



Sociaal Plan DPG Media 2023/2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Definities

3. Algemene bepalingen

- 3.1 Werkingssfeer
- 3.2 Uitzonderingen
- 3.3 Beroepscommissie
- 3.4 Overleg tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging
- 3.5 Wettelijke inhoudingen op vergoedingen en tegemoetkomingen
- 3.6 Aanspraken
- 3.7 Hardheidsclausule

4. Reorganisatiesituaties

5. Vrijwillige vertrekregeling

- 5.1 Doel en toepassing
- 5.2 Voorwaarden
- 5.3 Aanmelding en toekenning
- 5.4 Ontslagvergoeding
- 5.5 Onvoldoende aanmelding of overtekening

6. Geschiktheidsbepaling

7. Afspiegelen

8. Boventalligheid

- 8.1 Bekendmaking
- 8.2 Boventalligheid bij zwangerschap en/of ziekte
- 8.3 Ander werk
- 8.4 Vrijstelling van werk / tijdelijk vervangende werkzaamheden
- 8.5 Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid
- 8.6 Boventalligheid tijdens proeftijd

9. Herplaatsingsprocedure

- 9.1 Vacatures
- 9.2 Afbouw salaris bij herplaatsing in een interne passende functie

10. Persoonlijke arbeidsmarktanalyse

11. Individueel budget voor begeleiding, advies en/of opleiding

- 11.1 Voorwaarden
- 11.2 Begeleiding
- 11.3 Opleiding
- 11.4 Financieel advies
- 11.5 Juridisch advies

12. Beëindiging dienstverband

- 12.1 Beëindigingsovereenkomst
- 12.2 Opzegtermijn
- 12.3 Ontslagvergoeding
- 12.4 Tekenbonus
- 12.5 Ontslagvergoeding bij UWV procedure
- 12.6 Arbeidsvoorwaarden bij beëindiging dienstverband

13. Slotbepaling

BIJLAGE 1 De Beroepscommissie

1. Inleiding

Dit Sociaal Plan DPG Media 2023/2024 is overeengekomen tussen enerzijds

FNV, CNV Vakmensen, De Unie en NVJ

alsmede de Ondernemingsraad van DPG Media, gezamenlijk verder te noemen de 'personeelsvertegenwoordiging'

en anderzijds

de directie van DPG Media BV (waaronder begrepen Trouw BV, Het Parool BV, de Volkskrant BV, DPG Distributie BV, Automotive Mediaventions BV, Independer.nl NV, Independer.nl Services BV), verder te noemen: 'DPG Media',

Alle bovenstaande DPG Media entiteiten vallen onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan met als doel om een eenduidig beleid te voeren ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van reorganisatie.

Dit Sociaal Plan DPG Media 2023 – 2024 treedt in werking op 1 maart 2023, loopt tot 1 maart 2025 en komt in plaats van alle eerder bestaande sociale afspraken binnen de onderneming.

Dit Sociaal Plan is tot stand gekomen na constructief overleg tussen werkgever, vakbonden en ondernemingsraad. Met de bereikte overeenkomst onderstrepen partijen de intentie om deze constructieve manier samenwerken in de toekomst voort te zetten.

2. Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

Afspiegelen

Bij afspiegeling wordt het personeel dat werkzaam is in een wederzijds uitwisselbare functie conform de geldende wetgeving in 5 leeftijdsgroepen ingedeeld (van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 jaar tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder). Het bepalen van boventaligheid binnen elke categorie moet zodanig plaatsvinden dat de procentuele leeftijdsopbouw vóór en ná de reorganisatie zo veel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de medewerker met het kortste dienstverband als eerste boventalig. Of functies uitwisselbaar zijn, wordt in eerste instantie binnen een afdeling of redactie bekeken. Waar nodig vindt een organisatiebrede toepassing plaats. Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden altijd de op dat moment geldende wettelijke richtlijnen gevolgd.

Assessment

Test door een bureau, dat onafhankelijk van DPG Media opereert om de geschiktheid van een medewerker voor een functie te bepalen.

Beëindigingsovereenkomst

Overeenkomst waarbij op initiatief van werkgever met wederzijds goedvinden het dienstverband wordt beëindigd op grond van reorganisatie onder vermelding van de gemaakte afspraken.

Beëindigingstraject

Het traject dat wordt ingezet om tot beëindiging te komen van de arbeidsovereenkomst met de boventalige medewerker of de medewerker die plaatsmaakt op basis van de vrijwillige vertrekregeling.

- De boventalige medewerker of vrijwillig vertrekkende (c.q. plaatsmaker) die met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij werkgever ontvangt bij uitdiensttreding de ontslagvergoeding en kan daarnaast gebruik maken van een individueel budget, dat kan worden aangewend voor een arbeidsmarktanalyse, een begeleidingstraject, een financieel advies en/of een opleiding. Daarnaast voorziet werkgever in een individueel budget voor juridisch advies.
- De boventalige medewerker die met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst is bij werkgever valt niet onder het Sociaal Plan. Deze medewerker ontvangt bij uitdiensttreding de op dat moment geldende wettelijk bepaalde transitievergoeding, en kan niet kiezen voor deelname aan de arbeidsmarktanalyse, begeleiding, financieel of juridisch advies en/of opleiding.

Begeleidingsbureau

Eén van de door DPG Media geselecteerde begeleidingsbureaus die de boventalige medewerker of vrijwillig vertrekkende (c.q. plaatsmaker) kan kiezen als onderdeel van het individueel budget om de medewerker te begeleiden en ondersteunen bij het vinden van ander werk.

Begeleidingstraject

Het traject dat de boventalige medewerker of vrijwillig vertrekkende (c.q. plaatsmaker), die een dienstverband met DPG Media heeft voor onbepaalde tijd, kan inzetten voor de begeleiding en ondersteuning naar ander werk en onderdeel is van het individueel budget.

Het begeleidingstraject wordt uitgevoerd in samenwerking met één van de door DPG Media geselecteerde begeleidingsbureaus. Het begeleidingstraject zal in de regel niet langer duren dan 6 maanden.

Beroepscommissie

Een op basis van dit Sociaal Plan ingestelde commissie die tot taak heeft toe te zien op - en mee te werken aan - een zodanige toepassing van dit Sociaal Plan, dat de belangen van de betrokken medewerkers zowel naar de letter als naar de geest van dit Sociaal Plan zo goed mogelijk zullen worden behartigd.

Boventalligheid

Van boventalligheid is sprake indien een functie vervalt of indien een reductie in het aantal arbeidsplaatsen plaatsvindt binnen een groep dezelfde of uitwisselbare functies waarvoor een groter aantal medewerkers beschikbaar is ten opzichte van de beschikbare formatieruimte (bijvoorbeeld bij formatiereductie als gevolg van samenvoeging of inkrimping van afdelingen of redacties) of indien na wijziging van de functie de betrokken medewerker niet geschikt is voor de gewijzigde functie.

Informele boventalligheid

Tegelijk met het indienen van de adviesaanvraag/informatiememorandum worden medewerkers waarvan de functie vervalt en medewerkers in functies waar reductie plaatsvindt hierover geïnformeerd. Medewerkers waarvan de functie op basis van het voorgenomen besluit vervalt worden hier op individuele basis over geïnformeerd. Bij deze medewerkers ontstaat een fase van informele boventalligheid, waarin de medewerker alvast een arbeidsmarktanalyse kan doorlopen, en financieel of juridisch advies kan inwinnen. Medewerkers in een functiecategorie met uitwisselbare functies waar reductie plaatsvindt worden als groep geïnformeerd over het voornemen tot reductie, en kunnen zich informeel aanmelden voor vrijwillig vertrek (c.q. plaatsmakersregeling) en hierover in gesprek treden met een HR contactpersoon.

