

INHOUD

INLEIDING

1 SAMENVATTING

- 1.1 Algemeen
- 1.2 Voorfase
- 1.3 Boventalligheid
- 1.4 Periode na aanzegging

2 DEFINITIES

- 2.1 Aanzegging van de boventalligheid
- 2.2 Afspiegelingsbeginsel
- 2.3 Arbeidsmarktanalyse
- 2.4 Begeleidingsbureau
- 2.5 Bezwaarcommissie
- 2.6 Boventallige werknemer
- 2.7 Bruto jaarsalaris
- 2.8 Bruto maandsalaris
- 2.9 Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)
- 2.10 Collectieve salariswijziging
- 2.11 Contactfunctionaris
- 2.12 Diensttijd
- 2.13 Gewijzigde functie
- 2.14 Fictieve opzegtermijn
- 2.15 Herplaatsing
- 2.16 Kantonrechtersformule
- 2.17 Leeftijd
- 2.18 Ondernemingsraad (OR)
- 2.19 Opzegtermijn
- 2.20 Passende functie
- 2.21 Reorganisatie
- 2.22 Standplaats
- 2.23 TMG
- 2.24 Uitwisselbare functies
- 2.25 Vakorganisaties
- 2.26 Voorfase
- 2.27 Werkgever
- 2.28 Werknemer
- 2.29 Werk naar werk traject

3 ALGEMENE BEPALINGEN

- 3.1 Overeenkomst tussen partijen
- 3.2 Overlegprocedure
- 3.3 Looptijd
- 3.4 Werkingssfeer
- 3.5 Uitzonderingen
- 3.6 Overlegplicht
- 3.7 Karakter Sociaal Plan
- 3.8 Dispensatie CAO-bepalingen en overlegplicht
- 3.9 Overleg over de uitvoering
- 3.10 Bezwaarcommissie
- 3.11 Hardheidsclausule
- 3.12 Aard vergoedingen
- 3.13 Fiscale afwikkeling

4 VOORFASE

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Afbakening, faciliteiten en toepassing voorfase
- 4.3 Regeling stimulering parttime werken
- 4.4 Plaatsmakersregeling
- 4.5 Herplaatsing in nieuwe of gewijzigde functie

5 BOVENTALLIGHEIDSFASE

- 5.1 Selectie en aanzegging boventalligheid
- 5.2 Arbeidsmarktanalyse
- 5.3 Regelingen bij boventalligheid

6 VERTREKVERGOEDING ZONDER BEMIDDELING

7 VERTREKVERGOEDING MET BEMIDDELING

- 7.1 Hoogte vertrekvergoeding met bemiddeling
- 7.2 Keuze begeleidingsbureau
- 7.3 Plan van aanpak
- 7.4 Bemiddelings- en opleidingskosten

8 UITGESTELDE BOVENTALLIGHEID

- 8.1 Arbeidsmarktanalyse
- 8.2 Vergoeding

9 BEZWAARCOMMISSIE

- 9.1 Bezwaarcommissie
- 9.2 Bezwaarprocedure
- 9.3 Samenstelling
- 9.4 Bevoegdheden
- 9.5 Werkwijze
- 9.6 Interpretatieverschillen
- 9.7 Adres bezwaarcommissie

10 REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER BIJ INTERNE HERPLAATSING

11 OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

- 11.1 Financiële ondersteuning bij ondernemingsplan
- 11.2 Kosten juridische bijstand
- 11.3 Winstdelingsregeling
- 11.4 BHV-vergoeding

Eindnoten

Ondertekening

Bijlage 1 VERHUISKOSTENREGELING BIJ INTERNE HERPLAATSING

- 1 Verhuisplicht
- 2 Vergoeding huurverschil
- 3 Koopwoning/huurwoning
- 4 Huurwoning/koopwoning
- 5 Koopwoning/koopwoning
- 6 Overbruggingskrediet
- 7 Verhuisplicht
- 8 Geldlening
- 9 Terugbetaling
- 10 Reiskosten woon-werkverkeer na verhuizing

inleiding

Op 31 december 2013 is het Sociaal Plan TMG 2012-2013 afgelopen.

In augustus 2013 is een grote reorganisatie aangekondigd die begin 2014 nog niet was afgerond.

Vakorganisaties en Telegraaf Media Groep N.V. (TMG) hebben daarom afspraken gemaakt over de toepasselijkheid van dit afgelopen Sociaal Plan op deze reorganisatie.

Voorts zijn afspraken gemaakt over een nieuw, gewijzigd Sociaal Plan dat een looptijd kent tot en met 30 juni 2015.

De afgelopen jaren zijn omvangrijke reorganisaties doorgevoerd binnen TMG. De financieel economische situatie noodzaakt TMG om steeds kritisch te blijven kijken naar mogelijke kostenreducties en efficiëncyslagen. Dit heeft in augustus 2013 tot de aankondiging van een grote reorganisatie geleid, die begin 2014 nog niet helemaal was afgerond.

De noodzaak van eventuele reorganisaties is niet alleen gelegen in de teruggang van de hoeveelheid werk maar ook in de noodzakelijke omslag van de organisaties ten gevolge van technologische en marktontwikkelingen. TMG en vakorganisaties zijn een nieuw Sociaal Plan overeengekomen, om de gevolgen van deze reorganisaties voor de werknemers zo goed mogelijk op te vangen. Uiteraard wil TMG een goed sociaal beleid voor haar werknemers voeren waarbij het begeleiden van werk naar werk van werknemers die getroffen worden door de reorganisatie belangrijk is, maar waarbij de individuele werknemer keuzevrijheid heeft.

1 samenvatting

Deze samenvatting is een weergave op hoofdlijnen van het Sociaal Plan. Aan deze samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend. De tekst van het Sociaal Plan zoals opgenomen in hoofdstuk 2 en verder van het Sociaal Plan is bepalend.

1.1 algemeen

- Uitgangspunt van het Sociaal Plan TMG is dat boventallige werknemers van werk naar werk worden bemiddeld.
- Het Sociaal Plan is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst die in dienst zijn van een van de Nederlandse 100% dochterondernemingen van TMG, met inbegrip van de 100% dochter- en kleindochterondernemingen daarvan, en die direct betrokken zijn bij de gevolgen van een reorganisatie.
- Het Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers met wie in de individuele arbeidsovereenkomst, of in een aanvulling daarop, schriftelijk een exitregeling is overeengekomen.
- Indien noodzakelijk kunnen gedurende de looptijd van het Sociaal Plan andere onderdelen van het concern aansluiten.
- Voor zover van toepassing, en voor zover niet anders wordt bepaald, zullen bepalingen uit de toepasselijke CAO's worden gerespecteerd, evenals die uit de Wet op de Ondernemingsraden.
- Op reorganisaties waarop vóór 1 juli 2014 door het bevoegde medezeggenschapsorgaan advies is gegeven is het Sociaal Plan TMG 2012-2013 van toepassing. Het Sociaal Plan 2012-2013 is daarnaast van toepassing op de personele gevolgen van de in de adviesaanvraag van 28 januari 2014 aangekondigde herinrichting van het cluster Regionaal/lokaal.
- Het Sociaal Plan 2014-30 juni 2015 is van toepassing op reorganisaties waarop na 30 juni 2014 door het bevoegde medezeggenschapsorgaan advies is gegeven en die niet voortvloeien uit de bedoelde adviesaanvraag van 28 januari 2014.
- Reorganisaties waarover door het bevoegde medezeggenschapsorgaan advies is gegeven op grond van de WOR gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, vallen in zijn geheel onder de werking van dit Sociaal Plan.
- Bij het opstellen van het Sociaal Plan is uitgegaan van de op dat tijdstip vigerende wet- en regelgeving, krachtens onder meer de (van toepassing verklaarde) CAO's. Maatregelen van de overheid of CAO-partners die een materiële wijziging van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit het Sociaal Plan tot gevolg hebben, leiden tot een overlegplicht dan wel onderhandelingsplicht tussen de contractpartijen van dit Sociaal Plan.
- In afwijking van bovenstaande geldt dat de aanvullingsregelingen op WW, bijstand of lager salaris in geval van reorganisaties en/of werkloosheid zoals die opgenomen zijn of worden in de binnen TMG geldende bedrijfstak CAO's, buiten toepassing worden verklaard. Deze aanvullingsregelingen worden vervangen door financiële regelingen (vertrekpremies) aan het einde van een zoektermijn. Partijen zullen hiertoe het Sociaal Plan TMG aanmelden als CAO. Dit zal een standaard CAO zijn. Tevens zullen partijen bij het Sociaal Plan dispensatie van de onderhavige CAO-bepalingen verzoeken bij de desbetreffende CAO-partijen. Indien de dispensatie bij een of meerdere bedrijfstak CAO's niet wordt verkregen, komt het Sociaal Plan TMG van rechtswege te vervallen, en treden partijen in overleg over een nieuw Sociaal Plan. Indien er, van de huidige regelingen afwijkende, nieuwe materiële regelingen in geval van reorganisaties en/of werkloosheid worden opgenomen in een of meer van de binnen TMG geldende bedrijfstak CAO's, verplichten partijen zich om in overleg te treden.
- Alle vergoedingen in het kader van het Sociaal Plan zijn onderworpen aan de vigerende (fiscale) wet- en regelgeving.

- Geschillen tussen de werkgever en de werknemer bij de toepassing van het Sociaal Plan, alsmede een door contractspartijen gevraagd oordeel over de interpretatie van het Sociaal Plan, worden neergelegd bij de Bezwaarcommissie. De samenstelling en de werkwijze van de commissie is in het Sociaal Plan vastgelegd.
- In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor de werknemer geldt een hardheidsclausule. De Bezwaarcommissie geeft een advies aan de directie dienaangaande.

