



**MEDIAHUIS**  
**LIMBURG**

## **SOCIAAL PLAN**

## **MEDIAHUIS LIMBURG**

**1 juli 2019 –  
31 december 2021**

## Inhoudsopgave

<b>INLEIDING.....</b>	<b>4</b>
<b>1. ALGEMENE BEPALINGEN.....</b>	<b>5</b>
WERKINGSSFEER.....	5
LOOPTIJD.....	5
OVERLEGPLICHT.....	5
INSPANNINGSVERPLICHTING.....	5
HARDHEIDSCLAUSULE.....	5
<b>2. BEGRIPPENLIJST.....</b>	<b>6</b>
AFSPIEGELING.....	6
BEËINDIGINGSVERGOEDING.....	6
BOVENTALLIGE WERKNEMER.....	6
CAO.....	6
DIENSTJAREN.....	6
FUNCTIETYPEN.....	6
MAANDINKOMEN.....	7
MOBILITEITSPERIODE.....	7
OPZEGTERMIJN.....	7
PLAATSMAKER.....	7
PLAATSMAKERSREGELING.....	7
REORGANISATIE.....	7
RVU.....	7
TOETSINGSCOMMISSIE.....	8
TRANSITIEVERGOEDING.....	8
VASTSTELLINGSOVEREENKOMST.....	8
WERKGEVER.....	8
WERKNEMER.....	8
WW-UITKERING.....	8
<b>3. MOBILITEITSPERIODE.....</b>	<b>9</b>
HR-BELEID TIJDENS DE MOBILITEITSPERIODE.....	9
INFORMATIERECHT ONDERNEMINGSRAAD.....	9
PLAATSMAKERSREGELING.....	9
BESLUIT DIRECTIE DEELNAME PLAATSMAKERSREGELING.....	9
PLAATSMAKERSVERGOEDING.....	10
<b>4. BOVENTALLIGHEIDSPERIODE.....</b>	<b>11</b>
BOVENTALLIGHEIDSPROCEDURE.....	11
HERPLAATSINGSMOGELIJKHEDEN.....	11
BENOEMING IN EEN PASSENDE FUNCTIE.....	12
ONDERSTEUNING NAAR ANDER EXTERN WERK.....	12
<b>5. BEËINDIGINGSVERGOEDING.....</b>	<b>13</b>
HOOGTE VAN DE BEËINDIGINGSVERGOEDING.....	13
GEEN SAMENLOOP MET WETTELIJKE VERGOEDING EN CAO.....	14
UITKERING VERGOEDING.....	14
<b>6. BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST.....</b>	<b>15</b>
VASTSTELLINGSOVEREENKOMST.....	15
FICTIEVE OPZEGTERMIJN.....	15
ADVISERING.....	15

---

UITDIENSTTREDING MET ONTSLAGVERGUNNING VIA HET UWV .....	15
VRIJSTELLING VAN WERK .....	15
ALGEMENE BEPALINGEN BIJ BEËINDIGING .....	16
<b>7. GESCHILLENREGELING</b> .....	<b>17</b>
<b>8. OVEREENSTEMMING SOCIAAL PLAN MEDIAHUIS LIMBURG 2019 – 2021</b> .....	<b>19</b>

## Inleiding

Mediahuis Limburg maakt een transitie door waarin het van oorsprong print georiënteerde bedrijf met voornamelijk printproducten wordt omgevormd naar een digitaal bedrijf met in eerste lijn een digitale product-portfolio.

Het tempo waarin het bedrijf transformeert wordt bepaald door de markt. Door de consument die steeds meer en vaker kiest voor een digitaal medium om te voorzien in zijn nieuws en informatie behoefte; en door de adverteerder die zich in toenemende mate wil profileren in die digitale omgeving van de consument.

Voor Mediahuis Limburg leidt dit tot een strategie die gericht is op die overgang. Enerzijds de levenscyclus van papier zo lang als mogelijk rekken en waar mogelijk print te behouden en daarnaast te versnellen in digitaal en daar het aanbod te verbreden. De verbindende factor tussen deze twee werelden is de kwaliteitsjournalistiek van De Limburger en nieuws- en informatievoorziening van andere mediaproducten.

Het beleid van MHL is er op gericht om werknemers mee te nemen in de transformatie middels een breed aanbod van kennis en vaardigheidsgerichte opleidingen en trainingen. Daarnaast worden werknemers gestimuleerd te werken aan hun employability en zich te scholen, te ontwikkelen en zich nieuwe competenties eigen te maken.

De transformatie van print naar digitaal brengt onvermijdelijk ook periodes van herstructurering en reorganisatie met zich mee als gevolg van dalende inkomsten aan printzijde die vooralsnog niet worden gecompenseerd door de digitale groei. Daarbij komen ook arbeidsplaatsen, met name in de traditionele profielen, in het gedrang.

Dit Sociaal Plan voorziet in een pakket van maatregelen voor werknemers die als gevolg van noodzakelijke structuurwijzigingen te maken krijgen met ingrijpende verandering of verlies van hun baan.

Het Sociaal Plan is overeengekomen met de vakorganisaties betrokken bij de CAO voor het Uitgeverijbedrijf en heeft een looptijd van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2021.