Formele boventalligheid

Zodra de OR advies heeft gegeven, neemt werkgever een definitief besluit (uitvoeringsbesluit) en treedt indien van toepassing de fase van formele openstelling van de vrijwillig vertrekregeling (c.q. plaatsmakersregeling) in. Indien er zich gedurende de openstelling van de vrijwillig vertrekregeling onvoldoende medewerkers aanmelden voor vrijwillig vertrek (c.q. plaatsmaken) zal de werkgever op basis van het afspiegelingsprincipe de boventallige medewerker(s) in de betreffende functiecategorie aanwijzen. Medewerkers die boventallig worden ontvangen, nadat zij in een persoonlijk gesprek geïnformeerd zijn, een schriftelijke verklaring van werkgever met de definitieve datum van boventalligheid.

CAO

De van toepassing zijnde cao voor het Uitgeverijbedrijf.

Contactfunctionaris

De door DPG Media aangewezen persoon die tijdens de begeleidingsperiode fungeert als vraagbaak voor de boventallige medewerker op het gebied van de begeleiding door het begeleidingsbureau en contact onderhoudt met de begeleidingsbureaus. Dit zal veelal een HR medewerker zijn.

Gewijzigde functie

Er worden wezenlijk andere functie-eisen gesteld en de werkzaamheden/taken en vereiste competenties wijzigen voor meer dan een derde deel; tevens kan er sprake zijn van een wijziging van de positie van de functie in het organisatieschema.

Individueel budget

Het individueel budget heeft tot doel om de medewerker in staat te stellen de consequenties van het beëindigen van het dienstverband te inventariseren en te investeren in duurzame inzetbaarheid. Dit budget bestaat uit een gedeelte dat kan worden aangewend voor een persoonlijke arbeidsmarktanalyse, begeleiding, financieel advies en/of opleiding, en een gedeelte dat kan gebruikt worden voor het juridisch advies c.q. juridische toetsing van de vaststellingsovereenkomst.

Maandsalaris

Het basis maandsalaris, te vermeerderen met een eventuele persoonlijke toeslag die maandelijks vast wordt uitgekeerd, vakantietoeslag, naar rato het gemiddelde bedrag dat in de 3 kalenderjaren voorafgaand aan de uitdiensttreding aan bonus en/of winstdeling is uitgekeerd, naar rato het gemiddelde bedrag dat in de 12 maanden voorafgaand aan de uitdiensttreding aan overwerkvergoeding en/of ploegentoeslag is uitgekeerd, en 1/12 van de eventuele eindejaarsuitkering (bij medewerkers Grafimedia) maar exclusief overige beloningen zoals bijvoorbeeld een bijdrage levensloop.

Medewerker

Een natuurlijk persoon die op het moment dat de reorganisatie plaatsvindt in dienst is bij één van de onder de definitie van werkgever genoemde organisaties op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vallen niet onder de werking van dit Sociaal Plan. Voor deze medewerkers worden de wettelijke voorschriften gevolgd. Ten behoeve van de duidelijkheid wordt hier in de verdere hoofdstukken van het Sociaal Plan, waar relevant, naar verwezen.

Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad van DPG Media BV bestaande uit vertegenwoordigers van de verschillende bedrijfsonderdelen.

Ontslagvergoeding

De vergoeding die de boventallige medewerker of vrijwillige vertrekkers (c.q. plaatsmaker) op basis van de hiervoor geldende regeling ontvangt bij uitdiensttreding. De vergoeding voor de boventallige medewerker of vrijwillig vertrekkers (c.q. plaatsmaker) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij DPG Media in dienst is wordt individueel vastgesteld op basis van de volgende formule:

Bij medewerkers tot de leeftijd van 55 jaar (op datum uitdiensttreding):

Transitievergoeding zoals opgenomen in de geldende wetgeving * 1,5 met een maximum van € 133.500¹

Bij medewerkers vanaf de leeftijd van 55 jaar (op datum uitdiensttreding):

Transitievergoeding zoals opgenomen in de geldende wetgeving * 1,75 met een maximum van €150.000

¹ Tenzij het bruto jaarsalaris meer bedraagt dan het wettelijke maximum (in 2023 € 89.000) dan geldt 1,5 * één bruto jaarsalaris met een maximum van €150.000 bruto.

Medewerkers die 5 jaar of minder verwijderd zijn van de voor hen van toepassing zijnde AOW-datum ontvangen een suppletierегeling (zgn. ouderenregeling):

Aanvulling op sociale voorzieningen² (WW en IOW) over de periode tot de AOW-datum. Bij een uitdienstdatum op uiterlijk 31 december 2023 wordt de aanvulling berekend tot 85% van het salaris. Vanaf 1 januari 2024 geldt een aanvulling tot 82,5% van het salaris. Indien de aanvulling leidt tot een bedrag lager dan de transitievergoeding wordt de vergoeding gelijk gesteld aan de transitievergoeding zoals opgenomen in de geldende wetgeving * 1,0 met een maximum van € 89.000³

De vergoeding voor de boventallige medewerker die met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst is bij DPG Media is gelijk aan de transitievergoeding zoals opgenomen in geldende wetgeving.

Het bedrag dat uit één van bovenstaande berekeningen komt, wordt gekapitaliseerd en als bedrag ineens uitgekeerd⁴. Over de ontslagvergoeding wordt door DPG Media loonbelasting ingehouden.

Omgekeerd afspiegelen

Waar het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast om te bepalen welke medewerkers boventallig worden, kan dit in bepaalde gevallen ook gebruikt worden om te bepalen welke medewerkers geplaatst worden in een nieuwe of gewijzigde functie of welke medewerkers worden behouden bij overtekening van vrijwillig vertrek. Dit wordt aangeduid als omgekeerd afspiegelen, waarbij dezelfde principes worden toegepast als vermeld onder afspiegelen en waarbij wordt bepaald wie het laatst in aanmerking komt voor ontslag.

Opzegtermijn

De opzegtermijn zoals overeengekomen in de collectieve, respectievelijk individuele arbeidsovereenkomst van medewerker, bij gebreke waarvan de wettelijke opzegtermijn geldt.

Ouderenregeling

De ouderenregeling is een berekeningswijze van de ontslagvergoeding voor boventallige medewerkers die 5 jaar of minder verwijderd zijn van de voor hen van toepassing zijnde AOW-datum.

Deze medewerker ontvangt een ontslagvergoeding als suppletie op de sociale voorzieningen⁵ (WW en IOW) over de periode tot aan de AOW-datum. Het aanvullingsbedrag wordt berekend tot 85% van het salaris bij een uitdienstdatum op uiterlijk 31 december 2023. Vanaf 1 januari 2024 geldt een aanvulling tot 82,5% van het salaris.

² Op basis van een berekening van werkgever van de WW- en IOW termijn en van toepassing zijnde bedragen

³ Tenzij het bruto jaarsalaris meer bedraagt dan het wettelijke maximum (in 2023 € 89.000) dan is het maximum één bruto jaarsalaris

⁴ De op grond van deze regeling berekende vergoeding is inclusief de vergoeding op basis van de cao (indien van toepassing). Er zal dus geen sprake zijn van cumulatie van vergoedingen.

⁵ Op basis van een berekening van werkgever van de WW- en IOW termijn en van toepassing zijnde bedragen

Indien deze aanvulling leidt tot een bedrag lager dan de transitievergoeding wordt de ontslagvergoeding gelijk gesteld aan de transitievergoeding zoals opgenomen in de geldende wetgeving * 1,0 met een maximum van € 89.000⁶.

Deze regeling geldt bij boventalligheid op objectieve gronden en bij vrijwillig vertrek uitsluitend in die gevallen waar de vrijwilliger vertrekkende plaatsmaakt voor een (aangewezen c.q. aan te wijzen) boventallige medewerker in dezelfde leeftijdsgroep.

