

## INHOUD

- 1 INLEIDING
- 2 DEFINITIES
  - 2.1 aanzegging van de boventalligheid
  - 2.2 afspiegelingsbeginsel
  - 2.3 arbeidsmarktanalyse
  - 2.4 begeleidingsbureau
  - 2.5 bezwaarcommissie
  - 2.6 boventallige werknemer
  - 2.7 bruto maandsalaris
  - 2.8 collectieve arbeidsovereenkomst (cao)
  - 2.9 collectieve salariswijziging
  - 2.10 contactfunctionaris
  - 2.11 diensttijd
  - 2.12 gewijzigde functie
  - 2.13 herplaatsing
  - 2.14 leeftijd
  - 2.15 ondernemingsraad (OR)
  - 2.16 opzegtermijn
  - 2.17 passende functie
  - 2.18 reorganisatie
  - 2.19 standplaats
  - 2.20 TMG
  - 2.21 transitievergoeding
  - 2.22 uitwisselbare functies
  - 2.23 vakorganisaties
  - 2.24 voorfase
  - 2.25 werkgever
  - 2.26 werknemer
  - 2.27 werk naar werk traject
- 3 ALGEMENE BEPALINGEN
  - 3.1 overeenkomst tussen partijen
  - 3.2 overlegprocedure
  - 3.3 looptijd
  - 3.4 personele werkingssfeer
  - 3.5 uitzonderingen
  - 3.6 overlegplicht
  - 3.7 karakter sociaal plan
  - 3.8 dispensatie cao-bepalingen en overlegplicht
  - 3.9 overleg over de uitvoering
  - 3.10 bezwaarcommissie
  - 3.11 hardheidsclausule
  - 3.12 fiscale afwikkeling
- 4 VOORFASE
  - 4.1 inleiding
  - 4.2 afbakening, faciliteiten en toepassing voorfase
  - 4.3 regeling stimulering parttime werken
  - 4.4 plaatsmakersregeling
  - 4.5 herplaatsing in nieuwe of gewijzigde functie
- 5 BOVENTALLIGHEIDSFASE
  - 5.1 selectie en aanzegging boventalligheid
  - 5.2 einde arbeidsovereenkomst

*Handwritten notes:*  
B →  
ye A z

6 BEMIDDELING

- 6.1 werk naar werk trajecten
- 6.2 plan van aanpak
- 6.3 bemiddelings- en opleidingskosten
- 6.4 spelregels werk naar werk trajecten
- 6.5 aanvulling lager salaris bij een nieuwe werkgever

7 TOESLAG OP DE WW-UITKERING

- 7.1 toeslag op WW
- 7.2 toeslag op WW bij nieuwe baan
- 7.3 overige

8 REGELING VOOR OUDERE WERKNEMERS

- 8.1 afwijkende regeling voor oudere werknemers
- 8.2 aanvulling op WW en IOW
- 8.3 voortzetting pensioenopbouw
- 8.4 aanvulling lager salaris
- 8.5 transitievergoeding
- 8.6 keuze eenmalige vergoeding

9 PUBLIEKSTIJDSCHRIFTJOURNALISTEN

10 BETALING AANVULLINGEN EN TOESLAGEN

- 10.1 maandelijke betaling
- 10.2 voorwaarden betaling

11 BEZWAARCOMMISSIE

- 11.1 bezwaarcommissie
- 11.2 bezwaarprocedure
- 11.3 samenstelling
- 11.4 bevoegdheden
- 11.5 werkwijze
- 11.6 interpretatieverschillen
- 11.7 adres bezwaarcommissie

12 REISKOSTEN WOON-WERK VERKEER BIJ INTERNE HERPLAATSING

13 OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

- 13.1 kosten juridische bijstand
- 13.2 winstdelingsregeling
- 13.3 BHV-vergoeding

Eindnoten

Ondertekening

Bijlage 1 VERHUISKOSTENREGELING BIJ INTERNE HERPLAATSING

- 1 verhuisplicht
- 2 vergoeding huurverschil
- 3 koopwoning/huurwoning
- 4 huurwoning/koopwoning
- 5 koopwoning/koopwoning
- 6 overbruggingskrediet
- 7 verhuisplicht
- 8 geldlening
- 9 terugbetaling
- 10 reiskosten woon-werkverkeer na verhuizing

SAMENVATTING

Algemeen  
Voorfase  
Boventalligheid  
Periode na aanzegging

96



1 inleiding

De afgelopen jaren zijn omvangrijke reorganisaties doorgevoerd binnen TMG. De financieel economische situatie noodzaakt TMG om steeds kritisch te blijven kijken naar mogelijke kostenreducties en efficiëncyclagen.

De noodzaak van eventuele reorganisaties is niet alleen gelegen in de teruggang van de hoeveelheid werk maar ook in de noodzakelijke omslag van de organisatie ten gevolge van technologische en marktontwikkelingen. Ook kunnen deze het gevolg zijn van strategische beleidskeuzes.

Op 30 juni 2017 was de looptijd van het Sociaal Plan TMG 2016 verstreken. Gezien de turbulentie waarin TMG zich bevindt, werd een voortzetting van een Sociaal Plan binnen TMG gewenst. In dit kader is in het merger-protocol door Mediahuis als grootaandeelhouder de toezegging gedaan aan de COR, dat het Sociaal Plan tot 2020 zal worden verlengd.

In het overleg met de Vakorganisaties is daarop een aantal aanvullende afspraken gemaakt.

- 1 Het Sociaal Plan 2016 wordt verlengd tot en met 31 december 2019. Dit betekent dat het Sociaal Plan 1 januari 2016 – 30 juni 2017 van toepassing zal zijn op de personele gevolgen van reorganisatiebesluiten die voor 31 december 2019 worden ingediend, met de hiernavolgende aanpassingen/aanvullingen.
- 2 Werkgever en Vakorganisaties onderstrepen het belang van een transparante aanpak van het plaatsings- en benoemingsproces bij reorganisaties. Voorafgaand aan de adviesaanvraag dient er voor alle betrokkenen helderheid te zijn over de actuele functiebeschrijvingen. Ook dient voordat de werkgever de adviesaanvraag indient, duidelijk te zijn hoe de uitwisselbaarheidsbepaling van actuele met toekomstige functies heeft plaatsgevonden. Tenslotte is er gedurende de voorfase zorgvuldigheid bij het plaatsingsproces geboden. Met de Vakorganisaties is afgesproken dat werkgever met de medezeggenschap aanvullende procesafspraken maakt die van toepassing zullen zijn op alle toekomstige reorganisaties. De medezeggenschap zal deze afspraken met de Vakorganisaties delen.
- 3 In de praktijk is gebleken dat boventallige medewerkers die nog geen twee jaar in dienst zijn minder vaak gebruik maken van de bemiddelingsfaciliteiten dan andere boventallige medewerkers. Met de Vakorganisaties is afgesproken dat werkgever expliciet zal communiceren dat voor de bemiddelingsfaciliteiten, zoals outplacement- en opleidingsfaciliteit, ook zonder restricties openstaan voor boventalligen die nog geen twee jaar in dienst zijn.
- 4 In de onderhandelingen met de Vakorganisatie is lang gesproken over de ouderenregeling. Overeengekomen is dat de regeling van artikel 8.1 wordt opgerekt gedurende de verlenging van het Sociaal Plan en wel zo dat de regeling van toepassing zal zijn op boventallige medewerkers die op de datum waarop het dienstverband eindigt 6 jaar of korter verwijderd zijn van de op dat moment voor hun geldende AOW-datum. In het vorige Sociaal Plan was deze termijn nog 5 jaar. Voor een toekomstgerichte aanpak zullen partijen gedurende de looptijd van het Sociaal Plan in overleg treden over een leeftijdsbewust personeelsbeleid met als doel de individuele wensen en mogelijkheden van ouderen medewerkers en de capaciteitsbehoefte van de organisatie beter op elkaar af te stemmen.
- 5 In het overleg is ook gesproken over de ondersteuning van boventallige medewerkers die ZZP-er willen worden. De ervaring van de Kamer van Koophandel wijst uit dat startende ondernemers die zijn begeleid bij het opstarten van hun bedrijf veelal succesvoller zijn dan degenen die zich niet hebben laten ondersteunen. Om deze reden is met de Vakorganisaties afgesproken dat werkgever specifieke informatie beschikbaar zal stellen voor boventallige medewerkers die overwegen ZZP-er te worden. Deze informatie zal onder andere bestaan uit een begeleidingsprogramma dat door de outplacementbureaus aangeboden gaat worden. Het beschikbare budget voor deze begeleiding is gelijk aan het budget (outplacement en opleiding) voor andere boventallige medewerkers die gebruik maken van de bemiddelingsregeling zoals weergegeven in artikel 6.3 van het Sociaal Plan TMG 1 juli 2017 tot en met 31 december 2019.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large 'A', a '3', and other illegible marks.

## 2 definities

Voor zover in de tekst niet nadrukkelijk wordt afgeweken gelden de volgende definities:

### 2.1 aanzegging van de boventalligheid

De schriftelijke mededeling, inclusief motivering, van de werkgever aan de werknemer dat per aangegeven datum zijn arbeidsplaats vervalt of gaat vervallen, hij niet aansluitend kan worden herplaatst, en dat het Sociaal Plan op hem van toepassing is.