## 1. Algemene bepalingen

### Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers in dienst van Mediahuis Limburg.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing indien:

- a. sprake is van opzegging tijdens de proeftijd;
- b. de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- c. de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens dringende redenen, althans de werkgever een dringende reden daartoe heeft gegeven (art. 7: 678 BW), of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen in de zin van art. 7:673 BW;
- d. boventallige werknemer een passende functie binnen MHL aanvaardt;
- e. boventallige werknemer een passende functie binnen MHL aangeboden heeft gekregen maar deze heeft geweigerd.

### Looptijd

- Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2019 en eindigt automatisch, zonder opzegging, op 31 december 2021. Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking.
- Binnen Mediahuis Limburg is de komende periode sprake van een generieke herstructurering. Gedurende de volledige looptijd van dit Sociaal Plan is de mobiliteitsregeling (hoofdstuk 3) van toepassing. Deze regeling heeft tot doel boventalligheid en gedwongen ontslag zo veel mogelijk te voorkomen.
- Op momenten kan er toch sprake zijn van een specifieke structuurwijziging met boventalligheid tot gevolg. In dat geval gelden specifieke regels voor de boventalligheidsperiode (hoofdstuk 4).
- Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van in gang gezette procedures blijven van kracht voor de werknemer voor wie dit Sociaal Plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd verstreken is.

### CAO

Daar waar de regelingen van het Sociaal Plan negatief afwijken van de cao Uitgeverijbedrijf, is de cao van toepassing, tenzij dit Sociaal Plan anders bepaalt.

### Overlegplicht

Nieuwe wet- en regelgeving of aanpassingen in de cao Uitgeverijbedrijf die een materiële wijziging van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Sociaal Plan tot gevolg hebben, leiden tot een overlegplicht tussen de contractpartijen van dit Sociaal Plan. Aanvullingen of wijzigingen vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen de contractpartijen. Deze bepaling geldt uitdrukkelijk ook ten aanzien van mogelijke wijzigingen, aanpassingen of voortzetting van artikel 13.13 uit de cao uitgeverijbedrijf na 1 januari 2020 of bij de totstandkoming van een nieuwe cao UB.

### Inspanningsverplichting

Werknemer en werkgever zijn verplicht om mee te werken aan de uitvoering van de regelingen in dit Sociaal Plan.

### Hardheidsclausule

- In de gevallen waarin genoemde regelingen leiden tot individueel onbillijke situaties kan de werkgever, al dan niet op verzoek van de werknemer, in de voor werknemer positieve zin van deze regelingen afwijken indien dit in de gegeven omstandigheden redelijk, billijk en mogelijk is.
- In de gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever zoveel mogelijk handelen in de geest van het Sociaal Plan.

## 2. Begrippenlijst

### Afspiegeling

- Bij het vaststellen van boventalligheid wordt – indien van toepassing – het afspiegelingsbeginsel conform de van kracht zijnde Uitvoeringsregels van UWV gehanteerd.
- Bij afspiegeling wordt het personeel dat werkzaam is in een uitwisselbare functie in vijf leeftijdsgroepen ingedeeld (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). Het vaststellen van boventalligheid binnen elke categorie zal zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na het vaststellen van de boventalligheid zoveel mogelijk gelijk blijft.
- Vervolgens zal binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband (dienstjarencriterium/anciënniteitsbeginsel) het eerst voor boventalligheid worden voorgedragen.
- De peildatum voor het vaststellen van de afspiegeling is de dagtekening van het uitvoeringsbesluit van de reorganisatie. Dit is de datum op basis waarvan leeftijd en aantal dienstjaren worden bepaald ten behoeve van de bepaling van anciënniteit en onderverdeling in leeftijdscategorieën bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel, een en ander conform de beleidsregels en regelgeving van UWV.

### Beëindigingsvergoeding

- De boventallige werknemer ontvangt van werkgever een beëindigingsvergoeding in plaats van de wettelijke transitievergoeding.
- De beëindigingsvergoeding is een persoonlijk budget dat de werknemer naar eigen regie kan aanwenden voor zaken als scholing, advisering, mobiliteitsbegeleiding, als aanvulling op een elders te verdienen (lager) salaris of als aanvulling op een uitkering krachtens de sociale zekerheidswetgeving.

### Boventallige werknemer

De werknemer waarvan in het kader van de reorganisatie de functie en/of arbeidsplaats aan de hand van het afspiegelingsbeginsel komt te vervallen, en die niet aansluitend aan het vervallen van de arbeidsplaats kan worden herplaatst in een passende functie.

### CAO

De collectieve arbeidsovereenkomst voor het Uitgeverijbedrijf (cao UB).

### Dienstjaren

De jaren die een werknemer aaneengesloten in dienst is geweest van Mediahuis Limburg en diens rechtsvoorgangers en onderliggende vennootschappen. Een onderbreking van het dienstverband van langer dan 6 maanden heeft als gevolg dat de voorafgaande diensttijd niet meetelt. Indien een inleenperiode via het uitzendbureau direct opgevolgd is door een dienstverband telt deze periode mee als diensttijd. De "bewijslast" rust hiervoor bij de werknemer.

### Functietypen

- Nieuwe functie: een functie die wezenlijk verschilt van de oude functie wat betreft taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Indicatie voor een wezenlijk verschil is dat aan de invulling van de nieuwe functie andere eisen worden gesteld en/of de functie in een andere salarisschaal valt.
- Ongewijzigde functie: een functie in een nieuwe organisatiestructuur die naar inhoud en niveau (vrijwel) ongewijzigd is ten opzichte van een functie in de oude situatie.



