

Informatie sociale regeling bezorgers.

Sociale regeling voor alle bezorgers van Sandd.

Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Voorwaarden sociale regeling.....	4
3. De sociale regeling	5
4. Vertrekregeling	6
5. Bepaalde tijd contracten.....	11
6. Arbeidsongeschikt.....	12
7. Tot slot	14

1. Inleiding

Sandd en PostNL voegen de postnetwerken samen. Met het samenvoegen van de postnetwerken houden we post betrouwbaar, bereikbaar en betaalbaar voor iedereen in Nederland. Dit heeft gevolgen voor jou. PostNL biedt Sandd-bezorgers aan om als postbezorger bij hen te komen werken. Als je niet bij PostNL gaat werken, is er een sociale regeling, die onder voorwaarden, voorziet in een financiële vergoeding. Ook krijg je hulp om een andere baan te vinden. In dit document lees je wat dit voor jou betekent.

Wat is een sociale regeling?

Een sociale regeling is een verzameling afspraken die geldt voor werknemers, bijvoorbeeld bij een reorganisatie of overname. Sandd heeft een sociale regeling afgesproken met de ondernemingsraden.

Als je niet bij PostNL in dienst treedt, vervalt je functie op enig moment en word je boventallig. Je kunt dan onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van financiële vergoedingen en hulp krijgen om een andere baan te vinden. In de sociale regeling lees je meer over de vergoedingen, de hulp en de voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen. De volledige tekst van de Sociale regeling vind je hier: [sociale regeling Bezorgers Sandd](#).

Vragen?

We snappen dat het veel informatie is. Lees het daarom rustig een paar keer door. En heb je vragen? Heel logisch! Je kunt bellen met het speciale informatienummer 058 - 233 33 20. De informatielijn is bereikbaar van 08.30 tot 17.00 uur op maandag tot en met vrijdag.

2. Voorwaarden sociale regeling

Deze leeswijzer is voor de Sociale Regeling van de Bezorgers van Sandd.

Voorwaarden

Je valt onder deze sociale regeling als op jou het volgende van toepassing is:

- Je bent in dienst van Sandd Postverspreiders B.V., Sandd B.V. of Van Straaten Postbezorger B.V.
- Je hebt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ("vast contract"), of je hebt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die nog minimaal drie volledige kalendermaanden doorloopt nadat je boventallig bent geworden.
- Je werkt als:
 - postverspreider (volgens de definitie in de cao Postverspreiders), of
 - postbezorger (volgens de definitie in de cao Van Straaten Post), of
 - (flex)bezorger (volgens de functienaam Bezorger bij Sandd B.V.).

Voldoe je niet aan deze voorwaarden? Dan geldt de Sociale regeling Sandd Bezorgers niet voor jou.

Heb je een bepaalde tijd contract dat na de datum boventalligheid nog minder dan 3 volledige kalendermaanden doorloopt? Dan lees je in hoofdstuk 5 wat dit voor jou betekent.

3. De sociale regeling

We leggen de informatie uit de sociale regeling hier zo duidelijk mogelijk uit. In voorkomende gevallen is de officiële tekst van de sociale regeling voor bezorgers het uitgangspunt. Aan deze vereenvoudigde uitleg kunnen geen rechten worden ontleend.

Aanbod van PostNL

Alle bezorgers van Sandd krijgen een aanbod voor een baan bij PostNL. Dat geldt voor bezorgers met een vast contract (OT), maar ook voor bezorgers met een contract voor bepaalde tijd (BT).

Als je het aanbod van PostNL accepteert, treed je in dienst bij PostNL. Jouw arbeidsovereenkomst met Sandd eindigt dan op de dag dat je functie vervalt en op diezelfde datum start jouw arbeidsovereenkomst met PostNL. Je ontvangt in deze situatie dus 2 documenten ter ondertekening. Van Sandd ontvang je een beëindigingsovereenkomst om je arbeidsovereenkomst met Sandd te beëindigen. Van PostNL ontvang je een arbeidsovereenkomst.

Treed je niet in dienst van PostNL?

