

# **SOCIALE REGELING**

## **RNW MEDIA**

**1 september 2016 t/m 31 januari 2017**

## Inhoudsopgave

### Inleiding

### Artikel 1 Definities

- a) Werkgever
- b) Werknemer
- c) Bruto maandsalaris
- d) Bruto maandinkomen
- e) Uitwisselbare functie
- f) Passende functie
- g) Aanzegdatum in het kader van deze Sociale Regeling

### Artikel 2 Werkings sfeer en werkingsduur

- a) Werkings sfeer
- b) Werkingsduur
- c) Wijziging

### Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden

- a) Informatieverstrekking door werkgever
- b) Informatieverstrekking door werknemer
- c) Fiscale afwikkeling
- d) Overheids- en andere voorzieningen
- e) Mogelijkheid tot bezwaar

### Artikel 4 Hardheidsclausule

- a) Hardheidsclausule
- b) Additionele vergoeding schrijnende gevallen

### Artikel 5 Mededeling beëindiging dienstverband

- a) Mededeling
- b) Aanzegtermijn inclusief opzegtermijn

### Artikel 6 Interne herplaatsing

- a) Procedureel/bedenktijd
- b) Weigeren passende functie

- c) Scholing
- d) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

#### Artikel 7 Beëindiging arbeidsovereenkomst

- a) Verplichting werkgever
- b) Financiële regeling arbeidsovereenkomst bepaalde tijd
- c) Financiële regeling arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd
- d) Transitievergoeding
- e) Wijze van betaling
- f) Kosten juridisch advies
- g) Kosten financieel-/pensioenadvies
- h) Scholings- of opleidingskosten
- i) Repatriëringsregeling
- j) Beëindiging van het dienstverband van bepaalde tijd
- k) Beëindiging van het dienstverband van onbepaalde tijd
- l) Referenties en getuigschrift
- m) Verlof van sollicitaties
- n) Vrijstelling van werkzaamheden
- o) Verlof in aanzegtermijn
- p) Voorrang ex werknemer bij sollicitatie

#### Artikel 8 Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 9 Actieve bemiddeling

#### Artikel 10 Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 11 Overige financiële regelingen

- a) Pensioen
- b) Gratificatie vanwege dienstjubileum
- c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen
- d) Eindafrekening

#### Artikel 12 Begeleidingscommissie

- a) Samenstelling
- b) Taak en werkwijze
- c) Uitspraak
- d) Geheimhouding
- e) Kosten

## Inleiding

Medio 2016 heeft RNW Media haar strategie beschreven voor de jaren 2017 - 2021. Belangrijkste reden voor een herdefiniëring van de strategie zijn de veranderende financiële kaders waarbinnen RNW Media zal moeten gaan opereren in de komende jaren. Door het op termijn wegvallen van instellingssubsidie is RNW Media gedwongen om een zodanige organisatie op te bouwen dat het in de toekomst op eigen financiële benen kan staan door donoren te interesseren voor de activiteiten die RNW Media ontplooit. Deze organisatie zal aanvang 2017 gereed moeten zijn voor de nieuwe realiteit.

Het gevolg hiervan is dat RNW Media genoodzaakt is om vanaf september 2016 een verregaande reorganisatie door te voeren met onder andere gedwongen ontslagen als gevolg. Vanwege het ingrijpende karakter is RNW Media een Sociale Regeling overeengekomen met de bij de CAO voor het Omroeperspersoneel betrokken vakorganisaties.

Belangrijk uitgangspunt is dat de werkgever binnen de kaders van deze Sociale Regeling een uiterste inspanning zal leveren om een passende oplossing te vinden voor hen die boventallig worden of wier functie ingrijpend verandert ten gevolge van de reorganisatie. Ook de betrokken werknemer zal zich moeten inspannen om een passende oplossing te vinden.



## Artikel 1 Definities

### a) Werkgever

RNW Media

### b) Werknemer

Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor werkgever.

### c) Bruto maandsalaris

Het bruto maandsalaris dat met de individuele werknemer is overeengekomen, inclusief vaste - maandelijke - toeslagen , exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

### d) Bruto maandinkomen

Het op het moment van de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geldende bruto maandsalaris, inclusief pro rata vakantietoeslag en decemberuitkering.