### 2.2 afspiegelingsbeginsel

Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling gaat, komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar.<sup>1)</sup>

Het afspiegelingsbeginsel is van toepassing op de voorfase en boventalligheidsfase van een reorganisatie gezamenlijk, met als peildatum de start van de voorfase van een reorganisatie.

### 2.3 arbeidsmarktanalyse

Een op kosten van de werkgever uitgevoerde vertrouwelijke analyse van een door de werkgever daartoe aangezocht bureau waarin de sterke en zwakke kanten van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt inzichtelijk worden gemaakt en waarbij gekeken wordt naar mogelijkheden op de arbeidsmarkt, een en ander vergezeld van aanbevelingen over vacatures, benodigde scholing, trainingen en overige aanbevelingen ter verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.

### 2.4 begeleidingsbureau

Een bureau dat boventallige werknemers begeleidt en ondersteunt bij het vinden van ander werk.

### 2.5 bezwaarcommissie

Een op basis van het Sociaal Plan ingestelde Commissie die tot doel heeft een juiste en billijke uitvoering van het Sociaal Plan te bevorderen en aan wie geschillen inzake de toepassing van het Sociaal Plan en interpretatieverschillen betreffende de inhoud van het plan worden voorgelegd.

### 2.6 boventallige werknemer

Degene waarvan in het kader van de reorganisatie de arbeidsplaats komt te vervallen, en die niet aansluitend aan het vervallen van de arbeidsplaats kan worden herplaatst in een nieuwe, gewijzigde of passende functie.

### 2.7 bruto maandsalaris

Voor de berekening van de aanvulling op een WW uitkering of een lager maandsalaris op grond van dit Sociaal Plan geldt als bruto maandsalaris:

Het vast overeengekomen bruto salaris per maand (inclusief vaste toeslagen), vermeerderd met de vakantietoeslag (en indien van toepassing de ploegentoeslag, de inconveniëntietoeslag en de 13e maand), zoals deze geldt in het lopende kalenderjaar op het moment van boventalligheid.

In geval sprake is van structureel overwerk (door werkgever te bepalen), wordt het vast overeengekomen bruto salaris per maand voor de toepassing van de het Sociaal Plan vermeerderd met de gemiddelde over/meerwerkvergoeding over de 52 weken voorafgaand aan het moment van boventalligheid.

### 2.8 collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

De CAO's die van toepassing zijn bij de werkgever.

### 2.9 collectieve salariswijziging

Wijzigingen van het salaris die voortvloeien uit de CAO of wet, voor zover het algemene, voor ieder geldende salariswijzigingen betreft (bijvoorbeeld prijsindexering, collectieve wijziging van de salarisschalen).

#### 2.10 contactfunctionaris

De werknemer van TMG die tijdens de begeleidingsperiode fungeert als contactpersoon voor boventallige medewerkers op het gebied van de begeleidingsbureaus. Daarnaast onderhoudt de contactfunctionaris de contacten met de begeleidingsbureaus en bewaakt de voortgang van het begeleidingstraject.

#### 2.11 diensttijd

De onafgebroken diensttijd met de werkgever (binnen TMG), in hele jaren en maanden, op het tijdstip waarop de vaststelling van belang is (boventaligheid e.d.) eventueel vermeerderd met andere, aansluitende anciënniteitsaanspraken op grond van dienstverband met rechtsvoorgangers binnen TMG.

#### 2.12 gewijzigde functie

Een functie waaraan wezenlijk andere functie-eisen worden gesteld en waarvan de werkzaamheden en/of beoogde resultaten en vereiste competenties essentieel wijzigen ten opzichte van de oude functie, maar die qua inhoud, benodigde kennis, vaardigheden en competenties en plaats in de organisatie voldoet aan de definitie van passende functie.

#### 2.13 herplaatsing

Benoeming van de werknemer in een andere functie (niet zijnde de functie waarvoor boventaligheid is vastgesteld) binnen TMG.

#### 2.14 leeftijd

De leeftijd op het tijdstip waarop de vaststelling van belang is (bijvoorbeeld bij afspiegeling).

#### 2.15 ondernemingsraad (OR)

Het bevoegde medezeggenschapsorgaan (COR, GOR, OR of onderdeelcommissie).

#### 2.16 opzegtermijn

De opzegtermijn zoals overeengekomen in de collectieve, respectievelijk de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer, of bij gebreke van een afspraak daaromtrent de opzegtermijn conform artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek

#### 2.17 passende functie

Onder passende functie wordt verstaan een functie die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden, competenties en plaats in de organisatie, voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voor het vervallen van zijn arbeidsplaats vanwege een reorganisatie.

Bij het aanbieden van passend werk wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke kwaliteiten en ambities van de boventallige werknemer. Voorts wordt rekening gehouden met eerdere functies, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, opleiding, kennis en ervaring alsmede zwaarwegende (privé-) omstandigheden.

Bij de vaststelling van hetgeen intern als een passende functie wordt beschouwd, gelden ten minste de navolgende criteria:

##### Het verschil in functieniveau

Als richtlijn geldt hierbij dat in elk geval niet als passend wordt beschouwd een functie met een niveau dat meer dan één functiegroep van de betreffende CAO of van het salarissysteem van werkgever, afwijkt van dat van de oorspronkelijke functie, of waarbij het verschil tussen het huidige en nieuwe vast overeengekomen bruto salaris meer dan 20% bedraagt.

##### Het verschil in dienstverband (fulltime v.s. parttime) en werktijden

Als richtlijn hierbij geldt dat aan fulltime werknemers een fulltime functie wordt aangeboden.

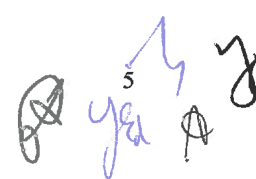
Voor parttime werknemers geldt dat zoveel mogelijk een functie met vergelijkbare werktijdumfang wordt aangeboden.

In voorkomend geval zal per concreet reorganisatieplan moeten worden vermeld in hoeverre het noodzakelijk is de ploegendienst te wijzigen. Het wel of niet passend zijn van een functie is onafhankelijk van een ploegendienstwijziging.

##### Het verschil in standplaats

Behoudens uitzonderingsgevallen geldt als richtlijn dat in elk geval als niet passend wordt beschouwd een standplaats-wijziging waarbij de afstand tussen woonplaats en nieuwe standplaats na wijziging van de standplaats meer dan 60 kilometer enkele reis bedraagt. Dit tenzij de werknemer door de nieuwe situatie minder ver van de nieuwe standplaats komt te wonen.

De afstand tussen woonplaats en standplaats wordt bepaald volgens de ANWB routeplanner gemeten langs de kortste weg.



Indien een functie niet passend is op grond van deze criteria, maar de werknemer wel geschikt is voor de functie, kan in overleg met de betreffende werknemer een passende oplossing worden gevonden.

#### 2.18 reorganisatie

Onder reorganisatie wordt verstaan iedere wijziging in de organisatie- en/of productiestructuur van één van de bedrijven die onder 'Werkgever' zijn gedefinieerd, en die negatieve gevolgen heeft voor het aantal arbeidsplaatsen, en waarover aan de ondernemingsraad advies is gevraagd.

#### 2.19 standplaats

Plaats waarin de werkzaamheden voor meer dan de helft worden verricht en/of de (geografische) kern in een gebied, waarin meer dan de helft van de werkzaamheden worden verricht.

#### 2.20 TMG

Telegraaf Media Groep N.V.

#### 2.21 transitievergoeding

De transitievergoeding zoals op datum ondertekening van dit sociaal plan omschreven in artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek (uitgewerkt in het 'Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding').

#### 2.22 uitwisselbare functies

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en (indien aan de orde) vereiste competenties wederkerig vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn, en ter uitvoering van de Ontslagregeling als dezelfde functie kunnen worden beschouwd.

Vaststelling van uitwisselbare functies geschiedt in overleg met de bevoegde ondernemingsraad.

Bij journalistieke functies raadpleegt de OR de redactiecommissie/raad. De hoofdredactie raadpleegt in dat geval de NVJ (Nederlandse Vereniging van Journalisten).

#### 2.23 vakorganisaties

- FNV
- NVJ (Nederlands Vereniging van Journalisten)
- De Unie
- CNV Vakmensen

#### 2.24 voorfase

De eerste fase van een reorganisatie, waarin de reorganisatie is aangekondigd maar boventalligheid nog niet aan de werknemers is aangezegd. Voor de werknemers is duidelijk dat er sprake zal zijn van vermindering van het aantal arbeidsplaatsen, en op welke afdelingen en/of binnen welke (uitwisselbare) functies een vermindering zal plaatsvinden.

#### 2.25 werkgever

De rechtspersoon binnen TMG waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft. Onder rechtspersoon binnen TMG wordt verstaan de 100% dochter-, klein- of achterkleindochtermaatschappij van TMG.

#### 2.26 werknemer

De natuurlijke persoon die op ingangsdatum van dit Sociaal Plan een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met de werkgever, dan wel gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een schriftelijke arbeidsovereenkomst krijgt.