Op enig moment vervalt jouw functie en word je boventallig. Als je voldoet aan de voorwaarden zoals omschreven op pagina 4 dan geldt voor jou de vertrekregeling uit de sociale regeling. Uiterlijk 6 weken van tevoren ontvang je een bevestiging van de datum waarop je functie vervalt. Omdat deze datum nu nog niet bekend is, noemen we deze datum in deze leeswijzer "Y". Na de bevestiging van datum "Y", ontvang je ook een beëindigingsovereenkomst vanuit Sandd. Een voorbeeld van de beëindigingsovereenkomst kun je alvast vinden in de bijlage bij de Sociale regeling. Let op dat je uiterlijk twee weken voor "Y" de beëindigingsovereenkomst getekend aan ons terug stuurt. Je ontvangt dan namelijk een tekenbonus ter hoogte van een bruto maandsalaris.

4. Vertrekregeling

Treed je niet in dienst bij PostNL, dan regelt de sociale regeling jouw vertrek. Jouw dienstverband bij Sandd eindigt dan op datum "Y". Je ontvangt een beëindigingsvergoeding.

Opbouw van de vergoeding

De vergoeding die je ontvangt wanneer je uit dienst treedt bij Sandd bestaat uit een aantal onderdelen waarvan de hoogte afhankelijk is van jouw situatie:

- 4.1 De (wettelijke) transitievergoeding*;
- 4.2 Een vergoeding voor de voor jou geldende opzegtermijn;
- 4.3 De aanvullende vergoeding;
- 4.4 De tekenbonus.

** Wanneer je op datum "Y" nog geen 18 jaar bent en gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werkt, dan heb je geen recht op de (wettelijke) transitievergoeding. Ook wanneer jij de AOW-gerechtigde leeftijd hebt op datum "Y" heb je geen recht op transitievergoeding.*

Hoe je de verschillende vergoedingen berekent, wordt hieronder toegelicht:

Berekening van het maandsalaris voor transitievergoeding

De wijze waarop je jouw maandsalaris kunt berekenen is afhankelijk van de contractvorm. Het maandsalaris is het uitgangspunt voor de berekening van de transitievergoeding. De berekening van jouw maandsalaris is voor de transitievergoeding anders dan voor de overige onderdelen van de beëindigingsvergoeding.

Contract met vaste arbeidsduur en eventuele onregelmatigheid- en/of overwerktoeslagen

Dit geldt voor jou wanneer jij een contract met een vast aantal uur per week hebt, maar ook toeslagen ontvangt zoals ORT, consignatietoeslag, overwerktoeslag of vergelijkbare toeslagen.

Jouw maandsalaris bestaat uit:

- het basis bruto maandsalaris;
- de vakantietoeslag 8%;
- eventuele vaste persoonlijke- of functietoeslagen: afhankelijk van de toeslag wordt gerekend met het gemiddelde over de 12 maanden voorafgaand aan datum "Y" en bij korter dan één jaar in dienst, het gemiddelde over de tot nu toe gewerkte maanden, of met een vast bedrag per maand ongeacht de duur van de toeslag.
- het gemiddelde per maand van de toeslagen over de 12 maanden voorafgaand aan datum "Y". Bij korter dan één jaar in dienst, het gemiddelde over de tot nu toe gewerkte maanden.
- Het gemiddelde van de aan jou uitgekeerde anciënniteitsbonus(sen) over de 36 maanden voorafgaand aan datum "Y"

Onkostenvergoedingen en reiskosten tellen niet mee in de berekening van het maandsalaris.

Min-Max Contracten

Dit geldt voor jou wanneer jij een contract hebt met minimale en maximale uren, maar ook toeslagen ontvangt zoals ORT, consignatietoeslag, overwerktoeslag of vergelijkbare toeslagen.

Omdat jij geen vast aantal uren per maand werkt, bereken jij jouw **basis bruto maandsalaris** als volgt:

- jouw gemiddelde arbeidsduur per maand bereken je door het gemiddelde te nemen van het aantal gewerkte uren over de 12 maanden voorafgaand aan datum "Y". Bij korter dan één jaar in dienst, neem je het gemiddelde over de tot nu toe gewerkte maanden. In dit gemiddelde zitten zowel jouw contracturen als jouw meeruren;
- Bepaal het basis bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur per maand.

Jouw bruto maandsalaris bestaat dan vervolgens uit:

- het **basis bruto maandsalaris**;
- de vakantietoeslag 8%;
- eventuele vaste persoonlijke- of functietoeslagen: afhankelijk van de toeslag wordt gerekend met het gemiddelde over de 12 maanden voorafgaand aan datum "Y" en bij korter dan één jaar in dienst, het gemiddelde over de tot nu toe gewerkte maanden, of met een vast bedrag per maand ongeacht de duur van de toeslag.
- het gemiddelde per maand van de toeslagen over de 12 maanden voorafgaand aan datum "Y". Bij korter dan één jaar in dienst, het gemiddelde over de tot nu toe gewerkte maanden;
- Het gemiddelde van de aan jou uitgekeerde anciënniteitsbonus(sen) over de 36 maanden voorafgaand aan datum "Y"

Onkostenvergoedingen en reiskosten tellen niet mee in de berekening van het maandsalaris.