- Passende functie: een functie die qua functiezwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau, kennis- en competentieniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de oude functie met maximaal één schaalniveau verschil met het functieniveau van de laatste functie.
- Uitwisselbare functies: functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties wederkerig vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
- Vervallen functie: Indien de samenstelling van feitelijke opgedragen werkzaamheden in zijn geheel of voor een substantieel deel is of komt te vervallen is sprake van een vervallen functie.

#### **Maandinkomen**

- Het vast overeengekomen bruto salaris per maand (inclusief vaste maandelijke toeslagen), vermeerderd met de 8% vakantietoeslag, de 5% eindejaarsuitkering, 2% Persoonlijk Keuze Budget (en indien van toepassing de ploegentoeslag, de garantietoeslag, de inconveniëntietoeslag, de gegarandeerde winstuitkering, persoonlijke toeslag, samenwerkingstoeslag, bomilo, 1% uitkering compensatie spaarloon voor cao UB voor de werknemer in dienst voor 1-1-2015, BHV vergoeding), zoals deze geldt op het moment van de aangezegde boventalligheid dan wel de eerste van de maand waarin de plaatsmaker aangeeft gebruik te willen maken van de plaatsmakersregeling.
- Jaarinkomen is het bruto maandinkomen maal 12.

#### **Mobiliteitsperiode**

De periode gedurende de gehele looptijd van het sociaal plan, waarmee boventalligheid en gedwongen ontslag zo veel mogelijk wordt voorkomen.

#### **Opzegtermijn**

De opzegtermijn zoals overeengekomen in de collectieve, respectievelijk de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer, of bij gebreke van een afspraak daaromtrent de opzegtermijn conform artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Plaatsmaker**

De werknemer die met instemming van de directie wenst te vertrekken om boventalligheid te voorkomen.

#### **Plaatsmakersregeling**

Regeling ter voorkoming van gedwongen ontslagen van boventalligen. De plaatsmaker heeft recht op de plaatsmakersvergoeding.

#### **Plaatsmakersvergoeding**

De vergoeding waar een werknemer recht op heeft indien hij gebruikmaakt van de plaatsmakersregeling. De plaatsmakersvergoeding is een afgeleide van de beëindigingsvergoeding die geldt voor boventallige werknemers.

#### **Reorganisatie**

Iedere wijziging in de organisatie- en/of productiestructuur van de onderneming, waarbij onmiddellijk of binnen afzienbare tijd te verwachten is dat arbeidsplaatsen van werknemers binnen de onderneming sterk zullen wijzigen dan wel komen te vervallen.

#### **RVU**

Regeling voor Vervroegde Uittreding.

---

**Toetsingscommissie**

De op basis van dit Sociaal Plan ingestelde commissie die tot doel heeft een juiste en billijke uitvoering van het Sociaal Plan te bevorderen en aan wie geschillen inzake de toepassing van het Sociaal Plan en interpretatieverschillen betreffende de inhoud van het plan worden voorgelegd.

**Transitievergoeding**

De transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673, 673a en 673d van het Burgerlijk Wetboek Wettelijke wijzigingen ten aanzien van de transitievergoeding tijdens de looptijd van dit sociaal plan hebben geen invloed op de hoogte van de beëindigingsvergoeding.

**Vaststellingsovereenkomst**

Een overeenkomst in de zin van artikel 7:900 BW, waarmee werkgever en werknemer in overleg de arbeidsovereenkomst beëindigen, zonder dat de werknemer verwijtbaar werkloos wordt.

**Werkgever**

Mediahuis Limburg B.V., statutair gevestigd te Sittard aan de 6135 KW, Mercator 3. Entiteiten ressorterend onder Mediahuis Limburg vallen onder het begrip werkgever uit hoofde van dit Sociaal Plan. Mediahuis Limburg wordt afgekort als MHL.

**Werknemer**

De natuurlijk persoon die gedurende de looptijd van het Sociaal Plan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de werkgever. Daar waar in het Sociaal Plan wordt gesproken over werknemer wordt zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemer bedoeld. Daar waar hij/hem staat vermeld wordt ook zij/haar bedoeld.

**WW-uitkering.**

Een tijdelijke uitkering om verlies tussen twee banen op te vangen. De uitkering kan bestaan uit drie aanspraken, zijnde:

- De Werkloosheidswet uitgevoerd door het UWV;
- PAWW uitkering volgens de in cao Uitgeverijbedrijf genoemde cao PAWW 4020, uitgevoerd door stichting PAWW en Raet;
- Aanvullende IOW- uitkering volgens de Wet Inkomensvoorziening Oudere Werklozen.



### 3. Mobiliteitsperiode

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan geldt de mobiliteitsperiode. Deze reorganisatiefase is te kenmerken als een generieke herstructurering met een adviesrecht van de ondernemingsraad. Gedurende de mobiliteitsperiode wordt een geleidelijke vermindering van het aantal arbeidsplaatsen verwacht. Ter voorkoming van boventaligheid en gedwongen ontslagen zijn binnen de mobiliteitsperiode de plaatsmakersregeling en het mobiliteitsbeleid van toepassing.