#### 2.27 werk naar werk traject

Het traject dat door de boventallige werknemer op grond van het plan van aanpak wordt ingezet om zo spoedig mogelijk ander werk te vinden met ondersteuning van een begeleidingsbureau.

### 3 algemene bepalingen

#### 3.1 overeenkomst tussen partijen

De Raad van Bestuur van Telegraaf Media Groep N.V. en de vertegenwoordigers van

- FNV
- NVJ (Nederlands Vereniging van Journalisten)
- De Unie
- CNV Vakmensen

verder te noemen de vakorganisaties, hebben op 7 september 2017 overeenstemming bereikt over de inhoud van het Verlengd Sociaal Plan 1 juli 2017 -tot en met 31 december 2019, met als doel de sociale gevolgen op te vangen van reorganisaties binnen TMG.

#### 3.2 overlegprocedure

Werkgever informeert, conform de CAO en met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden, in een zo vroeg mogelijk stadium de vakorganisaties over de achtergronden van de voornemens en de gevolgen voor kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheid als gevolg van voorgenomen reorganisaties. Werkgever verschaft inzicht aan de vakorganisaties door het verstrekken en het bespreken van de adviesaanvraag en indien aan de orde de gewijzigde en/of nieuwe functieprofielen.

#### 3.3 looptijd

Het onderhavige Sociaal Plan geldt voor reorganisaties waarover uiterlijk 31 december 2019 advies is gevraagd onder voorwaarde dat het betreffende advies in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden door het bevoegde medezeggenschapsorgaan uiterlijk 1 maart 2020 is gegeven. ("Looptijd")

Na de Looptijd kunnen geen nieuwe rechten meer aan het Sociaal Plan worden ontleend, tenzij contractpartijen besluiten tot schriftelijke verlenging ervan.

Rechten die voortvloeien uit de toepassing van dit Sociaal Plan, voor zover toegekend vóór het einde van de Looptijd, blijven van kracht.

#### 3.4 personele werkingssfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die direct betrokken zijn bij de gevolgen van een reorganisatie in de eigen organisatie en van wie de functie en/of arbeidsplaats essentieel wijzigt of wordt opgeheven en die ten gevolge daarvan boventallig zijn verklaard.

Het Sociaal Plan is eveneens van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien de rechtspositie tussentijds - dat wil zeggen voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt - ingrijpende gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie. Bij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt de eventuele toepassing van rechten voortkomend uit dit Sociaal Plan in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Het Sociaal Plan kan ook van toepassing worden verklaard op reorganisaties voor onderdelen van het concern, die op het moment van afsluiten van dit Sociaal Plan nog niet waren aangesloten. De betrokken werkgever brengt de vakorganisaties hiervan op de hoogte.

#### 3.5 uitzonderingen

Het Sociaal Plan is niet van toepassing:

- op werknemers van wie om andere redenen dan een reorganisatie (bijvoorbeeld wegens dringende redenen, tekortkoming in de nakoming van verplichtingen, wegens arbeidsongeschiktheid, bij einde van rechtswege of bij pensionering) het dienstverband eindigt.
- op werknemers met wie in de individuele arbeidsovereenkomst, of in een aanvulling daarop, een exitregeling is overeengekomen.
- op reorganisaties waarbij sprake is van de overdracht van aandelen of van activiteiten (zoals een uitbesteding en/of management buy out) aan derden, als gevolg waarvan de betreffende werknemers buiten TMG werkzaam zullen zijn. In dat geval zullen contractpartijen voor zover nodig overleg voeren over een afzonderlijk sociaal protocol.

#### 3.6 overlegplicht

Bij het opstellen van het Sociaal Plan is uitgegaan van de op dat tijdstip vigerende wet- en regelgeving krachtens onder meer de (van toepassing verklaarde) CAO's. Maatregelen van de overheid of CAO-partners die een materiële wijziging van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit het Sociaal Plan tot gevolg hebben, leiden tot een overlegplicht dan wel onderhandelingsplicht tussen de contractpartijen van dit Sociaal Plan.



### 3.7 karakter sociaal plan

Het Sociaal Plan heeft kracht van CAO en is door partijen als zodanig aangemeld bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als CAO heeft het Sociaal Plan een standaardkarakter.

### 3.8 dispensatie cao-bepalingen en overlegplicht

De volgende CAO bepalingen met betrekking tot reorganisaties en/of structuurwijzigingen worden gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan buiten toepassing verklaard:

- artikel 7.3 van de Grafimedia CAO 1 november 2015 t/m 31 maart 2018;
- artikel 13.13 en artikel 16A.15 van de CAO Uitgeverijbedrijf 1 juli 2015 t/m 28 februari 2017

Conform het bepaalde in artikel 9 van dit Sociaal Plan blijft artikel 14 lid 7 CAO voor het Uitgeverijbedrijf van toepassing op werknemers ingedeeld in de functiegroep Publiekstijdschrift journalisten van de CAO voor het Uitgeverijbedrijf 1 juli 2015 t/m 28 februari 2017.

Contractpartijen bij het Sociaal Plan TMG zullen voor zover nodig dispensatie van de onderhavige bepalingen verzoeken bij de desbetreffende CAO-partijen. Indien de dispensatie bij een of meerdere bedrijfstak CAO's niet wordt verkregen, komt het Sociaal Plan TMG van rechtswege te vervallen, en treden partijen in overleg over een nieuw Sociaal Plan.

In het geval op grond van een wettelijke bepaling of onherroepelijke uitspraak van een daartoe bevoegde instantie wordt vastgesteld dat bovengenoemde bepalingen toch van toepassing zijn, dan vervalt daarmee het recht op enige financiële aanspraak uit dit Sociaal Plan en zijn alleen nog de betreffende CAO en de daarin opgenomen bepalingen van toepassing, tenzij de werknemer uitdrukkelijk schriftelijk afstand doet van het recht op de betreffende CAO-bepalingen.

Indien er, van de huidige regelingen afwijkende, nieuwe materiële regelingen betreffende reorganisaties en/of werkloosheid worden opgenomen in een of meer van de binnen TMG geldende bedrijfstak CAO's, geldt dat dergelijke regelingen, buiten toepassing blijven. Als dat niet mogelijk is, zullen vergoedingen en andere op geld waardeerbare regelingen/voorzieningen uit hoofde van dergelijke CAO's worden verrekend met de regelingen/voorzieningen uit dit Sociaal Plan.

### 3.9 overleg over de uitvoering

Contractpartijen zullen periodiek de uitvoering van dit Sociaal Plan evalueren.

### 3.10 bezwaarcommissie

Voor geschillen over de uitvoering en interpretatie van dit Sociaal Plan wordt een bezwaarcommissie ingesteld. De procedure bij de bezwaarcommissie en de samenstelling, bevoegdheden, werkwijze en verplichtingen van deze commissie zijn geregeld in artikel 11.

### 3.11 hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan wel toepassing hiervan tot een onbillijke situatie zou leiden voor een werknemer, kan de werkgever (eventueel na hierover advies te hebben ingewonnen bij de bezwaarcommissie) al dan niet op verzoek van de werknemer, de toepassing van het Sociaal Plan toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. De werkgever kan naar aanleiding hiervan in voor werknemer positieve zin afwijken van het Sociaal Plan. Artikel 11 (bezwaarcommissie) is hierop van toepassing.

### 3.12 fiscale afwikkeling

De in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen en aanvullingen worden uitgekeerd volgens het geldende fiscale regime.



#### 4 voorfase

##### 4.1 inleiding

Zodra de werkgever constateert dat aanwijzing van boventalligheid op korte termijn noodzakelijk is, wordt de ondernemingsraad informatie verstrekt over de kwantitatieve gevolgen van de reorganisatie. In overleg met de ondernemingsraad wordt tevens vastgesteld wanneer de betrokken werknemers worden geïnformeerd.

De vakorganisaties worden geïnformeerd over de stand van zaken waarbij wordt aangegeven hoeveel boventalligen het betreft en welke preventieve maatregelen buiten het Sociaal Plan om zijn getroffen om de boventalligheid te vermijden.

##### 4.2 afbakening, faciliteiten en toepassing voorfase

###### 4.2.1 Afbakening voorfase

a) De reorganisatie kent een voorfase en een boventaligheidsfase. De voorfase gaat vooraf aan de boventaligheidsfase. Op deze twee fasen van de reorganisatie gezamenlijk is het afspiegelingsbeginsel van toepassing met als peildatum de start van de voorfase.

b) De voorfase begint 6 weken voor de boventaligheidsfase, doch niet eerder dan nadat schriftelijk advies over de reorganisatie is uitgebracht door de ondernemingsraad. In geval van een negatief of geen advies dient op grond van de WOR een wachtermijn van 1 maand in acht genomen te worden.

c) 1. In overleg met de ondernemingsraad kan de voorfase door werkgever worden verkort tot minimaal vier weken.

2. Dit kan onder andere aan de orde zijn indien:

- er geen sprake is van afspiegeling en dus geen gebruik kan worden gemaakt van de vrijwillige regelingen in de voorfase, of  
- indien voor de betrokken werknemers direct na het indienen van de adviesaanvraag duidelijk is dat er sprake zal zijn van vermindering van het aantal arbeidsplaatsen, op welke afdelingen en/of binnen welke (uitwisselbare) functies een vermindering zal plaatsvinden.