Bij deze regeling zijn aanvullende bepalingen van toepassing voor journalisten in relatie tot de cao (zie hoofdstuk 12.3 punt c).

Passende functie

Een passende functie is een hogere functie, een gelijkwaardige functie of een functie van maximaal één schaal lager. Een dergelijke functie is passend als deze op hoofdlijnen overeenstemt met de arbeidsduur, ervaring, capaciteiten en competenties van de betreffende medewerker. Werkgever dient dit aannemelijk te maken.

Een functie kan als passend worden beschouwd indien de medewerker binnen een periode van maximaal 6 maanden geschikt gemaakt kan worden voor deze functie door het ontwikkelen van de benodigde kennis en vaardigheden.

Bijzondere persoonlijke omstandigheden kunnen als uitzondering hierop een reden vormen om een functie als niet passend te beschouwen indien de negatieve effecten van de plaatsing in een lagere functie aantoonbaar te zwaar wegen.

Persoonlijke Arbeidsmarktanalyse

Een door een extern bureau uitgevoerde analyse waarin de sterke en zwakke kanten van de positie van de boventallige medewerker op de arbeidsmarkt inzichtelijk worden gemaakt en waarbij gekeken wordt naar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Een en ander vergezeld van aanbevelingen over vacatures, benodigde opleiding en training en overige aanbevelingen ter verbetering van de positie van de medewerker op de arbeidsmarkt.

Plan van aanpak

Door de medewerker geaccepteerd en ondertekend plan waarin de acties en termijnen staan beschreven die door de medewerker met één van de externe begeleidingsbureaus zijn overeengekomen en dat als basis dient voor de begeleiding door het begeleidingsbureau.

Tekenbonus

Een extra vergoeding ter hoogte van 1 bruto basis maandsalaris (vermeerderd met vakantietoelage en eventuele persoonlijke toeslagen) bij vrijwillig vertrek en 2 bruto basis maandsalarissen bij boventalligheid, die uitsluitend zal worden toegekend indien de beëindigingsovereenkomst door de medewerker wordt getekend en aan werkgever geretourneerd binnen 10 werkdagen na ontvangst van de formele beëindigingsovereenkomst (na het uitvoeringsbesluit van de directie op een advies van de OR). Deze vergoeding wordt opgeteld bij de ontslagvergoeding en gelijktijdig uitbetaald.

Transitievergoeding

De transitievergoeding zoals omschreven in de wetgeving, zoals deze geldt op het moment van tekenen van de beëindigingsovereenkomst. De transitievergoeding is gebonden aan een wettelijk maximum (in 2023 € 89.000) of het jaarsalaris als dat hoger is dan dit wettelijk maximum. Indien het wettelijk vastgestelde maximum wordt bijgesteld, zal dit Sociaal Plan het wettelijk maximum volgen en dit melden aan de betrokken medewerkers.

⁶ Tenzij het bruto jaarsalaris meer bedraagt dan het wettelijke maximum (in 2023 € 83.000) dan is het maximum één bruto jaarsalaris

Vakbonden

De vakbonden FNV, CNV Vakmensen, De Unie en NVJ.

Vervallen functie

Het geheel van werkzaamheden waaruit de functie bestaat doet zich (voor een belangrijk deel, c.q. voor meer dan 50%) niet meer voor of het geheel van werkzaamheden behorend tot de functie valt uiteen en wordt over andere verschillende functies verdeeld.

Vrijwillig vertrek (c.q. plaatsmaken)

Bij medewerkers op afdelingen en/of in functiecategorieën van een groep dezelfde of wederzijds uitwisselbare functies waar op basis van reorganisatie een reductie in het aantal functies plaatsvindt, kunnen opteren voor vrijwillig vertrek op basis van de hiervoor geldende regeling. Aanmelden voor vrijwillig vertrek is alleen mogelijk op basis van objectieve gronden, nl. reductie van het aantal medewerkers in een functiecategorie of afdeling met uitwisselbare functies. De werkgever kan een verzoek tot vrijwillig vertrek afwijzen op gronden zoals opgenomen in dit Sociaal Plan.

Bij vrijwillig vertrek geldt dezelfde berekeningswijze van de ontslagvergoeding als in het geval van boventaligheid.

Werkgever

DPG Media BV, Trouw BV, Het Parool BV, de Volkskrant BV, DPG Distributie BV, Automotive Mediaventions BV, Independer.nl NV, Independer.nl Services BV.

3. Algemene bepalingen

3.1 Werkingssfeer

a. Looptijd

Het Sociaal Plan DPG Media 2023-2024 treedt in werking op 1 maart 2023 en heeft een looptijd tot 1 maart 2025. Dit Sociaal Plan treedt in plaats van alle eerder bestaande sociale afspraken binnen DPG Media.

b. Toepassingsgebied

Het Sociaal Plan is van toepassing op medewerkers die een dienstverband voor onbepaalde tijd met werkgever hebben en die als gevolg van reorganisatie na advies van de Ondernemingsraad boventallig worden, dan wel in een functiegroep werkzaam zijn waarin formatiereductie plaatsvindt.

3.2. Uitzonderingen

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing indien

- de medewerker heeft opgezegd voordat de directie definitief een uitvoeringsbesluit omtrent de voorgenomen maatregelen heeft genomen, tenzij het duidelijk is dat de opzegging verband houdt met deze reorganisatie en het initiatief hiertoe bij de werkgever lag;
- de medewerker ontslagen wordt wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW;
- de medewerker wordt ontslagen of het dienstverband eindigt als gevolg van een andere reden dan als bedoeld in dit Sociaal Plan;
- de medewerker, die zonder deugdelijke reden, een aanbod van werkgever voor een passende functie weigert;
- de medewerker werkzaam is bij een bedrijfsonderdeel dat wordt verkocht of verzelfstandigd en die op grond van de bepalingen van de wet "overgang van onderneming" (artikel 7.662 e.v. BW) het werk volgt en om die reden het dienstverband met DPG eindigt;
- de medewerker die ten tijde van tenuitvoerlegging van dit Sociaal Plan pensioengerechtigd is/wordt.

3.3 Beroepscommissie

Voor de uitvoering van dit Sociaal Plan wordt een Beroepscommissie ingesteld. Werkwijze en bevoegdheden van deze commissie zijn geregeld in bijlage 1 van dit Sociaal Plan.

3.4 Overleg tussen werkgever en personeelsvertegenwoordiging

Partijen betrokken bij dit Sociaal Plan zullen bij elkaar komen om de voortgang te bespreken als één van de partijen hierom verzoekt.

3.5 Wettelijke inhoudingen op vergoedingen en tegemoetkomingen

De in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen en tegemoetkomingen worden, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven, bruto uitgekeerd.

3.6 Aanspraken

Medewerkers waarmee vóór de ingangsdatum van dit Sociaal Plan een beëindigingsovereenkomst is overeengekomen kunnen geen aanspraak maken op de regelingen en vergoedingen in dit Sociaal Plan.

3.7 Hardheidsclausule

In gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, dan wel toepassing hiervan tot een individueel onbillijke situatie zou leiden, kan werkgever (zo nodig na advies te hebben ingewonnen van de Beroepscommissie) hiervan voor de medewerker in positieve zin afwijken.

4. Reorganisatiesituaties

Op basis van een reorganisatie kunnen zich de volgende situaties voordoen:

1. De functie wijzigt niet of in beperkte mate

Een functie wijzigt niet of in beperkte mate. De medewerker behoudt de functie.

2. De functie wordt verplaatst

Een functie wordt verplaatst naar een ander bedrijfsonderdeel. De medewerker volgt de functie.

3. De functie vervalst

Het geheel van werkzaamheden waaruit de functie bestaat doet zich (voor een belangrijk deel, c.q. voor meer dan 50%) niet meer voor of het geheel van werkzaamheden behorend tot de functie valt uiteen en wordt over andere verschillende functies verdeeld. De betreffende medewerker wordt boventallig, zie verder bij hoofdstuk 8.

