

Sociaal Plan Roularta Media Nederland
20 september 2022 – 20 september 2024

Roularta Nederland Media Nederland B.V., waaronder de werkmaatschappijen New Skool Exploitatie BV, ONE Business BV en 50+ Beurs & Festival BV, hierna Roularta Media Nederland

hierna te noemen “de Werkgever” als partij ter ene zijde,

En

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

De Unie gevestigd te Culemborg

FNV Media & Cultuur, gevestigd te Utrecht

Nederlandse vereniging van Journalisten (NVJ)

hierna gezamenlijk te noemen “de vakorganisaties” elk als partij der andere zijde,

verklaren de inhoud van dit Sociaal Plan te zijn overeengekomen op

Roularta Nederland Media Nederland B.V

FNV Media & Cultuur:

J.H. Robijn

CNV Vakmensen:

R. Wonnink

De Unie:

G. C. H. van der Lit

Nederlandse vereniging van Journalisten

J. P. Rico Teixeira

Inleiding;

In februari van 2022 is de overname van New Skool Media, bestaande uit de werkmaatschappijen New Skool Exploitatie, ONE Business (en Motor.NL en PITE Media, maar die blijven hier buiten beschouwing) door Roularta Media Nederland afgerond. Door de directie is vastgesteld dat er toegewerkt zal worden naar een volledige integratie van beide organisaties. Hiervoor worden momenteel plannen uitgewerkt, waarbinnen het optimaliseren van de synergie een belangrijk onderdeel is.

Roularta Media Nederland heeft te maken met marktomstandigheden die snel wijzigen, waarbij de organisatie de mogelijkheid wil hebben om de organisatie zodanig aan te passen dat er optimaal ingespeeld kan worden op ontwikkelingen en kansen binnen de markten waarin Roularta Media Nederland actief is.

Bovenstaande ontwikkelingen (integratie en marktomstandigheden) kunnen er in de (nabije) toekomst toe leiden dat Roularta Media Nederland vanuit strategisch oogpunt reorganisaties door zal voeren, waarbij de directie zich terdege bewust is van de gevolgen die dit kan hebben voor de positie van de individuele Medewerker(s). Roularta Media Nederland probeert de gevolgen van een reorganisatie voor haar Medewerkers op te vangen door middel van deze regeling.

Looptijd

Deze regeling zal een looptijd hebben van 20 september 2022 tot en met 20 september 2024 en vindt toepassing op reorganisaties als hierna gedefinieerd. Roularta Media Nederland zal jaarlijks beoordelen of toepassing van de regeling wordt voortgezet en behoudt zich het recht voor om de regeling na afloop van deze looptijd niet te continueren of te wijzigen. Tevens behoudt Roularta Media Nederland zich het recht voor om de regeling gedurende de looptijd te wijzigen na toestemming en instemming van de vakorganisaties.

Definities

Aanzegging	een schriftelijke mededeling aan de Medewerker over de gevolgen van de Reorganisatie.
Adviesaanvraag	een adviesaanvraag ingediend namens de Werkgever bij de (C)OR met het oog op een voorgenomen Reorganisatie.
Afspiegelingsbeginsel	bij afspiegeling worden de Medewerkers die werkzaam zijn in een uitwisselbare functie in 5 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 bepalen van boventalligheid binnen elke categorie uitwisselbare functies zal zodanig plaatsvinden dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na reorganisatie zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de Medewerker met het kortste dienstverband als eerste boventallig (conform artikel 11 van de Ontslagregeling)
Begeleidingsbudget	een bedrag van maximaal € 5.000,- exclusief btw per Medewerker dat door de Werkgever aan de Medewerker beschikbaar wordt gesteld.
Begeleidingsbureau	een goed aangeschreven en gespecialiseerd bureau of scholingsinstituut dat bij de begeleiding van Medewerker helpt.
Boventalligheid	de functie en/of formatieplaats van de Medewerker komt door de Reorganisatie te vervallen en herplaatsing is niet mogelijk.
Bruto Maandsalaris	het op het moment van Aanzegging conform het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding geldende bruto maandsalaris.
Bruto jaarinkomen	voor Roularta Media Nederland BV en New Skool Exploitatie BV geldt het bruto maandsalaris plus bovengenoemde toeslagen en uitkeringen x 12,96. Voor ONE Business BV geldt het bruto maandsalaris plus bovengenoemde toeslagen en uitkeringen x 13,96 indien gratificatie van toepassing is bij de Medewerker.
Cao	de cao voor het Uitgeverijbedrijf (UB). Daar waar in dit document de term "cao " wordt gebruikt, wordt de cao bedoeld die op de betrokken Medewerker van toepassing is.
Commissie Sociaal Plan	een op basis van dit Sociaal Plan ingestelde paritaire commissie.
(C)OR(-en):	de drie Ondernemingsraden van Roularta Media Nederland BV (Roularta Media Nederland BV, New Skool Exploitatie BV en ONE Business BV).

