

PRINCIPE-AKKOORD

**SOCIALE AFSPRAKEN**

**DE PERSGROEP NEDERLAND B.V.**

**H a H W E E K K R A N T E N**

Overeengekomen op 15 maart 2017 door:

De Persgroep Nederland B.V.

NVJ

## **Sociaal Afspraken de Persgroep Nederland HaH Weekkranten**

---

### **Toepassingsgebied**

De Sociale Afspraken zijn van toepassing op alle werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd van de Persgroep Nederland HaH Weekkranten ter opvang van de personele en sociale gevolgen van een structurele verandering in het kader van de werkgelegenheid door de nieuwe vorm van redactionele productie van de Weekkranten.

### **Uitgangspunten**

Binnen de kaders van deze Sociale Afspraken zal de werkgever een uiterste inspanning leveren om een passende oplossing te vinden voor hen wier functieplaats komt te vervallen ten gevolge van de nieuwe vorm van redactionele productie van de HaH Weekkranten. Ook de betrokken werknemer zal zich tot het uiterste moeten inspannen om een passende oplossing te vinden.

Partijen streven naar het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen ten gevolge van de structurele verandering in het kader van de werkgelegenheid door de nieuwe vorm van redactionele productie van de weekkranten. Daartoe zal de Persgroep Nederland zich tot het uiterste inspannen om werknemers van Persgroep Nederland HaH Weekkranten te herplaatsen binnen de Persgroep organisatie.

### **Definities**

#### **1. Leeftijd**

Leeftijd in hele jaren op het moment waarop de dienstbetrekking wordt beëindigd; de zogenaamde peildatum.

#### **2. Diensttijd**

De onafgebroken diensttijd met de werkgever in hele jaren op het moment waarop de dienstbetrekking wordt beëindigd, eventueel vermeerderd met andere aansluitende ancienniteitsafspraken op grond van dienstverband met rechtsvoorgangers van de werkgever. Indien de werknemer voorafgaand en aansluitend aan het dienstverband in dezelfde functie werkzaam is geweest als uitzendkracht wordt de periode geteld bij de diensttijd. De 'bewijslast' hiervoor rust bij de werknemer.

De dienstjaren worden afgerond. Zes maanden of meer wordt afgerond naar een jaar, terwijl minder dan zes maanden niet telt als jaar.

### 3. Maandsalaris

Het vast overeengekomen bruto salaris per maand (inclusief vakantietoeslag, roostertoeslag, inconveniëntietoeslag, persoonlijke toeslag, gemiddelde winstdelingsuitkeringsbedrag en gemiddeld bedrag variabele beloning/bonus over de achterliggende drie jaar), uitgezonderd uitkeringen ingevolge de AAW/WAO/WIA en budgetuitkering.

### 4. Kantonrechtersformule

Een bedrag overeenkomend met het gewogen aantal dienstjaren vermenigvuldigd met het maandsalaris. De zogeheten correctiefactor (C) wordt gesteld op 0.9.

Dienstjaren tot de 35-jarige leeftijd gelden voor 0.5, van 35 tot 45 jaar voor 1, van 45 tot 55 voor 1.5 en vanaf 55 jaar voor 2.

### 5. Transitievergoeding

Een bedrag overeenkomend met  $\frac{1}{3}$  maandsalaris per dienstjaar en  $\frac{1}{2}$  maandsalaris per dienstjaar dat men langer dan 10 jaar in dienst is geweest met een maximum van euro 77.000. Voor oudere werknemers (50+) met een dienstverband van 10 jaar of langer geldt een overgangsregeling.

### 6. Maximeringsbepaling

Het bij de kantonrechtersformule en transitievergoeding aldus berekende en door de medewerker te ontvangen bedrag zal nooit meer zijn dan 100% van de te verwachten inkomensderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd (peildatum maart 2017; zie bijlage), gerekend vanaf het moment van beëindiging dienstverband. Hierbij wordt in alle gevallen rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op een WW- en IOAW/IOW-uitkering uitgaande van leeftijd en dienstjaren op het moment van datum uit dienst. Deze bepaling geldt eveneens voor alle hierna genoemde regelingen.

### 7. Hardheidsclausule

Indien de werkgever van mening is dat de bepalingen van deze Sociale Afspraken voor een individuele werknemer zeer onredelijk uitvallen, kan hij afwijkende afspraken maken.

Een werknemer die van mening is dat toepassing van deze Sociale Afspraken tot aperte onbillijkheden voor hem leidt, kan een beroep doen op de hardheidsclausule en kan dit aanhangig maken bij de beroepscommissie (zie punt 7 Algemeen).

## **Looptijd**

Deze Sociale Afspraken treden per 27 maart 2017 in werking en eindigen op 31 december 2017. Zij gelden ter opvang van de personele en sociale gevolgen van de structurele verandering HaH Weekkranten.