Het hierboven berekende maandsalaris kan je gebruiken om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen. Op de volgende pagina staat hoe je dat doet.

4.1 De (wettelijke) transitievergoeding

Uitgangspunten voor de berekening van de transitievergoeding zijn:

- Volledige dienstjaren: aantal volledige dienstjaren * 1/3e bruto maandsalaris;
- Overige periode (dus geen volledige dienstjaren): (het verdiende brutoloon / het volledige bruto maandsalaris) * (1/3e bruto maandsalaris / 12);

Met de rekenvoorbeelden hieronder kan je globaal berekenen wat de transitievergoeding voor jou bedraagt. We rekenen in dit rekenvoorbeeld met afgeronde dienstjaren en dienstmaanden. Het kan zijn dat je ook nog resterende dagen hebt. Het verdiende brutoloon kan dan pas op het laatste moment bepaald worden. Dit zal echter een klein verschil met jouw eigen berekening opleveren.

Voorbeeld: korter dan 1 jaar in dienst

Stel je bent **5 maanden** in dienst en jouw bruto maandsalaris bedraagt € 750,-, dan is de berekening als volgt:

Jaren: in dit voorbeeld heb je geen volledige dienstjaren.

Maanden: het verdiende brutoloon over de eerste 5 maanden is € 750,- * 5 = € 3.750,-

De transitievergoeding bedraagt dan: $(€ 3.750,- / € 750,-) * (€ 250,- / 12) = € 104,17$ bruto.

Voorbeeld 2 : langer dan 1 jaar in dienst:

Stel je bent **4 jaar, 3 maanden** in dienst en jouw bruto maandsalaris bedraagt € 750,-. Dan is de berekening als volgt:

Jaren: 4 jaar x 1/3e bruto maandsalaris = 4 * (€ 750 / 3) = € 1.000,-

Maanden: het verdiende brutoloon over de overige 3 maanden is € 750,- * 3 = € 2.250,-

De transitievergoeding voor de overige 3 maanden bedraagt dan: $(€ 2.250,- / € 750,-) * (€ 250,- / 12) = € 62,50$ bruto.

De totale transitievergoeding bedraagt dan: € 1.000,- + € 62,50 = € 1062,50

Berekening van het maandsalaris voor vergoeding van de opzegtermijn, aanvullende vergoeding en de tekenbonus

Voor de berekening van de overige vergoedingen gebruik je niet hetzelfde maandsalaris als bij de berekening van de transitievergoeding. Je leest hieronder hoe je deze berekening maakt.

Contract met vaste arbeidsduur (en eventuele onregelmatigheid- en/of overwerktoeslagen)

Jouw maandsalaris bestaat uit het basis bruto maandsalaris. Vakantiegeld, onkostenvergoedingen, reiskosten en toeslagen zoals ORT, consignatietoeslag, overwerktoeslag

of vergelijkbare toeslagen tellen **niet** mee in de berekening van het maandsalaris voor de overige vergoedingen.

Min-Max Contracten

Omdat jij geen vast aantal uren per maand werkt, bereken jij jouw **basis bruto maandsalaris** als volgt:

- jouw gemiddelde arbeidsduur per maand bereken je door het gemiddelde te nemen van het aantal gewerkte uren over de 3 maanden voorafgaand aan datum "Y". Bij korter dan één jaar in dienst, neem je het gemiddelde over de tot nu toe gewerkte maanden. In dit gemiddelde zitten zowel jouw contracturen als jouw meeruren;
- Bepaal het basis bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur per maand.

Jouw bruto maandsalaris bestaat dan vervolgens uit:

- het **basis bruto maandsalaris**;

Vakantiegeld, onkostenvergoedingen, reiskosten en toeslagen zoals ORT, consignatietoeslag, overwerktoeslag of vergelijkbare toeslagen tellen **niet** mee in de berekening van het maandsalaris voor de overige vergoedingen.