Datum van Boventalligheid	de datum waarop de functie en/of formatieplaats van de Medewerker komt te vervallen.
Dienstjaren	de jaren waarin de Medewerker ononderbroken op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is geweest van Werkgever (en diens rechtsvoorganger) alsmede van een andere onderneming die onderdeel uitmaakt van het concern in Nederland.
Einddatum	de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Medewerker eindigt.
Functie	het samenstel van werkzaamheden, door de Medewerker te verrichten en overeenkomstig hetgeen hem door de Werkgever is opgedragen.
Herplaatsing	plaatsing van de Medewerker in een Passende functie.
Ontslagregeling	regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en transitievergoeding
Ontslagvergoeding	de (wettelijke) transitievergoeding conform artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, vermenigvuldigd met factor 1.5.
Passende functie	een functie bij Werkgever of een ander onderdeel van het concern in Nederland, die naar het oordeel van de Werkgever en na positief advies van de Commissie Sociaal Plan voldoende en redelijkerwijs aansluit bij opleiding, ervaring en capaciteiten van de Medewerker en maximaal één salarisschaal lager is dan de oorspronkelijke functie, een en ander zoals bedoeld in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels.
Peildatum	de Peildatum voor het vaststellen van de boventalligheid van de Medewerker is het moment van indienen van de adviesaanvraag bij de (C)OR.
Reorganisatie	het definitieve besluit van de Werkgever om tot een belangrijke wijziging van (een deel van) de organisatie over te gaan, met als gevolg dat de functie(s) van (een deel van) de Medewerker(s) ingrijpend worden gewijzigd of in aantal wordt gereduceerd en arbeidsplaats(en) komen te vervallen.
Uitwisselbare functies	de functies die vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie en die naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn, rekening houdend met een redelijke overdrachtsperiode, zoals nader uitgewerkt in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels.
Vakorganisaties	CNV Vakmensen, De Unie, NVJ, en FNV Media & Cultuur

Vaststellingsovereenkomst	een overeenkomst op neutrale grond waarbij op initiatief van de Werkgever met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en waarin de gemaakte afspraken zijn vastgelegd.
Werkgever	de in Nederland gevestigde juridische rechtspersonen, deel uitmakend van Roularta Media Nederland BV (New Skool Exploitatie BV, ONE Business BV en 50+ Beurs & Festival BV), met wie de Medewerker een arbeidsovereenkomst is aangegaan.
Medewerker	de persoon die voor onbepaalde tijd in dienst is van de Werkgever en op wie dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard, tenzij de persoon is uitgesloten in artikel 1.1 van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 1 Uitgangspunten

Dit Sociaal Plan is bedoeld om zowel de uitgangspunten als concrete maatregelen aan te geven die de Werkgever zal nemen in geval zich een Reorganisatie voordoet.

“Van Werk naar Werk staat voorop”

Het belangrijkste uitgangspunt in dit Sociaal Plan is dat de Werkgever zich inzet om de Medewerker op een effectieve wijze te laten begeleiden bij het vinden van ander werk.

Ondanks het feit dat de Medewerker van de Reorganisatie niets te verwijten valt, blijft ook de eigen verantwoordelijkheid en inspanning van de Medewerker van essentieel belang. Het is van belang dat de Medewerker snel bekend is welke mogelijkheden de arbeidsmarkt hem biedt. De Werkgever draagt er zorg voor dat de Medewerker hierin zo goed mogelijk wordt ondersteund en begeleid.

Afspiegelingsbeginsel

Bij de bepaling welke Medewerkers boventallig worden verklaard als gevolg van het vervallen van hun arbeidsplaats conform Peildatum door de Reorganisatie, worden de selectiecriteria van de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van het UWV toegepast. Dit betekent kort gezegd en onder meer, dat binnen een uitwisselbare functie het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast. Het afspiegelingsbeginsel houdt rekening met verschillende leeftijdscategorieën. Binnen deze leeftijdscategorieën worden eerst de Medewerkers voor ontslag voorgedragen met het kortste dienstverband. Voordat Medewerkers kunnen worden ontslagen zullen eerst Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en andere flexibele vormen van arbeid in de betreffende uitwisselbare functie moeten worden ontslagen.

Daar waar de mannelijke vorm (hij, zijn, etc) is vermeld, wordt ook de vrouwelijke vorm (zij, haar, etc) bedoeld

Werkings sfeer

1.1 Het Sociaal Plan is van toepassing op de Medewerker die door een Reorganisatie van de Werkgever te maken krijgt met gevolgen voor zijn functie, en/of op wie dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard.