### e) Uitwisselbare functie

Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

### f) Passende functie

Onder passende functie wordt verstaan: een functie bij werkgever die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en positie in de organisatie, voldoende verwant is aan de functie die de werknemer voorheen vervulde, en die voor wat betreft het salaris niet meer dan één salarisschaal lager is ingedeeld.

### g) Aanzegdatum in het kader van deze Sociale Regeling

De datum waarop de werknemer de mededeling krijgt van zijn werkgever, dat de werkgever het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen alsmede de datum waarop een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de mededeling krijgt dat de werkgever het voornemen heeft, behoudens in de situatie dat er zich een nieuwe passende functie voor de werknemer aandient, het dienstverband te beëindigen.

## Artikel 2 Werkingssfeer en werkingsduur

### a) Werkingssfeer

De Sociale Regeling is van toepassing op iedere werknemer met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van 18 maanden of meer waarvan de arbeidsovereenkomst na de looptijd niet wordt verlengd als gevolg van het op 31 augustus 2016 genomen besluit van werkgever tot reorganisatie.

Deze Sociale Regeling is tevens van toepassing op iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het vervallen van zijn arbeidsplaats (als o.a. bedoeld in artikel 7:669, derde lid sub a BW) als gevolg van het op 31 augustus 2016 genomen besluit van werkgever tot reorganisatie.

De Sociale Regeling is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt beëindigd waarbij het einde van de arbeidsovereenkomst verband houdt met andere redenen zoals het bereiken van de AOW-leeftijd of een proeftijdontslag, of één van de redenen genoemd in artikel 7:669, derde lid sub b t/m h BW (zoals ziekte, disfunctioneren en/of een arbeidsconflict), noch bij dringende redenen als bedoeld in artikel 7:678 BW en/of ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, als bedoeld in 7:679 BW).

b) Werkingsduur

Deze Sociale Regeling heeft een looptijd van vijf maanden, van 1 september 2016 t/m 31 januari 2017, met inachtneming van het gestelde onder sub a van dit artikel.

c) Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over een eventuele wijziging van deze Sociale Regeling.

### **Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden**

a) Informatieverstrekking door werkgever

Werkgever zal iedere organisatiewijziging op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan werknemers en ondernemingsraad (hierna: OR) worden verstrekt.

b) Informatieverstrekking door werknemer

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van deze Sociale Regeling, verplicht zich aan de werkgever 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 deze Sociale Regeling tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

c) Fiscale afwikkeling

Alle in deze Sociale Regeling genoemde vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale- en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

Waar mogelijk maar altijd binnen de grenzen van de sociale en/of fiscale regelgeving zal gekozen worden voor de voor de werknemer meest gunstige oplossing bij toepassing daarvan.



d) Overheids- en andere voorzieningen

De werknemer en werkgever zijn verplicht een beroep te doen op en hun medewerking te verlenen aan het verkrijgen van sociale uitkeringen, subsidies etc.

e) Mogelijkheid tot bezwaar

De werknemer die van mening is dat deze Sociale Regeling op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de Begeleidingscommissie als omschreven in artikel 12.

Dit bezwaar dient uiterlijk binnen 4 weken nadat de werkgever een schriftelijk voorstel voor een beëindigingsregeling aan de werknemer heeft gedaan bij de Begeleidingscommissie te zijn ingediend. Daarna is het niet mogelijk bezwaar in te dienen en dient de Begeleidingscommissie zich niet ontvankelijk te verklaren.

Bezwaren tegen de mededeling dat de functie komt te vervallen, het aanbieden en overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst, het aanvragen van een ontslagvergunning bij UWV Werkbedrijf en het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter kunnen niet aan de Begeleidingscommissie worden voorgelegd.

#### **Artikel 4 Hardheidsclausule**

a) Hardheidsclausule

Als een voor het overige juiste toepassing van de Sociale Regeling in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan werkgever van de Sociale Regeling afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin de Sociale Regeling niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van de Sociale Regeling.

