



# **SOCIAAL PLAN**

## **1Visie**

### **A & C Media**

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

## Sociaal Plan A & C Media

Over dit Sociaal Plan is inhoudelijk overeenstemming bereikt op dinsdag 21 juli 2015, door onderstaande partijen:

De Werkgever A&C Media B.V.  
De heer L. Radix, CEO a.i.



L. Radix

De Werknemersorganisatie:  
Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ)  
Mevrouw A. De Winter, secretaris dagblad, lokale media en persbureaus



De Ondernemingsraad A&C Media B.V.  
Mevrouw G. Reinders, voorzitter



G. Reinders

<b>SOCIAAL PLAN A &amp; C MEDIA .....</b>	<b>2</b>
<b>INHOUDSOPGAVE .....</b>	<b>3</b>
<b>INLEIDING .....</b>	<b>4</b>
<b>A ALGEMENE BEPALINGEN .....</b>	<b>5</b>
BESLUITVORMING .....	5
WERKINGSSFEER .....	5
LOOPTIJD .....	5
HARDHEIDSCLAUSULE .....	5
INSPANNINGSVERPLICHTING .....	5
BESCHIKBAARHEID SOCIAAL PLAN .....	5
<b>B BEGRIPSBEPALINGEN .....</b>	<b>6</b>
WERKGEVER .....	6
WERKNEMER .....	6
REORGANISATIE .....	6
BOVENTALLIGHEID .....	6
AANZEGGING .....	6
AFSPIEGELING .....	7
PEILDATUM AFSPIEGELING .....	7
DIENSTTIJD .....	7
UITWISSELBARE FUNCTIES .....	7
VASTSTELLINGSOVEREENKOMST .....	7
BEZWAARCOMMISSIE .....	7
FUNCTIETYPEN .....	8
MAXIMERINGBEPALING .....	8
<b>C BOVENTALLIG EN AANZEGGING .....</b>	<b>9</b>
PROCEDURE AANZEGGING .....	9
PLAATSMAKERSREGELING .....	9
<b>D MOBILITEIT BEVORDERENDE MAATREGELEN .....</b>	<b>10</b>
INTERNE SOLLICITATIE .....	10
LOOPBAANSCAN .....	10
<b>E. BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST .....</b>	<b>11</b>
VERGOEDING .....	11
Transitievergoeding .....	11
Forfaitaire aanvulling .....	11
GEEN SAMENLOOP .....	11
VASTSTELLINGSOVEREENKOMST .....	12
OPZEGTERMIJN .....	12
VRIJSTELLING VAN HET VERRICHTEN VAN WERKZAAMHEDEN .....	13
<b>F. SLOTBEPALINGEN .....</b>	<b>14</b>
INLEVEREN BEDRIJFSEIGENDOMMEN .....	14
GEHEIMHOUDINGS-, NON-CONCURRENTIE- EN/OF RELATIEBEDING .....	14
EINDAFREKENING .....	14
UITKERINGEN .....	14
COLLECTIEVE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING .....	14
ONDERSTEUNING BIJ FISCALE KWESTIES, UITKERINGEN .....	14
INFORMATIEVERSTREKKING .....	14
INFORMATIEPLICHT WERKNEMER .....	14
<b>BIJLAGE 1. BEZWAARCOMMISSIE .....</b>	<b>15</b>



## **Inleiding**

In eerdere stukken is uiteengezet dat in verband met externe marktontwikkelingen en de dientengevolge slechte bedrijfseconomische situatie waarin de organisatie is terechtgekomen, oplossingen met betrekking tot verliesgevende activiteiten, mede inhoudende verlies van arbeidsplaatsen, noodzakelijk zijn.

In dit Sociaal Plan beperken we ons tot de maatregelen om betrokken werknemers op te vangen, wiens functie en arbeidsplaats komen te vervallen.

Dit Sociaal Plan heeft tot doel de reorganisatie optimaal en sociaal verantwoord te laten verlopen. Daar waar in het onderhavige 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.



## **A Algemene bepalingen**

### **Besluitvorming**

De werkgever heeft haar voorgenomen beleid en besluiten betreffende de maatregelen voor advisering voorgelegd aan de Ondernemingsraad van A en C Media.

De Ondernemingsraad heeft 17 juli 2015 formeel positief geadviseerd over de adviesaanvragen van de Bestuurder inzake de te nemen maatregelen zoals afgekondigd in het reorganisatieprogramma onder de naam 1Visie.