#### HR-beleid tijdens de mobiliteitsperiode

Het HR-beleid is er tijdens de mobiliteitsperiode op gericht om competentieontwikkeling te stimuleren, om werknemers mee te laten groeien in veranderende functieprofielen en om de interne doorstroming naar nieuwe functies te ondersteunen. Daarvoor worden verschillende maatregelen ingezet. De meest relevante in deze zijn:

- Vacante functies worden eerst intern geplaatst via MHL-Inzicht.
- Indien een werknemer op een andere (nieuwe) functie wordt aangenomen, zal – indien nodig – tijdig en voor rekening van werkgever scholing aangeboden worden.
- Indien een werknemer binnen 4 maanden geschikt te maken is om aan de gestelde functie-eisen te kunnen voldoen heeft deze werknemer voorrang op een mogelijke externe kandidaat.
- Inzet van het persoonlijk budget (POB) voor persoonlijke competentieontwikkeling.
- Indien een werknemer vrijwillig solliciteert op een andere functie met een lager salaris en daarvoor wordt aangenomen dan geldt navolgende overgang. Het verschil tussen huidig inkomen en nieuw inkomen (maximum van de CAO schaal) wordt gedurende een periode van 6 maanden tot 100% aangevuld. Deze aanvullingsperiode is te kenmerken als een persoonlijke toeslag die ophoudt te bestaan na de periode van 6 maanden.

#### Informatierecht ondernemingsraad

De ondernemingsraad zal gedurende de mobiliteitsperiode periodiek van informatie voorzien worden om de ontwikkelingen in formatiebezetting en -verloop te kunnen monitoren. De ondernemingsraad ontvangt periodiek de volgende gegevens van de werkgever:

- Een overzicht van het aantal mensen dat de onderneming heeft verlaten;
- Een overzicht van het aantal FTE binnen de organisatie;
- Een toelichting van de werkgever op het al dan niet vervangen van vertrekkend personeel.

#### Plaatsmakersregeling

- Deelname aan de regeling is gebaseerd op vrijwillige deelname van de werknemer ter voorkoming van boventaligheid en voor de volledige omvang van het dienstverband.
- De werknemer maakt na informatie en afweging persoonlijk kenbaar aan de afdeling HR gebruik te willen maken van de plaatsmakersregeling.
- Te allen tijde is gebruikmaking van de plaatsmakersregeling afhankelijk van toestemming van de directie en een schriftelijke bevestiging daarvan.
- De arbeidsovereenkomst tussen de plaatsmaker en werkgever wordt beëindigd met gebruikmaking van een vaststellingsovereenkomst. De geldende opzegtermijnen worden daarbij in acht genomen.

#### Besluit directie deelname plaatsmakersregeling

- De directie zal de impact van de deelname beoordelen en per individueel verzoek een besluit nemen.
- De directie behoudt zich het recht voor om een verzoek tot deelname aan de plaatsmakersregeling af te wijzen op moverende financiële, juridische of organisatorische gronden.

Generieke voorbeelden van gronden en afwegingen zijn:

- 
- Toetsing op onmisbaarheid. Indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat het vertrek van de werknemer als bezwaarlijk kan worden aangemerkt voor de organisatie, kan een verzoek tot gebruikmaking van de plaatsmakersregeling worden afgewezen.
  - De plaatsmakersregeling geldt onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door de fiscus met betrekking tot fiscale regelingen, waaronder de RVU. In een dergelijke situatie gaan werkgever en werknemer opnieuw met elkaar in gesprek.
  - In de mobiliteitsperiode is het niet de bedoeling om essentiële functies, unieke kennis en rollen die de transitie van MHL ondersteunen, vacant te krijgen. Derhalve is een belangrijke organisatorische afweging dat de continuïteit van de organisatieontwikkeling niet onnodig belemmerd wordt.

#### **Plaatsmakersvergoeding.**

- De plaatsmaker heeft recht op een plaatsmakersvergoeding. De plaatsmakersvergoeding bedraagt 90 % van de beëindigingsvergoeding waar de plaatsmaker bij boventalligheid recht op zou hebben.
- Peildatum voor de berekening van de plaatsmakersvergoeding is de eerste van de maand waarin de werknemer verzoekt gebruik te willen maken van de vrijwillig vertrekregeling.
- De plaatsmakersvergoeding bedraagt nooit meer dan EUR 150.000,- bruto.
- De plaatsmakersvergoeding kan nooit hoger zijn dan 90 % van de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd gerekend vanaf de datum van beëindiging dienstverband, indien het dienstverband meer dan 3 jaren voor de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt. Hierbij wordt rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op WW-uitkering, de bij cao geregelde Private Aanvulling WW (PAWW) én IOW- uitkering.
- De plaatsmakersvergoeding kan nooit hoger zijn dan 100 % van de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, gerekend vanaf de datum van beëindiging dienstverband, indien het dienstverband 3 jaren of minder voor de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt. Hierbij wordt rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op WW-uitkering , de bij cao geregelde Private Aanvulling WW (PAWW) én IOW- uitkering.



## 4. Boventalligheidsperiode

Binnen de mobiliteitsperiode van de generieke herstructurering kan het noodzakelijk zijn om een specifieke structuurwijziging door te voeren die leidt tot boventalligheid. Na advies van de ondernemingsraad en het formele besluit door directie van de specifieke wijziging start de boventalligheidsperiode.