1.2 voorfase

In een zo vroeg mogelijk stadium van een reorganisatie worden werknemers naar ander werk geleid. Bij een aangekondigde reorganisatie, is voorafgaand aan de boventalligheidsfase, een voorfase van toepassing. Tijdens deze eerste fase geldt een tweetal regelingen bedoeld om boventalligheid zoveel mogelijk te voorkomen, te weten: de Regeling stimulering parttime werken en de Plaatsmakersregeling. Deze regelingen zijn alleen van toepassing indien sprake is van afspiegeling vanwege het verminderen van arbeidsplaatsen in uitwisselbare functies. Daarnaast is het mogelijk dat in overleg met de ondernemingsraad in de voorfase een herplaatsingsprocedure wordt toegepast. Voor deze tijdens de voorfase geldende regelingen wordt verwezen naar hoofdstuk 4.

Arbeidsmarktanalyse

In de voorfase kan na overleg met de ondernemingsraad een arbeidsmarktanalyse worden aangeboden aan alle werknemers die dreigend boventallig zijn. Als dat aanbod in de voorfase niet is gedaan, worden alle boventallige werknemers hiertoe alsnog uitgenodigd na aanzegging van de boventalligheid.

Doel van deze analyse is dat de werknemer een reëel beeld krijgt van zijn positie op de arbeidsmarkt. Uitkomst van de analyse is een advies over de te maken keuze ten aanzien van begeleiding naar ander werk.

De analyse wordt door een extern bureau, op kosten van werkgever, uitgevoerd.

1.3 boventalligheid

– Indien in de eerste fase (voorfase) van de reorganisatie niet alle dreigende boventalligheid is opgelost, wordt er overgegaan tot een zogenaamde boventalligheidsfase.

– Boventalligheid wordt conform het Ontslagbesluit aangezegd. Indien het aantal arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies, die niet in zijn geheel vervalt, wordt verminderd, gebeurt dit op basis van het afspiegelingsbeginsel. De werkgever gaat hierbij uit van een zo groot mogelijke groep uitwisselbare functies. TMG en de NVJ hebben overeenstemming bereikt over de toepassing van het onmisbaarheids criterium ex artikel 4:2 lid 4 van het Ontslagbesluit op grond van specifieke doorslaggevende journalistieke kwaliteiten, vast te stellen door de hoofdredactie. Voor FNV Kiem en CNV Media is toepassing van het onmisbaarheids criterium bespreekbaar, mits dit bij elke reorganisatie op maat wordt vastgesteld na overleg met de bonden.

- Een werknemer wordt niet boventallig verklaard indien hij direct kan worden geplaatst in een passende functie binnen TMG. In het Sociaal Plan zijn criteria opgenomen voor een passende functie.

– De werkgever draagt op basis van facturen maximaal € 5.000,- (incl. BTW) bij ten behoeve van het opstarten van een eigen bedrijf. Hiervan kan € 1.500,- worden gebruikt voor begeleiding bij het opzetten van een ondernemingsplan, en na goedkeuring van het ondernemingsplan, € 3.500,- voor begeleiding bij het opstarten van een eigen bedrijf.

1.4 periode na aanzegging

Vertrekpremie

– Bij boventalligheid, krijgt de werknemer de gelegenheid om gebruik te maken van een vertrekvergoeding zonder bemiddeling of een vertrekvergoeding met bemiddelingsbegeleiding. In beide gevallen wordt het dienstverband per de eerste dag van de volgende maand beëindigd.

– De hoogte van de vertrekvergoeding zonder bemiddeling is gelijk aan de kantonrechtersformule 2008 met correctiefactor $c = 0,75$. In de vertrekpremie zijn schadeloosstelling alsmede de fictieve opzegtermijn begrepen. Ten gevolge van de vertrekpremie vervallen de suppletieverplichtingen conform de CAO. Er vindt (anders dan bij de keuze voor bemiddelingsbegeleiding) géén compensatie meer plaats van de fictieve opzegtermijn, indien en voor zover deze meer dan 2 maanden bedraagt.

- Indien de werknemer kiest voor een vertrekvergoeding met bemiddelingsbegeleiding, is de vertrekvergoeding gelijk aan de kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor $c = 0,70$. De fictieve opzegtermijn wordt daarboven gecompenseerd indien en voor zover deze meer dan 2 maanden bedraagt. Daarnaast wordt de werknemer door een extern bureau begeleid naar ander werk. De kosten hiervoor alsmede voor eventuele opleidingskosten (gemiddeld € 4.000,- excl BTW) komen voor rekening van TMG.

– Bij herplaatsing in een nieuwe, gewijzigde of passende functie binnen het concern met een lager salaris, wordt het verschil als een persoonlijke toeslag (= gemaximeerd) op de beloning voor de nieuwe functie toegekend. Stijging van het nieuwe salaris, al dan niet door CAO wijzigingen, wordt in mindering gebracht op de toeslag.

Vertrekstimulering uitgestelde boventalligheid

Als een werknemer op basis van een adviesaanvraag pas op langere termijn boventallig wordt verklaard en de werknemer vindt voor de datum van boventalligheid een baan buiten TMG, dan wordt een vergoeding toegekend ter hoogte van de kantonrechtersformule 2008 met correctiefactor $c = 0,4$. Er vindt (anders dan bij de keuze voor bemiddelingsbegeleiding) géén compensatie meer plaats van de fictieve opzegtermijn, indien en voorzover deze meer dan 2 maanden bedraagt.

2 definities

Voor zover in de tekst niet nadrukkelijk wordt afgeweken gelden de volgende definities:

2.1 aanzegging van de boventalligheid

De schriftelijke mededeling, inclusief motivering, van de werkgever aan de werknemer dat per aangegeven datum zijn arbeidsplaats vervalt of gaat vervallen, hij niet aansluitend kan worden herplaatst, en dat het Sociaal Plan op hem van toepassing is.

2.2 afspiegelingsbeginsel

Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies in de bedrijfsvestiging. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen 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.¹⁾ Peildatum voor de afspiegeling is de start van de voorfase van een reorganisatie conform artikel 4.2.

2.3 arbeidsmarktanalyse

Een op kosten van de werkgever uitgevoerde vertrouwelijke analyse van een door de werkgever daartoe aangezocht bureau waarin de sterke en zwakke kanten van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt inzichtelijk worden gemaakt en waarbij gekeken wordt naar mogelijkheden op de arbeidsmarkt, een en ander vergezeld van aanbevelingen over vacatures, benodigde scholing, trainingen en overige aanbevelingen ter verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.

2.4 begeleidingsbureau

Een bureau dat boventallige werknemers begeleidt en ondersteunt bij het vinden van ander werk.

2.5 bezwaarcommissie

Een op basis van het 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.

2.6 boventallige werknemer

Degene waarvan in het kader van de reorganisatie de arbeidsplaats komt te vervallen, en die niet aansluitend aan het vervallen van de arbeidsplaats kan worden herplaatst in een nieuwe, gewijzigde of passende functie.

2.7 bruto jaarsalaris

12x het maandsalaris, zoals is gedefinieerd onder 2.8 Bruto maandsalaris.

2.8 bruto maandsalaris

Het vast overeengekomen bruto salaris per maand (inclusief vaste toeslagen), vermeerderd met de vakantietoeslag (en indien van toepassing de ploegentoeslag, de inconveniëntietoeslag en de 13e maand), zoals deze geldt in het lopende kalenderjaar op het moment van boventalligheid.

In geval sprake is van structureel overwerk (door werkgever te bepalen), wordt het vast overeengekomen bruto salaris per maand voor de toepassing van de het Sociaal Plan vermeerderd met de gemiddelde over/meerwerkvergoeding over de 52 weken voorafgaand aan het moment van boventalligheid.

2.9 collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

De CAO's die van toepassing zijn bij de werkgever.

2.10 collectieve salariswijziging

Wijzigingen van het salaris die voortvloeien uit de CAO of wet, voor zover het algemene, voor ieder geldende salariswijzigingen betreft (bijvoorbeeld prijsindexering, collectieve wijziging van de salarisschalen).

2.11 contactfunctionaris

De werknemer van TMG die tijdens de begeleidingsperiode fungeert als contactpersoon voor boventallige medewerkers op het gebied van de begeleidingsbureaus. Daarnaast onderhoudt de contactfunctionaris de contacten met de begeleidingsbureaus en bewaakt de voortgang van het begeleidingstraject.

2.12 diensttijd

De onafgebroken diensttijd met de werkgever (binnen TMG), in hele jaren en maanden, op het tijdstip waarop de vaststelling van belang is (boventalligheid e.d.) eventueel vermeerderd met andere, aansluitende anciënniteitsaanspraken op grond van dienstverband met rechtsvoorgangers binnen TMG.

2.13 gewijzigde functie

Een functie waaraan wezenlijk andere functie-eisen worden gesteld en waarvan de werkzaamheden en/of beoogde resultaten en vereiste competenties essentieel wijzigen ten opzichte van de oude functie, maar die qua inhoud, benodigde kennis, vaardigheden en competenties en plaats in de organisatie voldoet aan de definitie van passende functie.

2.14 fictieve opzegtermijn

De wachttijd die door het UWV in acht wordt genomen voordat de werknemer in aanmerking komt voor een WW-uitkering.

Op grond van de huidige wet- en regelgeving is de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst bepalend voor de start van de fictieve opzegtermijn.

2.15 herplaatsing

Benoeming van de werknemer in een andere functie (niet zijnde de functie waarvoor boventalligheid is vastgesteld) binnen TMG.

2.16 kantonrechtersformule

De kantonrechtersformule wordt toegepast bij de bepaling van de hoogte van de vertrekvergoeding bij direct vertrek of bij bemiddeling, de vergoeding voor de vertrekstimulering bij uitgestelde boventalligheid, de vergoeding bij de regeling stimulering parttime werken en de vergoeding bij de plaatsmakersregeling.

Het betreft een bedrag overeenkomend met het aantal gewogen dienstjaren (A) vermenigvuldigd met het bruto maandsalaris (B). De zogeheten correctiefactor (C) is afhankelijk van de desbetreffende regeling. Het bedrag is opgebouwd naar het voorbeeld van de kantonrechtersformule zoals die tot 31 december 2008 door de Kring van Kantonrechters werd toegepast.

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd afgerond op hele jaren. Hierbij geldt dat een periode van langer dan zes maanden als een heel jaar wordt beschouwd. Vervolgens worden de dienstjaren op de volgende wijze gewogen: dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1, van de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 50 jaar telt voor 2.

