie conform de ter zake geldende wet- en regelgeving. Om te bepalen wie aangewezen wordt, wordt beoordeeld in hoeverre er sprake is van onderling uitwisselbare functies. Voor de groep werknemers die onderling uitwisselbare functies bekleden op de peildatum, wordt conform de wet (Ontslagregeling) en de uitvoeringsregels van het UWV met betrekking tot afspiegeling bepaald welke werknemers aangewezen zullen worden.

De werknemers van KLM die gedetacheerd zijn (binnen of buiten de KLM-groep) worden meegenomen, voor zover is afgesproken dat zij terugkeren in hun eigen functie binnen de bedrijfsvestiging van die eigen functie. Ook werknemers met onbetaald verlof worden meegenomen, voor zover geen afstand is gedaan van de oorspronkelijke functie.

(2) Plaatsingsproces

Als sprake is van onderling uitwisselbare functies wordt de werknemer automatisch geplaatst op de uitwisselbare functie. Indien het aantal werknemers wordt gereduceerd, wordt op basis van afspiegeling bepaald wie wordt geplaatst. De werknemer die na afspiegeling dreigend boventallig wordt kan via het hieronder beschreven selectieproces solliciteren naar een andere functie.

(3) Selectieproces

KLM richt een selectieprocedure in voor de functies die ontstaan uit de betreffende adviesaanvraag/adviesaanvragen binnen een bedrijfsvestiging. Met de status van dreigend boventallig heeft de betreffende werknemer prioriteit bij het solliciteren. De dreigend boventallige werknemer is verplicht om actief te solliciteren op door KLM aangeboden passende vacatures, al dan niet met voortgezette werkzaamheden.

Bij de selectie zal KLM rekening houden met het potentieel en de groeicapaciteit van de werknemer, waarbij de werknemer in staat geacht moet worden om met inachtneming van een redelijke inwerktermijn (maximaal 6 maanden), zich de functie eigen te maken. Bij twijfel behoort een assessment tot de mogelijkheden.

Partijen hanteren de volgende uitgangspunten:

- Functies met voortzetting van werkzaamheden

Dreigend boventallige werknemers met voortzetting van werkzaamheden in vacatures en die voor die nieuwe functie geschikt of binnen de redelijke termijn geschikt te maken zijn, hebben voorrang boven andere (dreigend boventallige) werknemers die in die nieuwe functie geen voortzetting van werkzaamheden hebben.

De dreigend boventallige werknemer van wie een deel van de werkzaamheden uit de oude (te) vervallen functie wordt voortgezet in de nieuwe functie, komt in aanmerking voor plaatsing indien hij geschikt is voor de functie of indien hij binnen de redelijke termijn (6 maanden) geschikt te maken is. In het geval er meer geschikte kandidaten zijn dan vacatures, zal omgekeerd afgespiegeld worden onder de geschikte kandidaten om te bepalen wie op de vacature(s) wordt geplaatst.

³ Zie het overzicht van de bedrijfsvestigingen in de annex.

- *Nieuwe/andere functies*

Voor vervulling van vacatures voor nieuwe/andere functies vindt selectie plaats op basis van geschiktheid. De dreigend boventallige werknemer die solliciteert moet geschikt zijn voor de functie of binnen de redelijke termijn (6 maanden) geschikt te maken. KLM mag de meest geschikte werknemer selecteren.

(4) Arbeidsvoorwaardelijke consequenties

a. Aanstelling 1 functiegroep lager

Indien een werknemer wordt aangesteld in een functie 1 functiegroep lager, dan vindt indeling in de nieuwe functiegroep plaats op het niveau van zijn oude salaris. Indien het oude salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe functiegroep, dan ontvangt de werknemer het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris als persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt verhoogd met de algemene loonronden bij de KLM voor zover deze verhogingen als kostencompenserend worden aangemerkt en vervalt indien de werknemer in een hogere functiegroep wordt ingedeeld.

b. Aanstelling 2 functiegroepen lager

Indien een werknemer wordt aangesteld in een functie 2 functiegroepen lager, dan vindt indeling in de nieuwe functiegroep plaats op het niveau van zijn oude salaris. Indien het oude salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe functiegroep, dan ontvangt de werknemer het maximumsalaris van de nieuwe functiegroep en daarbovenop het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris 2 functiegroepen lager als persoonlijke toeslag. In vier jaar (jaar 1: 100%, jaar 2: 75%, jaar 3: 50%, jaar 4: 25%) wordt deze toeslag afgebouwd tot het maximum van één functiegroep lager. Indien dat maximum hoger is dan het nieuwe salaris plus toeslag, vindt er geen afbouw plaats. Daarna blijft de persoonlijke toeslag gelijk waarbij geldt dat deze toeslag wordt verhoogd met de algemene loonronden bij de KLM voor zover deze verhogingen als kostencompenserend worden aangemerkt.