### Boventalligheidsprocedure

1. De werkgever dient een adviesaanvraag voor een specifieke structuurwijziging in bij de ondernemingsraad. In het voorgenomen besluit wordt inzicht gegeven in de personele gevolgen van deze wijziging, waarbij expliciet vermeld is welke functies zullen vervallen en/of welke krimp van arbeidsplaatsen binnen de betreffende afdeling (-en) gaat plaatsvinden.
2. Na advies van de ondernemingsraad neemt de directie een formeel besluit dat geldt als begin van de boventalligheidsperiode.
3. Betreffende afdelingen worden geïnformeerd en boventallige werknemers ontvangen een schriftelijke aanzegging van boventalligheid. De dagtekening van schriftelijke bevestigingsbrief aan de boventallige is de datum van aanzegging en de peildatum voor de berekening van de beëindigingsvergoeding.
4. Gedurende de boventalligheidsprocedure geldt ook de plaatsmakersregeling.
5. In de periode van 10 werkdagen na aanzegging:
  - kunnen kandidaat-plaatsmakers zich melden bij de afdeling HR;
  - gaat de HR manager in overleg met de boventallige werknemer over herplaatsingsmogelijkheden;
  - ontvangt de boventallige werknemer in een persoonlijk gesprek met de HR manager een toelichting over de werking van het Sociaal Plan, de hoogte van de beëindigingsvergoeding of indien van toepassing een berekening op basis van cao UB artikel 13.13 en de wijze van beëindiging arbeidsovereenkomst met een vaststellingsovereenkomst
6. De boventallige werknemer heeft bij beëindiging van het dienstverband recht op een beëindigingsvergoeding in plaats van de wettelijke transitievergoeding. De hoogte van de beëindigingsvergoeding is vastgesteld in hoofdstuk 5.
7. De boventallige werknemer kan, mits hij hier volgens de cao UB aanspraak op kan maken, kiezen voor de afspraken uit artikel 13.13 uit de cao UB, in plaats van de beëindigingsvergoeding.
8. In de periode van 10 werkdagen na bespreking over de mogelijke wijze van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst maakt de boventallige werknemer duidelijk aan de werkgever of hij kan instemmen met de voorgestelde wijze van beëindiging.
9. Na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst start per 1<sup>ste</sup> van de aanstaande maand de voor de boventallige geldende opzegtermijn.
10. Indien de boventallige werknemer niet instemt met de vaststellingsovereenkomst, zal voor deze werknemer een ontslagvergunning aangevraagd worden bij het UWV. Na verleende toestemming, zal de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de voor werknemer geldende opzegtermijn, worden beëindigd.

### Herplaatsingsmogelijkheden

- Binnen de periode van 10 werkdagen na aanzegging wordt vastgesteld of er voor de boventallige werknemer een passende vacante functie voorhanden is.
- Indien er mogelijkheden zijn, echter de selectieprocedure de termijn van 10 werkdagen overschrijdt, zal daar geen opschortende werking van uitgaan ten aanzien van de boventalligheidsprocedure.



- Indien de boventallige werknemer geschikt te maken is voor de functie binnen 4 maanden, zal de boventalligheidsprocedure worden opgeschort.
- Ingeval de boventallige werknemer benoemd wordt in een nieuwe functie zal de vaststellingsovereenkomst met goedvinden van beide partijen worden tenietgedaan en ontvangt de werknemer een bericht van beëindiging van de status boventallige werknemer.

### **Benoeming in een passende functie**

Ter voorkoming van boventalligheid zullen waar mogelijk vacante en passende functies aan de boventallige werknemer worden aangeboden. Uitgangspunten daarbij zijn;

- Vacante functies worden eerst intern geplaatst via MHL-Inzicht.
- Boventallige werknemers worden altijd uitgenodigd voor een gesprek als zij solliciteren op een interne functie.
- Indien de werknemer op een andere (nieuwe) functie wordt aangenomen, zal – indien nodig – tijdig en voor rekening van werkgever scholing aangeboden worden.
- Bij gelijke geschiktheid met niet boventallige kandidaten heeft de boventallige werknemer voorrang.
- Indien meerdere boventallige kandidaten geschikt blijken, geldt dat de meest geschikte kandidaat (op basis van competenties) voorrang heeft.
- Indien de nieuwe functie lager ingeschaald is ten opzichte van de bestaande inschaling geldt navolgende overgangsregeling. Het verschil tussen huidig inkomen en nieuwe inkomen (maximum van de CAO schaal) wordt gedurende een periode van 6 maanden tot 100% aangevuld, gevolgd door een periode van 6 maanden met een aanvulling tot 80%. Deze aanvullingsperiode is te kenmerken als een persoonlijke toeslag die ophoudt te bestaan na de periode van 12 maanden. Ingeval cao UB artikel 13.5 van toepassing is bij de benoeming van een boventallige medewerker in een passende functie zal conform dat artikel gehandeld worden.

### **Ondersteuning naar ander extern werk**

Indien een werknemer begeleiding wil inzetten voor het vinden van ander werk heeft de werkgever een aantal geselecteerde bureaus die deskundige ondersteuning en hulp bieden. De boventallige werknemer krijgt voor rekening van de werkgever een intake aangeboden om te komen tot een plan van aanpak, waarin op maat geadviseerd wordt hoe optimaal te komen tot ander werk. De kosten van verdere scholing en bemiddeling na de intake worden betaald vanuit de beëindigingsvergoeding.

## 5. Beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding kan gezien worden als een persoonlijk budget dat de werknemer naar eigen inzicht en regie kan aanwenden voor zaken als scholing, advisering, mobiliteitsbegeleiding en als aanvulling op een elders te verdienen (lager) salaris of een uitkering krachtens de sociale zekerheidswetgeving.

### Hoogte van de beëindigingsvergoeding

De boventallige werknemer kan aanspraak maken op de beëindigingsvergoeding.