4. De functie wijzigt

Er worden wezenlijk andere functie-eisen gesteld en de werkzaamheden/taken en vereiste competenties wijzigen voor meer dan een derde deel; tevens kan er sprake zijn van een wijziging van de positie van de functie in het organisatieschema. Er vindt geschiktheidsbepaling plaats. Zie verder bij hoofdstuk 6.

5. Er ontstaat een nieuwe functie

Als gevolg van de reorganisatie ontstaat er een nieuwe functie. De functie wordt vacant gesteld. Zie verder bij hoofdstuk 9.

6. Er vindt formatiereductie plaats

Het aantal functies binnen een groep dezelfde of uitwisselbare functies wordt verminderd. Er is een groter aantal medewerkers beschikbaar ten opzichte van de beschikbare formatieruimte. De vrijwillige vertrekregeling wordt opengesteld. Zie verder bij hoofdstuk 5. Indien er niet voldoende toegestane aanmeldingen zijn voor vrijwillig vertrek binnen de functiegroep om tot de beschikbare formatieruimte te komen, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. Zie verder bij hoofdstuk 7.

7. De afdeling/redactie wordt opgeheven

Als de afdeling/redactie wordt opgeheven, verliezen alle op de afdeling werkzame medewerkers hun functie en worden zij collectief boventallig. Zie verder bij hoofdstuk 8.

5. Vrijwillige vertrekregeling

5.1 Doel en werking

In het geval van een formatiereductie zoals omschreven in hoofdstuk 4 (punt 6) wordt de mogelijkheid voor vrijwillig vertrek opengesteld voor de medewerkers van de betreffende functiegroep (zijnde de groep van dezelfde of wederzijds uitwisselbare functies), waarvan de formatie gereduceerd moet worden. De openstelling van de vrijwillige vertrekregeling gebeurt binnen 5 werkdagen na het uitvoeringsbesluit naar aanleiding van een advies van de OR.

De vrijwillige vertrekregeling heeft als doel om het aantal gedwongen ontslagen als gevolg van reorganisatie zoveel mogelijk te beperken. Indien er voldoende medewerkers gebruik maken van de vrijwillige vertrekregeling, waardoor de benodigde formatiereductie gerealiseerd is, worden in deze functiecategorie verder geen medewerkers boventallig.

5.2 Voorwaarden

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor vrijwillig vertrek zijn:

- de medewerker heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een functiecategorie met dezelfde of wederzijds uitwisselbare functies waarvan de formatie binnen dezelfde afdeling gereduceerd moet worden;
- er kan alleen voor vrijwillig vertrek worden aangemeld op basis van objectieve gronden in de zin van formatiereductie;
- er is geen sprake van opzegging van het dienstverband op het moment van aanmelding;
- aanmelding is gebeurd binnen de door de werkgever aangegeven termijn.

5.3 Aanmelding en toekenning

De werkgever stelt een aanmeldingstermijn voor vrijwillig vertrek vast op basis van de beoogde formatiereductie. Deze termijn is 10 werkdagen (2 weken). Om gebruik te kunnen maken van de vrijwillige vertrekregeling melden medewerkers zich schriftelijk (per e-mail) aan bij het HR Service Center.

Een aanvraag voor vrijwillig vertrek kan worden toegekend als door dit vertrek de boventalligheid van een (andere) medewerker in dezelfde functiecategorie wordt opgeheven (zgn. plaatsmaken). De werkgever behoudt zich het recht voor een aanvraag voor vrijwillig vertrek te weigeren als deze niet aan de voorwaarden voldoet of als het aantal aanmeldingen voor vrijwillig vertrek groter is dan de benodigde formatiereductie of als er sprake is van bijzondere omstandigheden.

De werkgever zal erop toezien dat vrijwillig vertrek, waarbij de berekening van de ontslagvergoeding gebaseerd is op de ouderenregeling, niet leidt tot een hoger vertrek van medewerkers in de hoogste leeftijdscategorie dan volgt uit de toepassing van het afspiegelingsprincipe.

5.4 Ontslagvergoeding

Bij vrijwillig vertrek geldt dezelfde berekeningswijze van de ontslagvergoeding als in het geval van boventalligheid. Hierbij zijn eveneens het individueel budget en de tekenbonus van toepassing.

5.5 Onvoldoende aanmelding of overtekening

Indien er niet voldoende aanmeldingen voor vrijwillig vertrek gehonoreerd kunnen worden (bv. door te weinig aanmeldingen of aanmeldingen die niet aan de voorwaarden voldoen) zal voor de resterende formatiereductie het afspiegelingsprincipe worden toegepast om boventallige medewerkers aan te wijzen (zie verder hoofdstuk 7).

In het uitzonderlijke geval dat er meer aanmeldingen zijn voor vrijwillig vertrek dan nodig om de beoogde formatiereductie te realiseren, behoudt de werkgever zich het recht voor om verzoeken tot vrijwillig vertrek te weigeren om de continuïteit van de afdeling te kunnen waarborgen. De werkgever gaat in dit geval met de betreffende medewerkers in gesprek die zich hebben aangemeld voor vertrek om tot een selectie te komen van medewerkers waarvan vrijwillig vertrek toegekend wordt. Indien deze gesprekken niet leiden tot een voor werkgever en medewerker werkbare oplossing, zal omgekeerd afgespiegeld worden.

Medewerkers waarvan de aanvraag voor vrijwillig vertrek niet gehonoreerd wordt, kunnen geen aanspraak maken op vergoedingen uit hoofde van dit Sociaal Plan.

6. Geschiktheidsbepaling

Indien als gevolg van een reorganisatie op een afdeling één of meerdere bestaande functies zoals omschreven in hoofdstuk 4 punt 4 wijzigen, worden de gewijzigde functie-eisen door de leidinggevende en HR uitgewerkt in nieuwe functie- en competentieprofielen. Hierbij wordt het verschil tussen de oude en nieuwe eisen toegelicht.

Wanneer er sprake is van een meer dan in beperkte mate gewijzigde functie dan houdt de oude functie op te bestaan. Er wordt vervolgens gestart met een onderzoek naar de geschiktheid van de medewerker voor de nieuwe c.q. gewijzigde functie. De beoordeling van de geschiktheid van de medewerker op basis van het nieuwe functieprofiel wordt door de leidinggevende in samenwerking met HR uitgevoerd.

Bij de selectie kan eventueel gebruik gemaakt worden van een assessment of andere objectieve testmethode(n). Dit ter bepaling door de leidinggevende.

Als een medewerker weigert mee te werken aan een assessment of test ter beoordeling van de geschiktheid, is het oordeel van de leidinggevende over de geschiktheid doorslaggevend.

De leidinggevende maakt een integrale eindbeoordeling met daarin:

- de veranderde functie-eisen
- een inschatting van de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerker en
- het rapport van een assessment-bureau (voor zover dat voor handen is)

Bij wijziging van leidinggevende kan deze eventueel de oud-leidinggevende om een objectief onderbouwd advies vragen.

De leidinggevende maakt een vergelijking en afweging tussen de nieuwe functie-eisen enerzijds en de huidige capaciteiten en ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers anderzijds.

Hierbij kunnen zich de volgende situaties voordoen:

1. In het geval er **wordt voldaan aan de functie-eisen** wordt de medewerker geplaatst in de gewijzigde functie.
2. In het geval er **niet wordt voldaan aan de functie-eisen** en de leidinggevende is van mening dat de medewerker onvoldoende ontwikkelingsmogelijkheden op dit terrein heeft, dan zal de medewerker niet op de gewijzigde functie geplaatst worden en wordt de medewerker boventallig verklaard.
3. In het geval er sprake is van het op **dit moment niet geheel voldoen aan de functie-eisen**, maar de leidinggevende ziet wel mogelijkheden tot verbetering op dit terrein, dan zullen afspraken gemaakt worden om de benodigde kennis en vaardigheden alsnog te ontwikkelen. Gedurende een periode van een half jaar worden maandelijks voortgangsgesprekken gevoerd door de leidinggevende en de medewerker, waarvan telkens gezamenlijk een kort verslag wordt gemaakt en vastgelegd.

