

Sociaal Plan Young & Connected 2020

Amsterdam, 6 april 2020

PART OF  **SIJTHOFF MEDIA**

T. 020 635 3262
www.yandc.nl

Weesperplein 4
1018 XA Amsterdam

Postbus 37743
1030 BG Amsterdam

Bank ABN AMRO
t.n.v. Young & Connected BV
NL 29ABNA0448392917

BIC ABNANL2A
KvK 34188713
BTW NL 812121478B01

Sociaal Plan Young & Connected 2020

De ondergetekenden:

1. **Young & Connected B.V. (Young & Connected)**, gevestigd te Amsterdam

en

2. **Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ)**, gevestigd te Amsterdam

komen het volgende sociaal plan overeen:

Artikel 1 Inleiding

Binnen Young & Connected is de krant 7Days al geruime tijd het zorgenkind, doordat de oplage jaar op jaar fors dalende is. De krant aan de man brengen is in deze leeftijdsgroep een heel lastige taak, onder andere door de grote toename van het aantal smartphones en het veelvuldig gebruik ervan door jongeren. Waar bij Kidsweek de ouders nog invloed hebben op wat hun kinderen lezen, is dat voor de leeftijdsdoelgroep van 7Days niet zo. Het product 7Days is derhalve al geruime tijd niet rendabel. Begin 2019 is besloten om te proberen de omzetzaling ten goede te keren door in te zetten op een verhoging van de omzet uit scholen. De marges in het onderwijs liggen echter veel lager in verband met de bulkafname van de kranten, waar een lager tarief voor geldt. Compensatie uit het scholenkanaal is helaas niet afdoende gebleken, mede gelet op de verder dalende consumentenomzet. 7Days blijft een verlieslatende activiteit, reden om de krant na zorgvuldige analyse en afweging van alternatieven te staken.

Dit gaat gepaard met het efficiënter inrichten van de organisatie om Young & Connected zo klaar te maken voor de toekomst. Concreet betekent dit een kleinere redactie, een verdere uitbouw van de scholenpropositie voor Kidsweek en Samsam, rationalisatie van de online activiteiten en meer focus aanbrengen op de overgebleven activiteiten.

Dit Sociaal Plan beoogt de sociale en financiële gevolgen voor de werknemers zo veel mogelijk op te vangen, alsmede maatregelen te treffen om de werknemers te ondersteunen bij het zoeken naar ander werk.

Artikel 2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op Young & Connected en de werknemers die aldaar werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 3 Datum inwerkingtreding en looptijd

- 3.1 Dit Sociaal Plan treedt in werking op 6 april 2020 en heeft een looptijd van 12 maanden, met de mogelijkheid van verlenging.
- 3.2 De looptijd laat onverlet dat rechten en plichten uit hoofde van dit Sociaal Plan, die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zijn ontstaan, ook na de looptijd van toepassing blijven, voor zover de aard van de betreffende rechten en plichten zich daartegen niet verzet.

Artikel 4 Begripsbepalingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a) Werkgever: Young & Connected B.V.
- b) Werknemer(s): Werknemer(s) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de zin van art 7: 610 BW met Werkgever. Op deze arbeidsovereenkomst is de cao voor het Uitgeverijbedrijf van toepassing.
- c) Directeur: De directeur van Young & Connected, de heer W. Sijthoff.
- d) Salaris: Het overeengekomen vaste bruto maandloon inclusief persoonlijk keuzebudget van 12% en overige emolumenten. Voor wat de overige emolumenten betreft dienen deze te kwalificeren als loon in de zin van het *Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding*.
- e) Beëindigingsvergoeding: De eenmalige vergoeding die aan de Boventallige Werknemer wordt uitgekeerd vanwege zijn of haar uitdiensttreding bij Werkgever
- f) Vakbond: De Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ).