De beëindigingsvergoeding wordt als volgt samengesteld:

#### 1. Vaststellen van het maandinkomen

Het bruto salaris per maand (inclusief vaste maandelijkse toeslagen), vermeerderd met 8% vakantietoeslag, 5% eindejaarsuitkering, 2% Persoonlijk Keuze Budget, (en indien van toepassing de ploegentoeslag, de garantietoeslag, de inconveniëntietoeslag, de gegarandeerde winstuitkering, bomilo, 1% uitkering compensatie spaarloon voor CAO DU voor de werknemer in dienst voor 1-1-2015 en BHVvergoeding).

#### 2. Vaststellen van peildatum berekening

Als peildatum voor het berekenen van de beëindigingsvergoeding wordt de datum dagtekening van schriftelijke aanzegging van boventaligheid gehanteerd. Ingeval van een plaatsmakersregeling is de peildatum de eerste van de maand waarin de plaatsmaker verzoekt gebruik te willen maken van de regeling.

#### 3. Vaststellen van duur dienstverband

De jaren die een werknemer aaneengesloten in dienst is geweest van Mediahuis Limburg en diens rechtsvoorgangers en onderliggende vennootschappen.. Een onderbreking van het dienstverband van langer dan 6 maanden heeft als gevolg dat de voorafgaande diensttijd niet meetelt. Indien een inleenperiode via het uitzendbureau direct opgevolgd is door een dienstverband telt deze periode mee als diensttijd. De "bewijslast" rust hiervoor bij de werknemer.

#### 4. Vaststellen van de omvang van de vergoeding

A = 1/6 maandinkomen voor elke volle periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, over de eerste 120 maanden (10 jaar) van de arbeidsovereenkomst.

B = 1/4 maandinkomen voor elke volle periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst langer duurt dan de eerste 120 maanden (10 jaar).

C = A + B. Indien de som van A + B hoger is dan € 81.000,- = C € 81.000,-.

Indien het jaarinkomen hoger is dan € 81.000,- = C het bruto jaarinkomen.

D = aanvullingsfactor 0,9                      D = C \* 0,9

E = rekenvergoeding                          E = C + D

F = beëindigingsvergoeding              F = E    minus eventuele correcties van aftopping of maximering

### Aftopping en maximering

- De beëindigingsvergoeding bedraagt nooit meer dan EUR 150.000,- bruto.
- De beëindigingsvergoeding kan nooit hoger zijn dan 90 % van de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, gerekend vanaf de datum van beëindiging dienstverband, indien het dienstverband meer dan 3 jaren voor de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt. Hierbij wordt rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op WW-uitkering, de bij cao geregelde Private Aanvulling WW (PAWW) én IOW- uitkering.



- De beëindigingsvergoeding kan nooit hoger zijn dan 100 % van de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, gerekend vanaf de datum van beëindiging dienstverband, indien het dienstverband 3 jaren of minder voor de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt. Hierbij wordt rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op WW-uitkering, de bij cao geregelde Private Aanvulling WW (PAWW) én IOW-uitkering.
- Voor de boventallige werknemer geldt in geval cao UB artikel 13.13 wordt toegepast de bepalingen van aftopping en maximering van dit artikel niet.

**Geen samenloop met wettelijke vergoeding en cao**

De werknemers die onder de werkingssfeer vallen van dit Sociaal Plan en gebruik kunnen maken van de beëindigingsvergoeding of de plaatsmakersvergoeding komen niet in aanmerking voor een geldende caosuppletierегeling. Er zal in geen geval sprake kunnen zijn van samenloop van voormelde vergoeding en/of de transitievergoeding of een andersoortige ontslagvergoeding, tenzij in dit Sociaal Plan anders is vermeld.

**Uitkering vergoeding**

De beëindigingsvergoeding of de plaatsmakersvergoeding wordt uiterlijk 30 dagen na einde arbeidsovereenkomst in één keer betaalbaar gesteld gelijktijdig met de eindafrekening naar het gebruikelijke rekeningnummer. Werknemer ontvangt het netto equivalent van dit bedrag, nadat door de werkgever hierop de gebruikelijke inhoudingen zijn gedaan.



## 6. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

### **Vaststellingsovereenkomst.**

De uitvoering van maatregelen en afspraken worden bekrachtigd met het ondertekenen door werknemer en werkgever van een vaststellingsovereenkomst (VSO). Uit de VSO blijkt dat het ontslag plaatsvindt op initiatief van de werkgever, en dat er geen sprake is van verwijtbaarheid van de werknemer. Indien partijen niet tot elkaar komen door ondertekening van VSO binnen de gestelde procedure wordt ingeval van boventalligheid een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV.

Bij de datum einde dienstverband wordt rekening gehouden met de geldende opzegtermijn. De beëindiging van het dienstverband vindt plaats onder normale financiële afwikkeling, waaronder uitbetaling van vakantietoeslag, niet opgenomen vakantiedagen e.d.

De werknemer zal in overleg met de leidinggevende zoveel als operationeel mogelijk verlofuren opnemen gedurende de periode van opzegtermijn. Eventuele niet genoten verlofuren zullen bij uitdiensttreding uitbetaald worden.

### **Fictieve opzegtermijn.**

De (fictieve) opzegtermijn wordt gerespecteerd; het dienstverband wordt derhalve voortgezet gedurende de (fictieve) opzegtermijn. In overleg en met instemming van werknemer en werkgever kan besloten worden het dienstverband voor het einde van de (fictieve) opzegtermijn te beëindigen en het over de resterende periode van de (fictieve) opzegtermijn gederfde salaris bij einde dienstverband uit te betalen.

