

SOCIAAL PLAN HEARST

24 oktober 2022 tot 24 oktober 2023

Regeling voor de opvang van de consequenties bij het vervallen van een arbeidsplaats als gevolg van een Reorganisatie

Hearst wordt sinds 2019 geconfronteerd met zeer uitdagende bedrijfseconomische omstandigheden, die zijn versterkt door de COVID-19 crisis en (ook) de uitgeefbranche hard raakt. Als gevolg hiervan is het noodzakelijk de organisatie van Hearst (kosten)efficiënter in te richten. Deze noodzaak vereist flexibiliteit van zowel Hearst als van haar werknemers. Hearst zal genoodzaakt zijn reorganisaties door te voeren en is zich terdege bewust van de gevolgen die dit kan hebben voor de positie van individuele werknemers. Hearst probeert de gevolgen van zulke reorganisaties voor haar werknemers op te vangen door middel van dit Sociaal Plan.

Daar waar dit Sociaal Plan in negatieve zin afwijkt van de CAO, is de CAO van toepassing.

Looptijd

Dit Sociaal Plan zal een looptijd hebben van een jaar, derhalve van 24 oktober 2022 tot 24 oktober 2023 en vindt toepassing op Reorganisaties als hierna gedefinieerd. Hearst en de vakbonden beoordelen gezamenlijk jaarlijks of toepassing van het Sociaal Plan wordt voortgezet en/of gewijzigd. Van samenloop met eventueel eerder door Werkgever (of diens rechtsvoorgangers) overeengekomen sociaal plannen of vergelijkbare regelingen is geen sprake; aan dergelijke sociaal plannen of vergelijkbare regelingen kunnen geen rechten meer worden ontleend.

Definities

- a. Werkgever: Hearst Magazines Netherlands B.V.
- b. Werknemer: de persoon die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van Werkgever. Daar waar in dit document Werknemer met hem, hij of zijn wordt aangeduid, wordt hiermee ook bedoeld haar of zij.
- c. CAO: de CAO voor het Uitgeverijbedrijf.
- d. OR: de Ondernemingsraad van Werkgever.
- e. Adviesaanvraag: een adviesaanvraag ingediend door/namens Werkgever bij de OR met het oog op een voorgenomen Reorganisatie.
- f. Reorganisatie: iedere belangrijke wijziging in de organisatie- en/of productiestructuur van de onderneming van Werkgever, waarbij onmiddellijk of binnen afzienbare tijd te verwachten is dat arbeidsplaatsen van Werknemers binnen de onderneming van de Werkgever sterk zullen wijzigen dan wel komen te vervallen.
- g. Passende Functie: een functie die maximaal één salarisschaal hoger of lager is, die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden, competenties en plaats in de organisatie, voldoende verwant is aan de functie die de Werknemer vervulde voor het vervallen van zijn arbeidsplaats vanwege een Reorganisatie. Bij het aanbieden van een passende functie wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke kwaliteiten en ambities van de boventallige Werknemer. Voorts wordt rekening gehouden met eerdere functies, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, opleiding, kennis en ervaring en zwaarwegende (privé-) omstandigheden. Werkgever zal nagaan of met behulp van scholing een functie binnen de voor de Werknemer geldende redelijke termijn passend kan worden gemaakt.

Bij een passende functie geldt als richtlijn dat aan fulltime Werknemers een fulltime functie wordt aangeboden. Voor parttime Werknemers geldt dat zoveel mogelijk een functie met vergelijkbare werktijdumfang wordt aangeboden.