Het Sociaal Plan is niet of niet langer van toepassing op:

- De Medewerker die nog in een proeftijd zit;
- De Medewerker die heeft opgezegd voordat het (voorgenomen) besluit om te reorganiseren binnen de organisatie bekend is gemaakt;
- De Medewerker met wie om een andere reden dan een Reorganisatie de arbeidsovereenkomst eindigt of wordt beëindigd;
- De Medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege afloopt. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen tegelijkertijd met hun collega's die een vast dienstverband hebben worden geïnformeerd als de Reorganisatie hen raakt. Deze arbeidsovereenkomsten zullen niet meer worden verlengd. Zij behouden recht op een wettelijke transitievergoeding;

- De Medewerker die ontslagen wordt wegens dringende redenen, althans de werkgever een dringende reden daartoe heeft gegeven (art. 7: 678 BW);
- De Medewerker die een Passende functie binnen een van de werkmaatschappijen van Roularta Media Nederland BV aanvaardt;
- De Medewerker die een Passende functie binnen een van de werkmaatschappijen van Roularta Media Nederland BV aangeboden heeft gekregen maar deze zonder geldige reden heeft geweigerd; voor deze Medewerker geldt op dat moment enkel de wettelijke transitievergoeding.

Looptijd

- 1.2 Het Sociaal Plan treedt in werking op 20 september 2022 en eindigt op 20 september 2024. Eventuele rechten die tijdens de looptijd voortvloeien uit dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd is verstreken. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege en er is geen opzegging nodig.

Geschillenregeling

- 1.3 In geval van eventuele geschillen over de interpretatie van bepalingen in dit Sociaal Plan zal in overleg tussen de partijen bij dit Sociaal Plan een oplossing worden gezocht.

Betrokkenheid van de Ondernemingsraad

- 1.4 Het advies van de betrokken ondernemingsraad zal gevraagd worden conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Informatie door de Medewerker

- 1.5 De Medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan verplicht zich aan de Werkgever alle ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.

Fiscale afwikkeling

- 1.6 Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Werkgever zal zich te allen tijde houden aan de toepasselijke fiscale wet- en regelgeving.

Hardheidsclausule

- 1.8 In gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, dan wel toepassing hiervan leidt tot een individueel evident onbillijke situatie die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, kan de Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de Medewerker gunstige zin. De Werkgever en de Medewerker kunnen hierover advies vragen aan de Commissie Sociaal Plan. Aan een dergelijke afwijking kunnen andere Medewerkers dan de betreffende Medewerker geen rechten ontleen.

Hoofdstuk 2 Gevolgen van de Reorganisatie voor de functie

In dit hoofdstuk worden de gevolgen van de Reorganisatie voor de functie van de Medewerker beschreven:

2.1 *Proces*

1. Werkgever dient adviesaanvraag in bij betrokken OR en informeert tegelijkertijd de vakorganisaties over de voorgenomen reorganisatie;
2. (C)OR brengt advies uit en de directie van Roularta Media Nederland BV neemt besluit;
3. Werkgever licht in persoonlijk gesprek met Medewerker de voorgenomen Reorganisatie toe en bevestigt dit schriftelijk;
4. Werkgever bevestigt schriftelijk aan de Medewerker per welke datum de functie komt te vervallen (aanzegging);
5. Werkgever gaat na of aan de Medewerker een Passende Functie kan worden aangeboden;
6. Werkgever licht in een persoonlijk gesprek deze regeling en, het al dan niet kunnen aanbieden van een Passende functie toe, en bespreekt de VSO met de betrokken Medewerkers. De betrokken Medewerkers worden bewust gemaakt van hun kansen op de interne en externe arbeidsmarkt. De Werkgever zal in een gesprek met de betrokken Medewerkers de Reorganisatie toelichten, vragen beantwoorden en een toelichting geven op hoe het proces er in grote lijnen uit zal gaan zien. Tevens kan worden gesproken over de wensen en mogelijkheden van de Medewerker ten aanzien van de interne en externe arbeidsmarkt;
7. Vanaf de datum van boventaligheid tot de Einddatum is de Medewerker in principe vrijgesteld van werkzaamheden;
8. Het dienstverband met Medewerker eindigt op de tussen de Medewerker en Werkgever overeengekomen Einddatum met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

2.2 *Het vervallen van de functie en beëindiging van het dienstverband met inachtneming van de opzegtermijn*