### **Advisering**

Werkgever zal een bedrag tot maximaal € 500,00 (exclusief BTW en inclusief kantoorkosten) bijdragen in de door werknemer te maken kosten van rechtsbijstand, welke verband houden met het beëindigen van de arbeidsrelatie. Voor zover de werknemer voor de kosten van rechtsbijstand aanspraak kan maken op de dekking van een rechtsbijstandverzekering of lidmaatschap van een vakbond, moet de verplichting van de werkgever vanwege dit artikel als vervallen worden beschouwd.

### **Uitdiensttreding met ontslagvergunning via het UWV**

Indien de uitdiensttreding als gevolg van de UWV-procedure later plaatsvindt dan de uittreding zou zijn bij het volgen van de boventalligheidsprocedure met een vaststellingsovereenkomst, dan worden de kosten van dat langer voortdurende dienstverband in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding. Onder kosten wordt hier verstaan het bruto maandsalaris, opgebouwd verlofgoed en werkgeverslasten pensioen tijdens de termijn van vertraging.

### **Vrijstelling van werk**

Ingeval de werknemer niet meer ingezet kan of hoeft te worden besluit de directie tot vrijstelling van werk. De precieze datum van vrijstelling wordt in overleg met de leidinggevende vastgesteld. Het besluit wordt door de afdeling HR schriftelijk bevestigd. De vrijstelling van werk zal uitgevoerd worden met behoud van salaris en de daarbij behorende emolumenten, inclusief vakantiegeld, winstdeling, pensioen etc. en mogelijk gebruik van leasewagen en smartphone. Gebruik van telefoon en leasewagen blijft doorlopen onder de gebruikelijke uitvoeringsregels. Stopzetting van die emolumenten of faciliteiten die verband houden met het uitoefenen van de functie, te weten de vaste kostenvergoeding, reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

De werknemer houdt zich beschikbaar voor oproep en inzet gedurende de periode van vrijstelling van werk. Verlofrechten gedurende de periode van vrijstelling van werk worden geacht te zijn genoten tijdens de vrijstelling. Tijdens de vrijstelling blijven de gebruikelijke regels rondom ziekte van kracht.

## **Algemene bepalingen bij beëindiging**

### Opzegtermijn verkorting

Wanneer de werknemer een functie bij een andere werkgever kan aanvaarden, eerder dan de overeengekomen datum van uitdiensttreding of de in acht te nemen opzegtermijn, kan de werknemer de werkgever verzoeken om met behoud van de vergoeding de arbeidsovereenkomst eerder te ontbinden. Na een akkoord van de directie zal, ingeval er nog sprake is van een opzegtermijn, de beëindigingsvergoeding verhoogd worden met het inkomen over het resterend deel van de resterende volle kalendermaanden opzegtermijn.

### Aangaan van een ander dienstverband

Zonder voorafgaande schriftelijke instemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan om een ander dienstverband aan te gaan tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst met de werkgever.

### Vorderingen

- De boventallige werknemer die de organisatie verlaat met een vaststellingsovereenkomst zal een eventuele studieschuld kwijtgescholden krijgen. De plaatsmaker die de organisatie verlaat met een vaststellingsovereenkomst zal een eventuele studieschuld kwijtgescholden krijgen tot een maximum van € 2.000,-.
- Eventuele vorderingen bij leasewagenrijders betreffende extra eigen bijdrage blijven bij beëindiging onverkort van kracht. De vorderingen worden in de eindafrekening bij uitdiensttreding verrekend.
- Het betreft enkel en alleen schulden en vorderingen die betrekking hebben op aangegane verplichtingen van vóór ingangsdatum van deze regeling.
- Ingeval een vertrek als gevolg van boventalligheid zal een eventueel overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding vervallen.

### Bedrijfsmiddelen

In geval van toegekende apparatuur en middelen, zoals leasewagen, smartphone en laptop gelden de gebruikelijk personele regelingen binnen MHL.



## 7. Geschillenregeling

Geschillen tussen de werkgever en de werknemer inzake de uitvoering en werking van dit Sociaal Plan kunnen worden neergelegd bij een toetsingscommissie. Het doel van deze commissie is een juiste en billijke uitvoering naar de letter en geest van het Sociaal Plan te bevorderen en te bewaken.

### Toetsingsprocedure.

1. De werknemer die van mening is dat het Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid wordt toegepast, maakt hiervan direct schriftelijk melding aan de afdeling HR.
2. Binnen 5 werkdagen na de betreffende melding zal een overleg plaatsvinden tussen de betreffende werknemer en de verantwoordelijke HR manager, als vertegenwoordiger van de werkgever.
3. De uitkomst van het overleg wordt door werkgever schriftelijk vastgelegd. Dit verslag dient door de werkgever binnen 5 werkdagen na het overleg aan de werknemer verstrekt te worden.
4. Indien het hierboven genoemde overleg niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd een bezwaar indienen bij de toetsingscommissie. Dit bezwaar moet worden ingediend uiterlijk op de vijfde werkdag nadat de werknemer de schriftelijke vastlegging van het overleg heeft ontvangen.