- h. **Persoonlijke Toeslag:** een eventuele persoonlijke toeslag is een zogenoemde uitloop persoonlijke toeslag, wat inhoudt dat deze tot nul wordt afgebouwd met alle toekomstige salarisverhogingen op basis van de CAO of anderszins. De persoonlijke toeslag wordt meegenomen bij de opbouw van andere emolumenten, zoals pensioen en vakantietoeslag, en wordt ook doorbetaald tijdens ziekte en vakantie.
- i. **Einddatum:** de datum waarop de Werknemer uit dienst gaat.
- j. **Bruto Maandsalaris:** het vaste bruto maandsalaris van Werknemer vermeerderd met 10% (PKB, inclusief 8% vakantietoeslag), eventuele individuele, werktijden- en/of overwerktoeslag waarbij het gemiddelde over de 12 maanden aan de Einddatum zal worden genomen en over de 3 jaren voorafgaand aan de Einddatum ontvangen gemiddelde winstdeling/bonus/variabele beloning.
- k. **Transitievergoeding:** de van tijd tot tijd geldende vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW berekend op basis van het Bruto Maandsalaris.
- l. **Ontslagvergoeding:** de Transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor 1,5.
- m. **Vaststellingsovereenkomst:** de overeenkomst waarmee het dienstverband tussen Werkgever en Werknemer met wederzijds goedvinden op initiatief van Werkgever en met inachtneming van de inhoud van dit Sociaal Plan per de Einddatum eindigt.

Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke Werknemer van wie de functie als gevolg van een Reorganisatie komt te vervallen.

Dit Sociaal Plan is niet of niet langer op een Werknemer van toepassing wanneer de Werknemer:

1. heeft opgezegd voordat de Werkgever een Adviesaanvraag heeft ingediend;
2. ontslagen wordt wegens dringende redenen, althans de Werkgever een dringende reden daartoe heeft gegeven (artikel 7:678 BW);
3. ontslagen wordt om andere redenen dan boventalligheid in verband met een Reorganisatie;
4. een proeftijd heeft die nog niet is geëindigd;
5. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft;
6. een Passende Functie aangeboden heeft gekregen, maar deze heeft geweigerd.

Uitgangspunten

Bij Reorganisaties kunnen Werknemers geconfronteerd worden met het vervallen van hun arbeidsplaats of de reductie van het aantal arbeidsplaatsen. Doelstelling van de Werkgever is om de Werknemers die het betreft te ondersteunen in het vinden van een nieuwe baan. Om de Werknemer optimaal te kunnen begeleiden werkt Werkgever samen met externe (erkende) outplacementbureaus.

Bij de bepaling welke Werknemers boventallig worden verklaard als het gevolg van het vervallen van hun arbeidsplaats door de Reorganisatie, worden de selectiecriteria van de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van het UWV toegepast. Dit betekent, kort gezegd en onder meer, dat binnen een uitwisselbare functie het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast.

Het afspiegelingsbeginsel houdt rekening met verschillende leeftijdscategorieën. Binnen deze leeftijdscategorieën worden eerst de Werknemers voor ontslag voorgedragen met het kortste dienstverband. Voordat Werknemers kunnen worden ontslagen, zullen eerst werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en andere flexibele vormen van arbeid in de betreffende uitwisselbare functie moeten worden ontslagen.

Proces

1. Werkgever dient een Adviesaanvraag in bij de OR en informeert tegelijkertijd de vakbonden over de Adviesaanvraag en voorgenomen Reorganisatie;
2. Werkgever stelt Werknemers door middel van een personeelsbijeenkomst op de hoogte van de voorgenomen Reorganisatie, gevolgd door een algemene schriftelijke mededeling;
3. OR brengt advies uit en Werkgever neemt besluit;
4. Werkgever bevestigt schriftelijk aan de Werknemer per welke datum zijn functie komt te vervallen en Werknemer aldus boventallig wordt;
5. Werkgever gaat na of aan Werknemer een Passende Functie kan worden aangeboden;
6. Werkgever licht in een persoonlijk gesprek het verval van zijn functie, het al dan niet kunnen aanbieden van een Passende Functie, dit Sociaal Plan toe en bespreekt – als geen Passende Functie kan worden aangeboden – de aangeboden Vaststellingsovereenkomst met de Werknemer;
7. Vanaf de datum van boventalligheid tot de Einddatum is de Werknemer in principe vrijgesteld van werkzaamheden;
8. Het dienstverband met Werknemer eindigt op de tussen de Werknemer en Werkgever overeengekomen Einddatum.