3. In geval sprake is van een herplaatsingsprocedure (zie artikel 4.2.2) vanwege nieuwe of gewijzigde functies kan de voorfase niet worden verkort voor de potentieel boventalige werknemers die kandidaat zijn in die procedure.

4. In geen geval vindt (financiële) compensatie plaats voor de verkorting van de voorfase.

5. Bij verkorting van de voorfase worden met de ondernemingsraad afspraken gemaakt over de toepassing en termijnen van de Plaatsmakersregeling en de Regeling stimulering parttime werken.

###### 4.2.2 Faciliteiten voorfase

a) Tijdens de voorfase worden bij de werkgever waar de reorganisatie zal plaatsvinden, vacatures voor vergelijkbare functies niet opgevuld en tijdelijke contracten niet verlengd, zodat ruimte ontstaat voor herplaatsing van potentiële boventaligen. De werkgever is in de voorfase alert op passende werkzaamheden binnen TMG. Potentieel boventaligen hebben voorrang op interne vacatures.

b) Werknemers die potentieel boventalig zijn in de voorfase van een reorganisatie kunnen in die voorfase vrijwillig en op kosten van werkgever een persoonlijke arbeidsmarktanalyse laten uitvoeren door een extern bureau. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer in contact wordt gebracht met het bureau dat de arbeidsmarktanalyse uitvoert. De arbeidsmarktanalyse dient binnen 3 weken na uitnodiging van de werknemer te zijn afgerond. De uitkomst van de analyse wordt door het bureau vertrouwelijk aan de werknemer verstrekt.

c) Indien sprake is van een voorgenomen reorganisatie waarbij het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast vanwege vermindering van arbeidsplaatsen in (uitwisselbare) functies, kunnen in de voorfase de Regeling stimulering parttime werken en de Plaatsmakersregeling van toepassing zijn. Dit wordt vooraf afgestemd met de ondernemingsraad.

d) In geval dat in het kader van een reorganisatie met dreigende boventaligheid sprake is van gewijzigde functie(s) of nieuwe functies ontstaan, kan tijdens de voorfase een herplaatsingsprocedure worden toegepast. Er is in dat geval geen sprake van uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 2.22.

Over de herplaatsingsprocedure worden vooraf met de ondernemingsraad en/of redactieraad/-commissie procedurele afspraken gemaakt. De nieuwe functie-eisen worden door HR nader uitgewerkt. Een beoordeling van de geschiktheid van de werknemer wordt door HR in samenwerking met de leidinggevende uitgevoerd. Bij de selectie kan eventueel gebruik worden gemaakt van een assessment of een andere objectieve testmethode.

Indien er tussen werkgever en werknemer een verschil van mening bestaat over de vraag of wel of geen sprake is van een uitwisselbare functie, kan werkgever besluiten daarover een geobjectiveerd oordeel te vragen bij een deskundige, onafhankelijke derde partij, bij voorkeur de systeemhouder van het functiegebouw of een assessmentbureau.

Indien de werkgever besluit geen oordeel te vragen aan een deskundige partij als hiervoor bedoeld, kan een betrokken werknemer zich bij verschil van inzicht over de gevolgde procedure wenden tot de bezwaarcommissie.

Handwritten notes in blue ink at the bottom right of the page, including the letters 'yz', 'A', and '9'.

#### 4.2.3 Toepassing voorfase

a) De werkgever draagt voor aanvang van de voorfase zorg voor schriftelijke informatie, zodat alle werknemers weten welke procedures op hen van toepassing zijn, van welke mogelijkheden zij in de voorfase gebruik kunnen maken en wanneer de voorfase start.

b) Potentieel boventallige werknemers voor wie een gewijzigde of nieuwe functie als passend geldt (conform artikel 2.17) en die kandidaat zijn in de herplaatsingsprocedure kunnen pas na afronding van de procedure én de voorfase boventallig worden verklaard. Zij hebben voorrang op de nieuwe of gewijzigde functies boven andere werknemers.

c) Bij afspiegeling wordt de desbetreffende werknemers meegedeeld met hoeveel arbeidsplaatsen de (uitwisselbare) functie wordt gereduceerd, niet hoe deze reductie wordt verdeeld over de verschillende leeftijdscohorten.

d) De aanmeldingstermijn voor de Plaatsmakersregeling (4.4) en de Regeling stimulering parttime werken (4.3) eindigt 4 weken na de start van de voorfase. Uiterlijk aan het eind van week 5 krijgen de werknemers die zich hebben aangemeld te horen of hun verzoek is gehonoreerd.

e) Een verzoek om gebruik te kunnen maken van de Regeling stimulering parttime werken kan pas worden gehonoreerd indien boventalligheid niet kan worden voorkomen, omdat geen of onvoldoende gebruik wordt gemaakt van de Plaatsmakersregeling.

f) Indien zich binnen het leeftijdscohort meer werknemers aanmelden voor de Plaatsmakersregeling, dan binnen een groep uitwisselbare functies noodzakelijk is om boventalligheid te voorkomen, vindt toekenning plaats op basis van het FIFO systeem (first in, first out). Dit houdt in dat de langst in dienst zijnde werknemer binnen het leeftijdscohort dan voorrang geniet.

#### 4.3 regeling stimulering parttime werken

##### 4.3.1

In de voorfase van de reorganisatie kan de werknemer gebruik maken van de Regeling stimulering parttime werken (na voorafgaand schriftelijk akkoord van de betrokken directie). Deze regeling heeft tot doel dat minder werknemers boventallig worden verklaard.

Het vervullen van een parttime functie of de vermindering van de arbeidsduur van een bestaande functie, kan alleen op vrijwillige basis geschieden. De werknemer die op basis van deze regeling minder uren gaat werken komt in aanmerking voor een eenmalige uitkering over het deel van het inkomen dat is vervallen. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de transitievergoeding over het aantal uren dat vervalt. Indien gebruik wordt gemaakt van de Regeling stimulering parttime werken kan voor het prijsgegeven deel van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak worden gemaakt op enige andere (afvloeiings)regeling uit dit Sociaal Plan en is sprake van finale kwijting over en weer.

##### 4.3.2

Het minimum aantal te werken uren is 20 per week. Het deeltijd-vertrek van de werknemer dient daadwerkelijk bij te dragen aan het voorkomen van boventalligheid bij de betrokken uitwisselbare functies. Bovendien mag het deeltijd-vertrek niet leiden tot een te grote en onverantwoorde onevenwichtigheid in de samenstelling van de resterende personele bezetting voor wat betreft leeftijd. Indien de continuïteit van de afdeling of de werkgever in het geding komt, kan de werkgever een verzoek tot deeltijdwerk weigeren. De werkgever motiveert een mogelijk besluit tot het niet toestaan van het gebruik van de regeling aan de betrokken werknemer. De werknemer kan hier tegen bezwaar aantekenen bij de bezwaarcommissie.

##### 4.3.3

De daadwerkelijke vermindering van de arbeidsduur wordt pas geëffectueerd als is komen vast te staan dat betrokkene in het voorliggende reorganisatieproces niet als boventallige wordt benoemd. De keuze voor gebruikmaking van deze regeling vrijwaart de werknemer dus niet van boventalligheid.

##### 4.3.4

Het verzoek om parttime te kunnen werken wordt geacht te zijn gedaan in het kader van de Wet flexibel werken. De werknemer kan na het verstrijken van de in de Wet flexibel werken bedoelde termijn verzoeken om vermeerdering van het aantal uren van het dienstverband. Indien dat verzoek wordt gehonoreerd, dient werknemer een deel van de verstrekte uitkering ineens terug te betalen. Deze terugbetalingsplicht geldt niet als de vermeerdering van het aantal uren plaatsvindt op verzoek van de werkgever. Voor redacties zal de werkgever in deze gevallen besluiten in afstemming met de hoofdredacteur.

De plicht tot terugbetaling betreft gedurende het 2e jaar nadat gebruik is gemaakt van deze regeling 75% van de verstrekte netto uitkeringen; gedurende het 3e jaar betreft dit 50% daarvan en gedurende het 4e jaar 25%.

#### 4.4 plaatsmakersregeling

##### 4.4.1

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die in de voorfase vrijwillig vertrekken ontvangen de transitievergoeding en hebben recht op de bemiddelingsbegeleiding en aanvullingen als beschreven in artikel 5 tot en met 10.

#### 4.4.2

Voorwaarde voor toekenning van de vergoeding is dat het vrijwillig vertrek moet leiden tot een evenredige vermindering van de boventalligheid binnen een (zo groot mogelijke groep uitwisselbare) functie(s) en binnen hetzelfde leeftijdscohort (artikel 11 lid 1 Ontslagregeling).

Indien zich binnen een leeftijdscohort meer werknemers voor vrijwillig vertrek aanmelden dan binnen een (groep uitwisselbare) functie(s) noodzakelijk om boventalligheid te voorkomen, vindt toekenning plaats met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.2.3. sub f.