4.2 De opzegtermijn

De opzegtermijn is afhankelijk van hoe lang je in dienst bent geweest bij Sandd:

- minder dan 5 jaar in dienst : 1 maand
- 5 tot 10 jaar in dienst : 2 maanden
- 10 tot 15 jaar in dienst : 3 maanden
- 15 jaar of langer in dienst : 4 maanden

Voorbeeld:

Je bent 8 jaar in dienst. De datum waarop je boventallig wordt "Y" stellen we voor dit voorbeeld op 20 januari. Voor jou geldt dan een opzegtermijn van 2 maanden. Deze begint te lopen op de 1^e van de maand die volgt op 20 januari. Dat is dus 1 februari. Je vergoeding wordt dan berekend over de opzegtermijn van 20 januari tot 1 april (= 2 maanden na 1 februari). De vergoeding is gelijk aan het bruto maandsalaris + 8% vakantiegeld over de periode 20 januari tot 1 april.

4.3 De aanvullende vergoeding

De aanvullende vergoeding is afhankelijk van hoe lang je in dienst bent geweest bij Sandd:

- minder dan 5 jaar in dienst : 1 bruto maandsalaris
- 5 tot 10 jaar in dienst : 2 bruto maandsalarissen
- 10 tot 15 jaar in dienst : 3 bruto maandsalarissen
- 15 jaar of langer in dienst : 4 bruto maandsalarissen

4.4 De tekenbonus

Heb je uiterlijk 2 weken voor de datum boventalligheid de beëindigingsovereenkomst getekend? Dan ontvang je ook nog een tekenbonus van 1 bruto maandsalaris. Een voorwaarde is wel dat je geen gebruik maakt van het recht op ontbinding tijdens de wettelijke bedenktermijn van 2 weken.

Workshops

Ben je bezorger met een onbepaalde tijd contract en kies je voor vertrek, dan kan je tot drie maanden na het einde van je dienstverband bij Sandd gebruik maken van workshops die je helpen bij het vinden van een nieuwe baan.

- Workshop sollicitatiegesprek voeren
- Workshop CV maken
- Workshop solliciteren en netwerken

5. Bepaalde tijd contracten

Je hebt een contract voor bepaalde tijd. Wat betekent dit voor jou?

Duur contract

Er is een verschil tussen een contract dat korter dan drie volledige kalendermaanden doorloopt na datum "Y" en een contract dat nog langer doorloopt dan drie volledige kalendermaanden na datum "Y".

Jouw contract loopt minder dan 3 volledige kalendermaanden door na datum "Y".

Je valt formeel niet onder de sociale regeling. Wel is er iets geregeld. Jouw dienstverband eindigt automatisch op de einddatum van je contract. Tot de einddatum van je contract ontvang je jouw bruto maandsalaris en werk je gewoon door. Dat betekent dat je ook ingezet kan worden op andere voorkomende werkzaamheden. Wanneer er geen werk voor jou beschikbaar is en je dus niet aan het werk bent, ontvang je ook gewoon jouw bruto maandsalaris tot de einddatum van jouw contract. Na de einddatum ontvang je de wettelijke transitievergoeding*. Je hebt geen recht op de overige vergoedingen als vermeld in de sociale regeling.

Voorbeeld:

Jouw contract loopt tot 1 maart 2020. Datum "Y" is vastgesteld op 20 januari 2020. Tussen 20 januari en 1 maart zitten geen drie volledige maanden. Je treedt daarom uit dienst op 1 maart 2020. Je ontvangt jouw salaris tot maart 2020.

Jouw contract loopt langer dan 3 volledige maanden door na datum "Y".

Je valt wel onder de sociale regeling. Jouw dienstverband wordt beëindigd als je niet bij PostNL in dienst treedt en je komt in aanmerking voor de beëindigingsvergoeding op basis van de vertrekregeling. Je ontvangt daarnaast een tekenbonus wanneer je minimaal twee weken voor datum "Y" de beëindigingsovereenkomst tekent. Treed je voor de einddatum van je dienstverband toch in dienst bij PostNL, dan eindigt de arbeidsovereenkomst met Sandd en vervalt het recht op vergoedingen uit de sociale regeling en de tekenbonus.

Voorbeeld:

Datum "Y" is vastgesteld op 20 januari 2020. De einddatum van jouw contract ligt op of na 1 mei 2020. Je ontvangt de (wettelijke) transitievergoeding, een vergoeding voor de voor jou geldende opzegtermijn, de aanvullende vergoeding en de tekenbonus indien je twee weken voor datum "Y" de beëindigingsovereenkomst tekent.