De fase tussen het indienen van de Adviesaanvraag en het advies

In de periode nadat de Adviesaanvraag over de voorgenomen Reorganisatie is ingediend, maar de OR nog geen advies heeft uitgebracht, worden de Werknemers door de Werkgever bewust gemaakt van hun kansen op de interne en externe arbeidsmarkt.

Het vervallen van de functie, herplaatsing en beëindiging van het dienstverband

- Nadat de OR zijn advies heeft uitgebracht en Werkgever een besluit heeft genomen, zal Werkgever de Werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren over het feit dat zijn functie komt te vervallen en per welke datum.
- Werknemer zal in dat verband zo snel mogelijk worden uitgenodigd voor een gesprek met (onder andere) de verantwoordelijke HR Manager. In dit gesprek zal worden gesproken over de verschillende mogelijkheden om, dan wel intern, dan wel extern een andere functie te vinden.
- Indien Werknemer kan worden herplaatst, dan deelt Werkgever aan Werknemer in dit gesprek mee welke Passende Functie voor hem beschikbaar is;
- Indien Werknemer wordt herplaatst in een Passende functie met een lager salaris, dan ontvangt Werknemer het salaris dat hoort bij de Passende Functie. Het salaris wordt aangevuld met een Persoonlijke Toeslag.
- Tevens zal de Werkgever in dit gesprek – zo geen Passende Functie kan worden aangeboden – een concept Vaststellingsovereenkomst aan de Werknemer voorleggen. Alleen indien Werknemer akkoord gaat met de Vaststellingsovereenkomst heeft hij recht op de regelingen en voorzieningen in dit Sociaal Plan.
- Ter toetsing van de Vaststellingsovereenkomst zal Werkgever maximaal € 1.000,- exclusief BTW en inclusief eventuele kantoorkosten bijdragen in de juridische kosten. De bijdrage vindt alleen plaats indien:

- i) De Werknemer een nota als bewijs kan overleggen dat deze juridische kosten daadwerkelijk zijn gemaakt. De nota wordt rechtstreeks aan de juridisch adviseur van de Werknemer betaald, waarbij dient te worden vermeld dat de diensten aan Werknemer zijn verricht; of indien
- ii) De vakbonden (NVJ, FNV, CNV en De Unie) kunnen de rechtsbijstandskosten op basis van een specificatie rechtstreeks bij de Werkgever declareren.

- Op het moment dat de Vaststellingsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer tot stand is gekomen, geldt vanaf dat moment de wettelijk vastgestelde bedenktermijn van twee weken voor de Werknemer, waarin deze het recht heeft om zonder opgave van reden de Vaststellingsovereenkomst te herroepen.
- Indien Werknemer niet tijdig akkoord gaat met de Vaststellingsovereenkomst dan wel gebruik maakt van het recht zijn akkoord te herroepen gedurende de bedenktermijn, zal Werkgever een ontslaaanvraag indienen bij het UWV dan wel de UWV procedure voortzetten. Indien het UWV een ontslagvergunning verleent, zal Werkgever de arbeidsovereenkomst met Werknemer opzeggen met in acht neming van de opzegtermijn en onder aftrek van de proceduretijd bij UWV en zal het dienstverband met Werknemer in overeenstemming met de CAO worden afgewikkeld.

Inhoud van de Vaststellingsovereenkomst

De Vaststellingsovereenkomst die aan Werknemer wordt aangeboden op grond van dit Sociaal Plan zal - naast de binnen de organisatie van Werkgever geldende gebruikelijke voorwaarden - de volgende bepalingen bevatten:

- a. De datum die wordt opgenomen in de Vaststellingsovereenkomst als 'Einddatum' wordt bepaald met in acht neming van de opzegtermijn te rekenen vanaf de datum waarop de functie van Werknemer komt te vervallen. De Einddatum wordt in ieder geval op een datum bepaald dat daarmee de Werknemer – indien hij voor het overige aan alle voorwaarden voldoet – aansluitend aan de Einddatum aanspraak kan maken op een WW-uitkering.
- b. Aan Werknemer (ongeacht of hij journalist is) wordt de keuze geboden tussen:
 - (i) óf een ontslagvergoeding gelijk aan de Ontslagvergoeding uit te betalen binnen één maand na de Einddatum waarbij Werknemer afstand doet van alle eventuele rechten op een aanvulling uit hoofde van de CAO (zoals omschreven onder (ii));
 - (ii) óf een aanvulling op WW-uitkering dan wel lager salaris elders in overeenstemming met het bepaalde in artikel 14.7 van de CAO (zie Annex I bij dit Sociaal Plan), waarbij de Aanvulling conform de CAO wordt verrekend met de Transitievergoeding.
- c. Een outplacement- c.q. scholingsbudget gelijk aan EUR 5.500,- exclusief BTW dat geldig is tot 6 maanden na de Einddatum. Werknemer kan dit budget vrijelijk besteden, zolang de besteding maar bijdraagt aan de transitie naar een andere baan of werk (maar is niet bedoeld voor het aanschaffen van apparatuur zoals desktops, laptops, iPads, mobiele telefoons e.d.). De Werkgever kan desgevraagd aan de Werknemer een (extern) outplacementbureau aanbevelen. Gebruik van dit budget vindt uitsluitend plaats op declaratiebasis. Voor zover het budget niet tijdig wordt (op)gebruikt, zal het niet aan Werknemer worden uitgekeerd. Een Werknemer met een lastige arbeidsmarktpositie, kan bij Werkgever een verzoek indienen om een aanvullend budget. De Werkgever kan, al dan niet met gebruikmaking van de hardheidsclausule, een dergelijk verzoek honoreren en dit vastleggen in de Vaststellingsovereenkomst van de betreffende Werknemer.

- d. Vanaf de datum dat de functie van de Werknemer komt te vervallen, wordt de Werknemer in principe vrijgesteld van werk met behoud zijn Bruto Maandsalaris. Werknemer dient nog wel een korte periode beschikbaar te zijn voor overdracht dan wel vragen in verband met de overdracht.
- e. Werknemer neemt in de periode van vrijstelling van werkzaamheden tot de Einddatum zijn eventueel opgebouwde maar nog niet opgenomen vakantie- en verlofdagen op en wordt geacht op de Einddatum al deze vakantie- en verlofdagen te hebben opgenomen, tenzij het saldo aan vakantie- en verlofdagen hoger is dan de duur van de periode van vrijstelling van werk. In dit laatste geval wordt dit meerdere deel van het saldo aan vakantie- en verlofdagen uitbetaald aan Werknemer als onderdeel van de eindafrekening.
- f. Een eventueel per de Einddatum geldend concurrentiebeding en/of relatiebeding komt alsdan te vervallen.
- g. De Ontslagvergoeding (indien daarvoor is gekozen) en de eindafrekening van het dienstverband zullen uiterlijk binnen één maand na de Einddatum worden uitbetaald aan de Werknemer.
- h. Finale kwijting.

Plaatsmakersregeling

In de vastgestelde uitwisselbare functie waarbinnen wordt afgespiegeld in verband met de Reorganisatie kan een daarin ingedeelde Werknemer de "plaats innemen" van een aangewezen boventallige Werknemer binnen die uitwisselbare functie. De "plaatsmaker" dient zich uiterlijk binnen een week nadat de Werknemer wiens plaats hij wil innemen een aanzeggesprek heeft gehad waarin hem is medegedeeld dat hij boventallig is verklaard en niet kan worden herplaatst. Toekenning van het verzoek tot plaatsmaken is te allen tijde afhankelijk van de toestemming van de Werkgever. Het verzoek tot plaatsmaken kan door de Werkgever schriftelijk gemotiveerd worden geweigerd. Uitgangspunt is dat de vastgestelde afvloeiingskosten (waaronder de Ontslagvergoeding of de aanvulling op basis van de CAO) voor Werkgever bij het "plaatsmaken" en de loonkosten voor de betreffende functie niet zullen toenemen. Voorwaarde voor toekenning van het verzoek tot plaatsmaken is dat de niet-boventallig verklaarde Werknemer op het moment van het aanmelden als "plaatsmaker" niet arbeidsongeschikt is, niet binnen een periode van twee jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en dat hem niet reeds is medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de Reorganisatie, zou moeten eindigen.