#### 4.4.3

Toekenning is te allen tijde afhankelijk van de toestemming van de werkgever/hoofddirectie en kan slechts na goedkeuring door Concern HRM. Het verzoek kan door de werkgever/hoofddirectie uitsluitend gemotiveerd worden geweigerd in geval van unieke kwaliteiten van de desbetreffende werknemer dan wel in geval het vertrek van de werknemer een ernstig beletsel vormt voor een goede bedrijfsvoering van de betreffende afdeling of onderneming.

#### 4.4.5

Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en hem niet reeds is meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de reorganisatie, zou moeten eindigen.

#### 4.4.6

Een aanmelding voor de Plaatsmakersregeling is aan het einde van de 4e week na de start van de voorfase definitief. De werkgever legt werknemer een vaststellingsovereenkomst voor ter beëindiging van het dienstverband. Het dienstverband wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn gerekend van het einde van week 6 na de start van de voorfase. De werknemer heeft op grond van de wet recht op een bedentijd van 14 kalenderdagen na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst.

#### 4.4.7

Werknemers die gebruik maken van de Plaatsmakersregeling hebben geen andere aanspraken op (financiële) regelingen of vergoedingen uit dit Sociaal Plan, behoudens de in artikel 4.4.1 genoemde rechten en de inschakeling van de bezwaarcommissie indien werkgever het beroep op de Plaatsmakersregeling niet wil honoreren.

### 4.5 herplaatsing in nieuwe of gewijzigde functie

Indien een werknemer na een herplaatsingsprocedure in de voorfase in een nieuwe of gewijzigde functie wordt geplaatst, gelden de volgende bepalingen.

#### 4.5.1 proeftijd en anciënniteit

Herplaatsing geschiedt zonder proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW. Tevens behoudt de werknemer zijn anciënniteit.

#### 4.5.2 weigeren herplaatsing

Indien de werknemer het schriftelijke aanbod tot interne herplaatsing weigert of niet tijdig aanvaardt, wordt het dienstverband beëindigd, mits het aanbod voldoet aan de criteria van passende functie (conform artikel 2.17) en conform de afgesproken herplaatsingsprocedure heeft plaatsgevonden. Uiteraard worden de bijzondere omstandigheden van het geval in ogenschouw genomen.

De aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV vindt in dit geval niet eerder plaats dan nadat op een desbetreffend verzoek van de werknemer de bezwaarcommissie uitspraak heeft gedaan. Indien het dienstverband wordt beëindigd, vervallen voor de betrokken werknemer de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in dit Sociaal Plan.

#### 4.5.3 begeleiding

Als de werknemer is herplaatst, draagt de nieuwe leidinggevende zorg voor een goede begeleiding op de werkplek. In ieder geval wordt een voortgangsgesprek gehouden met de nieuwe leidinggevende en de HR-functionaris. De rapportage van dit gesprek wordt opgeslagen in het personeelsdossier.

#### 4.5.4 opleiding bij interne bemiddeling

Indien na een beslissing tot herplaatsing voor het goed uitoefenen van de functie een opleiding noodzakelijk is, komen de studiekosten volledig voor rekening van de werkgever, waarbij de betreffende scholings-/studie(kosten)regeling van toepassing is.

#### 4.5.5 arbeidsvoorwaarden

a) Na een definitieve herplaatsing gelden het inkomen en de overige arbeidsvoorwaarden die behoren bij de nieuwe functie, voor zover hierna niet anders wordt bepaald.

b) Eventuele vakantierechten op grond van de oude functie worden bevroren, rekening dient te worden gehouden met de wettelijke verjarings- en vervaltermijnen.

#### 4.5.6 aanvulling op het salaris van de nieuwe functie (intern)

a) Indien het vast overeengekomen salaris voor de nieuwe functie lager is dan het vast overeengekomen salaris van de functie waarvoor de werknemer boventallig is verklaard, geldt een salarisgarantie voor het vast overeengekomen salaris van de

oude functie conform onderdeel c van dit artikel. Bij het vast overeengekomen salaris als bedoeld in dit artikel zijn vaste toeslagen en persoonlijke toeslagen inbegrepen. Incidentele beloningen (bijvoorbeeld over- en meerwerk) en eventuele uitkeringen vallen niet onder het vast overeengekomen salaris.

b) Eventueel toegezegde salarisverhogingen (inclusief periodieke verhogingen in de salarisschaal) in de oude functie komen te vervallen.

c) De salarisgarantie vindt plaats in de vorm van een persoonlijke toeslag. Het verschil tussen het vast overeengekomen salaris in de oude en de nieuwe functie wordt eenmalig vastgesteld. Het verschil is een persoonlijke toeslag en wordt niet geïndexeerd. Deze toeslag wordt maandelijks uitbetaald. De toeslag zal worden afgebouwd door toekomstige salarisverhogingen (inclusief periodieken en CAO verhogingen) die behoren bij de nieuwe functie.

Deze bepaling is niet van toepassing op een persoonlijke toeslag die is toegekend ten gevolge van de invoering van een nieuw loongebouw.

d) De persoonlijke toeslag vervalt indien het salaris van de nieuwe functie gelijk is aan of hoger is dan het vast overeengekomen salaris in de oude functie.

De persoonlijke toeslag vervalt tevens indien de werknemer na de interne herplaatsing op termijn een (andere nieuwe) functie verwerft, waarvan het salarisoniveau op een hoger niveau ligt dan van de oude (oorspronkelijke) functie of indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

e) De persoonlijke toeslag telt mee voor (eventuele) winstdeling, (eventuele) 13<sup>e</sup> maand, vakantietoeslag, jubileumuitkering, pensioenopbouw.

#### 4.5.7 overige bepalingen bij nieuwe functie

a) Indien de herplaatsing gebeurt met een verlaging van het parttimepercentage, wordt voor de berekening van de aanvulling op het salaris de salarisgarantie van het vast overeengekomen salaris van de functie waarvoor de werknemer boventallig is verklaard, verlaagd met het percentage waarmee het parttimepercentage daalt.

b) Indien de nieuwe functie negatieve wijzigingen met zich meebrengt voor de onregelmatigheids- of inconveniëntietoeslag, vindt afbouw conform onderstaand schema plaats, in afwijking van het bepaalde in de toepasselijke CAO's.

	Doorbetaling in maanden	Afbouwpercentage van de toeslag per maand met
Periode ontvangen toeslagen		
6 t/m 12 maanden	0	20,000%
13 t/m 24 maanden	2	10,000%
2 t/m 5 jaar	3	5,000%
6 t/m 10 jaar	6	5,000%
11 t/m 15 jaar	6	3,855%
16 t/m 25 jaar	6	2,600%
26 jaar en langer	6	1,850%

De afbouwregeling als bedoeld in dit artikel is niet van toepassing op werknemers die op de datum van aanzegging 55 jaar of ouder zijn en voor wie reeds voor de vijfenvijftigste verjaardag een arbeidstijdenregeling met afwijkende diensten gold: ingeval van een negatief verschil in inkomen na een interne herplaatsing, zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd. Ook de geldende onregelmatigheids- of inconveniënttoeslagen zullen niet worden afgebouwd.

c) Indien door de plaatsing de arbeidsplaats of het rayon van de boventallige werknemer wijzigt, is de Verhuiskostenregeling (bijlage 1) van toepassing.

d) De werknemer ontvangt indien van toepassing de onkostenvergoedingen behorend bij de nieuwe functie. Hetzelfde geldt voor het gebruik van een laptop/computer en andere bedrijfsmiddelen.

✗

✗ 12

## 5 boventalligheidsfase

### 5.1 selectie en aanzegging boventalligheid

#### 5.1.1 start boventalligheidsfase

Indien in de eerste fase (voorfase) van de reorganisatie niet alle dreigende boventalligheid is opgelost, wordt er overgegaan tot de tweede fase van de reorganisatie, de boventalligheidsfase. De boventalligheid wordt conform de Ontslagregeling aanzegged.

#### 5.1.2 inhoud aanzegging

De aanzegging van de boventalligheid, inclusief motivering, en de bevestiging van de ingangsdatum van boventalligheid geschieden mondeling, en worden schriftelijk door de werkgever bevestigd<sup>2)</sup>.

#### 5.1.3 directe plaatsing in passende functie

De werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen, en die niet is herplaatst in een nieuwe of gewijzigde functie, maar die na afloop van de voorfase direct in een passende functie conform artikel 2.17 kan worden geplaatst, wordt niet boventallig verklaard. Het bepaalde in hoofdstuk 4.5 over de gevolgen van herplaatsing in een nieuwe of gewijzigde functie of de weigering daarvan is van overeenkomstige toepassing.

#### 5.1.4 vaststelling boventalligheid

De arbeidsplaats van de werknemer kan om de volgende redenen komen te vervallen:

- De (categorie uitwisselbare) functie(s) bij werkgever waarbinnen de werknemer werkzaam is, komt geheel te vervallen: alle arbeidsplaatsen binnen de (categorie uitwisselbare) functie(s) komen te vervallen en werknemer is na een eventuele herplaatsingsprocedure niet benoemd in een nieuwe of gewijzigde functie.
- De (categorie uitwisselbare) functie(s) bij werkgever waarbinnen de werknemer werkzaam is, blijft bestaan, maar het aantal arbeidsplaatsen binnen de (categorie uitwisselbare) functie(s) wordt verminderd: volgens het afspiegelingsbeginsel wordt vastgesteld welke arbeidsplaatsen komen te vervallen.