**Let op: Wanneer je op datum "Y" nog geen 18 jaar bent en gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werkt, dan heb je geen recht op een transitievergoeding. Ook wanneer jij de AOW gerechtigde leeftijd hebt op datum "Y" heb je geen recht op een transitievergoeding.*

6. Arbeidsongeschiedt

In de Sociale regeling zijn afspraken gemaakt over wat er gebeurt als je arbeidsongeschiedt bent op het moment dat je werk komt te vervallen. Wat er wel en niet geldt is afhankelijk van jouw soort arbeidsovereenkomst en hoe lang je ziek bent.

Je bent bezorger met een vast contract (OT), je hebt aangegeven bij PostNL in dienst te willen treden, maar bent arbeidsongeschiedt.

De datum "Y" wordt uitgesteld als je arbeidsongeschiedt bent. Zolang je arbeidsongeschiedt bent blijf je in dienst van Sandd en wordt jouw re-integratietraject voortgezet. Je ontvangt wel een aanbod van PostNL als je dat wil. Accepteer je dit aanbod dan treed je alsnog bij PostNL in dienst op het moment dat je volgens de bedrijfsarts hersteld bent voor je werk als bezorger. De hersteldatum wordt dan automatisch de datum waarop je in dienst treedt bij PostNL. Het herstel moet dan wel plaatsvinden voor de 104 weken arbeidsongeschiedtheid en voordat er sprake is van de beëindiging van de activiteiten van de werkgever.

Je bent bezorger met een vast contract (OT), je hebt aangegeven niet bij PostNL in dienst te willen treden en bent arbeidsongeschiedt.

De datum "Y", wordt opgeschoven tot het moment dat je hersteld bent. Zolang je arbeidsongeschiedt bent, blijf je in dienst van Sandd en wordt jouw re-integratietraject voortgezet. Vindt de bedrijfsarts dat je volledig hersteld bent? Dan wordt de hersteldatum automatisch de nieuwe datum "Y" en kan je gebruik maken van de vertrekregeling uit de sociale regeling. Het herstel moet dan wel plaatsvinden voor de 104 weken arbeidsongeschiedtheid en voordat er sprake is van de beëindiging van de activiteiten van de werkgever.

Je bent bezorger met een vast contract (OT). Je bent 104 weken of langer ziek op datum "Y".

Je valt formeel niet onder de sociale regeling en wordt niet boventallig op datum "Y". Je ontvangt wel een beëindigingsovereenkomst en je hebt recht op de wettelijke transitievergoeding*.

Je bent bezorger met een contract voor bepaalde tijd (BT). Jouw contract loopt minder dan 3 volledige kalendermaanden door à datum "Y" en je bent arbeidsongeschiedt.

Je valt formeel niet onder de sociale regeling. Je dienstverband eindigt automatisch op de einddatum van jouw contract. Tot de einddatum wordt het re-integratietraject voortgezet en ontvang je salaris. Na de einddatum ontvang je de wettelijke transitievergoeding*.

**Let op: Wanneer je op datum "Y" nog geen 18 jaar bent en gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werkt, dan heb je geen recht op een transitievergoeding. Ook wanneer jij de AOW gerechtigde leeftijd hebt op datum "Y" heb je geen recht op een transitievergoeding.*

Je bent bezorger met een contract voor bepaalde tijd (BT). Jouw contract loopt langer dan 3 volledige kalendermaanden door à datum "Y" en je bent arbeidsongeschikt. Je hebt aangegeven bij PostNL in dienst te willen treden

De datum "Y" wordt uitgesteld als je arbeidsongeschikt bent. Je blijft in dienst van Sandd tot uiterlijk de einddatum van jouw arbeidsovereenkomst. Het re-integratietraject wordt voortgezet. Je ontvangt wel een aanbod van PostNL als je dat wilt. Accepteer je dit aanbod dan treed je alsnog bij PostNL in dienst op het moment dat je volgens de bedrijfsarts hersteld bent voor je werk als bezorger. De hersteldatum wordt dan automatisch de datum waarop je in dienst treedt bij PostNL. De hersteldatum moet dan wel liggen voor de einddatum van je arbeidsovereenkomst. Liggt de hersteldatum niet voor de einddatum van je arbeidsovereenkomst? Dan volgt er geen indiensttreding bij PostNL. Je arbeidsovereenkomst bij Sandd loopt van rechtswege af. Na de einddatum ontvang je de wettelijke transitievergoeding*.