- g) Passende Functie(s): Beschikbare functie(s) binnen Sijthoff Media, die aansluit(en) bij de opleiding, ervaring en capaciteiten en salariering van Werknemer.
- h) Boventallige(n): Werknemer(s) wiens arbeidsplaats komt te vervallen en die niet geplaatst wordt op een passende functie.
- i) Beëindigingsovereenkomst: Overeenkomst ingevolge artikel 7:900 BW waarmee op basis van wederzijds goedvinden, op initiatief van Werkgever, de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
- j) Einddatum: De dag waarop de arbeidsovereenkomst van Werknemer met Werkgever eindigt.
- k) Opzegtermijn: De door Werkgever en Werknemer in acht te nemen termijn die ingaat op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin Werkgever of Werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt.

Artikel 5 Plichten van Werkgever en Werknemer

- 5.1 Werkgever en Werknemer zullen jegens derden terughoudendheid betrachten omtrent de inhoud van dit Sociaal Plan, tenzij enige wettelijke verplichting hen tot openbaarmaking noopt. Werkgever en Werknemer verbinden zich tevens over en weer geen uitlatingen over elkaar te doen, als gevolg waarvan hun beider gerechtvaardigde belangen zouden kunnen worden geschaad. Hieronder wordt nadrukkelijk ook verstaan – doch niet uitsluitend – het doen van negatieve uitlatingen op sociale media.

Artikel 6 Hardheidsclausule

- 6.1 Indien bij een onverkorte toepassing van het Sociaal Plan sprake is van een evident onbillijke uitkomst voor de Werknemer, dan kan Werknemer bij de Directeur schriftelijk een beroep op de hardheidsclausule doen.
- 6.2 De Directeur zal het verzoek van Werknemer met de Vakbond bespreken. Indien de Directeur en de Vakbond gezamenlijk van oordeel zijn dat sprake is van een evident onbillijke uitkomst, zal de Directeur besluiten dat (en op welke wijze en in hoeverre) Werkgever ten gunste van Werknemer afwijkt van het Sociaal Plan. Indien de Directeur en de Vakbond niet tot een gezamenlijk oordeel kunnen komen zal de directeur hierover een besluit nemen.

- 6.3 Een beroep op de hardheidsclausule kan worden ingediend tot 10 werkdagen nadat Werknemer een Beëindigingsovereenkomst is aangeboden. Een beroep op de hardheidsclausule heeft geen opschortende werking.

Artikel 7 Passende Functie

- 7.1 Werknemer die geplaatst kan worden op een Passende Functie zal hiervan een schriftelijke bevestiging ontvangen.
- 7.2 Werknemer die herplaatst wordt op een Passende Functie behoudt in beginsel zijn/haar huidige arbeidsvoorwaarden. Enige "uitruil" van arbeidsvoorwaarden is daarbij niet uitgesloten. De Werknemer die herplaatst wordt gaat er arbeidsvoorwaardelijk per saldo echter niet op achteruit. Zo blijven dienstjaren opgebouwd bij Werkgever behouden.
- 7.3 Mocht de arbeidsplaats van de Werknemer die geplaatst kan worden op een Passende Functie binnen 6 maanden komen te vervallen, dan kan de Werknemer aanspraak maken op de faciliteiten als opgenomen in dit Sociaal Plan.

Artikel 8 Procedure boventalligheid en ontslag

- 8.1 Boventallige zal een schriftelijke bevestiging ontvangen van zijn (aanstaande) boventalligheid. De datum van boventalligheid wordt in de bevestigingsbrief meegedeeld.
- 8.2 Werkgever zal aan het UWV toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst met Boventallige op te zeggen.

Artikel 9 Plaatsmakersregeling

- 9.1 Een niet boventallige Werknemer kan onder omstandigheden plaatsmaken voor een Boventallige (een "plaatsmaker"). Indien een Werknemer voor deze regeling in aanmerking wil komen, kan de Werknemer daartoe een schriftelijk verzoek doen aan Jacqueline Bakker. Het verzoek tot plaatsmaken dient te worden ingediend uiterlijk binnen 2 weken na de datum waarop het aanzeggesprek met de Boventallige collega heeft plaatsgevonden. Het besluit tot afwijzing of honorering van het verzoek wordt uitsluitend genomen door Werkgever.
- 9.2 De plaatsmaker komt in aanmerking voor de faciliteiten als beschreven in dit Sociaal Plan.