Beroepscommissie

Taak Beroepscommissie

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 Werknemers zowel naar de letter als naar de geest van dit Sociaal Plan zo goed mogelijk zullen worden behartigd.

Een Werknemer of de Werkgever kan zich tot de Beroepscommissie wenden in de gevallen waarin de in dit Sociaal Plan opgenomen regelingen niet voorzien, ofwel de toepassing ervan tot consequenties voor de Werknemer of Werkgever zou leiden die niet overeenstemmen met de geest van dit Sociaal Plan. Bovendien kan een Werknemer zich tot de Beroepscommissie wenden, omdat er volgens de Werknemer een onjuiste gang van zaken is geweest in de uitvoering van procedures of regelingen uit dit Sociaal Plan.

Eerst intern bezwaar

Voordat een Werknemer zich tot de Beroepscommissie wendt zal de Werknemer zijn bezwaar zo snel mogelijk maar uiterlijk binnen 8 werkdagen eerst kenbaar maken aan de Werkgever. Vervolgens zal hierover tussen de Werknemer en de Werkgever overleg plaatsvinden.

De uitkomst van dit overleg zal uiterlijk binnen 8 werkdagen na het kenbaar maken van het bezwaar door de Werknemer schriftelijk en met redenen omkleed aan de Werknemer worden medegedeeld. Wanneer de Werknemer zich niet kan vinden in het resultaat van het overleg met de Werkgever kan hij zich uiterlijk binnen 8 werkdagen na de schriftelijke mededeling van de Werkgever wenden tot de Beroepscommissie.

Procedure

- Een verzoek aan de Beroepscommissie dient schriftelijk en met redenen omkleed te worden ingediend. De Beroepscommissie kan indien zij dit nodig acht, de Werknemer en/of de Werkgever horen.
- De Beroepscommissie doet zo spoedig mogelijk uitspraak in de vorm van een schriftelijk advies. De Beroepscommissie streeft ernaar om binnen een maand nadat de Werknemer het bezwaar voor het eerste kenbaar heeft gemaakt aan de Werkgever uitspraak te doen.
- De Beroepscommissie brengt een zowel voor de Werkgever als voor de Werknemer zwaarwegend advies uit. Het advies wordt door de Beroepscommissie bij de directie van de Werkgever ingediend met een afschrift aan de betrokken Werknemer.
- De uiteindelijke beslissing over de toepassing van de in dit Sociaal Plan opgenomen regelingen berust bij de Werkgever.
- Werkgever informeert de Werknemer over haar beslissing naar aanleiding van het advies van de Beroepscommissie en, of en in hoeverre, Werkgever het advies van de Beroepscommissie overneemt. Als Werkgever het advies niet of niet geheel overneemt, zal zij op schrift haar beslissing met redenen omkleeden.
- Werknemer mag zich bij laten staan door derden in de procedure bij de Beroepscommissie.

Samenstelling Beroepscommissie

De Beroepscommissie bestaat uit vier leden: twee door de directie van de Werkgever benoemde leden, een lid namens de OR en een lid namens de vakbonden. Er wordt op gelet dat de leden functioneel niet rechtstreeks met de klacht of de klager te maken hebben. Op de leden van de Beroepscommissie rust een geheimhoudingsverplichting.

Hardheidsclausule

In die individuele gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan naar het oordeel van Werkgever onvoldoende dan wel niet in redelijkheid voorziet, behoudt Werkgever zich het recht voor om af te wijken ten gunste van de Werknemer.

- handtekeningenpagina volgt -

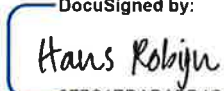
Handtekeningpagina Sociaal Plan

Aldus overeengekomen op 9 november 2022 en in tweevoud ondertekend:

Hearst Magazines Netherlands B.V.