Peildatum voor de afspiegeling is de start van de voorfase.

#### 5.1.5 onmisbaarheidscriterium

Van het afspiegelingsbeginsel kan worden afgeweken indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt dat het ontslag van de werknemer bezwaarlijk is voor het functioneren van de organisatie (onmisbaarheidscriterium ex artikel 11 lid 5 Ontslagregeling). Bij redacties gaat het om specifieke doorslaggevende journalistieke kwaliteiten. De hoofdredactie dient dit aannemelijk te maken.

Het onmisbaarheidscriterium kan alleen worden toegepast nadat de ondernemingsraad (en bij journalistieke functies, de redactiecommissie/raad), positief heeft geadviseerd.

## 5.2 einde arbeidsovereenkomst

### 5.2.1 einde arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst. De werknemer heeft nadat de vaststellingsovereenkomst van de werkgever is ontvangen, 10 werkdagen tijd om deze te ondertekenen.

De werknemer heeft op grond van de wet recht op een herroepingstermijn van 14 kalenderdagen na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst.

Indien werkgever het besluit conform het advies van de ondernemingsraad heeft genomen en de werknemer de vaststellingsovereenkomst niet binnen 10 werkdagen ondertekent, dan zal werkgever de ontslagprocedure via het UWV opstarten. De werknemer zal hiervan in kennis worden gesteld. De werknemer heeft in dat geval uitsluitend recht op de wettelijke vergoeding.

### 5.2.2 uitzondering

Als werknemer de vaststellingsovereenkomst niet tekent omdat hij van mening is dat het Sociaal Plan op onjuiste wijze of niet naar redelijkheid en billijkheid op hem wordt toegepast, dan kan hij gebruik maken van de bezwaarprocedure als beschreven in artikel 11. De termijn om in het kader van de bezwaarprocedure in overleg te treden met werkgever start op de dag dat de vaststellingsovereenkomst aan werknemer is overhandigd. Indien nader overleg tussen werkgever en werknemer conform artikel 11 lid 2 niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan werknemer bezwaar indienen bij de bezwaarcommissie. Het bezwaar heeft een opschortende werking: In dat geval zal werkgever de procedure via het UWV niet in gang zetten tot er een uitspraak van de bezwaarcommissie is verkregen. Mocht de bezwaarcommissie het bezwaar afwijzen, dan heeft werknemer alsnog de gelegenheid om de vaststellingsovereenkomst binnen 5 werkdagen te ondertekenen. Mocht de werknemer hier niet toe overgaan, geldt het bepaalde in lid 1.

### 5.2.3 opzegtermijn

Bij de beëindiging van het dienstverband wordt de geldende opzegtermijn in achtgenomen. De opzegtermijn gaat direct in na afloop van de 10 werkdagen bedenktijd als bedoeld in lid 1.



De werknemer wordt geacht zijn verlof- en vakantie-rechten in overleg met zijn leidinggevende zoveel mogelijk op te nemen gedurende de opzegtermijn. In ieder geval wordt van de werknemer verwacht dat de tijdens de opzegtermijn op te bouwen verlof- en vakantie-rechten zijn opgenomen voor het einde van het dienstverband.

#### 5.2.4 transitievergoeding

De werknemer heeft in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst recht op de wettelijke transitievergoeding zoals op datum ondertekening van dit sociaal plan omschreven in artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek.

Kort samengevat vindt de berekening als volgt plaats:

\* 1/3 maandsalaris per dienstjaar voor de eerste tien dienstjaren

\* 1/2 maandsalaris per dienstjaar na het tiende dienstjaar.

Voor werknemers die op datum uitdiensttreding ouder zijn dan 50 jaar geldt een overgangsregeling. Dit houdt in dat voor ieder jaar dat de werknemer op ontslagdatum ouder is dan 50 jaar én langer dan 10 jaar in dienst, de transitievergoeding 1 maand per gewerkt jaar is.

De transitievergoeding is gemaximeerd op het bedrag dat jaarlijks door de wetgever vastgesteld, (in 2017: maximaal € 77.000,-) of het jaarsalaris als dat hoger is dan het maximum bedrag.

Alleen werknemers die tenminste 24 maanden in dienst zijn bij werkgever, komen in aanmerking voor een transitievergoeding.

#### 5.2.5 andere baan gedurende opzegtermijn

Op de werknemer die na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst zelf het dienstverband eerder opzegt dan de einddatum die in de vaststellingsovereenkomst is vastgelegd, blijft het bepaalde in dit Sociaal Plan met betrekking tot de transitievergoeding en de aanvullingsregelingen van toepassing.

Op de boventallige werknemer die buiten een herplaatsingsprocedure om zelf solliciteert op een passende functie binnen TMG en daarop wordt geplaatst is het bepaalde in artikel 4.5 met uitzondering van 4.5.2 van overeenkomstige toepassing. Een eventuele vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt in dat geval te vervallen.



## 6 bemiddeling

### 6.1 werk naar werk trajecten

Werknemers die boventallig zijn worden in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van bemiddelingsbegeleiding naar ander werk. Dit kan zijn begeleiding bij het vinden van een ander dienstverband, maar ook begeleiding bij het opstarten van een eigen onderneming en het opstellen van een ondernemingsplan. Ook kunnen opleidingen onderdeel uitmaken van het werk naar werk traject.

De werknemer kan hierbij kiezen uit een aantal door werkgever geselecteerde begeleidingsbureaus. De werkgever zorgt voor voorlichting aan de boventallige werknemers zodat zij een afgewogen keuze kunnen maken. De werknemer kan voor vragen en nadere informatie terecht bij de contactfunctionaris.

De werknemer geeft zijn keuze voor het begeleidingsbureau zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 10 werkdagen na datum boventalligheid door aan de contactfunctionaris. De werkgever bevestigt de keuze schriftelijk aan de werknemer.

### 6.2 plan van aanpak

Het begeleidingsbureau stelt in overleg met de werknemer een plan van aanpak op dat als basis dient voor de begeleiding van werk naar werk. Hierin staan de acties (inclusief eventuele opleiding/training) en termijnen (inclusief begeleidingsperiode) beschreven, die door de werknemer op basis van de uitkomst van de arbeidsmarktanalyse met het begeleidingsbureau zijn overeengekomen.

Het plan van aanpak wordt door het begeleidingsbureau aan de werkgever ter accordering verstrekt.

### 6.3 bemiddelings- en opleidingskosten

#### 6.3.1 bemiddelingskosten

De bemiddelingskosten voortvloeiend uit het door werkgever geaccordeerde plan van aanpak dat is opgesteld door één van de door werkgever geselecteerde begeleidingsbureaus, komen voor rekening van werkgever.

#### 6.3.2 opleidingskosten

Op basis van daarover af te geven advies van het begeleidingsbureau is een scholingsbudget beschikbaar van gemiddeld € 4.000,- incl. BTW.

#### 6.3.3 betaling

De kosten worden op factuurbasis rechtstreeks door de werkgever betaald aan de begeleidings- of opleidingsbureaus.

### 6.4 spelregels werk naar werk trajecten

Het werk naar werk traject start gedurende de opzegtermijn, direct nadat de vaststellingsovereenkomst is getekend. Van de werknemer wordt volledige inzet verwacht om het werk naar werk traject en eventuele opleidingen tot een goed einde te brengen.

De werknemer is gedurende de opzegtermijn minimaal één dag per week vrijgesteld van zijn werk ten behoeve van het werk naar werk traject. In overleg met de contactfunctionaris en de leidinggevende kan de werknemer voor meer uren worden vrijgesteld, bijvoorbeeld indien dat noodzakelijk is voor een opleiding in het kader van het werk naar werktraject.

De reiskostenvergoeding en eventuele andere onkostenvergoedingen worden aangepast dan wel stopgezet, naar gelang de gedeeltelijke of gehele vrijstelling van werk. Na einde dienstverband vindt in ieder geval geen vergoeding van reiskosten meer plaats.

Een werknemer die het werk naar werk traject of de opleiding zonder redelijke argumenten stopzet, dient de tot dan toe gemaakte begeleidings- of opleidingskosten aan de werkgever terug te betalen, nadat het oordeel van het betreffende begeleidingsbureau is verkregen. Werknemer kan over het besluit van werkgever tot terugvordering, bezwaar indienen bij de bezwaarcommissie.

In geval van ziekte gedurende het werk naar werk traject kan het traject op verzoek van de werknemer worden opgeschort.

### 6.5 aanvulling lager salaris bij een nieuwe werkgever

#### 6.5.1 aanvulling lager salaris

Indien de werknemer een baan vindt bij een andere werkgever met een lager bruto maandsalaris, dan wordt dit salaris gedurende maximaal 18 maanden na einde dienstverband bij de werkgever maandelijks aangevuld met een toeslag van maximaal:

- 20% van het laatst verdiende bruto maandsalaris, gedurende de 1<sup>e</sup> 6 maanden na einde dienstverband;
- 15 % van het laatst verdiende bruto maandsalaris, gedurende de 2<sup>e</sup> 6 maanden na einde dienstverband, en
- 10% van het laatst verdiende bruto maandsalaris, gedurende de laatste 6 maanden na einde dienstverband.