### **Werkingsfeer**

De regeling is uitsluitend van toepassing op werknemers van A en C Media die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan en voor wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van de reorganisatie. Alleen werknemers van wie de functie en arbeidsplaats komen te vervallen of die krachtens de reorganisatie boventallig zijn en gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zijn aangezegd, kunnen aan dit Sociaal Plan rechten ontlenuen.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing indien:

- a. sprake is van opzegging tijdens de proeftijd;
- b. de werknemer de voor hem geldende pensioen en/of AOW-gerechtigde leeftijd
- c. de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens andere redenen dan de reorganisatie.

### **Looptijd**

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 20 juli 2015 en heeft een geldigheidsduur tot en met 31 december 2015 en heeft te gelden voor de werknemer die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan wegens de reorganisatie worden aangezegd.

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 ten aanzien van wie dit Sociaal Plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd verstreken is.

Ingeval van ingrijpende wijzigingen die bij onverkorte instandhouding van het Sociaal Plan tot onaanvaardbare gevolgen zouden leiden zal A en C Media tijdig eventuele wijzigingen van dit Sociaal Plan heroverwegen, gericht op het vinden van een aanvaardbare oplossing.

### **Hardheidsclausule**

In de gevallen wanneer genoemde regelingen leiden tot individueel onbillijke situaties kan A en C Media, 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 A en C Media zoveel mogelijk handelen in de geest van het Sociaal Plan.

### **Inspanningsverplichting**

Werknemer en werkgever zijn verplicht om mee te werken aan de uitvoering van deze regeling.

### **Beschikbaarheid Sociaal Plan**

De werkgever zal er voor zorgen dat alle werknemers in het bezit worden gesteld van een exemplaar van het Sociaal Plan.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials.

## B Begripsbepalingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

### **Werkgever**

A en C Media B.V., statutair gevestigd te (6043 EE) Roermond, aan de Nassaustraat no. 102. Gezien de ontstaansgeschiedenis van het huidige A en C Media zijn sommige werknemers formeel in dienst van andere juridische entiteiten dan A en C Media B.V. maar maken deze werknemers wel deel uit van het A en C geheel. Concreet wordt bedoeld op de volgende vennootschappen:

- Nederlandse Weekbladen Groep BV
- De Kempen Pers Uitgeverij BV
- Uitgeversmaatschappij De Trompetter BV
- Van Helvoort Uitgeverij BV
- De Gouden Leeuw Uitgeverij BV

Voormelde entiteiten vallen ook onder het begrip werkgever uit hoofde van dit Sociaal Plan.

### **Werknemer**

De persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gesloten met de werkgever. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijven onverminderd in stand en eindigen van rechtswege op de overeengekomen datum, tenzij uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen. Door personen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zowel gedurende als na afloop van hun arbeidsovereenkomst geen beroep worden gedaan op dit Sociaal Plan.

### **Reorganisatie**

De wijzigingen in de organisatie conform reorganisatieplannen, overname van activiteiten door derden, verkoop of sluiting van bedrijfsvestiging, die leiden tot vervallen of wijziging van functie(s), herplaatsing van werknemers en/of boventallig verklaring, met gevolgen voor de rechtspositie van de werknemer.

### **Boventalligheid**

Boventallig is de werknemer wiens functie en/of arbeidsplaats door reorganisatie komt te vervallen.

### **Aanzegging**

De mededeling die de werknemer is gedaan, inhoudende dat zijn functie of arbeidsplaats als gevolg reorganisatie komt te vervallen.

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

### **Afspiegeling**

Bij het vaststellen van boventalligheid wordt – indien van toepassing – het afspiegelingsbeginsel conform artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit 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 moet zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na het vaststellen van de boventalligheid zoveel mogelijk gelijk blijft.

Vervolgens moet binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband (dienstjarencriterium/anciënniteitsbeginsel) het eerst voor boventalligheid worden voorgedragen.

Daarbij is bepaald dat de afspiegeling voor de primaire functies, zijnde sales en redactie, zal plaatsvinden naar de regionale verdeling (vestigingen) van activiteiten.

### **Peildatum afspiegeling**

De datum (1 juli 2015) waarop 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 WERKbedrijf.