b) Additionele vergoeding schrijnende gevallen

De leeftijd, beloning en het huidige dienstverband van de werknemer bij de werkgever zijn bepalend voor de berekening van de beëindigingsvergoeding. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd meent dat zich in zijn geval bijzondere omstandigheden voordoen of hebben voorgedaan die een additionele vergoeding bij de beëindiging van het dienstverband bij de huidige werkgever rechtvaardigen, waaronder nadrukkelijk begrepen zodanige negatieve effecten op de pensioenopbouw van de werknemer dat zijn situatie na pensionering als schrijnend gekwalificeerd kan worden, dan kan hij zich wenden tot de Begeleidingscommissie (zie artikel 12). Bijzondere omstandigheden die financieel of anderszins al zijn gecompenseerd komen niet voor een additionele vergoeding in aanmerking. Deze Begeleidingscommissie oordeelt of een additionele vergoeding op basis van aangevoerde feiten (bewijslast werknemer) en gronden van redelijkheid en billijkheid op zijn plaats is. Een werknemer die aanspraak doet op een additionele vergoeding stemt in met verificatie van door hem aangevoerde feiten bij derden door de Begeleidingscommissie. Het staat de Begeleidingscommissie vrij om criteria vast te stellen voor het

benoemen van schrijvende (pensioen)gevallen en criteria vast te stellen voor het toekennen van een vergoeding.

#### **Artikel 5 Mededeling beëindiging dienstverband**

##### a) Mededeling

Indien vaststaat dat de werkgever niet het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de werknemer te verlengen, dan wel het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van de werknemer, behoudens in de situatie dat er zich een nieuwe passende functie voor de werknemer aandient, te beëindigen zal de werkgever dit zo spoedig mogelijk in een persoonlijk gesprek mededelen. Werkgever zal deze mededeling schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

##### b) Aanzegtermijn inclusief opzegtermijn

Contracten voor bepaalde tijd eindigen van rechtswege per datum einde looptijd. Hierbij worden minimaal de volgende aanzegtermijnen in acht genomen:

- contracten met een looptijd van > 6 - < 12 maanden: aanzegtermijn van 1 maand
- contracten met een looptijd van  $\geq$  12 maanden: aanzegtermijn van 1,5 maand

Contracten voor onbepaalde tijd eindigen met inachtneming van een aanzegtermijn van minimaal 4 maanden. In deze aanzegtermijn zit de geldende opzegtermijn besloten.

De termijn tussen de laatste dag van de maand waarin de werknemer bovenvermelde mededeling heeft ontvangen en de dag waarop het dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt bedraagt minimaal 4 maanden. In deze aanzegtermijn zit de geldende opzegtermijn besloten.

Aan de werknemers, die in het artikel 5 a van deze Sociale Regeling bedoelde persoonlijk gesprek de mededeling hebben ontvangen dat hun arbeidsovereenkomst eindigt op een datum gelegen ná 1 februari 2017, zullen naast de financiële regeling zoals bedoeld in artikel 7 van deze Sociale Regeling een extra vergoeding toekomen ter grootte van één bruto maandsalaris, als gedefinieerd in artikel 1 sub c van deze Sociale Regeling.

#### **Artikel 6 Interne herplaatsing van werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 24 maanden of meer of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

Aanbod passende functie.

De werkgever zal de werknemer van wie de functie is komen te vervallen waar mogelijk een andere passende functie aanbieden.

Bij de beoordeling of sprake is van een passende functie, geldt de definitie zoals weergegeven in artikel 1f van deze Sociale Regeling.



Indien een functie vervalt en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een passende functie die niet uitwisselbaar is met de vervallen functie, dan wordt op basis van het (omgekeerde) afspiegelingsbeginsel bepaald aan welke werknemer, die geschikt is om de functie te vervullen, deze functie als eerste wordt aangeboden. Bij de herplaatsing in een nieuwe functie, waarin geen deel van de werkzaamheden van een vervallen functie wordt voortgezet, zal de werkgever de werknemer selecteren, die daarvoor het meest geschikt is.

a) Procedureel/bedenktijd

Indien aan een werknemer een andere passende functie wordt aangeboden, mag hij gedurende twee weken het aanbod in beraad houden.

b) Weigeren passende functie

Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van deze Sociale Regeling en zal werkgever direct overgaan tot een procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Indien de werknemer bezwaar tegen het aanbod heeft ingediend bij de Begeleidingscommissie (artikel 12) zal werkgever, na het advies van de Begeleidingscommissie, de werknemer schriftelijk meedelen of hij het aanbod handhaaft of dat hij het aanbod intrekt. Een uitspraak van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan werkgever. Indien werkgever besluit tot afwijking van het advies van de Begeleidingscommissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken werknemer brengen:

- Indien werkgever het aanbod handhaaft heeft de werknemer gedurende twee weken, na ontvangst van de mededeling dienaangaande, de mogelijkheid het aanbod alsnog te accepteren.
- Indien de werknemer het aanbod alsnog accepteert, zal een eventueel gestarte beëindigingsprocedure worden gestaakt.
- Indien werkgever het aanbod intrekt is de Sociale Regeling alsnog op de werknemer van toepassing.

c) Scholing

Indien een werknemer een andere functie bij zijn werkgever accepteert, zal werkgever er zorg voor dragen dat de werknemer – indien nodig – tijdig en voor rekening van werkgever scholing ondergaat. Werknemer zal aan deze scholing volledige medewerking verlenen.

d) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

Voor de werknemer die als gevolg van de reorganisatie geplaatst wordt in een passende functie, geldt dat zijn huidige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven, tenzij hij wordt herplaatst in een passende functie in een lagere salarisschaal. In dat geval wordt de werknemer direct ingedeeld in de bijbehorende salarisschaal en vindt aanpassing van de arbeidsvoorwaarden plaats vanaf het moment van de herplaatsing. Daarbij ontvangt de werknemer – gedurende maximaal de periode waarin de

werknemer WW-gerechtigd zou zijn geweest indien zijn arbeidsovereenkomst was beëindigd voor 31 december 2015 - een compensatie volgens het volgende schema:

- gedurende de eerste 9 maanden na herplaatsing (waarin hij WW-gerechtigd zou zijn geweest) een compensatie tot 100% van het oude salaris; en
- vanaf de 10<sup>e</sup> maand tot het einde van de maximaal WW-gerechtigde periode een compensatie tot 90% van het oude salaris.

De compensatie wordt betaald in de vorm van een toeslag bovenop het nieuwe salaris (in de lagere salarisschaal).

### **Artikel 7 Beëindiging arbeidsovereenkomst**

#### **a) Verplichting werkgever**

Werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van 18 maanden of meer ontvangen een financiële vergoeding conform het bepaalde in sub b van deze bepaling. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen een financiële vergoeding conform het bepaalde in sub c van deze bepaling. Hiernaast biedt de werkgever alle werknemers professionele begeleiding bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming.

#### **b) Financiële regeling arbeidsovereenkomst bepaalde tijd**

Werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van 18 maanden of meer ontvangen een vergoeding bij beëindiging van het dienstverband volgens onderstaande staffel:

Looptijd in maanden      vergoeding in bruto maandsalaris

=18 of meer	1.5
=24 of meer	2
=30 of meer	2.5
=36 of meer	3
=42 of meer	3.5
=48 of meer	4

Bij de berekening van de vergoeding zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris als gedefinieerd in artikel 1 sub e van deze regeling.

De vergoeding is naar rato verschuldigd, indien en voor zover een lopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor minder dan de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt verlengd voor bepaalde tijd of wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.



Arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met onderbrekingen korter dan 6 maanden gelden als opeenvolgend met dien verstande dat deze onderbrekingen niet meetellen bij het bepalen van de totale som van de duur van de feitelijke arbeidsovereenkomsten.

c) Financiële regeling arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd

De financiële regeling die geldt in het kader van de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd heeft de huidige (zgn. nieuwe) kantonrechttersformule als uitgangspunt. Deze kantonrechttersformule ( $A \times B \times C$  = beëindigingsvergoeding) bestaat uit een bruto bedrag gebaseerd op het aantal gewogen dienstjaren bij werkgever (A), het maandinkomen (B) en de correctiefactor (C). De peildatum voor de berekening van de vergoeding is de datum waarop het dienstverband eindigt. Het bedrag van de vergoeding wordt berekend met toepassing van correctiefactor  $C = 1.0$  én met dien verstande dat deze vergoeding eventueel aangevuld met een vergoeding ingevolge artikel 9 van deze sociale regeling nooit hoger zal zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-leeftijd. De inkomstenderving wordt vastgesteld op basis van het bruto maandinkomen conform artikel 1 lid d zoals vastgesteld per datum einde dienstverband. Deze bedragen worden na vaststelling niet meer gewijzigd.