Door: M. Krouwel
Plaats: Amsterdam
Datum: 9 november 2022

FNV

DocuSigned by:

3F7C1EDADABD4C2...
Door: H. Robijn
Plaats: Meppe1
Datum: 11/14/2022 | 11:01 CET

De Unie

DocuSigned by:

5202E9451E0A434...
Door: G. van der Lit
Plaats: woerden
Datum: 11/15/2022 | 06:16 CET

DocuSigned by:

Door: R. Castelein
Plaats: Colofong
Datum: 15/11/2022

CNV Vakmensen

DocuSigned by:

2FA7FF060E3141E...
Door: T. Westerink
Plaats: Utrecht
Datum: 11/22/2022 | 08:23 CET

NVJ

DocuSigned by:

21E1B8F607A9410...
Door: J.P. Rico Teixeira
Plaats: Amsterdam
Datum: 11/22/2022 | 10:56 CET

ANNEX I

CAO: Artikel 14.7 Ontslag ten gevolge van structuurwijziging

Duur en hoogte van de aanvulling

1. Na ontslag t.g.v. structuurwijziging wordt de WW-uitkering gedurende de eerste 4 maanden aangevuld tot 95% bruto en daarna tot een navolgend gedifferentieerd aanvullingsniveau:
 - bij een fulltime salaris tot €3.000,-: aanvulling tot 89% bruto
 - bij een fulltime salaris van €3.000,- tot €4.000,-: aanvulling tot 87% bruto
 - bij een fulltime salaris van €4.000,- en hoger: aanvulling tot 85% bruto van het laatst verdiende brutoloon gedurende een periode die gelijk staat aan:
 - 60% van de periode waarop recht bestaat op een WW-uitkering voor tijdschriftjournalisten die op de datum van het ontslag nog geen 40 jaar zijn en nog geen 10 jaar in dienst zijn;
 - 80% van de WW-periode voor tijdschriftjournalisten die 40 jaar of ouder zijn maar nog geen 50 jaar en nog geen 10 jaar in dienst;
 - de gehele WW-periode voor journalisten die op de datum van ontslag tenminste 10 jaar in dienst zijn of 50 jaar zijn of ouder;

Toepassing van deze regeling mag niet leiden tot onderscheid van werknemers gebaseerd op nationaliteit of woonplaats. Ongeacht de hoogte van de basisuitkering van het betreffende land waar de werknemer zijn recht geniet, zal deze uitkering tot bovengenoemde percentages van zijn laatstverdiende brutosalaris, worden aangevuld.

Er geldt een minimum aanvullingstermijn van 6 maanden.

De aanvullingen worden geïndexeerd met de structurele loonstijgingen ingevolge de cao. De aanvulling wordt verrekend met de wettelijke transitievergoeding, met inachtneming van het bepaalde in het besluit van 23 april 2015, Stb. 2015, 171 (Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding).

60+ regeling

2. Voor de oudere tijdschriftjournalisten, die op moment van ontslag 60 jaar of ouder zijn is een 60+ regeling afgesproken. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 4 maanden aangevuld tot 95% bruto en daarna tot het onder punt 2 aangegeven aanvullingsniveau van het laatst verdiende brutoloon voor de verschillende salariscategorieën. De aansluitende IOW-uitkering wordt tot aan de pensioengerechtigde leeftijd aangevuld tot 70% bruto van het laatst verdiende brutoloon, onder verrekening van de eventuele opgebouwde prepensioenaanspraken. Een deel of de gehele aanvullingsverplichting wordt als een bruto kapitaaluitkering uitgevoerd, op basis van de contante waarde van het moment van uitkering.

Aanvulling op lager salaris

3. De journalist die wegens het vervallen van zijn functie buiten het bedrijf resp. concern een werkkring aanvaardt tegen een lager salaris, komt – voor zover hiervoor geen wettelijke voorzieningen bestaan – gedurende de voor hem geldende aanvullingsperiode in aanmerking voor een aanvulling tot het laatst verdiende brutosalaris. Deze uitkering is slechts verschuldigd indien tijdig deugdelijke loonspecificaties worden overgelegd.