### **Diensttijd**

De diensttijd die een werknemer aaneengesloten in dienst is geweest van A en C Media en diens rechtsvoorgangers en onderliggende vennootschappen (zie hetgeen bepaald onder werkgever op de vorige pagina). Bij het bepalen van de diensttijd wordt uitgegaan van het kalenderjaar. Een onderbreking van het dienstverband van langer dan 3 maanden, alsook iedere vrijwillige onderbreking, heeft als gevolg dat de voorafgaande diensttijd niet meetelt. Indien een inleenperiode via het uitzendbureau direct opgevolgd is geworden door een dienstverband telt deze periode mee als diensttijd. De “bewijslast” rust hiervoor bij de medewerker.

### **Uitwisselbare functies**

Uitwisselbare functies zijn functies die, conform de beleidsregels en de regelgeving van UWV WERKbedrijf, naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

### **Vaststellingsovereenkomst**

Met een vaststellingsovereenkomst kunnen werkgever en werknemer in overleg de arbeidsovereenkomst beëindigen. Wanneer de overeenkomst aan bepaalde eisen voldoet, wordt de werknemer niet verwijtbaar werkloos.

### **Bezwaarcommissie**

De commissie die bevoegd is te adviseren over de uitvoering van de regels opgenomen in dit Sociaal Plan alsmede over de vraag of de sollicitatieprocedure correct is verlopen als een afgewezen kandidaat bezwaar maakt tegen zijn afwijzing. De samenstelling en werkwijze van de bezwarencommissie is nader geregeld in bijlage 1 bij dit Sociaal Plan.

A handwritten signature in blue ink, located at the bottom right of the page.

### **Functietypen**

Nieuwe functie: een functie die in het oude functiebouwwerk niet voorkwam en/of voor wat betreft functie-inhoud en functie-eisen op essentiële punten aantoonbaar afwijkt van de functies uit het oude functiebouwwerk.

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.

Opheffing / vervallen van een functie: Indien het samenstel van feitelijke opgedragen werkzaamheden in zijn geheel of voor een substantieel deel is of komt te vervallen is sprake van het opheffen van een functie.

### **Maximeringbepaling**

De beëindigingvergoeding kan nooit hoger zijn dan 100% van de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd (regerakkoord 2012), gerekend vanaf de datum beëindiging dienstverband. Hierbij wordt rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op WW- en IOW- uitkering. Deze bepaling geldt voor de hoogte van de vergoedingsregeling van dit Sociaal Plan.





## **C Boventallig en aanzegging**

### **Procedure aanzegging**

In de maand juli 2015 worden alle werknemers die boventallig zijn daar mondeling van in kennis gesteld. De boventalligheidsverklaring wordt aansluitend schriftelijk bevestigd.

A en C Media is hieraan voorafgaand de procedure tot beëindiging van het dienstverband via UWV WERKbedrijf gestart.

Met betrokken medewerkers wordt een individueel overleg ingepland om via een vaststellingsovereenkomst overeenstemming over beëindiging van het dienstverband te bereiken.

### **Plaatsmakersregeling**

In beginsel behoort vrijwillige boventalligheid niet tot de mogelijkheden. Echter plaatsmaken voor een boventallige medewerker in hetzelfde leeftijdscohort is op individuele basis mogelijk. De hoogte van de vergoeding gaat volgens de op hem van toepassing zijnde rekenregels van dit Sociaal Plan, tot een maximum van de vergoeding die de oorspronkelijke boventallige zou ontvangen.

Te allen tijde is toepassing van de plaatsmakersregeling afhankelijk van toestemming van de directie en na schriftelijke bevestiging.

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

## **D Mobiliteit bevorderende maatregelen**

### **Interne sollicitatie**

Aan alle werknemers worden documenten over de nieuwe organisatie, zoals missie, visie, organisatiestructuur, overzicht van functies en functiebeschrijvingen bekend gemaakt. De boventallige werknemer krijgt de gelegenheid te solliciteren op de vacatures.

Vacatures staan open voor zowel boventallige als niet boventallige medewerkers.

De gemotiveerde beslissing betreffende de sollicitatie wordt zo spoedig mogelijk kenbaar gemaakt aan de betreffende kandidaten. De betreffende kandidaten kunnen tot uiterlijk op de 5<sup>e</sup> werkdag na ontvangst van een schriftelijke bevestiging van de beslissing om niet tot benoeming over te gaan, bezwaar maken bij de bezwaarcommissie.