Het totaal van het nieuwe salaris en de aanvulling (en eventuele toeslag op de WW-uitkering) zal nooit meer bedragen dan het laatstverdiende bruto maandsalaris bij de werkgever.



6.5.2 parttime

In geval bij de nieuwe werkgever een lager deeltijdpercentage of aantal uren wordt gewerkt dan bij de werkgever, dan wordt de aanvulling pro rato toegekend. Indien over de resterende uren recht op WW blijft bestaan, wordt daarover conform het bepaalde in artikel 7 de aanvulling op WW betaald.

## 7 toeslag op de WW-uitkering

### 7.1 toeslag op WW

Indien de werknemer er niet in slaagt om voor het einde van de arbeidsovereenkomst een andere baan te vinden, betaalt werkgever gedurende maximaal 24 maanden na einde dienstverband een maandelijkse toeslag op de WW-uitkering van maximaal:

- 15% van het laatst verdiende bruto maandsalaris, gedurende de 1<sup>e</sup> 6 maanden na einde dienstverband;
- 7,5% van het laatst verdiende bruto maandsalaris, gedurende de 2<sup>e</sup> 6 maanden na einde dienstverband, en
- 5% van het laatst verdiende bruto maandsalaris, gedurende de laatste 12 maanden na einde dienstverband.

Voor werknemers die op de datum waarop het dienstverband eindigt 60 jaar of ouder zijn, maar die niet in aanmerking komen voor de afwijkende regeling van artikel 8, geldt dat de periode van WW toeslag niet gemaximeerd is op 24 maanden. Indien de WW-duur de termijn van 24 maanden overstijgt, zal de laatste periode van de WW toeslag als bedoeld in lid 1 derhalve worden verlengd tot het einde van de WW-duur.

### 7.2 toeslag op WW bij nieuwe baan

#### 7.2.1 algemeen

Indien de werknemer vanuit de WW een baan vindt, dan is het bepaalde in artikel 6.5 van toepassing.

#### 7.2.2 einde baan gedurende periode WW toeslag

a) Indien de werknemer een baan heeft gevonden die eindigt gedurende de maximale periode dat voor de werknemer recht op een WW-toeslag bestaat, en de werknemer aansluitend (opnieuw) een WW uitkering krijgt, dan zal de werkgever gedurende de resterende periode dat recht bestond op een toeslag (gerekend vanaf de datum van einde van het dienstverband bij de werkgever) een toeslag op de WW betalen. De hoogte van de toeslag is gelijk aan die waarop werknemer op dat moment recht zou hebben gehad, indien hij niet tijdelijk een nieuwe baan had gehad.

b) Alleen indien de werknemer een baan heeft gevonden voor een half jaar of minder die eindigt gedurende de periode dat er recht op een toeslag op de WW uitkering bestaat, en de werknemer aansluitend (opnieuw) een WW uitkering krijgt, wordt de 3<sup>e</sup> en laatste toeslag periode van de WW met maximaal 6 maanden verlengd.

### 7.3 overige

#### 7.3.1 recht op aanvulling

De werknemer heeft alleen recht op de toeslag indien en voor zover een WW-uitkering wordt ontvangen.

#### 7.3.2 andere baan en toeslag WW

Indien de werknemer bij een andere werkgever een baan vindt, met een gelijk of hoger salaris dan bij de werkgever, wordt de toeslag op de WW-uitkering stopgezet. Als de baan eindigt gedurende periode van 24 maanden na einde van het dienstverband bij werkgever, is het bepaalde in artikel 7.2.2 toepassing.

#### 7.3.3 Ziek en toeslag WW

In afwijking van het bepaalde onder 7.3.1 van dit artikel, geldt dat indien de werknemer in (een deel van de) periode dat recht bestaat op de toeslag ziek is of wordt, de toeslag op de WW- of Ziektewetuitkering door loopt gedurende de periode waarop er recht op de toeslag op de WW-uitkering had bestaan.

#### 7.3.4 eigen bedrijf en toeslag WW

Als de werknemer een eigen bedrijf of als ZZP-er start, zal de toeslag op de WW-uitkering worden betaald, zolang deze uitkering door het UWV wordt verstrekt. De toeslag stopt op het moment dat het recht op WW-uitkering gedurende de aanvullingsperiode vervalt.

#### 7.3.5 Voldoende inspanningen en toeslag WW

Als de werkgever van mening is dat de werknemer onvoldoende inspanningen verricht om tot een nieuwe baan of betere positie op de arbeidsmarkt te komen, dan kan zij de toeslag stopzetten. De werknemer zal altijd eerst een waarschuwing ontvangen. De werknemer kan tegen het besluit bezwaar aantekenen bij de bezwaarcommissie.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including the word "Yes", the number "17", and several illegible signatures.

## 8 regeling voor oudere werknemers

### 8.1 afwijkende regeling voor oudere werknemers

Voor werknemers die op de datum waarop het dienstverband eindigt 6 jaar of korter verwijderd zijn van hun AOW datum, geldt een afwijkende regeling die in dit artikel is opgenomen.

### 8.2 aanvulling op WW en IOW

De werknemer ontvangt gedurende de eerste 6 maanden dat een WW-uitkering wordt ontvangen een aanvulling op de WW uitkering tot 95% van het laatstverdiende bruto maandsalaris. Daarna wordt de uitkering tot het einde van de WW periode aangevuld tot 80% van het laatstverdiende bruto maandsalaris.

De aansluitende IOW uitkering wordt tot AOW datum aangevuld tot 70% van het laatstverdiende bruto maandsalaris.

De voorwaarden opgenomen in artikel 7.3 zijn van overeenkomstige toepassing.

### 8.3 voortzetting pensioenopbouw

Binnen de wettelijke mogelijkheden en met inachtneming van de geldende pensioenregeling werkt werkgever mee aan de voortzetting van de pensioenopbouw van werknemer gedurende maximaal 36 maanden na einde arbeidsovereenkomst tot uiterlijk de AOW-datum van werknemer.

Voortzetting vindt plaats conform de in de maand van afdracht geldende premiehoogte en -verdeling tussen werknemer en werkgever.

Voortzetting van de pensioenopbouw kan uitsluitend plaatsvinden indien en gedurende de periode dat de werknemer recht heeft op een aanvulling op WW en IOW die toereikend is voor inhouding en afdracht van de werknemerspremie door werkgever.

Alleen indien de voortzetting van de pensioenopbouw niet mogelijk is op grond van wetgeving of voorwaarden in de betreffende pensioenregeling, zal werkgever het totaal aan werkgeverspremie die zou zijn afgedragen, indien voortzetting wel mogelijk zou zijn geweest, op datum einde dienstverband eenmalig vaststellen en in een keer aan werknemer uitkeren. Grondslag voor de berekening is in dat geval de geldende werkgeverspremie op de datum einde dienstverband.

### 8.4 aanvulling lager salaris

Indien de oudere werknemer gedurende de aanvullingsperiode buiten werkgever een baan met een lager salaris aanvaardt, wordt een aanvulling op het lagere salaris toegepast met de percentages genoemd in lid 1 over de betreffende periodes gerekend vanaf einddatum dienstverband.

### 8.5 transitievergoeding

Indien de oudere werknemer een beroep doet op deze regeling bestaat geen recht op de wettelijke transitievergoeding. Deze wordt geacht te zijn inbegrepen in de aanvullingen op de WW, IOW en/of salaris.

### 8.6 keuze eenmalige vergoeding

#### 8.6.1 hoogte vergoeding

In afwijking van het hiervoor in dit artikel bepaalde, kan de oudere werknemer kiezen voor uitbetaling van een eenmalige vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding conform artikel 5.2.4, met dien verstande dat de werknemer nooit meer ontvangt dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

#### 8.6.2 berekening inkomstenderving

Onder de te verwachten inkomstenderving als in artikel 8.6.1 bedoeld, wordt verstaan het verschil tussen het bruto maandsalaris en de te ontvangen sociale zekerheidsuitkeringen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Onder sociale zekerheidsuitkeringen wordt in dit verband verstaan:

- 75% gedurende de eerste twee maanden na einde arbeidsovereenkomst, en vervolgens 70% van het voor de werknemer geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat op de uitkering krachtens WW<sup>3)</sup>. een eventuele partiële uitkering ingevolge de WAO, WIA of WGA.
- De (bruto) bedragen die nodig zijn voor de berekening van de inkomstenderving worden vastgesteld op basis van de inkomensgegevens zoals deze gelden per datum einde dienstverband. Deze bedragen worden na vaststelling niet meer gewijzigd.

9. publiekstijdschriftjournalisten

Voor werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroep Publiekstijdschriftjournalisten van de CAO voor het Uitgeverijbedrijf 1 juli 2015 t/m 28 februari 2017 geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 6.5 lid 1, artikel 7.1 en 7.2 en artikel 8.1 tot en met 8.4 van dit Sociaal Plan het bepaalde in artikel 14.7 van die CAO.

19  
TC

10. betaling aanvullingen en toeslagen

10.1 maandelijkse betaling

De toeslag op WW, IOW of lager salaris wordt maandelijks uitbetaald aan de werknemer op het laatst bij werkgever bekende bankrekeningnummer van werknemer.