Artikel 10 Beëindigingsovereenkomst

- 10.1 Werkgever zal aan Boventallige tevens een voorstel doen voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een Beëindigingsovereenkomst. De bepalingen van het Sociaal Plan zijn op de Beëindigingsovereenkomst van toepassing.
- 10.2 De Beëindigingsovereenkomst zal zodanig worden opgesteld dat de aanspraak van Boventallige op een WW-uitkering zal worden veilig gesteld voor zover dit binnen de invloedssfeer van Werkgever ligt.
- 10.3 De Einddatum van de arbeidsovereenkomst zal in de Beëindigingsovereenkomst worden vastgesteld met in achtneming van de geldende opzegtermijn.
- 10.4 Boventallige dient binnen 14 dagen na ontvangst van de Beëindigingsovereenkomst schriftelijk aan Werkgever kenbaar te maken of hij daarmee akkoord gaat, bij gebreke waarvan Boventallige niet in aanmerking komt voor de faciliteiten zoals opgenomen in dit Sociaal Plan.
- 10.5 Indien Boventallige binnen de in artikel 10.4 genoemde termijn onherroepelijk akkoord gaat met de Beëindigingsovereenkomst en de termijn als bedoeld in artikel 7:670b BW is verstreken, dan zal Werkgever een eventueel ingediende ontslagaanvraag voor de betreffende Boventallige intrekken.

Artikel 11 Bevordering mobiliteit

- 11.1 Boventallige krijgt voorafgaande aan de Einddatum van de arbeidsovereenkomst de gelegenheid actief op zoek te gaan naar een nieuwe werkkring. De hiervoor benodigde tijd wordt (binnen redelijke grenzen) aangemerkt als werktijd.
- 11.2 Werkgever zal alle Boventalligen de keuze geven voor een outplacementtraject of opleiding bij een nader in overleg met Boventallige te bepalen externe organisatie of opleidingsinstituut voor de maximale duur van zes maanden. Dit outplacementtraject of deze opleiding heeft ten doel de arbeidsmarktpositie van de Boventallige te verbeteren en derhalve diens kansen op een nieuwe werkkring te vergroten.
- 11.3 Werkgever vergoedt de kosten voor het outplacementtraject of opleiding als bedoeld in artikel 11.2 tot een maximumbedrag van EUR 1.500,- (exclusief BTW), rechtstreeks aan de betreffende organisatie of opleidingsinstituut. Het outplacementtraject start zo snel mogelijk doch uiterlijk binnen drie weken na de datum waarop de Boventallige door Werkgever wordt geïnformeerd dat zijn/haar arbeidsplaats komt te vervallen. De opleiding start zo snel mogelijk en dient uiterlijk op 31 oktober 2020 bij Werkgever te zijn gedeclareerd.

Artikel 12 Kosten Rechtsbijstand

- 12.1 Indien Boventallige akkoord gaat met de Beëindigingsovereenkomst en de termijn als bedoeld in artikel 7:670b BW is verstreken, dan zal Werkgever de kosten van juridische bijstand tot een bedrag van maximaal EUR 600,- (inclusief kantoorkosten maar exclusief BTW) voor haar rekening nemen en rechtsreeks aan de gemachtigde van Boventallige voldoen, na ontvangst van een daartoe strekkende, op naam van Boventallige gestelde declaratie.
- 12.2 De vergoeding van de kosten van juridische bijstand vindt plaats gelijktijdig met, doch in elk geval niet later dan, de laatste betaling van het salaris aan Boventallige. In dat kader is van belang dat Boventallige de declaratie van de juridische kosten tijdig aan Werkgever verstrekt.

