

Sociaal Beleidskader NSM

1 januari tot en met 31 december 2018

Regeling voor de opvang van de consequenties bij het vervallen van een arbeidsplaats:

In een sterk veranderend medialandschap worden de ondernemingen van New Skool Media, te weten New Skool Exploitatie, ONE Business en Columbus (verder in dit document afgekort tot "New Skool Media") regelmatig geconfronteerd met snel wijzigende omstandigheden. Om de concurrentiepositie die New Skool heeft te behouden en te versterken, is het noodzakelijk om goed op die wijzigende omstandigheden te reageren en de mogelijkheid te hebben om de organisatie zodanig aan te passen dat er optimaal ingespeeld kan worden op ontwikkelingen en kansen binnen de markten waarin New Skool Media actief is.

Deze noodzaak vereist flexibiliteit bij zowel de werkgevers als de werknemers van New Skool Media. Werkgevers zullen regelmatig gedwongen worden vanuit strategische overwegingen reorganisaties door te voeren en zij zijn zich terdege bewust van de gevolgen die dit kan hebben voor de positie van de individuele werknemer. New Skool Media probeert de gevolgen van een reorganisatie voor haar medewerkers op te vangen door middel van deze regeling.

Daar waar deze regeling in negatieve zin afwijkt van de CAO, is de CAO van toepassing.

Looptijd: Deze regeling zal een looptijd hebben tot en met 31 december 2018 en vindt toepassing op reorganisaties als hierna gedefinieerd. New Skool Media en vakbonden beoordelen gezamenlijk jaarlijks of toepassing van de regeling wordt voortgezet en/ of gewijzigd.

Definities

- a. **Werkgever:** De in Nederland gevestigde juridische rechtspersonen, deel uitmakend van New Skool Media, met wie de Werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- b. **Werknemer:** De persoon die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van de Werkgever. Daar waar de Werknemer in dit document met "hem" wordt aangeduid, worden hiermee alle groepen Werknemers bedoeld.
- c. **CAO:** Daar waar in dit document de term "CAO" wordt gebruikt, wordt de CAO voor het Uitgeverijbedrijf (UB) bedoeld..
- d. **OR(-en):** De twee Ondernemingsraden van New Skool Media (New Skool Exploitatie en ONE Business)
- e. **Reorganisatie:** De beslissing van de Werkgever om tot een belangrijke wijziging van de onderneming of van een deel van de onderneming over te gaan, met als gevolg dat de functie(s) van (een deel van) de Werknemer(s) ingrijpend worden gewijzigd of in aantal wordt gereduceerd en arbeidsplaats(en) komen te vervallen.

- f. **Passende functie:** Een functie die maximaal één salarisschaal hoger of lager is ingedeeld dan de huidige functie van de Werknemer en welke dezelfde standplaats heeft als de standplaats van de Werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen. Tevens beschikt de Werknemer over de opleiding, ervaring en capaciteiten die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen.
- g. **Concurrentiebeding:** Bij overeenstemming van de beëindigingsovereenkomst komt het dan geldige concurrentiebeding te vervallen.
- h. **Einddatum:** De datum waarop de Werknemer op basis van een beëindigingsovereenkomst/vaststellingsovereenkomst uit dienst gaat .
- i. **Bruto maandsalaris:** Het vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag, chef toeslag, compensatie VUT en prepensioen. Winstdeling en bonussen zullen over een referentieperiode van 3 jaar worden verdisconteerd in het bruto maandsalaris. Voor overwerk en ploegentoeslagen wordt een referentieperiode van 12 maanden gehanteerd, dit zal eveneens in het bruto maandsalaris worden verdisconteerd.
- j. **Bruto jaarinkomen:** Voor werknemers van ONE Business geldt het bruto maandsalaris uit punt i. vermeerderd met de gratificatie (13e maand). Voor ONE Business geldt een omrekenfactor van 13,96 voor het bruto jaarinkomen. Voor New Skool Media en Columbus geldt een omrekenfactor van 12,96 voor het bruto jaarinkomen.
- k. **Transitievergoeding:** de vergoeding als bedoeld in artikel 7:673BW.

De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het in geld vastgestelde bruto maandsalaris voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het in geld vastgestelde bruto maandsalaris voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. De transitievergoeding bedraagt (vanaf 1 januari 2018) een basisvergoeding van maximaal € 79.000,-.

De maximale basisvergoeding (van € 79.000,-) wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijkens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het bedrag wordt daarbij afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

- l. **Ontslagvergoeding:** De ontslagvergoeding is de wettelijke transitievergoeding (zie punt k.) vermenigvuldigt met een factor 1.3 of bestaat uit een bedrag gelijk aan ten hoogste het bruto jaarinkomen indien dat bruto jaarinkomen hoger is dan dat bedrag.