Bij een aanstelling in een functie 1 of 2 functiegroepen lager, kan de werknemer er ook voor kiezen om de afbouw in een bedrag ineens te ontvangen. De hoogte van de eenmalige uitkering wordt bepaald volgens de regels van de vrijwillige vertrekregeling, waarbij het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris wordt gebruikt als grondslag in de berekening. Hierbij geldt dat de hoogte van de eenmalige uitkering nooit hoger kan zijn dan wat de werknemer anders tot aan (vroeg) pensioen aan toeslag had kunnen ontvangen. Indien de werknemer voor deze optie kiest, dan wordt de eenmalige uitkering vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst en is artikel (4) sub c van dit Sociaal Plan niet meer van toepassing. Indien de werknemer in de toekomst in een hoger functiegroep wordt ingedeeld, dan zijn de reguliere promotie afspraken in de cao van toepassing.

c. Consequenties functiewijziging in de toekomst

Indien de werknemer vervolgens wordt aangesteld in een functie die 1 functiegroep lager is ingedeeld dan de oorspronkelijke functiegroep, dan vindt indeling in de nieuwe functiegroep plaats op het niveau van zijn oude salaris. Indien het oude salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe functiegroep, dan ontvangt de werknemer het maximumsalaris van de nieuwe functiegroep en daarbovenop het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris als persoonlijke toeslag.

De toeslag vervalt indien de werknemer vervolgens wordt ingedeeld in de oorspronkelijke functiegroep. Het salaris wordt dan gelijk gesteld op het niveau van zijn oude salaris.

d. Plaatsing op grond van afspiegeling

Indien de werknemer wordt geplaatst op grond van afspiegeling, dan behoudt hij zijn oorspronkelijke functiegroep.

e. Aanstelling in hogere functiegroep

Indien een werknemer wordt aangesteld in een functie met een hogere functiegroep, dan zijn de afspraken voor promotie uit de cao voor grondpersoneel van toepassing.

f. Overig

In andere dan in a t/m e genoemde situaties wordt de werknemer ingedeeld in de functiegroep behorende bij de functie zonder verdere aanvullingen of garanties.

g. Niet geplaatst

Ingeval voornoemde plaatsings- en selectieprocedure is afgerond en de werknemer is niet geplaatst of geselecteerd, dan wordt hij boventallig verklaard.

IV BOVENTALLIGHEIDSFASE

1. IN- EN EXTERNE HERPLAATSING

(1)Algemeen

De leidinggevende zegt de boventalligheid aan, deelt de boventalligheidsdatum mee en bespreekt het verloop van het proces.

(2)Bemiddeling van werk naar werk

- a. Binnen 4 weken na aanzegging kan de werknemer, als op dat moment geen passende functie binnen KLM beschikbaar is, opteren voor beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden onder uitbetaling van een beëindigingsvergoeding gelijk aan de vergoeding in de dan geldende VVR
- b. Nadat de werknemer de eerste drie maanden bemiddeling heeft doorlopen uiterlijk binnen 6 maanden (voor werknemers van 55 jaar en ouder binnen 9 maanden) zo lang naar beoordeling van KLM geen sprake is van uitzicht op een (passende) functie of plaatsing in een (passende) functie, kan de werknemer opteren voor beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden onder uitbetaling van een beëindigingsvergoeding gelijk aan de vergoeding in de dan geldende VVR minus 50% van het aantal bruto maandsalarissen dat is uitbetaald gedurende het bemiddelingstraject dat reeds is doorlopen, doch tenminste onder uitbetaling van de wettelijke transitievergoeding
- c. De bemiddeling van werk naar werk start op de boventalligheidsdatum maar niet eerder dan een maand na de aanzegging.
- d. Het bemiddelingstraject omvat in- en externe bemiddeling en loopt via een extern outplacementbureau voor maximaal 6 maanden tijdens dienstverband en maximaal 6 maanden na einde dienstverband. Voor werknemers ouder dan 55 jaar (die een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben) geldt een bemiddelingstermijn van maximaal 9 maanden tijdens dienstverband en maximaal 6 maanden na einde dienstverband. Indien gedurende de bemiddeling een vacature ontstaat in de oorspronkelijke functie van de werknemer, dan krijgt deze werknemer voorrang bij de vervulling van die vacature. Deze afspraak is onder de voorwaarde van instemming van de OR.
- e. Interne Herplaatsing: De werknemer dient actief mee te werken aan het zoeken naar een interne nieuwe functie. Boventallige werknemers, alsook dreigend boventallige werknemers van wie vaststaat dat zij binnen het plaatsings- of selectieproces niet zijn geplaatst op een andere functie, mogen met voorrang solliciteren op alle vacatures binnen KLM. Indien een werknemer in de boventalligheidsfase binnen KLM wordt herplaatst op een passende functie met een lagere functiegroep dan geldt hetgeen onder de Pre fase is bepaald over 'Arbeidsvoorwaardelijke consequenties' (punt 4).