Na een periode van een half jaar zal een beoordeling plaatsvinden om vast te stellen of er sprake is van een dergelijke ontwikkeling dat aan de gestelde eisen op termijn kan worden voldaan;

- o Indien uit de beoordeling blijkt dat de medewerker aan de eisen voldoet dan zal de plaatsing in de gewijzigde functie definitief worden.
- o Indien uit de beoordeling blijkt dat de medewerker niet aan de eisen voldoet dan zal de medewerker niet langer op de functie geplaatst blijven. In dat geval zal de medewerker alsnog boventallig worden verklaard.

Het resultaat van de geschiktheidsbepaling (op dat moment of binnen 6 maanden) wordt naast mondeling ook schriftelijk aan de medewerker meegedeeld. Daarin wordt toegelicht op welke competenties (kennis, vaardigheden en motivatie) de medewerker wel of niet aan de eisen van de nieuwe functie voldoet en waaruit dat gebleken is.

Indien na de geschiktheidsbepaling blijkt dat meer medewerkers geschikt zijn dan er in verband met een formatiereductie formatieplaatsen zijn, wordt op grond van omgekeerd afspiegelen bepaald welke medewerker(s) op de functie(s) worden geplaatst. De medewerkers die niet geplaatst worden, zullen boventallig worden verklaard.

Indien er sprake is van een gewijzigde functie en de werkgever constateert aan de hand van deze procedure geschiktheidsbepaling dat de betrokken medewerker aan de nieuwe functie-eisen voldoet, dan wordt de gewijzigde functie als een aanbod voor een passende functie beschouwd.

Indien er een verschil van mening bestaat tussen een betrokken medewerker en de werkgever of een functie ingrijpend gewijzigd is, zal de werkgever besluiten daarover een geobjectiveerd oordeel te verkrijgen bij een deskundige, onafhankelijke partij. Indien de medewerker het uiteindelijk niet eens is met dit deskundigenoordeel, dan kan de medewerker zich alsnog wenden tot de Beroepscommissie.

Indien de werkgever besluit om geen oordeel te vragen van een deskundige, onafhankelijke derde partij, dan kan een betrokken medewerker zich tot de Beroepscommissie wenden met een met redenen omkleed schriftelijk verzoek om alsnog dat oordeel te verkrijgen.

7. Afspiegelen

Als het aantal functies binnen een groep dezelfde of wederzijds uitwisselbare functies wordt verminderd en de toekenning van de vrijwillige vertrekregeling (zie hoofdstuk 5) alsook het beëindigen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onvoldoende is om de beoogde formatiereductie te bereiken, dan wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast.

Afspiegelen houdt in dat de werkgever de medewerkers die werkzaam zijn in dezelfde functie of uitwisselbare functies indeelt in vijf leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. Vervolgens moet de werkgever ervoor zorgen dat de reductie zodanig over de leeftijdsgroepen wordt verdeeld dat de leeftijdsopbouw vóór en ná de reorganisatie zoveel mogelijk gelijk blijft. Binnen elke leeftijdsgroep komt de medewerker met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking.

Functies zijn wederzijds uitwisselbaar als ze naar functie-inhoud, kennis en vaardigheden, structurele of tijdelijke aard en vereiste competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. Het gaat om wederzijdse uitwisselbaarheid van functies, dus niet van medewerkers. Of functies wederzijds uitwisselbaar zijn, wordt in eerste instantie binnen een afdeling of redactie bekeken. Waar nodig wordt dit organisatiebreed toegepast.

Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden altijd de op dat moment geldende wettelijke richtlijnen gevolgd.

8. Boventalligheid

8.1 Bekendmaking

DPG Media zal de betrokken medewerkers zo snel mogelijk duidelijkheid geven over hun positie. Tegelijk met de indiening van de adviesaanvraag/informatiememorandum aan de OR wordt aan de medewerker medegedeeld dat:

- de functie van de medewerker zal komen te vervallen of
- de functie van medewerker ingrijpend is gewijzigd en de medewerker de procedure van geschiktheidsbepaling zal doorlopen of
- door inkrimping van de formatie in de functiegroep van gelijke of uitwisselbare functies, de vrijwillige vertrekregeling zal worden opengesteld.

In de adviesaanvraag aan de OR zal worden opgenomen per welke datum de boventalligheid ingaat. Een medewerker die boventallig wordt verklaard, zal dit in een persoonlijk gesprek van hun leidinggevende horen.

De medewerker die boventallig wordt ontvangt een schriftelijke bevestiging met de formele datum van boventalligheid. Dit kan op één van volgende momenten gebeuren:

- bij vervallen functie : binnen 5 werkdagen na uitvoeringsbesluit volgend op het advies van de OR;
- als de uitkomst van de geschiktheidsbepaling negatief is t.a.v. het profiel van de gewijzigde functie : binnen 5 werkdagen na de uitkomst van de geschiktheidsbepaling;
- indien er niet genoeg aanmeldingen zijn voor vrijwillig vertrek (en medewerker door als gevolg van afspiegeling boventallig wordt): binnen 5 werkdagen na de sluiting van de aanmeldingstermijn.

Uiterlijk binnen 5 werkdagen na de schriftelijke bevestiging ontvangt de boventallige medewerker de Beëindigingsovereenkomst.

De boventallige medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd, kan gebruik maken van een arbeidsmarktanalyse (zie Hoofdstuk 10) uit het individueel budget. De medewerker kan er vervolgens voor kiezen om het individueel budget verder aan te wenden voor o.a. een begeleidingstraject en/of in te zetten voor een opleiding (zie Hoofdstuk 11).

8.2 Boventalligheid bij zwangerschap en/of ziekte

Medewerksters die zwangerschaps- of bevallingsverlof genieten of in de eerste 6 weken na het bevallingsverlof zitten, worden niet boventallig verklaard. Dit geldt ook tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap of bevalling en de eerste 6 weken na deze arbeidsongeschiktheid.

Indien het zwangerschapsverlof van een zwangere medewerkster nog niet is ingegaan, kan de medewerkster wel om bedrijfseconomische redenen boventallig verklaard worden. Er kan in dat geval echter geen sprake zijn van opzegging van het dienstverband tot minimaal 6 weken na afloop van het zwangerschaps- of bevallingsverlof.

De werkgever zal indien sprake is van boventalligheid door reorganisatie, de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet verlengen, ook als de medewerkster zwanger is.

8.3 Ander werk

Indien de boventallige medewerker op enig moment voordat een vaststellingsovereenkomst is ondertekend een ander dienstverband heeft gevonden buiten DPG Media (inclusief dochter- en zusterbedrijven), vervalt het verdere recht op de bepalingen van het Sociaal Plan. Indien een boventallige medewerker intern op een passende functie kan worden herplaatst voordat het dienstverband formeel is beëindigd, dan is de boventalligheid opgeheven en vervalt eveneens het verdere recht op de bepalingen van het Sociaal Plan.

8.4 Vrijstelling van werk / tijdelijk vervangende werkzaamheden

De medewerker kan, in onderling overleg en indien de situatie dit toelaat, door de leidinggevende gedurende de opzegtermijn (geheel of gedeeltelijk) worden vrijgesteld van werk. De werkgever behoudt zich het recht voor om indien noodzakelijk de medewerker gedurende de opzegtermijn tijdelijk vervangende passende werkzaamheden aan te bieden.

8.5 Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid

Zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, zal het bestaande salaris en overige emolumenten gehandhaafd blijven.