Aantal gewogen dienstjaren (A)

Voor de berekening van A wordt de dienstduur berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij beëindiging van de arbeidsrelatie:

*Voor werknemers, die in dienst zijn getreden bij werkgever op of ná 1 januari 2013, geldt:*

- dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 tellen voor 1;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 tellen voor 1,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 55 tellen voor 2.

*Voor werknemers, die in dienst zijn getreden bij werkgever vóór 1 januari 2013, geldt voor de opgebouwde dienstjaren vanaf 1 januari 2013 de hiervoor genoemde staffel. Voor de opgebouwde dienstjaren tot 1 januari 2013 geldt:*

- dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 tellen voor 1,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 tellen voor 2.

Hierbij geldt dat bij niet volledige dienstjaren een periode van langer dan 6 maanden als een vol jaar wordt beschouwd. Bij de berekening van het aantal dienstjaren worden uitsluitend de periodes meegeteld waarin een werknemer vóór aanvang van zijn dienstverband met de werkgever of één van diens rechtsvoorgangers, bij deze zelfde werkgever heeft gewerkt op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst of op basis van uitlening door een derde (detachering of uitzendwerk) in dezelfde of vergelijkbare functie. Deze periodes tellen tot 30 juni 2015 niet mee na een onderbreking van 3 maanden of meer en ten aanzien van periodes vallend na 1 juli 2015 niet mee bij een onderbreking van 6 maanden of meer. Dienstjaren die eerder al met een vergoeding zijn gehonoreerd tellen niet mee voor de bepaling van de duur van het dienstverband.



### Beloning (B)

Bij de berekening van B zal worden uitgegaan van het bruto maandinkomen als gedefinieerd in artikel 1 sub d van deze regeling.

### Correctiefactor (C)

De correctiefactor C bedraagt 1.

De vergoeding is naar rato verschuldigd, indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt opgevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor minder dan de oorspronkelijke overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.

#### d) Transitievergoeding

Er vindt geen cumulatie plaats tussen de vergoeding op grond van deze sociale regeling en de wettelijke transitievergoeding. De vergoeding op grond van deze sociale regeling geldt aldus tevens als transitievergoeding en wordt naar boven bijgesteld indien de wettelijk transitievergoeding hoger mocht uitvallen dan de vergoeding conform deze bepaling.

#### e) Wijze van betaling

De werknemer kan de werkgever verzoeken een deel van de vergoeding te bestemmen voor voortzetting van zijn pensioenopbouw gedurende maximaal 3 jaar na einde dienstverband en door middel van rechtstreekse afdracht door de werkgever van de in verband daarmee verschuldigde pensioenpremies. De werkgever zal uitsluitend aan dit verzoek voldoen, nadat de verantwoordelijke belastinginspecteur hier goedkeuring aan heeft verleend.

#### f) Kosten juridisch advies

Eventuele kosten voor juridische bijstand zullen door werkgever voor iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, onder overlegging van de originele nota op naam gesteld van de werknemer p/a de werkgever, tot een bedrag van € 800,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW worden vergoed. Indien de werknemer wordt bijgestaan door een van de advocaten of juristen van de werknemersorganisaties, zal het voor rechtsbijstand beschikbare bedrag rechtstreeks aan de juridische afdeling van de werknemersorganisatie worden voldaan, eveneens onder overlegging van de originele op naam van de werknemer gestelde factuur.

De werknemer die afziet van juridisch advies heeft geen recht op een vervangende vergoeding.

#### g) Kosten financieel-/pensioenadvies

Werknemers van 50 jaar of ouder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen naast de kosten voor juridisch advies ook een budget van € 1000,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW voor financieel-/pensioenadvies.

Facturering vind op dezelfde wijze plaats als geregeld in het voorgaande artikel.