Werkingsfeer

Deze regelingen zijn van toepassing op elke Werknemer waarvan de functie als gevolg van een Reorganisatie komt te vervallen. Daar waar deze regeling in negatieve zin afwijkt van de CAO, is de CAO van toepassing.

Deze regeling is niet of niet langer van toepassing wanneer een Werknemer:

1. heeft opgezegd voordat de Werkgever de adviesaanvraag heeft ingediend;
2. ontslagen wordt wegens dringende redenen, althans de werkgever een dringende reden daartoe heeft gegeven (art. 7: 678 BW);
3. een proeftijd heeft die nog niet is geëindigd;
4. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft;
5. een Passende functie binnen een van de werkmaatschappijen van New Skool Media aanvaardt;
6. Een Passende functie binnen een van de werkmaatschappijen van New Skool Media 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 New Skool Media samen met externe (erkende) outplacementbureaus.

Proces

1. Werkgever dient adviesaanvraag in bij OR en informeert de bonden over de voorgenomen reorganisatie;
2. Leidinggevende licht in persoonlijk gesprek en bijeenkomst met Werknemers de voorgenomen Reorganisatie toe; in de communicatie tijdens het adviestraject wordt door leidinggevende(n) met Werknemers alleen gesproken over vervallen functies of functiegroepen, niet over individuele medewerkers;
3. OR brengt advies uit en de directie van New Skool Media neemt besluit;
4. Werkgever bevestigt schriftelijk aan de Werknemer per welke datum de functie komt te vervallen;
5. HR Manager licht in een gesprek deze regeling toe en bespreekt de beëindigingsovereenkomst met de Werknemer;
6. Vanaf de datum dat de arbeidsplaats is komen te vervallen tot de einddatum is de Werknemer vrijgesteld van werkzaamheden;
7. Het dienst verband eindigt op de tussen de partijen 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 betrokken Werknemers bewust gemaakt van hun kansen op de interne en externe arbeidsmarkt.

De leidinggevende zal in een gesprek met de betrokken Werknemer de Reorganisatie toelichten, vragen beantwoorden en een toelichting geven op hoe het proces er in grote lijnen uit zal gaan zien. Tevens kan worden gesproken over de wensen en mogelijkheden van de Werknemer ten aanzien van de interne en externe arbeidsmarkt.

Het vervallen van de functie en beëindiging van het dienstverband met inachtneming van de opzegtermijn

- Nadat de OR zijn advies heeft uitgebracht en de Werkgever een besluit heeft genomen, zal de Werkgever de Werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren over het feit dat zijn functie is komen te vervallen en per welke datum.
- Hierna zal de Werknemer zo snel mogelijk worden uitgenodigd voor een gesprek met 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. In dit gesprek zal ook de outplacement en/of scholing (nogmaals) aan de orde komen.
- Voor deze arbeidsmarkt gerelateerde ondersteuning is een budget van €5.000 (excl. BTW) beschikbaar.
- Tevens zal de Werkgever in dit gesprek een concept beëindigingsovereenkomst aan de Werknemer voorleggen. Alleen indien de Werknemer de beëindigingsovereenkomst tekent, krijgt de Werknemer recht op de ontslagvergoeding (transitievergoeding factor 1,3) dan wel aanvulling van de eventuele WW-uitkering of het eventuele lagere inkomen elders zoals hierna nader wordt toegelicht.
- De datum die wordt opgenomen in de beëindigingsovereenkomst als 'Einddatum' is de datum waarop de functie van de Werknemer komt te vervallen plus de opzegtermijn.
- Op het moment dat de medewerker de beëindigingsovereenkomst heeft getekend geldt de wettelijk vastgestelde bedenkttermijn van twee weken voor de medewerker, waarin deze het recht heeft om zonder opgaaf van reden de overeenkomst te herroepen.
- Vanaf de datum dat de functie van de Werknemer komt te vervallen is de Werknemer vrijgesteld van werk met behoud van loon en emolumenten zoals bedoeld in de definities onder i en j.
- Ter toetsing van de beëindigingsovereenkomst zal Werkgever maximaal € 750,- exclusief BTW en inclusief eventuele kantoorkosten bijdragen in de juridische kosten ter toetsing van de beëindigingsovereenkomst. De bijdrage vindt alleen plaats indien de medewerker een nota als bewijs kan overleggen dat deze juridische kosten daadwerkelijk zijn gemaakt.