- 1 Nadat de (C)OR haar advies heeft uitgebracht en Werkgever een besluit heeft genomen, zal Werkgever de Medewerker zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren over het feit dat zijn functie komt te vervallen en per welke datum;
- 2 Medewerker zal in dat verband zo snel mogelijk worden uitgenodigd voor een gesprek met (onder andere) de verantwoordelijke HR Manager. In dit gesprek zal worden gesproken over de verschillende mogelijkheden om, dan wel intern, dan wel extern een andere functie te vinden;
- 3 Indien Medewerker kan worden herplaatst, dan deelt Werkgever aan Medewerker in dit gesprek mee welke Passende Functie voor hem beschikbaar is; Herplaatsing vindt plaats voor onbepaalde tijd, zonder proeftijdbeding en met behoud van Dienstjaren. Wanneer de medewerker het met de herplaatsing niet eens is staat beroep bij de Commissie Sociaal Plan voor hem open;

4 Een beoordeling van de geschiktheid van de Medewerker voor een nieuwe functie wordt conform een zorgvuldig geschiktheidsproces door HR in samenwerking met de leidinggevende/manager uitgevoerd. De Medewerker zal enerzijds met het oog op het nieuwe functieprofiel de nieuwe functie-eisen beoordeeld worden en anderzijds zal een inschatting worden gemaakt van diens opleiding, ervaring, competenties, capaciteiten en ontwikkelingsmogelijkheden;

5 Als een nieuwe functie relevante elementen omvat van de functie van de Medewerker die vervalt maar er is geen sprake van dezelfde (onderling uitwisselbare) functie, heeft de Medewerker die op basis van het geschiktheidsproces geschikt wordt geacht voor de nieuwe functie voorrang boven andere geschikt geachte Medewerkers;

6 Als een nieuwe functie geen relevante elementen omvat van de functie van de Medewerker die vervalt en er is geen sprake van dezelfde (onderling uitwisselbare) functie, dan wordt een Medewerker geselecteerd die volgens het geschiktheidsproces het meest geschikt is;

7 Indien Medewerker wordt herplaatst in een Passende functie met een lager salaris dan ontvangt Medewerker het salaris dat hoort bij de Passende Functie. Het salaris wordt aangevuld met een Persoonlijke Toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt meegeteld bij de bepaling van de pensioengrondslag en vakantietoeslag en zal niet met tussentijdse cao-loonsverhogingen worden afgebouwd;

8 Tevens zal de Werkgever in dit gesprek - zo geen Passende Functie kan worden aangeboden - een concept vaststellingsovereenkomst (VSO) aan de Medewerker voorleggen;

9 Ter toetsing van de VSO zal Werkgever maximaal € 750,- exclusief BTW en inclusief eventuele kantoorkosten bijdragen in de juridische kosten. De bijdrage vindt alleen plaats indien:

- I) De Medewerker een nota als bewijs kan overleggen dat deze juridische kosten daadwerkelijk zijn gemaakt. De nota wordt rechtstreeks aan de juridisch adviseur van de Werknemer betaald, waarbij dient te worden vermeld dat de diensten aan Medewerker zijn verricht; of indien
- II) De vakbonden (NVJ, FNV, CNV en De Unie) kunnen de rechtsbijstandskosten op basis van een specificatie rechtstreeks bij de Werkgever declareren.

10 Op het moment dat de VSO tussen Werkgever en Medewerker tot stand is gekomen, geldt vanaf dat moment de wettelijk vastgestelde bedenktijd van twee weken voor de Medewerker, waarin deze het recht heeft om zonder opgave van redenen de VSO te herroepen;

11 Indien Medewerker niet binnen twee weken na het aanbieden daarvan akkoord gaat met de VSO dan wel gebruik maakt van het recht zijn akkoord te herroepen gedurende de bedenktijd, zal Werkgever een ontslaanvraag indienen bij het UWV dan wel de UWV-procedure voortzetten. Indien het UWV een ontslagvergunning verleent, zal Werkgever de arbeidsovereenkomst met Medewerker opzeggen met in achtneming van de opzegtermijn en onder aftrek van de proceduredtijd bij UWV en zal de Transitievergoeding met een factor 1.2 worden vermenigvuldigd in plaats van met een 1.5 factor. Verder zal het dienstverband met Medewerker in overeenstemming met dit Sociaal plan worden afgewikkeld.