Voorbeeld²⁾:

Bij een werknemer van 54 jaar met 17 dienstjaren geldt:

$$A = (3 \times 1) + (10 \times 1,5) + (4 \times 2) = 26$$

Het bedrag zal niet hoger zijn dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Hieronder wordt verstaan het verschil tussen het bruto maandsalaris en de te ontvangen sociale zekerheidsuitkeringen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Onder sociale zekerheidsuitkeringen als hierboven genoemd wordt verstaan:

- 75% gedurende de eerste twee maanden na einde arbeidsovereenkomst, en vervolgens 70% van het voor de werknemer geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat op de uitkering krachtens de WW³⁾;
- een eventuele partiële uitkering ingevolge de WAO, WIA of WGA

De (bruto) bedragen die nodig zijn voor de berekening van de inkomstenderving worden vastgesteld op basis van de inkomensgegevens zoals deze gelden per datum einde dienstverband. Deze bedragen worden na vaststelling niet meer gewijzigd.

2.17 leeftijd

De leeftijd op het tijdstip waarop de vaststelling van belang is (bijvoorbeeld bij afspiegeling).

2.18 ondernemingsraad (OR)

Het bevoegde medezeggenschapsorgaan (COR, GOR, OR of onderdeelcommissie).

2.19 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, dan wel de Overgangswet.

2.20 passende functie

Onder passende functie wordt verstaan een functie 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 passend werk 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 alsmede zwaarwegende (privé-) omstandigheden.

Bij de vaststelling van hetgeen intern als een passende functie wordt beschouwd, gelden ten minste de navolgende criteria:

Het verschil in functieniveau

Als richtlijn geldt hierbij dat in elk geval niet als passend wordt beschouwd een functie met een niveau dat meer dan één functiegroep van de betreffende CAO of van het salarissysteem van werkgever, afwijkt van dat van de oorspronkelijke functie, of waarbij het verschil tussen het huidige en nieuwe vast overeengekomen bruto salaris meer dan 20% bedraagt.

Het verschil in dienstverband (fulltime v.s. parttime) en werktijden

Als richtlijn hierbij geldt dat aan fulltime werknemers een fulltime functie wordt aangeboden.

Voor parttime werknemers geldt dat zoveel mogelijk een functie met vergelijkbare werktijdumfang wordt aangeboden.

In voorkomend geval zal per concreet reorganisatieplan moeten worden vermeld in hoeverre het noodzakelijk is de ploegdienst te wijzigen. Het wel of niet passend zijn van een functie is onafhankelijk van een ploegdienstwijziging.

Het verschil in standplaats

Behoudens uitzonderingsgevallen geldt als richtlijn dat in elk geval als niet passend wordt beschouwd een standplaats-wijziging waarbij de afstand tussen woonplaats en nieuwe standplaats na wijziging van de standplaats meer dan 60 kilometer enkele reis bedraagt. Dit tenzij de werknemer door de nieuwe situatie minder ver van de nieuwe standplaats komt te wonen.

De afstand tussen woonplaats en standplaats wordt bepaald volgens de ANWB routeplanner gemeten langs de kortste weg.

Indien een functie niet passend is op grond van deze criteria, maar de werknemer is wel geschikt voor de functie, kan een passende oplossing met de werknemer worden gevonden.

2.21 reorganisatie

Onder reorganisatie wordt verstaan iedere wijziging in de organisatie- en/of productiestructuur van één van de bedrijven die onder 'Werkgever' zijn gedefinieerd, en die negatieve gevolgen heeft voor het aantal arbeidsplaatsen, en waarover aan de ondernemingsraad advies is gevraagd.

2.22 standplaats

Plaats waarin de werkzaamheden voor meer dan de helft worden verricht en/of de (geografische) kern in een gebied, waarin meer dan de helft van de werkzaamheden worden verricht.

2.23 TMG

Telegraaf Media Groep N.V.

2.24 uitwisselbare functies

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en (indien aan de orde) vereiste competenties wederkerig vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn, en ter uitvoering van het Ontslagbesluit als dezelfde functie kunnen worden beschouwd. Vaststelling van uitwisselbare functies geschiedt in overleg met de bevoegde ondernemingsraad.

Bij journalistieke functies raadpleegt de OR de redactiecommissie/raad. De hoofdredactie raadpleegt in dat geval de NVJ (Nederlandse Vereniging van Journalisten).

2.25 vakorganisaties

- CNV Media
- FNV Kiem (Kunsten, Informatie en Media)
- NVJ (Nederlands Vereniging van Journalisten)
- De Unie

2.26 voorfase

De eerste fase van een reorganisatie, waarin de reorganisatie is aangekondigd maar boventalligheid nog niet aan de werknemers is aangezegd. Voor de werknemers is duidelijk dat er sprake zal zijn van vermindering van het aantal arbeidsplaatsen, en op welke afdelingen en/of binnen welke (uitwisselbare) functies een vermindering zal plaatsvinden.

2.27 werkgever

De rechtspersoon binnen TMG waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft. Onder rechtspersoon binnen TMG wordt verstaan de 100% dochter-, klein- of achterkleindochtermaatschappij van TMG.

2.28 werknemer

De natuurlijke persoon die op ingangsdatum van dit Sociaal Plan een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met de werkgever, dan wel gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een schriftelijke arbeidsovereenkomst krijgt.

2.29 werk naar werk traject

Het traject dat door de boventallige werknemer op grond van het plan van aanpak wordt ingezet om zo spoedig mogelijk ander werk te vinden met ondersteuning van een begeleidingsbureau.

3 algemene bepalingen

3.1 overeenkomst tussen partijen

De Raad van Bestuur van Telegraaf Media Groep N.V. en de vertegenwoordigers van

- CNV Media
- FNV Kiem (Kunsten, Informatie en Media)
- NVJ (Nederlands Vereniging van Journalisten)
- De Unie

verder te noemen de vakorganisaties, hebben op 22 april 2014 overeenstemming bereikt over de inhoud van het Sociaal Plan 2014 - 30 juni 2015, met als doel de sociale gevolgen op te vangen van reorganisaties binnen TMG.

3.2 overlegprocedure

Werkgever informeert, conform de CAO en met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden, in een zo vroeg mogelijk stadium de vakorganisaties over de achtergronden van de voornemens en de gevolgen voor kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheid als gevolg van geplande reorganisaties.

3.3 looptijd

Voor reorganisaties waarop na 30 juni 2014 advies is gegeven in de zin van de WOR door het bevoegde medezeggenschapsorgaan en die niet voortvloeien uit de adviesaanvraag van 28 januari 2014, geldt het onderhavige Sociaal Plan met einddatum 30 juni 2015.

Voor reorganisatie waarop voor 1 juli 2014 advies is gegeven in de zin van de WOR door het bevoegde medezeggenschapsorgaan of die voortvloeien uit de adviesaanvraag van 28 januari 2014, geldt het Sociaal Plan TMG 2012-2013.

Na 30 juni 2015 kunnen geen nieuwe rechten meer aan het Sociaal Plan worden ontleend, tenzij contractpartijen besluiten tot schriftelijke verlenging ervan.

Rechten toegekend voor 30 juni 2015 die voortvloeien uit de toepassing van dit Sociaal Plan, blijven van kracht, ook nadat de looptijd van dit plan is verstreken.

3.4 werkingssfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die direct betrokken zijn bij de gevolgen van een reorganisatie in de eigen organisatie en van wie de functie en/of arbeidsplaats essentieel wijzigt of wordt opgeheven en die ten gevolge daarvan boventallig zijn verklaard.

Het Sociaal Plan is eveneens van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien de rechtspositie tussentijds - dat wil zeggen voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt - ingrijpende gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie. Bij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt de eventuele toepassing van rechten voortkomend uit dit Sociaal Plan in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Het Sociaal Plan kan ook van toepassing worden verklaard op reorganisaties voor onderdelen van het concern, die op het moment van afsluiten van dit Sociaal Plan nog niet waren aangesloten. De betrokken werkgever brengt de vakorganisaties hiervan op de hoogte.

3.5 uitzonderingen

Het Sociaal Plan is niet van toepassing :

- op werknemers van wie om andere redenen dan een reorganisatie (bijvoorbeeld wegens dringende reden,

tekortkoming in de nakoming van verplichtingen, wegens arbeidsongeschiktheid, bij einde van rechtswege of bij pensionering) het dienstverband eindigt.

- op werknemers met wie in de individuele arbeidsovereenkomst, of in een aanvulling daarop, een exitregeling is overeengekomen.
- op reorganisaties waarbij sprake is van de overdracht van aandelen of van activiteiten (zoals een uitbesteding en/of management buy out) aan derden, als gevolg waarvan de betreffende werknemers buiten TMG werkzaam zullen zijn. In dat geval zullen contractpartijen voor zover nodig overleg voeren over een afzonderlijk sociaal protocol.

3.6 overlegplicht

Bij het opstellen van het Sociaal Plan is uitgegaan van de op dat tijdstip vigerende wet- en regelgeving krachtens onder meer de (van toepassing verklaarde) CAO's. Maatregelen van de overheid of CAO-partners die een materiële wijziging van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit het Sociaal Plan tot gevolg hebben, leiden tot een overlegplicht dan wel onderhandelingsplicht tussen de contractpartijen van dit Sociaal Plan.

3.7 karakter sociaal plan

Het Sociaal Plan heeft kracht van CAO en is door partijen als zodanig aangemeld bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als CAO heeft het Sociaal Plan een standaardkarakter.

3.8 dispensatie cao-bepalingen en overlegplicht

De volgende CAO bepalingen met betrekking tot reorganisaties en/of structuurwijzigingen worden gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan buiten toepassing verklaard:

- artikel 9.4 t/m artikel 9.6 van de Grafimedia CAO 1 februari 2012 t/m 1 augustus 2013;
- artikel 10.3 (met uitzondering van artikel 10.3.2 en 10.3.3.) t/m artikel 10.6 van de CAO voor de Dagbladjournalisten januari 2013 t/m december 2013;
- artikel 32 van de CAO voor de Huis-aan-Huisbladjournalisten 1 april 2012 t/m 31 maart 2013;
- bijlage 6 van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 1 juli 2012 t/m 31 december 2013;
- artikel 38 (met uitzondering van 38.2 en 38.3) CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten 1 april 2013 t/m 31 december 2013
- artikel 13.3 t/m 13.5 van de CAO voor het Dagbladuitgeverijbedrijf 1 januari 2013 t/m 31 december 2013.