Indien binnen 2 jaar na plaatsing op een lagere functie vacatures ontstaan voor de oorspronkelijke functie, kan de werknemer opteren voor terugkeer in de oorspronkelijke functie. In dit geval gaan de volgende KLM-werknemers echter voor: re-integratiekandidaten, (dreigend) boventallige werknemers en boventallige werknemers van dochtermaatschappijen.

De terugkeer is onder voorbehoud van een positieve uitkomst van een plaatsingsgesprek.

- f. Sollicitatietraining: desgewenst kan de werknemer deelnemen aan een sollicitatietraining als onderdeel van het bemiddelingstraject.
- g. Opleiding: Ter beoordeling van de KLM kunnen kortdurende studiefaciliteiten worden verleend om de plaatsingsmogelijkheden binnen of buiten de KLM te vergroten. De opleiding dient gericht te zijn op een beroep, waarvoor binnen of buiten de KLM voldoende werkgelegenheid aanwezig is, zodat het werkloosheidsrisico vermindert en de bemiddelingsmogelijkheden toenemen. Tijdens de opleiding (scholing) dient het accent te liggen op vaktechnische/vaktheoretische vorming. Algemene vorming past niet in dit verband. De scholingsduur dient zo kort mogelijk te zijn, in principe niet langer dan 3 maanden. Door de scholing wordt de bemiddelingsperiode niet verlengd.
- h. Vrijstelling van werk: KLM stelt de werknemer gedurende de bemiddelings-periode vrij van werk met behoud van de arbeidsvoorwaarden zoals deze van toepassing waren op de boventalligheidsdatum, met dien verstande dat cao-wijzigingen van toepassing zijn. Het verlof dat gedurende de periode van bemiddeling is opgebouwd, wordt als opgenomen beschouwd. Gedurende deze periode van vrijstelling van werk is de werknemer wel verplicht om mee te werken aan herplaatsingsinspanningen.

2. BEEINDIGING DIENSTVERBAND

(1) Algemeen

Het dienstverband eindigt in beginsel 6 maanden, en voor werknemers ouder dan 55 jaar: 9 maanden (waarvan de wettelijke opzegtermijn deel uitmaakt) na de boventalligheidsdatum.

- a. Beëindiging met wederzijds goedvinden
De boventallige werknemer ontvangt van KLM na de boventalligheidsdatum een beëindigingsvoorstel om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Dit voorstel is uitgewerkt in een vaststellingsovereenkomst, waarin onder meer is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens bedrijfseconomische redenen, de einddatum van de arbeidsovereenkomst, de beëindigingsvergoeding (zie hierna (2)), een (reguliere) eindafrekening, wettelijke bedenkttermijn en geheimhouding.
- b. Ontslag via UWV
Indien de boventallige werknemer het beëindigingsvoorstel bedoeld in punt 2 (1) a niet binnen de daarvoor gestelde termijn (met een minimum van 2 weken) accepteert, start KLM aansluitend een ontslagprocedure. Zodra toestemming voor ontslag is verleend, zegt KLM de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduretijd (mits ten minste 1 maand resteert), met dien verstande dat het dienstverband niet eerder eindigt dan 6 maanden (dan wel 9 maanden bij werknemers ouder dan 55 jaar) na aanzegging boventalligheid.
Loonkosten (exclusief werkgeverslasten) die voortvloeien uit het later beëindigen van het dienstverband dan 6 maanden (dan wel 9 maanden bij werknemers ouder dan 55 jaar) na aanzegging boventalligheid, worden in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding (genoemd onder (2)) met dien verstande dat tenminste een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding wordt uitgekeerd.

(2) Beëindigingsvergoeding

- a. De beëindigingsvergoeding bedraagt drie keer de wettelijke transitievergoeding met een maximum van 24 bruto maandsalarissen, waarbij voor de berekening de in 2025 geldende wettelijke transitievergoeding in aanmerking wordt genomen.