Je bent bezorger met een contract voor bepaalde tijd (BT). Jouw contract loopt langer dan 3 volledige kalendermaanden door à datum "Y" en je bent arbeidsongeschikt. Je hebt aangegeven niet bij PostNL in dienst te willen treden

De datum "Y" wordt uitgesteld als je arbeidsongeschikt bent. Je blijft in dienst van Sandd tot uiterlijk de einddatum van jouw arbeidsovereenkomst. Het re-integratietraject wordt voortgezet. Ben je volgens de bedrijfsarts eerder hersteld dan de einddatum van je arbeidsovereenkomst? Dan zijn er twee situaties denkbaar:

1. Tussen hersteldatum en einddatum contract zitten minder dan 3 volledige kalendermaanden: Je dienstverband eindigt automatisch op de einddatum van jouw contract. Tot de einddatum ontvang je salaris. Na de einddatum ontvang je de wettelijke transitievergoeding*.
2. Tussen hersteldatum en einddatum contract zitten langer dan 3 volledige kalendermaanden: De hersteldatum wordt automatisch de nieuwe datum "Y". Jouw dienstverband wordt beëindigd en je kan gebruik maken van de vertrekregeling uit de sociale regeling.

**Let op: Wanneer je op datum "Y" nog geen 18 jaar bent en gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werkt, dan heb je geen recht op een transitievergoeding. Ook wanneer jij de AOW gerechtigde leeftijd hebt op datum "Y" heb je geen recht op een transitievergoeding.*

7. Tot slot

Maak je gebruik van de sociale regeling dan wil je weten wat je moet doen na de afwikkeling van je dienstverband. Of wat er gebeurt als de situatie tussentijds wijzigt.

WW voorwaarden en aanvragen

Maak je gebruik van de sociale regeling of loopt jouw contract van rechtswege af, dan kun je bij het UWV een werkloosheidswetuitkering (WW) aanvragen. Je moet aan een aantal voorwaarden voldoen om een WW-uitkering te krijgen. Deze voorwaarden kun je vinden op de website van het UWV. De WW gaat pas in na afloop van de voor jou geldende opzegtermijn. Je bent zelf verantwoordelijk voor het tijdig aanvragen van de WW-uitkering en aan het voldoen aan de daarvoor geldende eisen.

In dienst bij PostNL

Het moment waarop je in dienst treedt is van belang om te bepalen waar je recht op hebt.

Voor einde dienstverband

Treed je in dienst bij PostNL, dan eindigt jouw arbeidsovereenkomst met Sandd op de datum dat je in dienst treedt bij PostNL. De arbeidsovereenkomst met Sandd wordt met wederzijds goedvinden beëindigd via een beëindigingsovereenkomst. Je kunt dan geen aanspraak maken op de vergoedingen uit de sociale regeling.

Na einde dienstverband

Treed je binnen zes maanden na einde de einddatum van jouw arbeidsovereenkomst met Sandd alsnog in dienst bij PostNL dan vervalt jouw recht op de vergoedingen uit de Sociale regeling. Als deze al aan jou zijn uitbetaald, moet je ze terugbetalen.

Bezwaar

We streven er naar de afspraken uit de Sociale regeling op een zorgvuldige manier uit te voeren. In de sociale regeling is vastgelegd dat je bezwaar kunt indienen als je bijvoorbeeld vindt dat er niet zorgvuldig met jouw belangen wordt omgegaan bij de uitvoering van de sociale regeling of wanneer Sandd zich volgens jou niet houdt aan de afspraken in de sociale regeling.

Je klacht moet je duidelijk omschrijven en schriftelijk, via email, indienen bij de Hardheidscommissie. Dit moet binnen zeven (7) kalenderdagen nadat je schriftelijk het besluit hebt ontvangen waar je bezwaar zich op richt. De tijdslijnen in de sociale regeling blijven doorlopen, deze worden dus niet gestopt als je een bezwaar indient.

Voor meer informatie over deze regeling en de voorwaarden om bezwaar te maken, verwijzen we je naar bijlage 1 van de sociale regeling.

Sandd

IJsseldijk 2

7325 WZ Apeldoorn

Postbus 10071

7301 GB Apeldoorn

+31 55 368 25 25

info@sandd.nl

www.sandd.nl

sandd.