Contractpartijen bij het Sociaal Plan TMG zullen dispensatie van de onderhavige bepalingen verzoeken bij de desbetreffende CAO-partijen. Indien de dispensatie bij een of meerdere bedrijfstak CAO's niet wordt verkregen, komt het Sociaal Plan TMG van rechtswege te vervallen, en treden partijen in overleg over een nieuw Sociaal Plan.

In het geval op grond van een wettelijke bepaling of onherroepelijke uitspraak van een daartoe bevoegde instantie wordt vastgesteld dat bovengenoemde bepalingen toch van toepassing zijn, dan vervalt daarmee het recht op enige financiële aanspraak uit dit Sociaal Plan en zijn alleen nog de betreffende CAO en de daarin opgenomen bepalingen van toepassing, tenzij de werknemer uitdrukkelijk schriftelijk afstand doet van het recht op de betreffende CAO-bepalingen.

Indien er, van de huidige regelingen afwijkende, nieuwe materiële regelingen in geval van reorganisaties en/of werkloosheid worden opgenomen in een of meer van de binnen TMG geldende bedrijfstak CAO's, verplichten partijen zich om in overleg te treden.

3.9 overleg over de uitvoering

Contractpartijen zullen periodiek de uitvoering van dit Sociaal Plan evalueren.

3.10 bezwaarcommissie

Voor geschillen over de uitvoering en interpretatie van dit Sociaal Plan wordt een bezwaarcommissie ingesteld.

De procedure bij de bezwaarcommissie en de samenstelling, bevoegdheden, werkwijze en verplichtingen van deze commissie zijn geregeld in hoofdstuk 9.

3.11 hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan wel toepassing hiervan tot een onbillijke situatie zou leiden voor een werknemer, kan de werknemer de werkgever schriftelijk verzoeken de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. De werkgever legt dit verzoek schriftelijk voor aan de bezwaarcommissie. Na een advies van de bezwaarcommissie kan de werkgever (in positieve zin) van het Sociaal Plan afwijken. Hoofdstuk 9 is hierop van toepassing.

3.12 aard vergoedingen

De vertrekvergoeding bij direct vertrek of bij bemiddeling, de vergoeding voor de vertrekstimulering bij uitgestelde boventalligheid, de vergoeding bij de regeling stimulering parttime werken en de vergoeding bij de plaatsmakersregeling zijn bedoeld als vergoeding voor te derven inkomsten in de toekomst.

In de vergoedingen worden de suppletieverplichtingen, eventueel van toepassing zijnde smartengeld en (het gemis aan WW over) de fictieve opzegtermijn geacht te zijn begrepen, tenzij daarvan in het Sociaal Plan expliciet wordt afgeweken,

3.13 fiscale afwikkeling

De in dit Sociaal Plan genoemde schadeloosstellingen, vergoedingen en tegemoetkomingen worden, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven, in een keer uitgekeerd volgens het geldende fiscale regime.

4 voorfase

4.1 inleiding

De vakorganisaties en TMG hebben samen met de Centrale Ondernemingsraad (COR) vastgesteld dat gedwongen ontslag zoveel mogelijk moet worden beperkt. Daartoe voert de werkgever een proactief personeelsbeleid om boventalligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Mede in dat licht heeft TMG zich geëngageerd om samen met de COR inhoud te geven aan een concernbreed employabilitybeleid. Dat betekent in eerste instantie dat de werkgever instrumenten inzet ter verbetering van de mobiliteit en inzetbaarheid van alle werknemers, opdat mobiliteitsproblemen in de toekomst worden verminderd. Dit betekent ondermeer een tijdige bij-, her- en omscholing, zodat enerzijds boventalligheid in de toekomst wordt vermeden en anderzijds de mobiliteit van de werknemers wordt bevorderd. Van de werknemer wordt hierbij een proactieve opstelling verwacht, waarbij de werknemer zich geschikt houdt voor de interne en externe arbeidsmarkt.

Zodra de werkgever constateert dat aanwijzing van boventalligheid op korte termijn toch noodzakelijk kan zijn, wordt de ondernemingsraad informatie verstrekt over de kwantitatieve gevolgen van de reorganisatie. In overleg met de ondernemingsraad wordt tevens vastgesteld wanneer de betrokken werknemers worden geïnformeerd en of aan die werknemers al in de voorfase de gelegenheid wordt geboden een arbeidsmarktanalyse te doen. De vakorganisaties worden geïnformeerd over de stand van zaken waarbij wordt aangegeven hoeveel boventalligen het betreft en welke preventieve maatregelen buiten het Sociaal Plan om zijn getroffen om de boventalligheid te vermijden.

4.2 afbakening, faciliteiten en toepassing voorfase

4.2.1 Afbakening voorfase

a) De reorganisatie kent een voorfase en een boventalligheidsfase. De voorfase gaat vooraf aan de boventalligheidsfase. Op deze twee fasen van de reorganisatie gezamenlijk is het afspiegelingsbeginsel van toepassing met als peildatum de start van de voorfase.

b) De voorfase begint 6 weken voor de boventalligheidsfase, doch niet eerder dan nadat schriftelijk advies over de reorganisatie is uitgebracht door de ondernemingsraad. In geval van een negatief of geen advies dient op grond van de WOR een wachtermijn van 1 maand in acht genomen te worden.

c) De aanmeldingstermijn voor de Plaatsmakersregeling (4.4) en de Regeling stimulering parttime werken (4.3) eindigt 4 weken na de start van de voorfase. Uiterlijk aan het eind van week 5 krijgen de werknemers die zich hebben aangemeld te horen of hun verzoek is gehonoreerd.

d) 1. In overleg met de ondernemingsraad kan de voorfase door werkgever worden verkort tot minimaal twee weken.

2. Dit kan onder andere aan de orde zijn indien:

- er geen sprake is van afspiegeling en dus geen gebruik kan worden gemaakt van de vrijwillige regelingen in de voorfase, of

- indien voor de betrokken werknemers direct na het indienen van de adviesaanvraag duidelijk is dat er sprake zal zijn van vermindering van het aantal arbeidsplaatsen, op welke afdelingen en/of binnen welke (uitwisselbare) functies een vermindering zal plaatsvinden.

3. In geval sprake is van een herplaatsingsprocedure vanwege nieuwe of gewijzigde functies kan de voorfase niet worden verkort voor de potentieel boventallige werknemers die kandidaat zijn in die procedure.

4. In geen geval vindt (financiële) compensatie plaats voor de verkorting van de voorfase.

5. Bij verkorting van de voorfase worden met de ondernemingsraad afspraken gemaakt over de toepassing en termijnen van de plaatsmakersregeling en de Regeling stimulering parttime werken.

4.2.2 Faciliteiten voorfase

a) Tijdens de voorfase worden bij de werkgever waar de reorganisatie zal plaatsvinden, vacatures voor vergelijkbare functies niet opgevuld en tijdelijke contracten niet verlengd, zodat ruimte ontstaat voor herplaatsing van potentiële

boventalligen. De werkgever is in de voorfase alert op passende werkzaamheden binnen TMG. Potentieel boventalligen hebben voorrang op interne vacatures.

b) In overleg met de betrokken ondernemingsraad worden werknemers die potentieel boventallig zijn in de voorfase uitgenodigd om deel te nemen aan de arbeidsmarktanalyse. Artikel 5.2 is van overeenkomstige toepassing.

c) Indien sprake is van een voorgenomen reorganisatie waarbij het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast vanwege vermindering van arbeidsplaatsen in (uitwisselbare) functies, kunnen in de voorfase de Regeling stimulering parttime werken en de Plaatsmakersregeling van toepassing zijn. Dit wordt vooraf afgestemd met de ondernemingsraad.

d) In geval dat in het kader van een reorganisatie met dreigende boventalligheid sprake is van gewijzigde functie(s) of nieuwe functies ontstaan, kan tijdens de voorfase een herplaatsingsprocedure worden toegepast .. Hierover worden vooraf met de ondernemingsraad en/of redactieraad/-commissie procedurele afspraken gemaakt. De nieuwe functie-eisen worden door HR nader uitgewerkt. Een beoordeling van de geschiktheid van de werknemer wordt door HR in samenwerking met de leidinggevende uitgevoerd. Bij de selectie kan eventueel gebruik worden gemaakt van een assessment of een andere objectieve testmethode.

4.2.3 Toepassing voorfase

a) De werkgever draagt voor aanvang van de voorfase zorg voor schriftelijke informatie, zodat alle werknemers weten welke procedures op hen van toepassing zijn, van welke mogelijkheden zij in de voorfase gebruik kunnen maken en wanneer de voorfase start.

b) Potentieel boventallige werknemers voor wie een gewijzigde of nieuwe functie als passend geldt (conform artikel 2.20) en die kandidaat zijn in de herplaatsingsprocedure kunnen pas na afronding van de procedure én de voorfase boventallig worden verklaard. Zij hebben voorrang op de nieuwe of gewijzigde functies boven andere werknemers.

c) Bij afspiegeling wordt de desbetreffende werknemers meegedeeld met hoeveel arbeidsplaatsen de (uitwisselbare) functie wordt gereduceerd, niet hoe deze reductie wordt verdeeld over de verschillende leeftijdscohorten.

d) Een verzoek om gebruik te kunnen maken van de Regeling stimulering parttime werken kan pas worden gehonoreerd indien boventalligheid niet kan worden voorkomen omdat geen of onvoldoende gebruik wordt gemaakt van de Plaatsmakersregeling.

e) Indien zich binnen het leeftijdscohort meer werknemers aanmelden voor de Plaatsmakersregeling, dan binnen een groep uitwisselbare functies noodzakelijk is om boventalligheid te voorkomen, vindt toekenning plaats op basis van het FIFO systeem (first in, first out). Dit houdt in dat de langst in dienst zijnde werknemer binnen het leeftijdscohort dan voorrang geniet.

f) De start van de voorfase is de peildatum voor de afspiegeling en voor de berekeningen op grond van de Plaatsmakersregeling en de Regeling stimulering parttime werken.