## **Algemeen**

1. Alle genoemde C-factoren zijn gebaseerd op de kantonrechtर्सformule (2009 e.v.).
2. De schadeloosstellingen krachtens de boventalligheidregeling en de ouderenregeling zullen niet hoger zijn dan het loonverlies zoals omschreven in de maximeringsbepaling die is opgenomen onder Definities.
3. Gedurende een eventuele periode van vrijstelling van werk worden vakantiedagen geacht te worden genoten. Het restant vakantiedagen wordt uitbetaald na datum uit dienst. Eventuele bevroren vakantiedagen danwel extra vrije tijd journalisten worden te allen tijde uitbetaald.
4. De bepalingen in deze Sociale Afspraken treden in de plaats van al hetgeen eventueel in de betreffende CAO's is neergelegd over reorganisatieontslagen met uitzondering van artikel 16A.15 lid 2 en 3. Partijen willen te allen tijde voorkomen dat werknemers ter zake van een reorganisatieontslag aanspraken hebben uit voornoemde CAO, nu zij alle voorzieningen, die bij een reorganisatieontslag van toepassing dienen te zijn, uitputtend in deze Sociale Afspraken hebben geregeld.
5. In geval tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan geschiedt dit middels een standaard vaststellingsovereenkomst.
6. Een eventueel overeengekomen concurrentiebeding of relatiebeding tussen werknemer en werkgever komt te vervallen bij het verlaten van de organisatie.
7. Geschillen tussen de werkgever en de werknemer over de uitvoering van de Sociale Afspraken kunnen worden neergelegd bij een paritair samengestelde beroepscommissie. Deze beroepsmogelijkheid staat los van de voor partijen openstaande mogelijkheid van rechtsgang bij de kantonrechter. De beroepscommissie onderzoekt de individuele situatie en brengt hierover een zwaarwegend advies uit aan de directie, die middelen ter beschikking heeft gesteld om een schrijnende situatie waar mogelijk en zover mogelijk te verhelpen.
8. Alle voorwaarden rondom beëindiging van het dienstverband zullen worden afgewikkeld conform de geldende arbeidsvoorwaarden en als ware er sprake van beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever.

## Regelingen

### - Vertrekregeling

Voor de medewerker wiens functieplaats vervalt en voor wie niet de ouderenregeling van toepassing is, geldt dat hij recht heeft op een schadeloosstelling ter hoogte van de kantonrechtersformule waarbij  $C = 0.9$ . De schadeloosstelling zal niet hoger zijn dan 125% van de maximale transitievergoeding. Laatstgenoemde maximering geldt niet voor de medewerker van 55 jaar en ouder. De (fictieve) opzegtermijn wordt gerespecteerd. Het dienstverband wordt derhalve voortgezet gedurende de (fictieve) opzegtermijn. Afhankelijk van de concrete stand van de werkzaamheden zal van werknemer kunnen worden verlangd dat hij zijn reguliere werkzaamheden gedurende de fictieve opzegtermijn voortzet.

Daarenboven heeft de medewerker recht op een vergoeding van ofwel de kosten van een extern begeleidingsbureau bij het vinden van een nieuwe werkring ofwel een opleiding ofwel een begeleidingsadvies ten behoeve van het starten van een eigen onderneming. De kosten hiervan worden tot maximaal euro 10.000 vergoed.

Alle bepalingen die zijn opgenomen bij de ouderenregeling zijn niet van toepassing voor de medewerkers voor wie de vertrekregeling geldt.

### - Ouderenregeling

De ouderenregeling is van toepassing op medewerkers die op of voor de datum beëindiging dienstverband de 60-jarige leeftijd hebben bereikt. De ouderenregeling is gelijk aan artikel 16A.15 lid 2 en 3 CAO HaH. De aanvulling wordt uitgekeerd als vergoeding ineens.

Voor het bepalen van de pensioengerechtigde leeftijd (is gelijk aan AOW-gerechtigde leeftijd) geldt als peildatum maart 2017; zie bijlage).

Alle bepalingen die zijn opgenomen bij vertrekregeling zijn niet van toepassing voor de medewerkers voor wie de ouderenregeling geldt.

### - Regeling tekenbonus

Alle medewerkers die de vaststellingsovereenkomst vóór 1 april 2017 getekend hebben, ontvangen een tekenbonus van euro 5.000 bruto. Indien de medewerker binnen veertien dagen gebruik maakt van het recht om de vaststellingsovereenkomst te ontbinden, vervalt de tekenbonus.

## **Ondertekening**

Onderstaande partijen verklaren bovenstaande Sociale Afspraken te zijn overeengekomen te Amsterdam op 15 maart 2017:

A. de Winter  
NVJ

F.C.R. Campagne  
de Persgroep Nederland B.V.

Bijlage: peildatum maart 2017 AOW-gerechtigde leeftijd

Peildatum maart 2017 AOW-gerechtigde leeftijd

<b>U bent geboren:</b>	<b>U krijgt AOW in:</b>	<b>Uw leeftijd als uw AOW start is:</b>
ná 30 september 1950 en vóór 1 juli 1951	2016	65 jaar + 6 maanden
ná 30 juni 1951 en vóór 1 april 1952	2017	65 jaar + 9 maanden
ná 31 maart 1952 en vóór 1 januari 1953	2018	66
ná 31 december 1952 en vóór 1 september 1953	2019	66 jaar + 4 maanden
ná 31 augustus 1953 en vóór 1 mei 1954	2020	66 jaar + 8 maanden
ná 30 april 1954 en vóór 1 januari 1955	2021	67 jaar
ná 31 december 1954 en vóór 1 oktober 1955	2022	67 jaar + 3 maanden