Artikel 13 Vrijstelling van werkzaamheden en eindafrekening

- 13.1 Indien Werkgever dit in een specifieke situatie wenselijk acht, kan een Boventallige vrijgesteld worden van werk. Dit met behoud van de voor hem/haar geldende arbeidsvoorwaarden voor zover fiscaal toelaatbaar (dit geldt bijvoorbeeld niet voor een eventuele reiskostenvergoeding). Met uitzondering van de ter beschikking gestelde hulpmiddelen die direct verband houden met het uitoefenen van de functie (waaronder laptop, toegangsbadge, VPN, telefoon, auto en creditcard). Boventallige houdt zich gedurende de vrijstelling wel beschikbaar voor het geven van incidentele inlichtingen, instructies en training op locatie en het beantwoorden van vragen.
- 13.2 Tot de Einddatum zal het Salaris van Boventallige onder de van toepassing zijnde regels en reglementen worden doorbetaald voor zover fiscaal toelaatbaar.
- 13.3 Indien Boventallige is vrijgesteld van werk, worden vanaf 1 mei 2020 geen vakantiedagen meer opgebouwd. Het saldo aan per 1 mei 2020 resterende niet opgenomen vakantiedagen wordt door Werkgever aan de Boventallige uitbetaald. Dit zal plaatsvinden met de eindafrekening.

Artikel 14 Beëindigingsvergoeding

- 14.1 Werkgever zal aan Boventallige een eenmalige bruto uitkering verstrekken die gelijk is aan de uitkomst van de wettelijke transitievergoeding (artikel 7:673 leden 1-10 BW) vermenigvuldigd met een factor 1,4. De maximaal te ontvangen Beëindigingsvergoeding bedraagt EUR 116.200,- bruto.
- 14.2 De wettelijke transitievergoeding bedraagt 1/3^e bruto maandloon per gewerkt jaar en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd.

Werkgever zal de Beëindigingsvergoeding binnen 30 dagen na de Einddatum uitkeren aan Boventallige.

PART OF  **SIJTHOFF MEDIA**

T. 020 635 3262
www.yandc.nl

Weesperplein 4
1018 XA Amsterdam

Postbus 37743
1030 BG Amsterdam

Bank **ABN AMRO**
t.n.v. Young & Connected BV
NL 29ABNA0448392917

BIC ABNANL2A
KvK 34188713
BTW NL 812121478B01

- 14.3 Werknemers die zonder aantoonbaar gegronde redenen een hen aangeboden Passende Functie weigeren, komen niet in aanmerking voor de Beëindigingsvergoeding.

Artikel 15 Aanvulling voor journalisten

- 15.1 De Bovenallige van wie de functie is ingedeeld in de functiegroep Publiektijdschriften en Opiniweekbladjournalisten conform de van toepassing zijnde CAO voor het Uitgeverijbedrijf kan aanspraak maken op de aanvullingsregeling als weergegeven in artikel 14.7 van voornoemde CAO onder de daarin genoemde voorwaarden. Het betreffende artikel 14.7 is hier integraal van toepassing en als bijlage bij dit Sociaal Plan gevoegd. Voor de duur en hoogte van de aanvulling wordt dan ook verwezen naar artikel 14.7 van de CAO voor het Uitgeverijbedrijf. Desgewenst kan in overleg met de Bovenallige op wie dit betrekking heeft, een pro forma berekening conform de voor hem/haar van toepassing zijnde aanvullingsregeling worden opgesteld.
- 15.2 Indien de Bovenallige in aanmerking komt voor en aanspraak maakt op een aanvulling conform het bepaalde in artikel 14.7 van de CAO voor het Uitgeverijbedrijf, dan zal deze aanvulling eerst worden voldaan door verrekening met de Beëindigingsvergoeding als bepaald in artikel 14 voornoemd. Pas wanneer in dat kader de Beëindigingsvergoeding volledig is opgebruikt terwijl de Bovenallige nog wel in aanmerking komt en aanspraak maakt op een aanvulling, zal Werkgever gehouden zijn en overgaan tot enige betaling van een aanvulling aan de Bovenallige.