4.3 regeling stimulering parttime werken

4.3.1

In de voorfase van de reorganisatie kan de werknemer gebruik maken van de Regeling stimulering parttime werken (na voorafgaand schriftelijk akkoord van de betrokken directie). Deze regeling heeft tot doel dat minder werknemers boventallig worden verklaard.

Het vervullen van een parttime functie of de vermindering van de arbeidsduur van een bestaande functie, kan alleen op vrijwillige basis geschieden. De werknemer die op basis van deze regeling minder uren gaat werken komt in aanmerking voor een eenmalige uitkering over het deel van het inkomen dat is vervallen. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de kantonrechtersformule (zie hoofdstuk 2) met een correctiefactor van $C = 0,8$ over het deel van het aantal uren dat vervalt. Indien gebruik wordt gemaakt van de Regeling stimulering parttime

werken kan voor het prijsgegeven deel van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak worden gemaakt op enige andere (afvloeiings)regeling uit dit Sociaal Plan en is sprake van finale kwijting over en weer.

4.3.2

Het minimum aantal te werken uren is 20 per week. Het deeltijd-vertrek van de werknemer dient daadwerkelijk bij te dragen aan het voorkomen van boventalligheid bij de betrokken uitwisselbare functies. Bovendien mag het deeltijd-vertrek niet leiden tot een te grote onverantwoorde onevenwichtigheid in de samenstelling van de resterende personele bezetting voor wat betreft leeftijd. Indien de continuïteit van de afdeling of de werkgever in het geding komt, kan de werkgever een verzoek tot deeltijdwerk weigeren. De werkgever motiveert een mogelijk besluit tot het niet toestaan van het gebruik van de regeling aan de betrokken werknemer. De werknemer kan hier tegen bezwaar aantekenen bij de bezwaarcommissie.

4.3.3

De daadwerkelijke vermindering van de arbeidsduur wordt pas geëffectueerd als is komen vast te staan dat betrokkene in het voorliggende reorganisatieproces niet als boventallige wordt benoemd. De keuze voor gebruikmaking van deze regeling vrijwaart de werknemer dus niet van boventalligheid.

4.3.4

Het verzoek om parttime te kunnen werken wordt geacht te zijn gedaan in het kader van de Wet Aanpassing Arbeidsduur. De werknemer kan na het verstrijken van de in de Wet Aanpassing Arbeidsduur bedoelde termijn verzoeken om vermeerdering van het aantal uren van het dienstverband. Indien dat verzoek wordt gehonoreerd, dient werknemer een deel van de verstrekte uitkering ineens terug te betalen. Deze terugbetalingsplicht geldt niet als de vermeerdering van het aantal uren plaatsvindt op verzoek van de werkgever. Voor redacties zal de werkgever in deze gevallen besluiten in afstemming met de hoofdredacteur.

De plicht tot terugbetaling betreft gedurende het 2e jaar nadat gebruik is gemaakt van deze regeling 75% van de verstrekte eenmalige netto uitkering; gedurende het 3e jaar betreft dit 50% daarvan en gedurende het 4e jaar 25%.

4.4 plaatsmakersregeling

4.4.1

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die in de voorfase vrijwillig vertrekken ontvangen een vergoeding ter grootte van de Kantonrechtersformule, (zie hoofdstuk 2) met een correctiefactor $C = 0,8$. In de hoogte van de vergoeding is een compensatie voor het gemis aan WW gedurende de fictieve opzegtermijn inbegrepen.

4.4.2

Voorwaarde voor toekenning van de vergoeding is dat het vrijwillig vertrek moet leiden tot een evenredige vermindering van de boventalligheid binnen een (zo groot mogelijke groep uitwisselbare) functie(s) en binnen hetzelfde leeftijdscohort (artikel 4:2 lid 1 Ontslagbesluit).

4.4.3

Indien zich binnen een leeftijdscohort meer werknemers voor vrijwillig vertrek aanmelden dan binnen een (groep uitwisselbare) functie(s) noodzakelijk om boventalligheid te voorkomen, vindt toekenning plaats met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.2.3. sub e.

4.4.4

Toekenning is te allen tijde afhankelijk van de toestemming van de werkgever/hoofdredactie en kan slechts na goedkeuring door Concern HRM. Het verzoek kan door de werkgever/hoofdredactie uitsluitend gemotiveerd worden geweigerd in geval van unieke kwaliteiten van de desbetreffende werknemer dan wel in geval het vertrek van de werknemer een ernstig beletsel vormt voor een goede bedrijfsvoering van de betreffende afdeling of onderneming.

4.4.5

Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en

hem niet reeds is meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de reorganisatie, zou moeten eindigen.

4.4.6

Een aanmelding voor de Plaatsmakersregeling is aan het einde van de 4e week na de start van de voorfase definitief en kan vanaf dat moment niet meer worden herroepen. Uiterlijk aan het eind van week 6 na de start van de voorfase eindigt het dienstverband van de werknemers wier verzoek is gehonoreerd. Er wordt hiertoe een vaststellingsovereenkomst opgesteld.

4.4.7

Werknemers die gebruik maken van de Plaatsmakersregeling hebben geen aanspraak op andere regelingen uit dit Sociaal Plan, behoudens de inschakeling van de bezwaarcommissie indien werkgever het beroep op deze regeling niet wil honoreren.

4.5 Herplaatsing in nieuwe of gewijzigde functie

Indien een werknemer na een herplaatsingsprocedure in een nieuwe of gewijzigde functie wordt geplaatst, gelden de volgende bepalingen.

4.5.1 proeftijd en anciënniteit

Herplaatsing geschiedt zonder *proeftijd* als bedoeld in artikel 7:652 BW. Tevens behoudt de werknemer zijn anciënniteit, dat wil zeggen de ononderbroken dienstjaren tellen totaal.

4.5.2 weigeren herplaatsing

Indien de werknemer het schriftelijke aanbod tot interne herplaatsing weigert of niet tijdig aanvaardt, wordt het dienstverband beëindigd, mits het aanbod voldoet aan de criteria van passend werk (conform artikel 2.20). Uiteraard worden de bijzondere omstandigheden van het geval in ogenschouw genomen.

De aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV dan wel het anderszins beëindigen van het dienstverband, vindt in dit geval niet eerder plaats dan nadat op een desbetreffend verzoek van de werknemer de bezwaarcommissie uitspraak heeft gedaan. Indien het dienstverband wordt beëindigd, vervallen voor de betrokken werknemer de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in dit Sociaal Plan.

4.5.3 begeleiding

Als de werknemer is herplaatst, draagt de nieuwe leidinggevende zorg voor een goede begeleiding op de werkplek. In ieder geval wordt een voortgangsgesprek gehouden met de nieuwe leidinggevende en de HR-functionaris. De rapportage van dit gesprek wordt opgeslagen in het personeelsdossier.

4.5.4 opleiding bij interne bemiddeling

Indien na een beslissing tot herplaatsing voor het goed uitoefenen van de functie een opleiding noodzakelijk is, komen de studiekosten volledig voor rekening van de werkgever, waarbij de betreffende scholings-/studie(kosten)regeling van toepassing is.

4.5.5 arbeidsvoorwaarden

a) Na een definitieve herplaatsing gelden het inkomen en de overige arbeidsvoorwaarden die behoren bij de nieuwe functie, voor zover onderstaand niet anders wordt bepaald.

b) Eventuele vakantierechten op grond van de oude functie worden bevroren, rekening dient te worden gehouden met de wettelijke verjarings- en vervaltermijnen .

4.5.6 aanvulling op het salaris van de nieuwe functie (intern)

a) Indien het vast overeengekomen salaris voor de nieuwe functie lager is dan het vast overeengekomen salaris van de functie waarvoor de werknemer boventallig is verklaard, geldt een salarisgarantie voor het vast overeengekomen salaris van de oude functie conform onderdeel d van dit artikel. Incidentele beloningen (bijvoorbeeld over- en meerwerk) en eventuele uitkeringen vallen niet onder het vast overeengekomen salaris.

b) Het bepaalde onder lid a van dit artikel geldt niet indien de verlaging optreedt ten gevolge van een verlaging van het parttimepercentage, en/of het vervallen of dalen van de onregelmatigheids- of inconveniëntietoeslag. In dat geval geldt het bepaalde in artikel 4.5.7.

c) Eventueel toegezegde salarisverhogingen (inclusief periodieke verhogingen in de salarisschaal) in de oude functie komen te vervallen.

d) De salarisgarantie vindt plaats in de vorm van een persoonlijke toeslag. Het verschil tussen het vast overeengekomen salaris in de oude en de nieuwe functie wordt eenmalig vastgesteld. Het verschil is een eenmalig vastgestelde persoonlijke toeslag en wordt niet geïndexeerd. Deze toeslag wordt maandelijks als een persoonlijke toeslag uitbetaald. De toeslag zal worden afgebouwd door toekomstige salarisverhogingen (inclusief periodieken en CAO verhogingen) die behoren bij de nieuwe functie.

Deze bepaling is niet van toepassing op een persoonlijke toeslag die is toegekend ten gevolge van de invoering van een nieuw loongebouw.

e) De persoonlijke toeslag vervalt indien het salaris van de nieuwe functie gelijk is aan of hoger is dan het vast overeengekomen salaris in de oude functie.

De persoonlijke toeslag vervalt tevens indien de werknemer na de interne herplaatsing op termijn een (andere nieuwe) functie verwerft, waarvan het salarisoniveau op een hoger niveau ligt dan van de oude (oorspronkelijke) functie of indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

f) De persoonlijke toeslag telt mee voor (eventuele) winstdeling, (eventuele) 13^e maand, vakantietoeslag, jubileumuitkering, pensioenopbouw .