De medewerker kan, in onderling overleg, door de leidinggevende gedurende de opzegtermijn worden vrijgesteld van werk. Onkostenvergoedingen, zoals representatiekosten, communicatievergoedingen e.d. vervallen op de datum waarop de medewerker wordt vrijgesteld van werk. Op de datum waarop gehele vrijstelling van werk ingaat wordt de reiskostenvergoeding stopgezet. Eventuele reiskosten die gemaakt worden naar het begeleidingsbureau of in het kader van training of sollicitaties kunnen tot het einde van het dienstverband gedeclareerd worden.

De arbeidsvoorwaarden die voor alle medewerkers van werkgever gelden en die niet gekoppeld zijn aan het vervullen van een bepaalde functie, zoals pensioenopbouw, winstdelingsuitkering of jubileumuitkering, evenals het gebruik van de leaseauto blijven van toepassing zolang het dienstverband voortduurt.

De medewerker ontvangt bonus en winstuitkering pro rato over de gewerkte periode in een kalenderjaar. De medewerker ontvangt geen bonus of winstdeling over een periode van vrijstelling van werk. Er is tevens geen uitkering van bonus indien de medewerker minder dan 6 maanden in een kalenderjaar aan het werk is geweest. Bonusuitkering is verder altijd afhankelijk van prestaties.

Tevens zal er, indien de medewerker is vrijgesteld van werk, in die periode geen sprake zijn van opbouw van verlofuren. De resterende verlofuren voorafgaand aan de vrijstelling van werk worden bij de eindafrekening van het dienstverband uitbetaald.

8.6 Boventalligheid tijdens proeftijd

Bij medewerkers die boventallig worden als gevolg van reorganisatie tijdens de proeftijd wordt het dienstverband in de proeftijd beëindigd. Deze medewerkers ontvangen naast de ontslagvergoeding op basis van de transitievergoeding volgens de berekeningswijze van het Sociaal Plan, tevens een bedrag ter hoogte van 2 bruto maandsalarissen bij de eindafrekening.

Medewerkers waarvan het dienstverband door boventalligheid in proeftijd wordt beëindigd kunnen geen beroep doen op het individueel keuzebudget. Deze medewerkers kunnen ook geen gebruik maken van de ouderenregeling.

9. Herplaatsingsprocedure

9.1 Vacatures

Boventallige medewerkers krijgen als eerste de gelegenheid te solliciteren op vacatures op de eigen afdeling die door de reorganisatie zijn ontstaan. Door middel van een selectieprocedure wordt vastgesteld of de kandidaten in aanmerking komen voor de vervulling van de vacature en zo ja, welke kandidaat. Als er geen geschikte, of binnen 6 maanden geschikt te maken, boventallige kandidaten binnen de afdeling zijn, wordt de vacature opengesteld binnen DPG Media.

Vacatures binnen DPG Media worden intern gepubliceerd op het intranet. Boventallige medewerkers kunnen via de intranetsite kennis nemen van deze vacatures. De medewerker kan via de in de vacature aangegeven route belangstelling kenbaar maken middels een sollicitatiebrief met motivatie. Aan de hand van de gebruikelijke selectieprocedure wordt vastgesteld of de kandidaat in aanmerking komt voor de vervulling van de vacature.

Indien er sprake is van gelijke geschiktheid van kandidaten zal een boventallige medewerker met voorrang op de vacante functie geplaatst worden. Indien meerdere boventallige medewerkers geschikt worden bevonden voor de functie dan zal de medewerker die op basis van de omgekeerde afspiegeling worden aangesteld.

9.2 Afbouw salaris bij herplaatsing in een interne passende functie

Wanneer een boventallige medewerker op een andere passende functie wordt aangesteld dan geldt de volgende afspraak.

In het geval een medewerker wordt geconfronteerd met een achteruitgang in het feitelijke salaris dan ontvangt de medewerker hiervoor de volgende compensatie:

- Het eerste jaar ontvangt de medewerker bovenop het nieuwe schaaalsalaris een toeslag gelijk aan 75% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris
- Gedurende het tweede jaar ontvangt de medewerker nog een toeslag gelijk aan 50% van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris
- Gedurende het derde jaar ontvangt de medewerker nog een toeslag gelijk aan 25% van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris, daarna ontvangt de medewerker geen toeslag meer.

Voor het overige zal het normale arbeidsvoorwaardenpakket dat geldt voor de passende functie van toepassing zijn.

10. Persoonlijke arbeidsmarktanalyse

Het uitgangspunt is om boventallige medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd te begeleiden naar ander werk. DPG Media draagt er zorg voor dat betrokken medewerkers door gespecialiseerde bureaus worden ondersteund en begeleid bij het zoeken naar ander werk.

De boventallige medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan op vrijwillige basis gebruik maken van een persoonlijke arbeidsmarktanalyse, uitgevoerd door een extern bureau. De kosten voor deze arbeidsmarktanalyse worden verrekend met het individueel budget. Met deze analyse wordt inzichtelijk gemaakt wat de sterke en zwakke kanten van de positie van de medewerker op de arbeidsmarkt zijn en wordt gekeken naar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Op basis van dit advies kan de medewerker op vrijwillige basis besluiten het individueel budget te gebruiken voor het volgen van een begeleidingstraject en/of een opleiding.

Indien een medewerker pas op een langere termijn boventallig verklaard wordt, zal de persoonlijke arbeidsmarktanalyse in de regel circa twee maanden voorafgaand aan de datum van boventallig verklaring kunnen worden uitgevoerd.

De medewerker kan het individueel budget aanwenden om gebruik te maken van het begeleidingstraject met of zonder voorafgaande arbeidsmarktanalyse. De medewerker kan bij de HR contactpersoon aangeven gebruik te willen maken van het begeleidingstraject en kenbaar maken via welk bureau (zie hierna onder hoofdstuk 11). Indien de medewerker geen keuze maakt, wordt verondersteld dat er geen gebruik zal worden gemaakt van het begeleidingstraject.

11. Individueel budget voor begeleiding, advies en/of opleiding

11.1 Voorwaarden

Werkgever stelt aan medewerkers die boventallig worden of gebruik maken van de vrijwillige vertrekregeling standaard een bedrag van maximaal € 3.000 (excl. BTW) beschikbaar voor begeleiding, financieel advies en/of opleiding⁷. Daarnaast voorziet werkgever in een vergoeding van juridische kosten tot een maximaal bedrag van € 750, - (excl. BTW, incl. kantoorkosten)

Ingeval het budget niet of niet volledig wordt gebruikt voor één of meerdere aangegeven doelen komt het resterende deel te vervallen en zal geen uitkering hiervan aan de medewerker plaatsvinden. Dit budget is niet van toepassing voor medewerkers die boventallig worden gedurende de proeftijd.

11.2 Begeleiding

De medewerker kan het begeleidingsbureau kiezen uit een aantal door DPG Media geselecteerde begeleidingsbureaus en geeft de keuze binnen 1 maand na het ondertekenen van de beëindigingsovereenkomst door aan HR. De keuze voor het begeleidingsbureau wordt daarna schriftelijk aan de medewerker bevestigd.

De contactfunctionaris is een door DPG Media aangewezen persoon die tijdens de begeleidingsperiode fungeert als vraagbaak voor boventallige medewerker op het gebied van de begeleiding door begeleidingsbureaus. Daarnaast onderhoudt de contactfunctionaris de contacten met de begeleidingsbureaus.

Het externe begeleidingsbureau stelt in overleg met de medewerker een plan van aanpak op. Hierin staan de acties en termijnen beschreven die door de medewerker, eventueel mede op basis van de uitkomst van de arbeidsmarktanalyse, met het externe begeleidingsbureau zijn overeengekomen. Het dient als basis voor de begeleiding van werk naar werk door het begeleidingsbureau. De begeleiding kan bestaan uit ondersteuning bij het vinden van een ander dienstverband of ondersteuning bij het opzetten van een eigen bedrijf of starten als freelancer en het opstellen van een business case. De werkgever is in deze te beschouwen als de opdrachtgever voor het begeleidingsbureau.