Artikel 16 Tekenbonus

Indien de Bovenallige binnen de in artikel 10.4 genoemde termijn met de Beëindigingsovereenkomst heeft ingestemd en de termijn als bedoeld in artikel 7:670b BW is verstreken, kan de Bovenallige aanspraak maken op een aanvullende ontslagvergoeding ter hoogte van:

- bij een dienstverband per de Einddatum van tot en met vijf jaar: EUR 1.000,- bruto
- bij een dienstverband per de Einddatum van meer dan vijf jaar: EUR 1.500,- bruto.

Artikel 17 Ontheffing overeengekomen opzegtermijn

Op verzoek van Werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal de Werkgever de Werknemer niet houden aan de overeengekomen opzegtermijn.

Artikel 18 Vroegtijdig vertrek

Werknemers die akkoord gaan met de Beëindigingsovereenkomst en hun arbeidsovereenkomst met Werkgever nadien opzeggen, omdat zij een nieuwe baan buiten het concern van Werkgever hebben, kunnen aanspraak maken op een vroegtijdige vertrekvergoeding gelijk aan de beëindigingsvergoeding als genoemd in artikel 14 te vermeerderen met het resterende Salaris tot de Einddatum.

Artikel 19 Geheimhoudingsbeding

Het tussen Werknemer en Werkgever overeengekomen geheimhoudingsbeding blijft onverkort van kracht. Werknemer zal op geen enkele wijze aan wie dan ook enige mededeling doen van gegevens van vertrouwelijke aard betreffende de onderneming van Werkgever waarvan Werknemer in het kader van haar dienstverband bij (de rechtsvoorganger van) Werkgever heeft kennisgenomen en waarvan Werknemer het vertrouwelijke karakter kent of behoort te kennen.

Artikel 20 Non-concurrentiebeding

Een eventueel tussen Werknemer en Werkgever overeengekomen non-concurrentiebeding vervalt na het einde van het dienstverband.

Artikel 21 Geheimhouding inhoud Beëindigingsovereenkomst

Werknemer en Werkgever zullen jegens derden geheimhouding betrachten omtrent de inhoud van de Beëindigingsovereenkomst, tenzij enige wettelijke verplichting hen tot openbaarmaking noopt. Deze verplichting tot geheimhouding geldt niet in geval Werknemer bij de uitvoeringsinstantie UWV een aanvraag doet voor een WW-, dan wel andere uitkering, als gevolg waarvan de uitvoeringsinstantie bij Werkgever navraag doet over de grondslag van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Die vragen zullen zo nodig (in verband met deze geheimhoudingsclausule) na voorafgaand onderling overleg tussen Werknemer en Werkgever, door Werkgever worden beantwoord.

Artikel 22 Terugbetalingsverplichtingen

Indien de arbeidsovereenkomst met een Werknemer met toepassing van dit Sociaal Plan wordt beëindigd, zal Werkgever jegens deze Werknemer geen beroep meer doen op eventuele terugbetalingsverplichtingen ten aanzien van studiekosten.

Artikel 23 Getuigschrift

Werkgever zal desgevraagd binnen vier weken na ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst aan Werknemer een getuigschrift ter hand stellen.

Artikel 24 Eigendommen

Werknemer is verplicht uiterlijk op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst alle goederen die in het kader van de arbeidsovereenkomst in zijn bezit zijn gesteld en die niet behoren tot zijn eigendom aan de Werkgever te retourneren, zonder daarvan kopieën te bewaren.

Artikel 25 Slotbepaling

Waar in dit sociaal plan "hij", "hem" en/of "zijn" is opgenomen, dient in het geval van een vrouwelijke werknemer "zij" en/of "haar" gelezen te worden.

Aldus overeengekomen en getekend te Amsterdam op 6 april 2020



Young & Connected B.V.
De heer W. Sijthoff
Directeur

Nederlandse Vereniging van Journalisten
De heer W. Shirbaz
Secretaris Omroep en Tijdschriften