4.5.7 andere regelingen bij nieuwe functie

a) Indien de herplaatsing gebeurt met een verlaging van het parttimepercentage, wordt voor de berekening van de aanvulling op het salaris de salarisgarantie van het vast overeengekomen salaris van de functie waarvoor de werknemer boventallig is verklaard, verlaagd met het percentage waarmee het parttimepercentage daalt.

b) Indien de nieuwe functie negatieve wijzigingen met zich meebrengt voor de onregelmatigheidstoeslag, dan wel inconveniëntietoeslag, zal afbouw van deze toeslagen plaatsvinden conform de regelingen in de van toepassing zijnde CAO, met dien verstande dat de afbouw zal plaatsvinden met de helft van de in de Grafimedia CAO genoemde percentages. In dit schema:

	Doorbetaling	Afbouwpercentage van de toeslag per
Periode ontvangen toeslagen		
6 t/m 12 maanden	0	20,000%
13 t/m 24 maanden	2	10,000%
2 t/m 5 jaar	3	5,000%
6 t/m 10 jaar	6	5,000%
11 t/m 15 jaar	6	3,855%
16 t/m 25 jaar	6	2,600%
26 jaar en langer	6	1,850%

De afbouwregeling als bedoeld in dit artikel is niet van toepassing op werknemers die op de datum van aanzegging 55 jaar of ouder zijn en voor wie reeds voor de vijfenvijftigste verjaardag een arbeidstijdenregeling met afwijkende diensten gold: ingeval van een negatief verschil in inkomen na een interne herplaatsing, zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd. Ook de geldende onregelmatigheids- of inconveniëntentoeslagen zullen niet worden afgebouwd.

c) Indien door de plaatsing de arbeidsplaats of het rayon van de boventallige werknemer wijzigt, is de Verhuiskostenregeling (bijlage1) van toepassing.

d) De werknemer ontvangt indien van toepassing de onkostenvergoedingen behorend bij de nieuwe functie. Hetzelfde geldt voor het gebruik van een laptop/computer en andere bedrijfsmiddelen.

5. boventalligheidsfase

5.1 selectie en aanzegging boventalligheid

5.1.1 start boventalligheidsfase

Indien in de eerste fase (voorfase) van de reorganisatie niet alle dreigende boventalligheid is opgelost, wordt er overgegaan tot de tweede fase van de reorganisatie, de boventalligheidsfase. De boventalligheid wordt conform het Ontslagbesluit en de beleidsregels van het UWV aanzegged.

5.1.2 inhoud aanzegging

De aanzegging van de boventalligheid, inclusief motivering, en de bevestiging van de ingangsdatum van boventalligheid geschieden schriftelijk door de werkgever.

5.1.3 directe plaatsing in passende functie

De werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen, en die niet is herplaatst in een nieuwe of gewijzigde functie, maar die na afloop van de voorfase direct in een passende functie conform artikel 2.20 kan worden geplaatst, wordt niet boventallig verklaard. Het bepaalde in hoofdstuk 4.5 over de gevolgen van herplaatsing in een nieuwe of gewijzigde functie is van overeenkomstige toepassing.

5.1.4 vaststelling boventalligheid

De arbeidsplaats van de werknemer kan om de volgende redenen komen te vervallen:

- a) De (categorie uitwisselbare) functie(s) bij werkgever waarbinnen de werknemer werkzaam is, komt geheel te vervallen: alle arbeidsplaatsen binnen de (categorie uitwisselbare) functie(s) komen te vervallen en werknemer is na een eventuele herplaatsingsprocedure niet benoemd in een nieuwe of gewijzigde functie.
- b) De (categorie uitwisselbare) functie(s) bij werkgever waarbinnen de werknemer werkzaam is, blijft bestaan, maar het aantal arbeidsplaatsen binnen de (categorie uitwisselbare) functie(s) wordt verminderd: volgens het afspiegelingsbeginsel wordt vastgesteld welke arbeidsplaatsen komen te vervallen.

Peildatum voor de afspiegeling is de start van de voorfase (zie artikel 4.2.3).

5.1.5 onmisbaarheidscriterium

Van het afspiegelingsbeginsel kan worden afgeweken indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt dat het ontslag van de werknemer bezwaarlijk is voor het functioneren van de organisatie (onmisbaarheidscriterium ex artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit). Bij redacties gaat het om specifieke doorslaggevendende journalistieke kwaliteiten. De hoofdredactie dient dit aannemelijk te maken.

Het onmisbaarheidscriterium kan alleen worden toegepast nadat de ondernemingsraad (en bij journalistieke functies, de redactiecommissie/raad), positief heeft geadviseerd.

5.2 arbeidsmarktanalyse

5.2.1 uitnodiging arbeidsmarktanalyse

- a) Boventallige werknemers worden zo spoedig mogelijk uitgenodigd om op kosten van werkgever een persoonlijke arbeidsmarktanalyse te laten uitvoeren door een extern bureau. Indien een werknemer die uitnodiging reeds in de voorfase heeft gekregen, wordt hij niet opnieuw uitgenodigd. Ook niet indien hij in de voorfase geen gebruik heeft gemaakt van de geboden gelegenheid.
- b) Indien een werknemer niet tijdig reageert op een uitnodiging wordt er, na een herinnering, vanuit gegaan dat de werknemer geen gebruik wenst te maken van de geboden mogelijkheid. In dat geval gaat de keuzetermijn van 10 dagen als bedoeld in artikel 5.3.2 in.

5.2.2 uitvoering arbeidsmarktanalyse

Werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer in contact wordt gebracht met het bureau dat de arbeidsmarktanalyse uitvoert. De persoonlijke arbeidsmarktanalyse dient binnen 3 weken na uitnodiging van de werknemer te zijn afgerond. De uitkomst van de analyse wordt door het bureau vertrouwelijk aan de werknemer verstrekt. Werkgever wordt door het bureau geïnformeerd indien de analyse is verzonden, in verband met de keuzetermijn voor regelingen bij boventalligheid.

5.3 regelingen bij boventalligheid

5.3.1 toepasselijkheid regelingen

a) Werknemers die boventallig zijn, worden in staat gesteld gebruik te maken van één de volgende regelingen uit het Sociaal Plan:

- een vertrekvergoeding zonder bemiddeling (hoofdstuk 7), dan wel;
- een vertrekvergoeding met bemiddeling naar ander werk (hoofdstuk 8)

b) Werkgever zorgt voor voorlichting aan de boventallige werknemers zodat deze een afgewogen keuze kunnen maken.

c) Peildatum voor de berekening van de vertrekvergoeding is de datum van de ingang van de feitelijke boventalligheid.

5.3.2 keuzetermijn

a) Na de datum van ingang van de boventalligheid heeft de werknemer 10 werkdagen de tijd om een keuze te maken tussen een vertrekvergoeding met bemiddeling of een vertrekvergoeding zonder bemiddeling⁴⁾. Als de werknemer de uitkomst van de arbeidsmarktanalyse nog niet heeft ontvangen nadat zijn boventalligheid is ingegaan, gaat de termijn van 10 werkdagen in op de dag na ontvangst van de arbeidsmarktanalyse.

b) Indien de werknemer binnen de gestelde termijn geen keuze maakt, dan zal, na een laatste herinnering, de vertrekvergoeding zonder bemiddeling op hem worden toegepast.

5.3.3 einde arbeidsovereenkomst

a) Na het verstrijken van de keuze termijn van 10 werkdagen wordt de arbeidsovereenkomst per de eerste dag van de volgende maand beëindigd met wederzijds goedvinden. Dit wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

b) Indien de vaststellingsovereenkomst al voor de datum van ingang van de boventalligheid getekend is, is de keuzetermijn van 10 werkdagen niet meer van toepassing. De arbeidsovereenkomst eindigt dan op de datum van ingang van de boventalligheid.

6 vertrekvergoeding zonder bemiddeling

- a) Indien de werknemer kiest voor de vertrekvergoeding zonder bemiddeling, heeft hij recht op een vertrekvergoeding die gelijk is aan de Kantonrechttersformule (zie hoofdstuk 2) met een correctiefactor $C = 0,75$. In de hoogte van de vertrekvergoeding is een compensatie voor het gemis aan WW gedurende de fictieve opzegtermijn inbegrepen.
- b) Indien de vertrekvergoeding lager is dan het salaris over de fictieve opzegtermijn, wordt de vergoeding verhoogd naar het maandsalaris over de geldende fictieve opzegtermijn (tot aan eventuele AOW-datum).
- c) De vertrekvergoeding kan niet samengaan met een van de andere financiële regelingen genoemd in dit Sociaal Plan, behoudens de regelingen opgenomen in hoofdstuk 11.

7 vertrekvergoeding met bemiddeling

7.1 hoogte vertrekvergoeding met bemiddeling

- a) De werknemer die kiest voor de vertrekvergoeding met bemiddeling, heeft recht op een vertrekvergoeding die gelijk is aan de Kantonrechttersformule (zie hoofdstuk 2) met een correctiefactor $C = 0,7$. Indien de fictieve opzegtermijn meer bedraagt dan twee maanden, wordt de vergoeding verhoogd met het bruto maandsalaris over de fictieve opzegtermijn over de periode die de twee maanden overschrijdt.
- b) Indien de vertrekvergoeding lager is dan het salaris over de fictieve opzegtermijn, wordt de vergoeding verhoogd naar het maandsalaris over de geldende fictieve opzegtermijn (tot aan eventuele AOW-datum).
- c) De vertrekvergoeding kan niet samengaan met een van de andere financiële regelingen genoemd in dit Sociaal Plan, behoudens de regelingen opgenomen in hoofdstuk 11.

7.2 keuze begeleidingsbureau

De werknemer kan voor de begeleiding bij het vinden van ander werk kiezen uit een aantal door werkgever geselecteerde begeleidingsbureaus. Zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 10 werkdagen nadat de werknemer voor de vertrekvergoeding met bemiddeling heeft gekozen, maakt de werknemer zijn keuze voor het begeleidingsbureau kenbaar aan de contactfunctionaris.

De werkgever bevestigt de keuze schriftelijk aan de werknemer.