Hoofdstuk 3 Inhoud van de VSO – beëindiging van het dienstverband

- 3.1 De VSO die aan Medewerker wordt aangeboden op grond van dit Sociaal Plan zal - naast de binnen de organisatie van Werkgever geldende gebruikelijke voorwaarden - de volgende bepalingen bevatten:
- a. De datum die wordt opgenomen in de VSO als 'Einddatum' wordt bepaald met in achtneming van de opzegtermijn te rekenen vanaf de datum waarop de functie van Medewerker komt te vervallen. De Einddatum wordt in ieder geval op een datum bepaald dat daarmee de Medewerker - indien hij voor het overige aan alle voorwaarden voldoet – direct aansluitend aan de Einddatum aanspraak kan maken op een WW-uitkering;
 - b. Een Ontslagvergoeding gelijk aan de Ontslagvergoeding conform dit Sociaal plan uit te betalen binnen één maand na de Einddatum;
 - c. Voor de journalist (PU) geldt dat in aanvulling of in afwijking van punt b zoals hierboven beschreven dat hij aanspraak kan maken op de uitzonderingsbepaling, conform cao Uitgeverijbedrijf deel II journalistiek artikel 14.7, zoals beschreven in (i):
 - (i) een aanvulling op de WW-uitkering danwel een aanvulling op een lager salaris elders in overeenstemming met het bepaalde in artikel 14.7 van de cao (zie Annex I bij dit Sociaal Plan), waarbij de Aanvulling conform de cao wordt verrekend met de ontslagvergoeding. Bij aanvulling van een lager salaris elders, wordt het bruto aanvullingsbedrag eenmalig, op het moment van ontslag, vastgesteld en blijft gedurende de van toepassing zijnde aanvullingsperiode ongewijzigd. Wanneer iemand eerst een WW-uitkering ontvangt en dan een salaris elders ontvangt dat hoger is dan de WW-uitkering. Dan zal opnieuw bekeken worden wat de maandelijkse aanvulling zal moeten worden;

Ten behoeve van het maken van een keuze tussen de beide opties zal des gewenst van beide situaties een berekening aan de Medewerker worden verstrekt;

De bruto aanvulling wordt uitgekeerd onder aftrek van de op dergelijke betalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen. Deze uitkering is slechts verschuldigd indien tijdig deugdelijke loonspecificaties worden overgelegd.

Plus

- d. Een Begeleidingsbudget gelijk aan € 5.000 excl. BTW dat binnen 3 maanden na de Einddatum ingezet dient te worden. Medewerker kan dit budget vrijelijk besteden, zolang de besteding maar bijdraagt aan de transitie naar een andere baan of werk (maar is niet bedoeld voor het aanschaffen van apparatuur zoals desktops, laptops, iPad, mobiele telefoons e.d.). De Werkgever kan desgevraagd aan de Medewerker een (extern) Begeleidingsbureau aanbevelen. Gebruik van dit budget vindt uitsluitend plaats op declaratiebasis. Een resterend deel van het budget, zal niet aan Medewerker worden uitgekeerd. Het Begeleidingsbudget zal niet in mindering strekken op de Ontslagvergoeding zoals bedoeld in artikel 6.4.

Voor de oudere medewerker, 55 jaar of ouder, zal een extra Begeleidingsbudget van € 4.000,- ex. BTW worden toegekend bovenop de eerder genoemde € 5.000,- ex. BTW. Deze medewerker kan er eveneens voor kiezen om het volledige Begeleidingsbudget van € 9.000,- bruto te laten uitkeren zonder opgaaf van redenen binnen 3 maanden na uitdiensttreding indien hij geen gebruik wil maken van scholing en/of begeleiding. Het staat de medewerker vrij een gedeelte te gebruiken voor scholing en/of begeleiding en een gedeelte te laten uitkeren, mits dit binnen 3 maanden na uitdiensttreding is. Indien het bedrag wordt uitgekeerd, dan is dit een bruto bedrag dat wordt uitgekeerd onder inhouding van wettelijk verplichte inhoudingen conform fiscale wet- en regelgeving.

- e. Vanaf de datum dat de functie van de Medewerker komt te vervallen wordt de Medewerker in principe vrijgesteld van werk met behoud zijn Bruto Maandsalaris. Medewerker dient nog wel een korte periode beschikbaar te zijn voor overdracht dan wel vragen in verband met de overdracht;
- f. Als een Medewerker wordt vrijgesteld van werk, zal het saldo vakantiedagen worden vastgesteld per de datum waarop de Medewerker is vrijgesteld van werk. De Medewerker is verplicht de vakantiedagen die hij opbouwt tijdens de periode van vrijstelling van werk op te nemen. Deze dagen zullen dus niet worden uitbetaald en wordt geacht te zijn genoten per de Einddatum. Indien Medewerker nog opgespaarde ATV-dagen, conform de Uitsterfregeling en/of afwijkende afspraken d.d. 1-1-2022, heeft staan dan worden deze conform eerdergenoemde regeling niet uitbetaald maar worden geacht te zijn opgenomen;

De Ontslagvergoeding (indien daarvoor is gekozen) en de eindafrekening van het dienstverband zullen uiterlijk binnen één maand na de Einddatum worden uitbetaald aan de Medewerker.