De inzet van het budget dient in overeenstemming te zijn met het plan van aanpak en in overleg met het begeleidingsbureau te worden ingezet. Naast begeleiding bij het vinden van een nieuwe baan, is het mogelijk om het budget te gebruiken voor coaching/advisering/ondersteuning bij het starten als freelancer of het opzetten van een eigen bedrijf.

De begeleiding zal gemiddeld 3 tot 6 maanden duren. De begeleidingstermijn kan langer zijn indien het begeleidingsbureau aangeeft dat daarmee de kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk worden verbeterd. De factuur voor het begeleidingstraject dient binnen 12 maanden na uitdiensttreding door DPG Media te zijn ontvangen.

Van een medewerker die het begeleidingstraject ingaat, wordt volledige inzet verwacht om het traject tot een goed einde te brengen.

⁷ De medewerker kan ten behoeve van het volgen van een opleiding aanvullend gebruik maken van de subsidiemogelijkheden vanuit het STAP-budget.

De medewerker dient zich gedurende het begeleidingstraject zo nodig op de tijdstippen waarop normaal wordt arbeid verricht, bij het begeleidingsbureau of op een door het begeleidingsbureau aangegeven locatie te vervoegen ten einde te werken aan het vinden van een nieuwe functie en/of zich voor te bereiden op het zoeken naar een nieuwe baan of ander werk.

Een medewerker die het begeleidingstraject zonder redelijke argumenten stopzet, dient de tot dan toe gemaakte begeleidingskosten aan werkgever terug te betalen, nadat het oordeel van het betreffende begeleidingsbureau is verkregen en de Beroepscommissie daarover door de werkgever is geraadpleegd.

11.3 Opleiding

De medewerker kan op vrijwillige basis het budget gebruiken voor een opleiding ter verbetering van de positie op de arbeidsmarkt. Deelname aan een opleiding is niet afhankelijk van deelname aan de arbeidsmarktanalyse of het begeleidingstraject. De opleiding(en)/training dient binnen 12 maanden na de boventalligheidsdatum van start te gaan, en de factuur dient binnen 12 maanden na uitdiensttreding door DPG Media te zijn ontvangen.

11.4 Financieel advies

De medewerker kan het budget gebruiken voor een financieel advies bij een door DPG Media geselecteerd (financieel) adviesbureau. Het financieel advies is een onafhankelijk advies dat medewerkers inzicht in hun financiële situatie om de impact van de beëindiging van het dienstverband te kunnen inschatten. Het advies is alleen inzichtelijk voor de medewerker. De factuur voor financieel advies dient binnen 12 maanden na uitdiensttreding door DPG Media te zijn ontvangen.

11.5 Juridisch advies

DPG Media vergoedt tot maximaal € 750, - (excl. BTW en incl. kantoorkosten) juridische kosten die door raadslieden van de medewerker worden gemaakt voor begeleiding bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Deze vergoeding is ook van toepassing op rechtsbijstand door een gemachtigde van de vakbond. De factuur voor juridisch advies dient binnen 12 maanden na uitdiensttreding door DPG Media te zijn ontvangen.

12. Beëindiging dienstverband

12.1 Beëindigingsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een beëindigingsovereenkomst. De boventallige medewerker ontvangt de beëindigingsovereenkomst binnen 5 werkdagen nadat de boventaligheid is bevestigd. De medewerker heeft vervolgens 10 werkdagen de tijd om te besluiten deze te ondertekenen.

De medewerker waarvan de aanvraag voor vrijwillig vertrek gehonoreerd is, ontvangt de beëindigingsovereenkomst binnen 5 werkdagen na deze bevestiging. Deze medewerker heeft daarna 10 werkdagen de tijd om de overeenkomst te ondertekenen.

De medewerker heeft conform de Wet recht op een bedenktijd van 14 kalenderdagen na ondertekening van de beëindigingsovereenkomst.

Indien de boventallige medewerker besluit de beëindigingsovereenkomst niet binnen 10 werkdagen na ontvangst te ondertekenen, of binnen de wettelijke bedenktijd besluit de ondertekening te herroepen, zal de werkgever de ontslagprocedure via het UWV opstarten. De medewerker zal hiervan in kennis gesteld worden. Op dat moment vervalt de in paragraaf 12.3 omschreven berekening van de ontslagvergoeding en treedt paragraaf 12.5 hiervoor in de plaats.

12.2. Opzegtermijn

Bij de beëindiging van het dienstverband van medewerkers zal de geldende opzegtermijn in acht worden genomen. Indien er in de individuele of collectieve overeenkomst geen opzegtermijn is vastgesteld, zal de wettelijke opzegtermijn van toepassing zijn.

De opzegtermijn gaat in geval van boventaligheid in per de eerste dag van de maand nadat de medewerker is geïnformeerd over de formele boventaligheid en dit schriftelijk door de werkgever is bevestigd. Indien de boventaligheid op termijn zal plaatsvinden, gaat de opzegtermijn in op de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst, met dien verstande dat altijd de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen.

12.3 Ontslagvergoeding

De medewerker die als gevolg van boventaligheid of vrijwillig vertrek (samenhangend met boventaligheid in een functiegroep) de beëindigingsovereenkomst heeft getekend ontvangt de ontslagvergoeding. De ontslagvergoeding wordt individueel berekend.

- a) De vergoeding voor de boventallige medewerker of vrijwillig vertrekkende (c.q. plaatsmaker) die met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij DPG Media in dienst is geweest en de leeftijd van 55 jaar niet heeft bereikt op de datum van beëindiging wordt individueel vastgesteld op basis van de volgende formule:

Transitievergoeding zoals opgenomen in de geldende wetgeving * 1,5 met een maximum van €133.500⁸

⁸ Tenzij het bruto jaarsalaris meer bedraagt dan de wettelijk maximum voor de transitievergoeding (€89.000 in 2023) dan geldt 1,5 * één bruto jaarsalaris, met een maximum van € 150.000

- b) De vergoeding voor de boventallige medewerker of vrijwillig vertrekkende (c.q. plaatsmaker) die met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij DPG Media in dienst is geweest en de leeftijd van 55 jaar of hoger heeft bereikt op de datum van beëindiging wordt individueel vastgesteld op basis van de volgende formule:

Transitievergoeding zoals opgenomen in de geldende wetgeving * 1,75 met een maximum van €150.000

- c) De vergoeding voor de boventallige medewerker of vrijwillig vertrekkende (c.q. plaatsmaker) die met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij DPG Media in dienst is geweest en op de datum van beëindiging 5 jaar of minder verwijderd is van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt individueel vastgesteld op basis van de volgende formule (zgn. ouderenregeling):

Aanvulling op sociale voorzieningen⁹ (WW en IOW) over de periode tot de AOW-datum. Bij een uitdienstdatum op uiterlijk 31 december 2023 wordt de aanvulling berekend tot 85% van het salaris. Vanaf 1 januari 2024 geldt een aanvulling tot 82,5% van het salaris. Indien de aanvulling leidt tot een bedrag lager dan de transitievergoeding wordt de vergoeding gelijk gesteld aan de transitievergoeding zoals opgenomen in de geldende wetgeving * 1,0 met een maximum van 89.000¹⁰

Bij de berekening van de sociale voorzieningen wordt uitgegaan van de wetgeving op het moment van het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst. Hierbij wordt uitgegaan van de op dat moment voor de medewerker geldende WW-termijn op basis van het dienstverband van de medewerker en het bedrag van IOW voor de periode van de einddatum van het dienstverband tot de ingangsdatum van de AOW. Het bedrag overeenkomstig resp. 85% of 82,5% van het te derven salaris van medewerker voor de periode tot de AOW datum wordt verminderd met het bedrag van de sociale voorzieningen waar de medewerker aanspraak op kan maken. Dit bedrag geldt als suppletie en vormt de basis voor de vergoeding. Indien de suppletie lager is dan de wettelijke transitievergoeding (* 1,0) wordt de vergoeding hieraan gelijkgesteld. Latere wijziging van de relevante hoogte van de sociale voorzieningen heeft geen effect op de hoogte van de vergoeding.