### Samenstelling

De toetsingscommissie bestaat uit 3 leden:

- één vertegenwoordiger vanuit de werkgever (niet zijnde een functionaris betrokken in het proces);
- één vertegenwoordiger namens de werknemers vanuit de ondernemingsraad;
- één onafhankelijke vertegenwoordiger door de twee andere leden aangesteld.

Voor elk van de drie leden wordt een vervanger aangewezen.

De leden van de toetsingscommissie zijn gehouden tot volstrekte geheimhouding omtrent de kwesties waarvan zij kennis dragen uit hoofde van hun lidmaatschap van de toetsingscommissie.

### De toetsingscommissie heeft als taak:

- te bevorderen dat het Sociaal Plan naar letter en geest zo goed mogelijk wordt toegepast;
- te adviseren in gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet;
- te adviseren in gevallen waarin de uitvoering van het Sociaal Plan voor een individuele werknemer tot een onbillijke uitkomst leidt;
- desgevraagd een uitspraak te doen over de passendheid van een aangeboden functie;
- beoordelen van klachten van werknemers over de wijze waarop het Sociaal Plan wordt toegepast;
- beoordelen of een sollicitatieprocedure correct is verlopen wanneer een afgewezen boventallige bezwaar maakt tegen de afwijzing.

### Werkwijze

De commissie bepaalt haar eigen werkwijze met inachtneming van het navolgende:

- de werknemer dient binnen 5 werkdagen nadat hij de schriftelijke vastlegging van de uitkomst van het overleg over het bezwaar van de werkgever heeft ontvangen, bezwaar in bij de toetsingscommissie.
- de toetsingscommissie zendt direct na ontvangst van het bezwaar een kopie hiervan aan de HR manager van de HR-afdeling en de directie;



- de commissie bepaalt of de klacht in behandeling wordt genomen. Indien dat niet het geval is wordt dit schriftelijk beargumenteerd aan de werknemer;
- alle drie de leden van de commissie (of hun vervangers) dienen aanwezig te zijn bij een zitting. Zittingen van de toetsingscommissie zijn niet openbaar;
- de toetsingscommissie is bevoegd de betrokken werknemer en vertegenwoordigers van de werkgever ter zitting te laten verschijnen;
- de klager kan zich bij de behandeling van de klacht laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, een woordvoerder of een deskundige;
- de toetsingscommissie doet binnen 5 werkdagen na de zitting schriftelijk en met redenen omkleed een uitspraak;
- de toetsingscommissie doet uitspraak nadat inbreng van de drie leden heeft plaatsgevonden;
- de toetsingscommissie zendt de uitspraak aan betrokken werknemer en de directie;
- de uitspraak van de toetsingscommissie heeft het karakter van:
  - een zwaarwegend advies aan de directie, indien er sprake is van een meerderheidsadvies van de toetsingscommissie;
  - een unaniem advies van de toetsingscommissie is bindend voor zowel de werknemer als voor de directie;
- de directie komt binnen 5 werkdagen tot een schriftelijke besluitvorming met inachtnaam van de uitspraak van de toetsingscommissie. Van een zwaarwegend advies van de toetsingscommissie kan slechts gemotiveerd worden afgeweken.

#### Adres toetsingscommissie

Bezwaren dienen schriftelijk en gemotiveerd ingediend te worden bij het HR secretariaat ter attentie van Toetsingscommissie.

---

## 8. Overeenstemming Sociaal Plan Mediahuis Limburg 2019 – 2021

Over dit Sociaal Plan is inhoudelijke overeenstemming bereikt op 1 juli 2019, door onderstaande partijen:

**Mediahuis Limburg B.V.**  
de heer D. Stas, CEO



**Mediahuis Limburg B.V.**  
de heer H.H.D. Pansters, COO



---

**NVJ**  
mevrouw E. Bonke  
secretaris Dagblad



---

**FNV**  
de heer J. Cohen  
bestuurder

---

**CNV vakmensen.nl**  
de heer R. Wonnink  
bestuurder

**CNV vakmensen.nl**  
de heer P. Fortuin  
voorzitter





## 8. Overeenstemming Sociaal Plan Mediahuis Limburg 2019 – 2021

Over dit Sociaal Plan is inhoudelijke overeenstemming bereikt op 1 juli 2019, door onderstaande partijen:

**Mediahuis Limburg B.V.**  
de heer D. Stas, CEO



**Mediahuis Limburg B.V**  
de heer H.H.D. Pansters, COO



---

**NVJ**  
mevrouw E. Bonke  
secretaris Dagblad

---

**FNV**  
de heer J. Cohen  
bestuurder



---

**CNV vakmensen.nl**  
de heer R. Wonnink  
bestuurder

**CNV vakmensen.nl**  
de heer P. Fortuin  
voorzitter

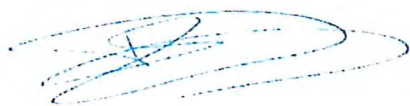


## 8. Overeenstemming Sociaal Plan Mediahuis Limburg 2019 – 2021

Over dit Sociaal Plan is inhoudelijke overeenstemming bereikt op 1 juli 2019, door onderstaande partijen:

Mediahuis Limburg B.V.  
de heer D. Stas, CEO

Mediahuis Limburg B.V.  
de heer H.H.D. Pansters, COO



---

NVJ  
mevrouw E. Bonke  
secretaris Dagblad

---

FNV  
de heer J. Cohen  
bestuurder

---

CNV vakmensen.nl  
de heer R. Wonnink  
bestuurder

CNV vakmensen.nl  
de heer P. Fortuin  
voorzitter