- 3.2 Herplaatsing van de Medewerker in een functie met een hogere salarisschaal is mogelijk. Vanaf de datum van Herplaatsing in de hogere functie zijn de bij deze functie behorende salarisschaal en overige arbeidsvoorwaarden van toepassing.
- 3.3 Herplaatste Medewerkers zijn niet (meer) boventallig en hebben geen recht op een Ontslagvergoeding en/of Begeleidingsbudget.
- 3.4 Na Herplaatsing van de Medewerker zal de Vaststellingsovereenkomst, zoals genoemd onder hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan, ook als deze reeds is ondertekend, komen te vervallen.

Proefplaatsing

- 3.6 Indien er sprake is van het op het moment van Herplaatsing niet geheel voldoen aan de functie-eisen, maar de Werkgever wel mogelijkheden ziet tot verbetering op dit terrein, zal de Medewerker als proef in een Passende functie worden geplaatst en zullen er schriftelijke afspraken gemaakt worden om de benodigde kennis en vaardigheden alsnog eigen te maken. Na een periode van 6 maanden zal door de Werkgever een beoordeling worden opgemaakt om vast te stellen of er sprake is van een dergelijke ontwikkeling dat aan de gestelde functie-eisen is of kan worden voldaan. Blijkt uit de beoordeling dat de Medewerker voldoet, zal plaatsing definitief worden. Indien het hiervoor genoemde niet uit de beoordeling blijkt, zal de Medewerker niet

langer op de functie geplaatst blijven en wordt de Medewerker boventallig. Vanaf dat moment zijn de bepalingen van het Sociaal Plan van toepassing.

Beroep

- 3.7 Indien de Medewerker het niet eens is met Herplaatsing zoals vermeld in het besluit tot plaatsing kan hij hiertegen eerst intern bezwaar maken (artikel 7.2) binnen 5 werkdagen. Indien Medewerker het niet eens is met uitkomst van het interne bezwaar, kan hij binnen 5 werkdagen na de uitkomst in beroep gaan bij de Beroepscommissie zoals opgenomen in dit Sociaal Plan artikel 7.3. Indien de Beroepscommissie binnen 5 werkdagen het beroep ongegrond acht en de Werkgever legt zich neer bij dit advies van de Beroepscommissie, dan kan de Medewerker het besluit tot plaatsing alsnog binnen 3 werkdagen schriftelijk accepteren. Indien de Medewerker de aangeboden functie blijft weigeren kan de Medewerker geen aanspraak meer maken op vergoedingen en voorzieningen zoals opgenomen in dit Sociaal Plan. Door de Werkgever zal een ontslagprocedure worden gestart.

Hoofdstuk 4 Aanzegging, Herplaatsing of Boventalligheid

- 4.1 Een Medewerker die van de Reorganisatie gevolgen ondervindt zal dit zo spoedig mogelijk vernemen in een persoonlijk gesprek met zijn leidinggevende. Hij zal dan een Aanzegging ontvangen waarin voor hem de gevolgen van de Reorganisatie worden beschreven.
- 4.2 Bij het bepalen van de Boventalligheid volgt Werkgever de wettelijke bepalingen, zoals bepaald in het Burgerlijk Wetboek en nader uitgewerkt in Regeling UWV Ontslagprocedure, de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels.
- 4.3 Ingeval de Medewerker kan worden herplaatst bevat de Aanzegging een besluit tot plaatsing.
- 4.4 In de Aanzegging wordt in geval van een boventallige Medewerker vermeld: Boventalligheid, de datum van Boventalligheid, de eventuele datum van vrijstelling van werk en de Einddatum. De Aanzegging zal voor de datum van Boventalligheid worden verzonden. Deze Medewerker ontvangt bij de Aanzegging een kopie van dit Sociaal Plan en de Vaststellingsovereenkomst.

In geval een Medewerker is herplaatst zal in de Aanzegging worden vermeld: de datum van Herplaatsing in een Passende functie en de arbeidsvoorwaardelijke consequenties daarvan. De Medewerker ontvangt bij de Aanzegging een kopie van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 5 Einde dienstverband

De Werkgever is bereid om in geval van Boventalligheid de Medewerker bij een einde dienstverband een regeling aan te bieden die de volgende elementen bevat:

- (1) Ontslagvergoeding
- (2) Begeleidingsbudget

Vaststellingsovereenkomst

- 5.1 De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Medewerker zal in principe door een Vaststellingsovereenkomst in gang worden gezet.
- 5.2 Binnen de in de Aanzegging gestelde termijn van 10 werkdagen en op de aldaar aangegeven wijze dient de Medewerker de Vaststellingsovereenkomst te ondertekenen en tijdig te retourneren. Daarna zal de Werkgever tot ondertekening overgaan en aan de Medewerker retourneren.
- 5.3 Als de Medewerker niet tot ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst wil overgaan of de Vaststellingsovereenkomst wordt niet tijdig geretourneerd of de Medewerker heeft binnen 14 dagen na ondertekening de Vaststellingsovereenkomst op de in de wet voorgeschreven wijze ontbonden, dan zal de beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang worden gezet. Zodra toestemming voor ontslag aan Werkgever is verleend, zegt Werkgever de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

(1) Ontslagvergoeding

- 5.4 De Medewerker komt in aanmerking voor een Ontslagvergoeding. Deze Ontslagvergoeding bestaat uit de (wettelijke) transitievergoeding conform artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, vermenigvuldigd met factor 1.5.

Met het hierboven beschreven loon per maand wordt aangesloten bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de op basis hiervan in dit Sociaal Plan gemaakte afspraken. Op grond hiervan vallen alleen de volgende componenten onder deze definitie:

- Bruto Maandsalaris als gedefinieerd in dit Sociaal Plan
- Bonussen en provisie
- Overwerktoeslag

Andere looncomponenten tellen niet mee.

Als peildatum voor de berekening van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de Medewerker geldt de beoogde Einddatum van de arbeidsovereenkomst.

De Ontslagvergoeding zal nooit meer bedragen dan de inkomstenderving van de Medewerker tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zoals deze geldt ten tijde van de ondertekening van dit Sociaal Plan (zoals deze door de SVB wordt ingeschat) rekening houdend met de voor de Medewerker geldende werkloosheidsvoorzieningen (WW, PAWW), ZW, WIA, IOAW en/of IOW of andere sociale uitkeringen. De Ontslagvergoeding zal echter nooit lager zijn dan de wettelijke Transitievergoeding.

Opzegtermijn

- 5.5 De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de voor de Werkgever geldende opzegtermijn. De opzegtermijn wordt in geval van een beëindiging van de

arbeidsovereenkomst middels een Vaststellingsovereenkomst berekend vanaf de verwachte datum van ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst, te weten uiterlijk een dag na de binnen de in de Aanzegging gestelde termijn van 10 werkdagen. In het andere geval wordt de opzegtermijn verkort met de duur van de proceduretijd, conform de wettelijke regeling.

Vrijstelling van werk

- 5.6 De Medewerker zal door de Werkgever tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten, worden vrijgesteld van werk. Hierover zal de Medewerker door de Werkgever in de Aanzegging worden geïnformeerd.

Hoofdstuk 6 Arbeidsvoorwaarden

De Medewerker behoudt tot de Einddatum zijn gebruikelijke arbeidsvoorwaarden, tenzij in dit Sociaal Plan anders is bepaald.

Onkostenvergoedingen

- 6.1 Indien er sprake is van vrijstelling van werk, vervallen per de datum van vrijstelling van werk alle onkosten- en/of reiskostenvergoedingen. Is er geen sprake van vrijstelling van werk dan vervallen deze per de Einddatum.

Bedrijfsauto/leaseauto

- 6.2 Een Medewerker kan in beginsel tot de Einddatum over de leaseauto blijven beschikken, tenzij de Medewerker een leaseauto alleen zakelijk gebruikt en een “verklaring geen privégebruik” heeft van de Belastingdienst. Dan dient de Medewerker de leaseauto om fiscale redenen in te leveren op de laatste dag vóór de vrijstelling van werk.

Een eventuele terugbetalingsverplichting ten gevolge van het voortijdig inleveren van de leaseauto komt te vervallen.

Bedrijfseigendommen

- 6.3 De Medewerker verplicht zich om alle overige bedrijfseigendommen van de Werkgever die nog in zijn bezit zijn conform de geldende regelingen tijdig en in goede staat voor de Einddatum in te leveren.
- 6.4 De door de Werkgever aan de Medewerker ter beschikking gestelde mobiele apparatuur, zoals een verstrekte mobiele telefoon/smartphone of laptop/IPad kan tot de Einddatum worden gebruikt.

Studie- en/of verhuiskosten

- 6.5 Een eventuele terugbetalingsverplichting ten gevolge van een studieovereenkomst komt bij het einde van de arbeidsovereenkomst te vervallen. Ditzelfde geldt voor een eventuele verhuiskostenvergoeding.

Concurrentiebeding-/ relatiebeding

- 6.7 De Medewerker wordt niet gehouden aan een eventueel met de Werkgever overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding. Een overeengekomen geheimhoudingsbeding blijft onverkort van kracht.