#### h) Scholings- of opleidingskosten

Kosten gemaakt door de werknemer ten behoeve van opleiding of scholing zullen voor rekening komen en voor rekening blijven van werkgever. Het is werkgever niet toegestaan deze kosten te verrekenen met de te betalen vergoeding uit dit artikel en of de wettelijke transitievergoeding. Dit geldt eveneens voor de benutting van het op grond van artikel 9 van de regeling ter beschikking gestelde budget.

i) Repatriëringsregeling

Indien een buitenlandse Werknemer door Werkgever gerekruteerd is vanuit het buitenland om in Nederland te werken en door de reorganisatie boventallig wordt en terug wilt keren naar zijn land van herkomst, kan hij gebruik maken van de repatriëringsregeling . In dat geval ontvangt de Werknemer een vergoeding in de navolgende kosten:

- Kosten van het vliegticket (economy class) en dat van zijn gezinsleden.
- Transportkosten tot max 30m3 vracht plus 10m3 vracht voor elk tot het gezin behorend kind.

j) Beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt met inachtneming van het bepaalde in artikel 5, door middel van de daar beschreven schriftelijk bevestigde mededeling onder toevoeging van een uiteenzetting van de voorzieningen uit deze Sociale Regeling waarop de werknemer aanspraak heeft.

k) Beëindiging van het dienstverband voor onbepaalde tijd

Werkgever zal in beginsel zo spoedig mogelijk de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten door middel van het overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst, waarin alle afspraken omtrent de beëindiging zijn opgenomen. Indien de werknemer dan wel werkgever geen vaststellingsovereenkomst wenst overeen te komen dan zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV Werkbedrijf.

l) Referenties en getuigschrift

De werknemer ontvangt bij einde dienstverband desgewenst een getuigschrift van werkgever. Desgevraagd zal werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer.

m) Verlof voor sollicitaties

De werknemer zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor sollicitaties en eventuele psychologische en medische onderzoeken. Behoudens indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt zal de toestemming niet geweigerd worden. Eventuele reiskosten zullen op basis van 2e klasse openbaar vervoer door werkgever worden vergoed indien hierin niet door de werkgever waarbij de werknemer solliciteert wordt voorzien.

n) Vrijstelling van werkzaamheden

De verschillende belangen afwegend kan de werkgever beslissen dat de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van zijn werkzaamheden wordt vrijgesteld gedurende de aanzegtermijn. De werknemer met een contract voor onbepaalde tijd wordt op zijn verzoek vrijgesteld van werk gedurende de laatste twee maanden van de aanzegtermijn van 4 maanden, mits



hij outplacement, of scholing en of opleiding volgt. Vakantie-uren, opgebouwd in de vrijgestelde periode, worden geacht in de vrijgestelde periode te zijn opgenomen.

Indien aan de functie van werknemer werk gerelateerde vergoedingen zijn verbonden, worden deze vergoedingen beëindigd nadat de werknemer van zijn werkzaamheden is vrijgesteld. Door de werkgever ter beschikking gestelde apparatuur zoals mobiele telefoons en laptops/Pc's (inclusief randapparatuur) dienen door de werknemer te worden ingeleverd zodra hij van zijn werkzaamheden is vrijgesteld. Ter beschikking gestelde leaseauto's dienen uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband te worden ingeleverd.

o) Verlof in aanzegtermijn

De werknemer kan een verzoek bij de werkgever indienen om verlof op te nemen gedurende de aanzegtermijn. De werkgever honoreert het verzoek, tenzij op grond van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen het verlof niet kan worden toegewezen. De werknemer die onvoldoende vakantie-uren heeft om verlof op te nemen kan een verzoek tot onbetaald verlof bij de werkgever indienen..

p) Voorrang ex-werknemer bij sollicitatie

Werkgever zal de ex-werknemer gedurende 12 maanden nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op diens verzoek met voorrang in beschouwing nemen voor extern vacant gestelde functies bij werkgever.

### **Artikel 8 Additionele vergoeding freelancejaren**

Freelancejaren zijn geen dienstjaren en kunnen derhalve niet meetellen voor de dienstjarentelling conform artikel 7.

Aan een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die met schriftelijke stukken kan aantonen dat hij binnen een termijn van minder dan 3 maanden voorafgaand aan het in dienst treden bij de huidige werkgever werkzaam is geweest op basis van aansluitende opdrachtovereenkomsten wordt een additionele vergoeding betaald, waarbij periodes die met 3 maanden of minder worden onderbroken als aaneengesloten periodes gelden.

Deze vergoeding bedraagt 1/24 van het huidige bruto maandsalaris per maand dat betrokkene op voornoemde basis, gemaximeerd tot 6 jaar, heeft gewerkt (de maximale additionele vergoeding bedraagt aldus 3 keer een bruto maandsalaris).