Het bedrag dat uit de bovengenoemde berekeningen komt, wordt gekapitaliseerd en als bedrag ineens uitgekeerd. Over de ontslagvergoeding wordt door DPG Media loonbelasting ingehouden. Ook medewerkers die gedurende de opzegtermijn en dus voor de beoogde datum van beëindiging van het dienstverband, een dienstverband buiten DPG Media hebben gevonden, komen in aanmerking voor deze vergoeding.

Deze vergoeding wordt binnen 4 weken na datum einde dienstverband, naast de gebruikelijke afrekening, door de werkgever uitbetaald op de bij de salarisadministratie bekende bankrekening van medewerker.

⁹ Op basis van een berekening van werkgever van de WW- en IOW termijn en van toepassing zijnde bedragen

¹⁰ Tenzij het bruto jaarsalaris meer bedraagt dan het wettelijke maximum (in 2023 €89.000) dan is het maximum één bruto jaarsalaris.

Voor journalisten die vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Uitgeverijbedrijf geldt in het enkele geval dat de berekeningswijze van de ouderenregeling zoals bepaald door de cao in artikel 13.13 (Dagbladjournalisten) en 14.7 (Publiektijdschriftjournalisten) gunstiger is dan de bovenvermelde berekeningswijze, de berekening volgens de cao prevaleert. Dit geldt alleen bij formele boventalligheid en uitsluitend zolang de betreffende regelingen in de cao van kracht zijn. Deze bepaling geldt uitdrukkelijk niet voor journalisten die op basis van vrijwillig vertrek gebruik wensen te maken van de ouderenregeling.

12.4 Tekenbonus

Aan medewerkers die op basis van boventalligheid een beëindigingsovereenkomst hebben ontvangen, wordt een extra vergoeding van twee bruto basis maandsalarissen (vermeerderd met vakantietoeslag en eventuele persoonlijke toeslagen) toegekend.

Aan medewerkers die op grond van de vrijwillige vertrekregeling een beëindigingsovereenkomst hebben ontvangen, wordt een extra vergoeding van één bruto basis maandsalaris (vermeerderd met vakantietoeslag en eventuele persoonlijke toeslagen) toegekend.

In beide gevallen geldt als voorwaarde voor toekenning van de tekenbonus dat de beëindigingsovereenkomst door de medewerker wordt getekend en aan de werkgever wordt geretourneerd binnen 10 werkdagen na ontvangst van de formele beëindigingsovereenkomst (na het uitvoeringsbesluit van de directie op een advies van de OR).

Deze vergoeding wordt opgeteld bij de ontslagvergoeding en gelijktijdig uitbetaald.

12.5 Ontslagvergoeding bij UWV procedure

Indien het UWV op basis van deze procedure ontslagvergunning aan de werkgever verleent, wordt de vergoeding in geval van berekening volgens de transitievergoeding verminderd met een factor 0,3 :

- medewerkers tot de leeftijd van 55 jaar krijgen in dat geval de wettelijke transitievergoeding met factor 1,2;
- medewerkers vanaf 55 jaar tot 5 jaar voor AOW datum ontvangen in dat geval de wettelijke transitievergoeding met factor 1,45;
- voor medewerkers die 5 jaar of minder verwijderd zijn van de AOW datum blijft de ouderenregeling onverminderd van toepassing.

De duur van de procedure bij het UWV wordt in dat geval verrekend met de opzegtermijn. De medewerker kan geen aanspraak meer maken op de tekenbonus.

12.6 Arbeidsvoorwaarden bij beëindiging dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband worden in de beëindigingsvergoeding de volgende looncomponenten meegenomen:

- het basis maandsalaris, te vermeerderen met een eventuele persoonlijke toeslag die maandelijks vast wordt uitgekeerd,
- vakantietoeslag,
- naar rato het gemiddelde bedrag dat in de 3 kalenderjaren voorafgaand aan de uitdiensttreding aan bonus en/of winstdeling is uitgekeerd,
- naar rato het gemiddelde bedrag dat in de 12 maanden voorafgaand aan de uitdiensttreding aan overwerkvergoeding en/of ploegentoeslag is uitgekeerd,
- 1/12 van de eventuele eindejaarsuitkering (bij medewerkers Grafimedia).

Een eventueel overeen gekomen concurrentiebeding of relatiebeding komt met ingang van de datum van ontslag te vervallen.

Eventuele kosten die voortvloeien uit een terugbetalingsregeling van studiekosten of een overschrijdingsbijdrage voor een leaseauto worden bij uitdiensttreding via dit Sociaal Plan kwijtgescholden.

13. Slotbepaling

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zullen betrokken partijen wanneer nodig (bijvoorbeeld ingeval van bedrijfseconomische omstandigheden) de in dit Sociaal Plan gemaakte afspraken opnieuw bespreken.

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft die tussen partijen overeengekomen afspraken raken, zoals bijvoorbeeld, maar niet uitsluitend, veranderingen in de WW-wetgeving en de beperking of maximering van ontslagvergoedingen, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze overeenkomst. Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk ter zake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

BIJLAGE 1 De Beroepscommissie

Taak

De Beroepscommissie heeft tot taak toe te zien op, en mee te werken aan, een zodanige toepassing van dit Sociaal Plan, dat de belangen van de betrokken medewerkers zowel naar de letter als naar de geest van dit Sociaal Plan zo goed mogelijk zullen worden behartigd.

Verzoek

In de gevallen waarin de in dit Sociaal Plan opgenomen regelingen niet voorzien, ofwel de toepassing ervan tot consequenties voor de medewerker zou leiden die niet overeenstemmen met de geest van dit Sociaal Plan, kan de medewerker zich tot de Beroepscommissie wenden.

Voordat een medewerker zich met een klacht tot de Beroepscommissie wendt, moet er sprake zijn van een besluit van of namens de directie dat aan de betrokken medewerker kenbaar is gemaakt.

Verzoeken aan de Beroepscommissie dienen schriftelijk en met redenen omkleed binnen een termijn van 31 dagen nadat de bevestiging van de boventalligheid of een andere relevante beslissing is verstuurd, te worden ingediend.

Verzoeken kunnen schriftelijk ingediend worden aan de Beroepscommissie Sociaal Plan, t.a.v. HR Service Centre, Jacob Bontiusplaats 9, 1018 LL te Amsterdam of via een e mail bericht gericht aan HR (hrservices@dpgmedia.nl). De ontvangst zal per omgaande worden bevestigd.

Advies

De Beroepscommissie brengt een bindend advies uit aan de directie en stuurt tegelijkertijd een afschrift aan de betrokken medewerker.

Geheimhouding

De leden van de Beroepscommissie hebben een geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle informatie die voortvloeit uit de commissiewerkzaamheden.

Samenstelling

De Beroepscommissie zal bestaan uit:

- twee door de directie aan te wijzen functionarissen, die niet belast zijn met de directe uitvoering;
- twee door de personeelsvertegenwoordiging aan te wijzen personen.

Werkwijze

De Beroepscommissie spreekt in onderling overleg af welk lid ter zitting als voorzitter zal optreden.

De Beroepscommissie kan, indien zij dit nodig acht, de medewerker en/of het betrokken management en/of de HR Director of HR Manager horen.

De Beroepscommissie spreekt intern af volgens welke procedure ingediende verzoeken worden afgehandeld.