Pensioen

- 6.8 Per de Einddatum eindigt deelname aan de pensioenregeling en daarmee eventueel samenhangende regelingen. De Werkgever zal conform haar contractuele/wettelijke pensioenverplichtingen de pensioenregeling jegens de Medewerker nakomen en afwikkelen.

Eindafrekening en Persoonlijk Keuze Budget

- 6.9. Uiterlijk binnen één maand na de Einddatum zal de Werkgever een definitieve salarisafrekening opstellen en aan de Medewerker overmaken. Een tot de Einddatum opgebouwd saldo in het Persoonlijk Keuzebudget zal aan de Medewerker worden uitgekeerd. Eventuele niet genoten of te veel opgenomen verlofdagen worden hierbij afgerekend.

Positief getuigschrift

- 6.10 Werkgever zal de Medewerker desgewenst een positief getuigschrift verstrekken. In het getuigschrift zal in ieder geval melding worden gemaakt van de duur van de arbeidsovereenkomst, de functie alsmede de mededeling dat de werkzaamheden goed zijn uitgevoerd. Voor zover mondelinge referenties worden verzocht, zal de Werkgever goede referenties afgeven.

Hoofdstuk 7 Beroepscommissie Sociaal Plan

7.1 Taak Beroepscommissie

De Beroepscommissie heeft tot taak toe te zien op - en mee te werken aan - een zodanige toepassing van dit Sociaal Plan, dat de belangen van de betrokken Medewerkers zowel naar de letter als naar de geest van dit Sociaal Plan zo goed mogelijk zullen worden behartigd. Een Medewerker of de Werkgever kan zich tot de Beroepscommissie wenden in de gevallen waarin de in dit Sociaal Plan opgenomen regelingen niet voorzien, ofwel de toepassing ervan tot consequenties voor de Werknemer of Werkgever zou leiden die niet overeenstemmen met de geest van dit Sociaal Plan. Bovendien kan een Medewerker zich tot de Beroepscommissie wenden, omdat er volgens de Werknemer een onjuiste gang van zaken is geweest in de uitvoering van procedures of regelingen uit dit Sociaal Plan.

7.2 Eerst intern bezwaar

Voordat een Medewerker zich tot de Beroepscommissie wendt zal de Medewerker zijn bezwaar zo snel mogelijk maar uiterlijk binnen 5 werkdagen eerst kenbaar maken aan de Werkgever. Vervolgens zal hierover tussen de Medewerker en de Werkgever overleg plaatsvinden. De uitkomst van dit overleg zal uiterlijk binnen 5 werkdagen na het kenbaar maken van het bezwaar door de Medewerker schriftelijk en met redenen

omkleed aan de Medewerker worden medegedeeld. Wanneer de Medewerker zich niet kan vinden in het resultaat van het overleg met de Werkgever kan hij zich uiterlijk binnen 5 werkdagen na de schriftelijke mededeling van de Werkgever wenden tot de Beroepscommissie.

7.3 Procedure

- Een verzoek aan de Beroepscommissie dient schriftelijk en met redenen omkleed te worden ingediend. De Beroepscommissie kan indien zij dit nodig acht, de Medewerker en/of de Werkgever horen,
- De Beroepscommissie doet zo spoedig mogelijk uitspraak in de vorm van een schriftelijk advies. De Beroepscommissie streeft ernaar om binnen 20 werkdagen nadat de Medewerker het bezwaar voor het eerste kenbaar heeft gemaakt aan de Werkgever uitspraak te doen.
- De Beroepscommissie brengt een zowel voor de Werkgever als voor de Medewerker zwaarwegend advies uit. Het advies wordt door de Beroepscommissie bij de directie van de Werkgever ingediend met een afschrift aan de betrokken Medewerker.
- De uiteindelijke beslissing over de toepassing van de in dit Sociaal Plan opgenomen regelingen berust bij de Werkgever.
- Werkgever informeert de Medewerker over haar beslissing naar aanleiding van het advies van de Beroepscommissie en, of en in hoeverre, Werkgever het advies van de Beroepscommissie overneemt. Als Werkgever het advies niet of niet geheel overneemt, zal zij op schrift haar beslissing met redenen omkleeden
- Medewerker mag zich bij laten staan door derden in de procedure bij de Beroepscommissie.

7.4 Samenstelling Beroepscommissie

De Beroepscommissie bestaat uit vier leden: twee door de directie van de Werkgever benoemde leden en twee door de OR aangewezen leden. Er wordt op gelet dat de leden functioneel niet rechtstreeks met de klacht of de klager te maken hebben. Op de leden van de Beroepscommissie rust een geheimhoudingsverplichting.

Hoofdstuk 9 Slotbepaling

Indien tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaats hebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor de Werkgever zullen partijen tijdig in overleg treden en vaststellen welke bepalingen dan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.