Voor vacatures die lager ingeschaald zijn ten opzichte van de huidige beloning geldt navolgende overgang;

Het verschil tussen huidig inkomen en nieuwe inkomen (maximum van de CAO schaal) wordt gedurende een periode van 6 maanden 100% aangevuld. Deze aanvullingperiode is te kenmerken als een persoonlijke toeslag die ophoudt te bestaan na de periode van 6 maanden.

Werknemers die niet als boventallig worden aangemerkt maar waarvan de functie in meer of mindere mate wijzigt ontvangen scholing en "coaching on the job" waar nodig om binnen 6 maanden aan de nieuwe functie-eisen te kunnen voldoen.

Indien een (boventallige) werknemer op een andere (nieuwe) functie wordt aangenomen, zal werkgever ervoor zorg dragen dat de werknemer – indien nodig – tijdig en voor rekening van werkgever scholing ondergaat. Voor zover mogelijk zal de scholing binnen werktijd geschieden. De werknemer zal aan deze scholing volledige medewerking verlenen.

### **Loopbaanscan**

Alle boventallige medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om een loopbaanscan, via in beginsel C3 te krijgen op kosten van de werkgever. Doel hiervan is dat de werknemer een reëel beeld krijgt van zijn positie en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

## E. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

### Vergoeding

#### Transitievergoeding

Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst hetzij middels verkregen vergunning door UWV WERKbedrijf, hetzij middels een ontslagbeschikking via de kantonrechter, hetzij middels een vaststellingsovereenkomst, ontvangt de werknemer (e.e.a. conform de Wet werk en zekerheid) onder bepaalde voorwaarden een transitie vergoeding:

- de werknemer is tenminste 2 jaar in dienst geweest
- de arbeidsovereenkomst is op initiatief van de werkgever beëindigd.

De transitie vergoeding is afhankelijk van de duur van een dienstverband. De hoofdregel is 1/3 maandsalaris per dienstjaar en ½ maandsalaris per dienstjaar dat men langer dan 10 jaar in dienst is. Voor 50 plussers die langer dan 10 jaar in dienst zijn gelden andere berekeningen. De vergoeding wordt maximaal € 75.000,-. Het betreft een bruto vergoeding, waarop de gebruikelijke inhoudingen van toepassing zijn. Of in voorkomend geval maximaal het jaarsalaris indien deze hoger is dan € 75.000 per jaar

Voor de bepaling van het brutoloon wordt uitgegaan van het vast overeengekomen loon, de vakantietoeslag, de vaste (ploegen)toeslagen en de jaarlijkse vaste uitkeringen / gratificatie.

Indien gewenst kan de medewerker de vergoeding omzetten naar een budget van werk naar werk begeleiding wat op maat wordt afgestemd met de individuele medewerker en zaken kan behelzen als verlenging dienstverband, faciliteren in een extern begeleidingsbureau en vergoeden van opleidingskosten. Er wordt geen reductie toegepast op reeds genoten of in gang gezette opleidingstrajecten.

#### Forfaitaire aanvulling

De boventallige medewerkers ontvangen een forfaitaire aanvulling van € 5.000,- (naar rato van het omvang dienstverband vast te stellen). Op de aanvulling zijn de gebruikelijke inhoudingen van toepassing.

#### Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan, geschiedt dit middels een standaard vaststelling.

#### Geen samenloop

De werknemers die onder de werkingssfeer vallen van dit Sociaal Plan kunnen gebruik maken van de financiële voorzieningen zoals hiervoor vermeld, deze werknemers komen niet in aanmerking voor een geldende cao suppletie. Er zal in geen geval sprake kunnen zijn van samenloop van voormelde vergoeding en/of de transitievergoeding of een andersoortige ontslagvergoeding. Uitzondering hierop is de medewerker die valt onder de werkingssfeer van de cao huis aan huis journalisten. Voor een boventallige behorende tot deze groep geldt de bepaling dat hij een berekening voorgelegd krijgen op basis van dit Sociaal plan en ook een berekening op basis van de geldende cao waaruit hij kan kiezen en als zodanig uitgekeerd krijgt.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive 'S' followed by a flourish.

### **Vaststellingsovereenkomst**

Met een vaststellingsovereenkomst (VSO) kunnen werkgever en werknemer in overleg de arbeidsovereenkomst beëindigen. Wanneer de overeenkomst aan bepaalde eisen voldoet, wordt de werknemer niet verwijtbaar werkloos.