De werknemer waarop deze Sociale Regeling van toepassing is, kan tot uiterlijk de datum van zijn uitdiensttreding een verzoek tot betaling van een additionele vergoeding freelancejaren bij de werkgever indienen.

Deze additionele vergoeding geldt als onverschuldigd betaald door de werkgever. Derhalve kunnen werknemers noch freelancers hieraan enig ander recht ontlenen en behoudt werkgever zich ten aanzien van andere vorderingen alle rechten voor. Cumulatie van additionele vergoedingen conform artikel 4 'hardheidsclausule' en dit artikel is niet mogelijk.



## Artikel 9 Actieve bemiddeling

De werkgever draagt zorg voor professionele begeleiding bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming van werkgever c.q. het verbeteren van zijn positie op de arbeidsmarkt. De werkgever stelt een budget ter beschikking voor opleiding, bemiddeling en scholing. De hoogte van dit budget is afhankelijk van het aantal dienstjaren.

- 18 maanden tot 3 dienstjaren: een budget van € 1.500,- excl. BTW
- 3 tot 5 dienstjaren: een budget van € 3.000,- excl. BTW
- 5 of meer dienstjaren: een budget van € 5000,- excl. BTW

De werkgever neemt de kosten hiervan voor zijn rekening onder overlegging van de originele facturen op naam gesteld van de werkgever.

De werknemer krijgt de keuze het budget in te zetten bij het mobiliteitscentrum, of een erkend (gecertificeerd) outplacementbureau of voor het volgen van een opleiding bij een erkende instelling of opleidingsinstituut of een combinatie daarvan.

Een outplacement traject kan voorzien in onder andere:

- persoonlijke coaching
- actieve job- search
- sollicitatietraining
- leren netwerken
- het wijzen op vacatures

Met alle werknemers waarop deze Sociale Regeling van toepassing is, wordt een individueel intakegesprek gevoerd, teneinde een op de individuele werknemer afgestemd traject vast te stellen. De werknemer kan daarna zelf bepalen of gebruik wordt gemaakt van de beschikbaar gestelde faciliteit. Tevens zal in dit gesprek geïnventariseerd worden welke behoefte aan overige informatie bij de werknemer bestaat. Afhankelijk van de gebleken behoefte aan informatie van de werknemers zal werkgever ervoor zorgdragen dat deze informatie binnen redelijke tijd wordt verstrekt, indien nodig door externe instanties en/of externe adviseurs. Werkgever zal in ieder geval het UWV uitnodigen voor een informatiebijeenkomst bij werkgever. De kosten van dit individuele intakegesprek en de vervolgens extra gegevens informatie zijn voor rekening van de werkgever.

De trajecten kunnen doorlopen worden voor en na ontslag doch duren in totaal niet langer dan een periode van 12 maanden. Indien aannemelijk is dat dit de kans op het vinden van ander werk wezenlijk beïnvloedt, kan de werkgever deze periode op verzoek van de werknemer verlengen. Het recht op deze vergoeding dan wel een nog resterend deel er van vervalt achttien maanden na einde dienstverband.

Indien de werknemer er de voorkeur aan geeft dit budget in te zetten voor scholing kan een verzoek hiertoe worden ingediend bij de werkgever. De werkgever honoreert dit verzoek indien aannemelijk is dat de arbeidsmarktpositie van de werknemer door de scholing wordt verbeterd.

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld hun (nog resterende) persoonlijk ontwikkelingsbudget te besteden aan een taalcursus. Indien dit budget hiervoor niet meer

toereikend is, kunnen werknemers op hun verzoek gedurende de periode van de in artikel 5 b van deze Sociale Regeling genoemde minimale aanzegtermijn deelnemen aan groepslessen voor het leren van een (vreemde) taal . Deze groepslessen vinden plaats conform de bij de werkgever gebruikelijke regeling hiervoor.

Als de werknemer afziet van outplacement en/of opleiding dan heeft hij geen recht op een vervangende vergoeding in plaats van de vergoeding voor deze faciliteiten.

#### **Artikel 10 Vertrekstimulering remplaçanten**

De niet-aangezegde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan zijn werkgever verzoeken de plaats in te nemen van een wel-aangezegde werknemer.