7.3 plan van aanpak

Het begeleidingsbureau stelt in overleg met de werknemer een plan van aanpak op dat als basis dient voor de begeleiding van werk naar werk. Hierin staan de acties (inclusief eventuele opleiding/training) en termijnen (inclusief begeleidingsperiode) beschreven, die door de werknemer op basis van de uitkomst van de arbeidsmarktanalyse met het begeleidingsbureau is overeengekomen.

Het plan van aanpak wordt door het begeleidingsbureau aan TMG ter accordering verstrekt.

7.4 bemiddelings- en opleidingskosten

- a) De begeleidingskosten voortvloeiend uit het door werkgever geaccordeerde plan van aanpak dat is opgesteld door één van de door werkgever geselecteerde begeleidingsbureaus, komen voor rekening van werkgever.
- b) Op basis van daarover af te geven advies van het begeleidingsbureau is een scholingsbudget beschikbaar van gemiddeld € 4.000,- incl. BTW.
- c) De kosten worden op factuurbasis rechtstreeks door de werkgever betaald aan de begeleidings- of opleidingsbureaus.

8 uitgestelde boventalligheid

8.1 arbeidsmarktanalyse

Indien in de adviesaanvraag expliciet is aangegeven dat voor een werknemer sprake is van 'uitgestelde boventalligheid' ten gevolge waarvan deze pas op langere termijn boventallig wordt verklaard, geldt dat de persoonlijke arbeidsmarktanalyse in de regel uiterlijk 2 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van de boventalligheid wordt uitgevoerd.

8.2 vergoeding

Indien de betrokken werknemer voor de formele ingangsdatum van boventalligheid zelf zijn arbeidsovereenkomst beëindigt, komt hij in aanmerking voor een vergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan de Kantonrechtर्सformule (zie hoofdstuk 2) met een correctiefactor $C = 0,4$ en kan niet samengaan met andere financiële regelingen als genoemd in dit Sociaal Plan. Peildatum voor de berekening is datum uit dienst.

9 bezwaarcommissie

9.1 bezwaarcommissie

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

9.2 bezwaarprocedure

De werknemer die van mening is dat dit Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, treedt hierover uiterlijk op de tiende werkdag na ontvangst van de beslissing in overleg met werkgever. 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 overhandigd te worden. Indien dit overleg met werkgever niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd een bezwaar indienen bij de bezwaarcommissie.

Dit bezwaar moet worden ingediend uiterlijk op de 15e werkdag nadat de werknemer de schriftelijke vastlegging van het overleg met werkgever heeft ontvangen. Het indienen van een bezwaar heeft geen opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van de bestreden beslissing, tenzij door de uitvoering van de beslissing naar het oordeel van werkgever een onomkeerbare situatie ontstaat.

De beslissing dat arbeidsplaatsen komen te vervallen en het aanvragen van toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst bij de het UWV respectievelijk het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter, kunnen niet aan de bezwaarcommissie worden voorgelegd.

9.3 samenstelling

De bezwaarcommissie bestaat uit zeven leden. Zij worden aangewezen op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan. De bezwaarcommissie is samengesteld uit twee vertegenwoordigers vanuit de bij dit Sociaal Plan betrokken vakorganisaties, twee vanuit TMG en twee vanuit de COR. Gezamenlijk kiezen deze leden een onafhankelijke externe voorzitter, die geen stemrecht heeft.

De bezwaarcommissie wordt ondersteund door een secretaris, die geen stemrecht heeft.

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

Voor elk van de leden van de bezwaarcommissie dient een vaste vervanger benoemd te worden.

9.4 bevoegdheden

De bezwaarcommissie oordeelt over geschillen betreffende (niet limitatief):

- toepassen van de selectiecriteria
- wel of niet passende functie als bedoeld in artikel. 2.20 (met inachtneming van artikel 4.5 en 5.1.3)
- de opgelegde sancties, conform ondermeer artikel 4.5

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor de werknemer geldt een hardheidsclausule. De bezwaarcommissie geeft haar oordeel aan de directie van betrokken werkgever dienaangaande.

9.5 werkwijze

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

- de werknemer dient binnen 15 werkdagen nadat hij de schriftelijke vastlegging van de uitkomst van het overleg over het bezwaar van de werkgever heeft ontvangen, bezwaar in te dienen bij de bezwaarcommissie. De bezwaarcommissie zendt direct na ontvangst van het bezwaar een kopie hiervan aan het Hoofd Concern HRM, de directeur en HR manager van de werkgever;

- de zittingen van de bezwaarcommissie zijn niet openbaar;
- de bezwaarcommissie 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 bezwaarcommissie doet bij voorkeur binnen een maand schriftelijk en met redenen omkleed een uitspraak;
- de bezwaarcommissie doet alleen uitspraak wanneer zij in voltallige samenstelling bijeen is;
- de bezwaarcommissie zendt de uitspraak aan betrokken werknemer en de directie van betrokken werkgever (met een afschrift aan de HR manager van werkgever), alsmede aan het hoofd Concern HRM;
- de uitspraak van de bezwaarcommissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies aan de directie van betrokken werkgever, indien er sprake is van een meerderheidsadvies van de bezwaarcommissie;
- een unaniem advies van de bezwaarcommissie is bindend voor zowel de werknemer als voor de directie van betrokken werkgever;
- de directie van betrokken werkgever komt bij voorkeur binnen een maand tot een schriftelijke besluitvorming met inachtneming van het advies van de bezwaarcommissie;
- van een zwaarwegend advies van de bezwaarcommissie kan slechts gemotiveerd worden afgeweken. Bij het voornemen tot afwijking van het advies wordt het voorgenomen besluit door de werkgever gemotiveerd ter kennis gebracht aan de Raad van Bestuur van TMG.

9.6 interpretatieverschillen

Contractpartijen bij dit Sociaal Plan kunnen de bezwaarcommissie inschakelen indien sprake is van interpretatieverschillen betreffende de inhoud van het Sociaal Plan.

Een uitspraak van de bezwaarcommissie over interpretatieverschillen heeft het karakter van een zwaarwegend advies aan de gezamenlijke contractspartijen.

9.7 adres bezwaarcommissie

Bezwaren worden ingediend via het onderstaande adres:

Bezwaarcommissie TMG
 T.a.v. Juridische Zaken
 Postbus 376
 1000 EB Amsterdam

10 reiskosten woon-werkverkeer bij interne herplaatsing

Ten behoeve van een (dreigend) boventallige werknemer die binnen een ander bedrijfsonderdeel van TMG een functie gaat vervullen, geldt de reiskostenregeling woon-werkverkeer die binnen de ontvangende maatschappij is vastgesteld.

Vergoedingsregeling:

Indien als gevolg van de herplaatsing in de nieuwe functie, het verschil tussen de afstand woonplaats – oude arbeidsplaats en woonplaats – nieuwe arbeidsplaats qua woon-werkverkeer (gemeten over de weg volgens de kortste route conform de ANWB routeplanner) meer dan 30 kilometer (enkele reis) bedraagt, komt men naast de geldende reiskostenregeling woon-werkverkeer van de ontvangende werkgever, in aanmerking voor een ongemaktoeslag.

Deze ongemaktoeslag zal bestaan uit een bruto vergoeding (naar rato) van:

€ 70,- per maand voor de eerste twaalf maanden dat men reist;

€ 50,- per maand voor de tweede twaalf maanden;

€ 25,- per maand voor de derde twaalf maanden.

11 overige financiële regelingen

11.1 financiële ondersteuning bij ondernemingsplan

Voor de boventallige werknemer die een eigen bedrijf wil starten betaalt de werkgever de facturen voor begeleiding bij het opzetten van een ondernemingsplan, tot een maximum van € 1.500,- (incl. BTW).

Na goedkeuring van het ondernemingsplan door TMG (op indicatie van een externe specialist) betaalt de werkgever eveneens de facturen voor begeleiding bij het opstarten van het eigen bedrijf tot een maximum van € 3.500,- (incl. BTW).

De facturen dienen binnen respectievelijk 3 maanden (ondernemingsplan) en 6 maanden (begeleiding opstarten) na uitdiensttreding bij TMG te zijn ingediend.

11.2 kosten juridische bijstand

TMG vergoedt de juridische kosten voor al haar werknemers tot een maximum van € 750,- (excl. BTW). Het betreft hier juridische kosten (op factuurbasis) die gemaakt worden voor begeleiding bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en juridische ondersteuning bij geschillen ten gevolge van een reorganisatie c.q. toepassing van dit Sociaal Plan.

Alle bovengenoemde geschillen dienen altijd eerst voorgelegd te worden aan de Bezwaarcommissie, tenzij een spoedeisend belang aan de orde is.

11.3 winstdelingsregeling

De boventallige werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt onder toepassing van dit Sociaal Plan behoudt het recht op de voor hem van toepassing zijnde winstdelingsregeling over de periode tot en met de laatste dag van het dienstverband.

11.4 bhv-vergoeding

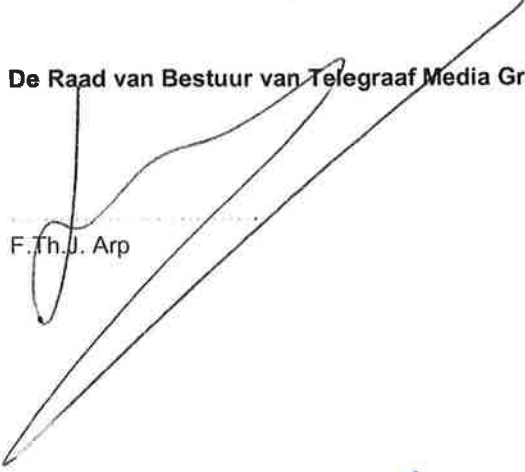
De boventallige werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt onder toepassing van dit Sociaal Plan behoudt het recht op de voor hem van toepassing zijnde BHV-vergoeding over de periode tot en met de laatste dag van het dienstverband.