1. Binnen 5 werkdagen na schriftelijke aanzegging boventalligheid ontvangt de medewerker een voorstel tot beëindiging van de arbeidsrelatie met een VSO.
2. De medewerker heeft vervolgens uiterlijk 5 werkdagen om de overeenkomst ondertekend retour te sturen naar de afdeling P&O.
3. Na ondertekening van de VSO heeft de medewerker nog twee weken bedenktijd om de VSO te herroepen
4. Indien de medewerker geen VSO binnen de gestelde tijd wil aangaan of de VSO herroept, zal A&C Media de procedure bij het UWV Werkbedrijf voortzetten.
5. Uitzondering op deze procedure zijn de medewerkers met een OR-lidmaatschap. Het ontbindingsverzoek zal via de kantonrechter lopen.

### **Opzegtermijn**

Voor de boventallige werknemer waarvan in het kader van de reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, gelden conform het bepaalde in artikel 7:672 BW de opzegtermijnen voor werkgever als volgt:

- een arbeidsrelatie < 5 jaar : 1 maand
- een arbeidsrelatie > 5 jaar < 10 jaar : 2 maanden
- een arbeidsrelatie > 10 jaar < 15 jaar : 3 maanden
- een arbeidsrelatie > 15 jaar : 4 maanden

Voor boventallige medewerkers vallende onder de werkingssfeer van de cao huis aan huis journalisten geldt een aanzegtermijn van 6 maanden; er dient minimaal een periode van 6 maanden tussen het moment van aanzeggen (boventallig verklaren) en de uit dienst datum gerespecteerd te worden.

De (fictieve) opzegtermijn wordt gerespecteerd; het dienstverband wordt derhalve voortgezet gedurende de (fictieve) opzegtermijn. Op voordracht van betrokken medewerker kan de directie in een individueel geval besluiten het dienstverband voor het einde van de (fictieve) opzegtermijn te beëindigen en de over de resterende periode van de (fictieve) opzegtermijn gederfd salaris bij einde dienstverband uit te betalen.

In beginsel heeft de werknemer de keuze tot de opties van afkopen opzegtermijn of vrijgesteld worden van werk, zie volgende pagina. Zulks echter te allen tijd in overleg met en na toestemming van directie.

### **Vrijstelling van het verrichten van werkzaamheden**

De werknemer met wie, hetzij een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten, hetzij een ontslagvergunning via UWV WERKbedrijf wordt verkregen, hetzij een ontslagbeschikking via de kantonrechter is afgegeven, wordt in beginsel, na goedkeuring door werkgever, waarbij de feitelijke productie en daarmee bestaande verplichtingen naar afnemers als leidraad geldt, vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is verantwoordelijk voor een juiste en zorgvuldige overdracht van werk. De precieze datum van vrijstelling wordt in overleg met en na toestemming van de leidinggevende vastgesteld. De werknemer behoudt zijn recht op de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van die emolumenten of faciliteiten die verband houden met het uitoefenen van de functie, te weten onder andere de vaste kostenvergoeding, reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Tijdens de periode van vrijstelling als hier bedoeld houdt de werknemer zich wel beschikbaar voor het geven van informatie en het beantwoorden van vragen. Tijdens de vrijstelling blijven de gebruikelijke regels rondom ziekte van kracht.

Zonder voorafgaande schriftelijke instemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan voor een derde te gaan werken tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst met de werkgever.

Niet genoten vakantiedagen zullen worden uitbetaald met uitzondering van reeds gepland verlof. Recht op vakantietoeslag en eindejaarsuitkering wordt ook opgebouwd tijdens de periode van vrijstelling. Dit wordt afgetrokken tot en met de datum uitdiensttreding. Opbouw van vakantierechten gedurende de vrijstelling van werk worden geacht te zijn genoten gedurende de vrijstelling.

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

## F. Slotbepalingen

### **Inleveren bedrijfseigendommen**

De werknemer levert uiterlijk op de laatste werkdag alle in zijn bezit zijnde bedrijfseigendommen in.

### **Geheimhoudings-, non-concurrentie- en/of relatiebeding**

Werknemers blijven, voor zover van toepassing, gebonden aan het geheimhoudingsbeding en relatiebeding. Werknemers zullen echter niet langer gebonden zijn aan een overeengekomen non-concurrentiebeding.