Indien de werkgever vaststelt dat door het beëindigen van het dienstverband van de verzoekende werknemer, de arbeidsovereenkomst met een wel aangezegde werknemer niet hoeft te worden beëindigd en de werkgever ook geen ander belemmeringen ziet, kan de werkgever besluiten het verzoek van de werknemer te honoreren. De verzoekende werknemer heeft in dit geval recht op een remplaçantenvergoeding. Voorwaarde is dat de niet-aangezegde werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en dat hem niet reeds is meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de in deze Sociale Regeling toepasselijke gronden, zou moeten eindigen.

De remplaçantenregeling is budget neutraal. De vergoeding van de remplaçant wordt berekend als ware deze Sociale Regeling op de remplaçant van toepassing waarbij de vergoeding gemaximeerd is tot het bedrag dat de aangezegde werknemer bij onvrijwillig vertrek op grond van deze Sociale Regeling zou zijn uitgekeerd.

Werkgever biedt werknemers die belangstelling hebben voor de remplaçantenregeling de mogelijkheid om vertrouwelijk (dus buiten medeweten van de werkgever) te kunnen informeren naar de toepassing van de regeling. Werkgever maakt intern bekend hoe hierin is voorzien. Met uitzondering van deze regeling hebben niet-aangezegde werknemers geen aanspraak op andere regelingen uit deze Sociale Regeling.

#### **Artikel 11 Overige financiële regelingen**

##### **a) Pensioen**

De werknemer ontvangt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een premievrije polis van PNO Media overeenkomstig de bepalingen van het voor de werknemer geldende pensioenreglement van werkgever. Na einde dienstverband stopt derhalve de pensioenopbouw, tenzij de werknemer zijn vergoeding inzet voor continuering van zijn pensioenopbouw op de wijze beschreven in artikel 7 sub e van deze Sociale Regeling.

##### **b) Gratificatie vanwege dienstjubileum**



De werknemer die op enige datum binnen 6 maanden na datum einde dienstverband een dienstjubileum zou mislopen, ontvangt bij het einde van het dienstverband alsnog de bijbehorende gratificatie.

c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen bij einde dienstverband te vervallen, mits zij zijn aangegaan vóór de aanzegging als bedoeld in artikel 5 van deze Sociale Regeling:

- restant eigen bijdrage leaseauto;
- schuld fietsplan;
- opleidingskosten.

d) Eindafrekening

Niet opgenomen vakantie-uren, de bijkomende vakantietoeslag en de decemberuitkering zullen pro rata worden uitbetaald bij de eindafrekening.

### **Artikel 12 Begeleidingscommissie**

Er zal een Begeleidingscommissie worden ingesteld die erop toeziet dat deze Sociale Regeling in individuele gevallen juist wordt toegepast.

a) Samenstelling

De Begeleidingscommissie bestaat uit 4 leden. Twee leden worden benoemd door werkgevers, twee leden door de werknemersorganisaties. Het voorzitterschap is voorbehouden aan een werkgevers lid.

b) Taak en werkwijze

De Begeleidingscommissie adviseert werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van deze sociale regeling. De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat werkgever dan wel de werknemer een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De Begeleidingscommissie beslist bij meerderheid van stemmen. Voor het overige bepaalt zij haar eigen werkwijze.

c) Uitspraak

Uitspraken van de Begeleidingscommissie op grond van het bepaalde in artikel 4 van deze Sociale Regeling zijn bindend. Overige uitspraken gelden als een zwaarwegend advies aan de werkgever. Indien werkgever besluit tot afwijking van een zwaarwegend advies van de commissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken werknemer brengen. De Begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

d) Geheimhouding



De Begeleidingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die haar bij het uitoefenen van haar taak ter kennis komt.

e) Kosten

Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen -binnen redelijke grenzen- voor rekening van werkgever.

## Ondertekening

Stichting Radio Nederland Wereldomroep ("RNW Media"), rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw J.G.A.M. Lampe en de heer G.R. Zaal

En de vakorganisaties:

- CNV Vakmensen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P.S. Fortuin
- FNV, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer W. van den Burg
- Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer R.G. Roodheuvel

Verklaren deze Sociale Regeling te zijn overeengekomen te Hilversum op 31 augustus 2016.

RNW Media

J.G.A.M. Lampe en G.R. Zaal

CNV Vakmensen

P.S. Fortuin

FNV

W. van den Burg

D. Ritsma

Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ)

R.G. Roodheuvel