Eindnoten

1. De voorgaande passage is de letterlijke tekst van artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit.
2. Ontleend aan de toelichting van de Kring van Kantonrechters bij de kantonrechtersformule zoals deze tot 31 december 2008 gold.
3. Hierbij wordt een aanname gedaan voor wat betreft de aanvangsdatum van de WW, die gebaseerd is op de fictieve opzegtermijn conform artikel 2.14.
4. De datum van aanzegging is niet per definitie de ingangsdatum van de boventalligheid.

Aldus overeengekomen, opgemaakt en ondertekend in vijfvoud op 3 september 2014

De Raad van Bestuur van Telegraaf Media Groep N.V.



F. Th. J. Arp

FNV KIEM



A. J. De Graaf
Sectorbestuurder

CNV Media




D. Swagerman
Voorzitter



G. F. van Linden
Coördinator
Arbeidsvoorwaardenbeleid

Nederlandse Vereniging van Journalisten




A. de Winter
Secretaris

De Unie



R. Castelein
Voorzitter



H. J. de Jong
Bestuurder

Bijlage 1

verhuiskostenregeling bij interne herplaatsing

1 verhuisplicht

Een (dreigend) boventallige werknemer die binnen TMG wordt herplaatst komt in aanmerking voor een verhuiskostenregeling indien:

1. de afstand woonplaats nieuwe arbeidsplaats verder is dan 60 kilometer; en
2. er door de directie van het bedrijfsonderdeel een directe noodzaak is aangegeven bij of nabij de arbeidsplaats te wonen; en
3. de werknemer als gevolg daarvan moet verhuizen naar deze arbeidsplaats of naar een woning zo dicht mogelijk bij de arbeidsplaats gelegen, maar in ieder geval binnen een straal van 20 kilometer; en
4. de verhuizing vindt binnen een jaar na herplaatsing plaats.

De verhuiskostenregeling bestaat uit^{*)}

1. een tegemoetkoming in de verhuis- en inrichtingskosten (exclusief transport) bestaande uit 12% van het bruto jaarsalaris met een maximum van € 5.445,- netto;
 2. de volledige vergoeding van de transportkosten.
- Kosten voor het in- en uitpakken vallen hier niet onder;
3. twee dagen betaald verlof voor de verhuizing.

Als de werknemer is verhuisd en de arbeidsovereenkomst eindigt binnen drie jaar, anders dan door overlijden, invaliditeit, vervroegd uittreden of pensioen, of op initiatief van de werkgever zoals omschreven in artikel 2.7, dan moet de werknemer de toegekende verhuis- en transportkosten als volgt terugbetalen:

- binnen 1 jaar na verhuizing: 75%
- binnen 2 jaar na verhuizing: 50%
- binnen 3 jaar na verhuizing: 25%

De reiskosten woon-werkverkeer van de werknemer die een verhuisplicht opgelegd heeft gekregen, maar nog niet is verhuisd, worden gedurende 1 jaar vergoed conform hierboven beschreven regeling Reiskosten woon-werkverkeer.

Na de verhuizing geldt de reiskostenregeling woon-werkverkeer van de nieuwe werkgever.

*) De hier genoemde tegemoetkoming in het kader van verhuisplicht is gebaseerd op de fiscale normen in 2014 en kan als gevolg van wettelijke wijzigingen tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan aangepast worden.

2 vergoeding huurverschil

2.1

Indien de huur van een gelijkwaardig nieuwe woning hoger is dan de huur die men voordien betaalde, zal door de werkgever een vergoeding van het huurverschil tot ten hoogste netto € 136,50 per maand worden verleend. Een dergelijke vergoeding wordt vastgesteld op het tijdstip waarop de nieuwe woning wordt betrokken.

2.2

De vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld volgens onderstaande staffel:

- eerste twaalf maanden 100% van de vergoeding;
- tweede twaalf maanden $66\frac{2}{3}\%$ van deze vergoeding;
- derde twaalf maanden $33\frac{1}{3}\%$ van deze vergoeding.

Na de derde twaalf maanden wordt er derhalve geen vergoeding meer gegeven.

2.3

Waar mogelijk zal de werknemer een aanvraag voor de wettelijke huursubsidie- of huuraanpassingsregelingen moeten indienen. Bij toekenning van een dergelijke huursubsidie wordt deze bij het bepalen van huurtoeslag in mindering gebracht op de nieuwe huur.

2.4

Wanneer er in enig jaar (rekening houdend met een ontvangen huursubsidie of een vergelijkbare uitkering) geen vergoeding van het huurverschil kan worden toegekend, zal dit niet automatisch inhouden dat dit ook een volgend jaar niet gebeurt. Zolang er nog geen drie jaar na het betrekken van de nieuwe woning is verstreken, wordt er jaarlijks nagegaan of er aanleiding is een vergoeding voor huurverschil te betalen.

2.5

Indien dubbele huishuur onvermijdelijk is, worden de werkelijke kosten van de niet door de werknemer bewoonde woning vergoed tot het einde van de huurovereenkomst van de oude woning, met een maximum van drie maanden.

2.6

Onder huur wordt in dit artikel verstaan: het maandelijks huurbedrag, alsmede de eventuele servicekosten, eventueel verminderd met de tot de huur behorende vergoedingen voor gebruik van meubilair, stoffering, verwarming, gas, water en elektriciteit voor huishoudelijk gebruik.

2.7

De vergoeding van het huurverschil vervalt op het moment dat het dienstverband anders dan door overlijden, wordt verbroken. De vergoedingsregeling vervalt niet, indien het dienstverband wordt verbroken op initiatief van de werkgever, behoudens bij ontslag wegens dringende redenen of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter met onmiddellijke ingang, zonder dat deze een vergoeding aan de werknemer toekent.

2.8

Tegemoetkomingen als bedoeld in dit artikel, worden uitsluitend verleend na overlegging van schriftelijke bewijsstukken.

3 koopwoning/huurwoning

Indien een werknemer ten gevolge van de verhuizing zijn huis verkoopt en een huurwoning betreft, zal de bovenvermelde vergoeding eveneens van toepassing zijn.

Het huurbedrag van de oude woning zal in dat geval worden gesteld op 3% van de bruto verkoopprijs. Bij het gestelde in artikel 5 moet in dit geval worden gelezen: "...tot de datum van transport van de akte van verkoop met een maximum van drie maanden...".

4 huurwoning/koopwoning

Onverlet het bepaalde in artikel 1 ontvangt de werknemer, indien een verhuizing plaatsvindt van een huurwoning naar een koopwoning, als tegemoetkoming in de kosten de reëel gemaakte overdrachtskosten (inclusief BTW), met een maximum van € 2.950,- netto. Onder overdrachtskosten wordt verstaan de kosten van de erkende makelaar en de notaris ten behoeve van de overdracht van de woning.

5 koopwoning/koopwoning

Onverlet het bepaalde in artikel 1, ontvangt de werknemer, indien een verhuizing plaatsvindt van een koopwoning naar een koopwoning in de nieuwe woonplaats, als tegemoetkoming in de kosten de reëel gemaakte overdrachtskosten (inclusief BTW), met een maximum van € 2.950,- netto. Onder overdrachtskosten wordt verstaan de kosten van de erkende makelaar en de notaris ten behoeve van de overdracht van de woning.

6 overbruggingskrediet

Indien reeds betalingen moeten worden gedaan voor de aankoop van een nieuwe woning terwijl de opbrengst van de verkoop van de oude woning nog niet ter beschikking is, kan een overbruggingskrediet worden verstrekt. Hiervoor is de goedkeuring vereist van de directie van de werkgever waarbij het dienstverband zal worden voortgezet. De hoogte van het overbruggingskrediet bedraagt maximaal 10% van de getaxeerde waarde van het oude huis bij verkoop. De taxatie dient te worden verricht door een beëdigd taxateur, niet zijnde de makelaar die bij verkoop van het oude huis betrokken is. Het krediet kan worden opgenomen naar rato van de betalingsverplichtingen in verband met de aankoop van het nieuwe huis.

De aflossing van het gehele overbruggingskrediet dient te geschieden direct na ontvangst van de verkoopprijs van de oude woning, echter maximaal een half jaar na de laatste opname van het krediet. Over het overbruggingskrediet is een rente verschuldigd gelijk aan het wettelijke rentepercentage.

7 verhuisplicht

Een werknemer die beschikt over een zelfstandige woning en die als gevolg van een reorganisatie een functie gaat vervullen, waarbij het van bedrijfszijde noodzakelijk wordt geacht nabij de werkplaats te gaan wonen en als gevolg daarvan moet verhuizen naar een woning die zo dicht mogelijk bij de werkplaats is gelegen, komt eveneens in aanmerking voor de vergoedingen, zoals omschreven in de artikelen 1 tot en met 5 van deze bijlage. Daarbij gelden voor hen dezelfde beperkingen en bepalingen.

8 geldlening

In bijzondere gevallen wordt na toestemming van de directie van de betrokken werkgever de mogelijkheid geboden om bij koop van een woning een geldlening aan te gaan van maximaal € 4.538,-, die afgelost dient te worden in ten hoogste 15 jaar tegen een rente welke per kalenderjaar gelijk is aan het promessedisconto per 1 januari van het betreffende jaar.

Het nog niet afgeloste deel van de lening is terstond opeisbaar in geval van verkoop van de woning en in geval van beëindiging van het dienstverband anders dan tengevolge van vervroegd uittreden, pensionering, overlijden, of invaliditeit.

9 terugbetaling

Naast de terugbetalingsregeling in artikel 1 geldt, indien het dienstverband op eigen verzoek van de werknemer, of op grond van een dringende reden door de werkgever wordt beëindigd, dat de werknemer van de bedragen die hij ontvangen heeft krachtens dit artikel, dient terug te betalen:

- 2/3 gedeelte indien het dienstverband wordt beëindigd binnen 12 maanden na verhuizing;
- 1/3 gedeelte indien het dienstverband wordt beëindigd binnen 24 maanden na verhuizing.

10 reiskosten woon-werkverkeer na verhuizing

Indien de werknemer binnen een periode van 12 maanden na de verhuizing op eigen initiatief opnieuw verhuist en daardoor extra reiskosten woon-werkverkeer ontstaan, worden deze kosten niet door de werkgever vergoed.