Beëindiging van het dienstverband

Bij de beëindiging van het dienstverband na afloop van de opzegtermijn geldt de onderstaande regeling en dit alleen indien de Werknemer een beëindigingsovereenkomst tekent, onder de binnen New Skool Media gebruikelijke voorwaarden, waaronder in elk geval begrepen zal zijn het verlenen van finale kwijting door de Werknemer aan de werkgever. Bij de beëindiging van het dienstverband kan de werknemer kiezen tussen de ontslagvergoeding of de aanvulling WW dan wel lager salaris overeenkomstig de toepasselijke CAO bepalingen:

Artikel 1 - Ontslagvergoeding

De Werknemer komt in aanmerking voor de ontslagvergoeding (transitievergoeding factor 1,3). De hoogte van de ontslagvergoeding wordt berekend op basis van de geplande einddatum.

Artikel 2 - Aanvulling op de WW-uitkering dan wel lager salaris bij een andere werkgever dan New Skool Media

1. In het kader van de beëindiging van het dienstverband per de Einddatum maakt de Werknemer aanspraak op een aanvulling op WW-uitkering dan wel lager salaris bij een andere werkgever dan New Skool Media, welke aanvulling zal worden verrekend met de ontslagvergoeding. Voor werknemers die niet vallen onder de cao voor journalistiek is deze aanvulling gemaximeerd tot het bedrag van de ontslagvergoeding.

(i) een mogelijkheid om te kiezen voor een maandelijkse aanvulling op de door de Werknemer te ontvangen WW-uitkering krachtens de WW als tegemoetkoming voor in de toekomst te derven inkomsten na overlegging van bewijzen van het UWV daartoe;

of

(ii) een mogelijkheid om te kiezen voor een maandelijkse aanvulling op een lager salaris dan de Werknemer laatstelijk ontving bij de Werkgever dat de Werknemer ontvangt als gevolg van indiensttreding bij een onderneming niet zijnde New Skool Media. Dit na overlegging van een bruto loonstrook bij de nieuwe werkgever. Hierbij zal de bruto maandelijkse aanvulling nooit hoger zijn dan de bruto maandelijkse aanvulling die op de WW zou worden betaald.

2. Daar waar deze regeling in negatieve zin afwijkt van de CAO, is de CAO van toepassing.

Artikel 3: Duur en hoogte van de aanvulling

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 werknemers 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 werknemers die 40 jaar of ouder zijn maar nog geen 50 jaar en nog geen 10 jaar in dienst;

- de gehele WW-periode voor werknemers 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 in achtneming van het bepaalde in het besluit van 23 april 2015, Stb. 2015, 171 (Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding).

Artikel 4: 60+ regeling

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, voorafgaand ingang IOW, op basis van de contante waarde van het moment van uitkering.

Artikel 5: Aanvulling op lager salaris

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 bruto salaris. Deze uitkering is slechts verschuldigd indien tijdig deugdelijke loonspecificaties worden overgelegd.

Artikel 6 – Minimum opzegtermijn

Met betrekking tot de minimum opzegtermijn zullen de in de CAO opgenomen bepalingen in acht genomen worden, zodanig dat aansluitend aan de Einddatum van het dienstverband de WW-uitkering in zal gaan en de Werknemer geen nadeel zal hebben van het mogelijk hanteren van een fictieve opzegtermijn ex artikel 19 lid 3 WW door het UWV Werkbedrijf.

Artikel 7– Voortzetting pensioenregeling

De Werkgever zal zolang het dienstverband duurt het werkgeversdeel van de pensioenpremie blijven voldoen. Datzelfde geldt gedurende de termijn dat de Werknemer een aanvulling op de WW-uitkering of een aanvulling krachtens de artikelen 2, 3, 4 en 5 ontvangt. Daar waar deze regeling in negatieve zin afwijkt van de CAO, is de CAO van toepassing.

Artikel 8- Hardheidsclausule

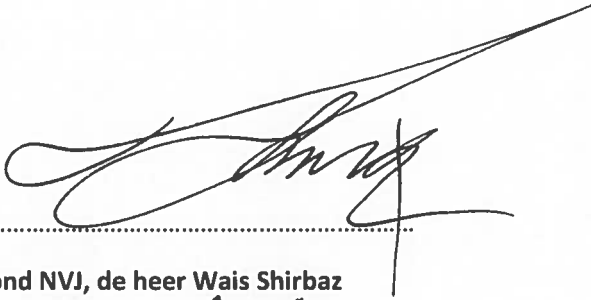
In die individuele gevallen waarin de toepassing van deze regeling naar het oordeel van Werkgever onvoldoende dan wel niet in redelijkheid voorziet, behoudt Werkgever zich het recht voor om af te wijken ten gunste van de Werknemer.

Sociaal Beleidskader NSM

1 januari tot en met 31 december 2018

Tekenvel Vakbonden en Directie NSM, overeengekomen en getekend te Amsterdam.

Voor akkoord:



Vakbond NVJ, de heer Wais Shirbaz

Datum: 21 maart 2018