### **Eindafrekening**

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer de gebruikelijke definitieve eindafrekening van de arbeidsovereenkomst ontvangen inclusief eventueel niet genoten verlofuren.

### **Uitkeringen**

Werkgever draagt zorg voor het geven van voldoende informatie over het aanvragen van een WW-uitkering of anderszins om te voorkomen dat werknemer uitgesloten wordt van een dergelijke uitkering.

### **Collectieve Ziektekostenverzekering**

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst vervalt de mogelijkheid tot korting op de premie van de collectieve ziektekostenverzekering.

### **Ondersteuning bij fiscale kwesties, uitkeringen**

Ter zake van fiscale kwesties, pensioen, verkrijgen van uitkeringen kan de werknemer via de afdeling HR ondersteuning verkrijgen.

### **Informatieverstrekking**

A en C Media zal de reorganisatie op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal zo tijdig mogelijk aan de werknemer worden verstrekt. Voorts ontvangen alle werknemers een afschrift van deze regeling.

### **Informatieplicht werknemer**

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, verplicht zich aan A en C Media de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van de toepasselijkheid van het Sociaal Plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde bedrag.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'S' followed by a flourish.



## Bijlage 1. Bezwaarcommissie

### 1. Instelling bezwaarcommissie

De commissie is geïnstalleerd op 17 juli 2015

### 2. Samenstelling

De commissie bestaat uit:

- a. een door de werkgever aan te wijzen lid;
- b. een door de ondernemingsraad aan te wijzen lid;
- c. een medewerker P&O, die tevens de functie van voorzitter vervult.

### 3. Taak

De commissie 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 door A en C Media 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 kandidaat bezwaar maakt tegen de afwijzing.

### 4. Informatierecht

Werkgever zal alle informatie verstrekken aan de commissie die redelijkerwijs nodig is voor het uitvoeren van haar taak.

### 5. Bezwaarprocedure

- De werknemer die van mening is dat de procedure die gevolgd is voor de benoeming op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem is toegepast, treedt hierover uiterlijk op de vijfde 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 tiende 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.

A handwritten signature in blue ink, located at the bottom right of the page.

6. Werkwijze bij bezwaar of klacht

- Werknemers kunnen bij klachten ten aanzien van de uitvoering van dit Sociaal Plan of bij het afwijzen voor een sollicitatie schriftelijk beroep doen op de commissie.
- De klacht dient ten minste te bevatten de persoonsgegevens van de klager, het besluit waarover wordt geklaagd en een motivering van de klacht.
- De commissie zal de werkgever in de gelegenheid stellen schriftelijk op de klacht te reageren. De commissie kan werkgever en werknemer oproepen voor een zitting, waar de klacht behandeld wordt.
- De werknemer kan zich in de procedure laten bijstaan door een juridisch adviseur of vertrouwenspersoon, niet zijnde een werknemer van A en C Media. Voor deze bijstand wordt geen vergoeding verstrekt.
- De commissie zal trachten een oplossing te bereiken. Indien tijdens de zitting geen oplossing bereikt kan worden, zal de commissie een schriftelijk advies verstrekken aan werkgever en werknemer.
- Bij de besluitvorming over de inhoud van een advies heeft de voorzitter geen stem. Hij / zij geeft alleen een advies. Maar indien de stemmen staken, heeft de voorzitter wel een beslissende stem.
- De uitspraken van de bezwarencommissie hebben de status van zwaarwegend advies indien er sprake is van een meerderheidsadvies. Een unaniem advies van de bezwaarcommissie is bindend voor zowel de werknemer als voor de directie. De directie komt bij voorkeur binnen een maand tot een schriftelijke besluitvorming met in acht name van het advies van de bezwaarcommissie. Van een zwaarwegend advies van de bezwaarcommissie kan slechts gemotiveerd worden afgeweken.
- De bezwaarcommissie moet binnen één maand, maar zo mogelijk eerder, een schriftelijke uitspraak doen.
- Bezwaren en klachten kunnen worden ingediend bij de afdeling P&O van A en C Media.

7. Geheimhouding

De leden van de commissie dienen zich te verplichten tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen, voor zover zij kunnen aannemen dat bekendmaking van deze gegevens hetzij de betrokkenen, hetzij de werkgever nadeel kan berokkenen. Tevens zijn de commissieleden niet gerechtigd tot communiceren over de inhoud van de besluitvorming binnen de commissie en de totstandkoming en stemverhouding ten aanzien van de uitspraken.