- b. De vergoeding bedraagt in alle gevallen nooit meer dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de voor werknemer geldende pensioendatum, met als minimum (één keer) de wettelijke transitievergoeding, zoals geldend in 2025. Voor bepaling van de inkomstenderving tot aan de voor werknemer geldende pensioendatum wordt uitgegaan van het bruto maandsalaris, zoals geldend op de peildatum.
- c. In de beëindigingsvergoeding is de wettelijke transitievergoeding inbegrepen. De werknemer kan hier niet nog afzonderlijk aanspraak op maken.
- d. De beëindigingsvergoeding wordt in één keer uitgekeerd binnen een maand na einde dienstverband.
- e. Toekomstige interne of externe ontwikkelingen kunnen impact hebben op de effectiviteit of samenstelling van het totaal aan afspraken in het sociaal plan (bijlage 15). Als deze ontwikkelingen zich voordoen, treden cao-partijen overeenkomstig artikel 3.1 van de cao in overleg om te bepalen of, en zo ja welke aanpassingen in het sociaal plan (bijlage 15) kunnen worden gedaan om de impact van deze ontwikkelingen in het sociaal plan (bijlage 15) te verwerken, met inachtneming van alle relevante omstandigheden in onderlinge samenhang. De financiële situatie van het bedrijf, de mate waarin KLM erin slaagt medewerkers van werk naar werk te begeleiden en ontwikkelingen in wet- en regelgeving worden daarin onder meer meegenomen.

(3) Niet gevierd jubileum

De werknemer met wie het dienstverband is beëindigd wegens het onder (1) genoemde, die, als hij in actieve dienst was gebleven, vóór de normpensioendatum zijn 25- resp. 40-jarig dienstjubileum had kunnen bereiken binnen 1 jaar na einde dienstverband, ontvangt bij einde dienstbetrekking een pro rata bruto jubileumuitkering.

De hoogte van de jubileumuitkering wordt bepaald door de verhouding tussen de feitelijke diensttijd op de dag van beëindiging van de dienstbetrekking en de diensttijd van 25 resp. 40 jaar als deel van de jubileumuitkering overeenkomstig art. 10.14.

(4) Plaatsmakersregeling

De werknemer die aangeeft het dienstverband met KLM vrijwillig te willen beëindigen (de remplaçant) en op wiens functie aansluitend op zijn vertrek een boventallige werknemer kan worden geplaatst, komt in aanmerking voor de vergoeding zoals opgenomen in de dan geldende VVR waarop de remplaçant zelf aanspraak maakt, met een maximum van de vergoeding opgenomen in de dan geldende VVR waarop de boventallige aanspraak had kunnen maken. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van een gelijke functiegroep en een naar het oordeel van de KLM soortgelijke functie, zulks in verband met het afspiegelingsbeginsel. Indien er 2 of meer boventalligen en 2 of meer remplaçanten zijn, dan wordt de boventallige met het langste dienstverband gekoppeld aan de remplaçant met het langste dienstverband.

In bijzondere gevallen is het mogelijk om gebruik te maken van de remplaçantenregeling bij ongelijke functiegroepen. In het geval dit leidt tot plaatsing van de boventallige werknemer in een functie met een lagere functiegroep, is dit alleen mogelijk tegen het afstand doen van de hogere functiegroep en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden (demotie op eigen verzoek).

V BEZWARENCOMMISSIE

Er is een onafhankelijke bezwarencommissie die erop toeziet dat dit Sociaal Plan in individuele gevallen juist worden toegepast. De bezwarencommissie bestaat uit 5 leden; 2 leden namens KLM, 2 leden namens de groundbonden en 1 lid door partijen gezamenlijk aan te wijzen. Ook wordt voor ieder lid een plaatsvervanger benoemd. Elk lid heeft stemrecht en er wordt besloten bij meerderheid van stemmen. Het advies geldt als een bindend advies voor partijen. Indien sprake is van spoed, kan de bezwarencommissie bijeenkomen met minder leden, met dien verstande dat tenminste 1 lid namens de groundbonden en 1 lid namens KLM en 1 door partijen gezamenlijk aan te wijzen lid besluiten. Partijen wijzen een ambtelijk secretaris aan. Deze is geen lid van de bezwarencommissie.

Indien een werknemer bezwaar wil maken tegen een beslissing van KLM, kan hij dat doen door uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing gemotiveerd bezwaar aan te tekenen bij de bezwarencommissie. De bezwarencommissie volgt een door partijen vast te stellen reglement.

Annex 1. Overzicht bedrijfsvestigingen