10.2 voorwaarden betaling

Voorwaarde voor uitbetaling van de toeslag op WW of IOW is dat de werknemer binnen een maand nadat de WW of IOW- uitkering is toegekend een afschrift van de beslissing van het UWV over de toekenning van de uitkering toestuurt aan werkgever. Werknemer moet werkgever bovendien maandelijks de informatie verstrekken die werkgever nodig acht (bijvoorbeeld loonstrook of bewijs uitkering UWV) om het recht en de hoogte van de aanvulling te bepalen. Werkgever kan ook zelf actief de werknemer benaderen voor nadere informatie die zij in dat verband van belang acht, zoals loonstroken of arbeidsverleden. Bij het niet voldoen aan deze voorwaarden, is werkgever gerechtigd de aanvulling niet toe te kennen, op te schorten of te beëindigen en eventueel al betaalde toeslagen terug te vorderen.







## 11 bezwaarcommissie

### 11.1 bezwaarcommissie

Geschillen tussen de werkgever en de werknemer bij de toepassing van het Sociaal Plan worden neergelegd bij de bezwaarcommissie. Het doel van deze commissie is een juiste en billijke uitvoering naar de letter en geest van dit Sociaal Plan te bevorderen en te bewaken.

### 11.2 bezwaarprocedure

De werknemer die van mening is dat dit Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, treedt hierover uiterlijk op de 10e werkdag na ontvangst van de beslissing waar het bezwaar betrekking op heeft in overleg met werkgever. De uitkomst van het overleg wordt door werkgever schriftelijk vastgelegd. Dit verslag dient door de werkgever binnen 5 werkdagen na het overleg aan de werknemer overhandigd te worden. Indien dit overleg met werkgever niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd een bezwaar indienen bij de bezwaarcommissie. In het verslag wordt werknemer op deze mogelijkheid geattendeerd.

Het bezwaar moet worden ingediend uiterlijk op de 10e werkdag nadat de werknemer de schriftelijke vastlegging van het overleg met werkgever heeft ontvangen. Het indienen van een bezwaar heeft geen opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van de bestreden beslissing, tenzij door de uitvoering van de beslissing naar het oordeel van werkgever een onomkeerbare situatie ontstaat, zoals bijvoorbeeld maar niet uitsluitend is bedoeld in artikel 5.2.2.

De beslissing dat arbeidsplaatsen komen te vervallen en het aanvragen van toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst bij het UWV respectievelijk het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter, kunnen niet aan de bezwaarcommissie worden voorgelegd.

### 11.3 samenstelling

De bezwaarcommissie bestaat uit zeven leden. Zij worden aangewezen op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan. De bezwaarcommissie is samengesteld uit twee vertegenwoordigers vanuit de bij dit Sociaal Plan betrokken vakorganisaties, twee vanuit TMG en twee vanuit de COR. Gezamenlijk kiezen deze leden een onafhankelijke externe voorzitter. De voorzitter heeft geen stemrecht tenzij de stemmen staken. In dat geval raadpleegt de voorzitter eerst de leden afzonderlijk voordat hij zijn stem uitbrengt.

De bezwaarcommissie wordt ondersteund door een secretaris, die geen stemrecht heeft.

De leden van de bezwaarcommissie zijn gehouden tot volstrekte geheimhouding omtrent de kwesties waarvan zij kennis dragen uit hoofde van hun lidmaatschap van de bezwaarcommissie.

Voor elk van de leden van de bezwaarcommissie dient een vaste vervanger benoemd te worden.

### 11.4 bevoegdheden

De bezwaarcommissie oordeelt over geschillen betreffende (niet limitatief):

- toepassen van de selectiecriteria
- wel of niet passende functie als bedoeld in artikel 2.17 (met inachtneming van artikel 4.5 en 5.1.3)
- de opgelegde sancties, conform ondermeer artikel 4.5.2, artikel 6.4 en artikel 7.3.5.

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor de werknemer geldt een hardheidsclausule (artikel 3.11). De bezwaarcommissie geeft desgevraagd haar oordeel aan de directie van betrokken werkgever dienaangaande.

### 11.5 werkwijze

De commissie bepaalt haar eigen werkwijze en reglement met inachtneming van het navolgende:

- de werknemer dient binnen 10 werkdagen nadat hij de schriftelijke vastlegging van de uitkomst van het overleg over het bezwaar van de werkgever heeft ontvangen, schriftelijk bezwaar in te dienen bij de bezwaarcommissie. De bezwaarcommissie zendt direct na ontvangst van het bezwaar een kopie hiervan aan het Hoofd Concern HRM, de directie en HR manager van de werkgever;
- op verzoek van de bezwaarcommissie zal werkgever binnen 5 werkdagen schriftelijk reageren op het bezwaar;
- relevante documenten horend bij het bezwaar- of verweerschrift dienen zoveel mogelijk voorafgaand aan de zitting te worden overlegd;
- de zittingen van de bezwaarcommissie zijn niet openbaar;
- de bezwaarcommissie is bevoegd de betrokken werknemer en vertegenwoordigers van de werkgever ter zitting te laten verschijnen;
- de betrokken werknemer kan zich bij de behandeling van de klacht laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, een woordvoerder of een deskundige;
- de bezwaarcommissie doet bij voorkeur binnen een maand schriftelijk en met redenen omkleed een uitspraak;
- de bezwaarcommissie doet alleen uitspraak wanneer zij in voltallige samenstelling bijeen is, zij baseert zich bij haar oordeel op de informatie die tot en met de zitting van werknemer en werkgever is verkregen, tenzij de commissie zelf nadien om nadere informatie vraagt;

Jac JC  
21  
A 4

- de bezwaarcommissie zendt de uitspraak aan betrokken werknemer en de directie van werkgever (met een afschrift aan de HR manager van werkgever), alsmede aan het Hoofd Concern HRM;
- de uitspraak van de bezwaarcommissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies aan de directie van werkgever, indien er sprake is van een meerderheidsadvies van de bezwaarcommissie;
- een unaniem advies van de bezwaarcommissie is bindend voor zowel de werknemer als voor de directie van werkgever;
- de directie van werkgever komt bij voorkeur binnen een maand tot een schriftelijke besluitvorming met inachtneming van het advies van de bezwaarcommissie;
- van een zwaarwegend advies van de bezwaarcommissie kan slechts gemotiveerd worden afgeweken. Bij het voornemen tot afwijking van het advies wordt het voorgenomen besluit door de werkgever gemotiveerd ter kennis gebracht aan de Raad van Bestuur van werkgever.

#### 11.6 interpretatieverschillen

Contractpartijen bij dit Sociaal Plan kunnen de bezwaarcommissie inschakelen indien sprake is van interpretatieverschillen betreffende de inhoud van het Sociaal Plan.

Een uitspraak van de bezwaarcommissie over interpretatieverschillen heeft het karakter van een zwaarwegend advies aan de gezamenlijke contractspartijen.

#### 11.7 adres bezwaarcommissie

Bezwaren kunnen schriftelijk worden ingediend via het onderstaande adres:

Bezwaarcommissie TMG

T.a.v. Juridische Zaken

Postbus 376

1000 EB Amsterdam

Bezwaren kunnen ook per email worden ingediend via:

[Juridische.zaken@tmg.nl](mailto:Juridische.zaken@tmg.nl)

onder vermelding van 'Bezwaar Sociaal Plan'

JK







12 reiskosten woon-werkverkeer bij interne herplaatsing

Ten behoeve van een (dreigend) boventallige werknemer die binnen een ander bedrijfsonderdeel van werkgever een functie gaat vervullen, geldt de reiskostenregeling woon-werkverkeer die binnen de ontvangende maatschappij is vastgesteld.

Vergoedingsregeling:

Indien als gevolg van de herplaatsing in de nieuwe functie, het verschil tussen de afstand woonplaats – oude arbeidsplaats en woonplaats – nieuwe arbeidsplaats qua woon-werkverkeer (gemeten over de weg volgens de kortste route conform de ANWB routeplanner) meer dan 30 kilometer (enkele reis) bedraagt, komt men naast de geldende reiskostenregeling woon-werkverkeer van de ontvangende werkgever, in aanmerking voor een ongemaktoeslag.

Deze ongemaktoeslag zal bestaan uit een bruto vergoeding (naar rato van het parttimepercentage) van:

€ 70,- per maand voor de eerste twaalf maanden dat men reist;

€ 50,- per maand voor de tweede twaalf maanden;

€ 25,- per maand voor de derde twaalf maanden.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 23 and various initials.

### 13 overige financiële regelingen

#### 13.1 kosten juridische bijstand

Werkgever vergoedt de juridische kosten voor al haar werknemers tot een maximum van € 750,- (excl. BTW). Het betreft hier juridische kosten (op factuurbasis) die gemaakt worden voor begeleiding bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en juridische ondersteuning bij geschillen ten gevolge van een reorganisatie c.q. toepassing van dit Sociaal Plan.

Alle bovengenoemde geschillen dienen altijd eerst voorgelegd te worden aan de bezwaarcommissie, tenzij een spoedeisend belang aan de orde is.

#### 13.2 winstdelingsregeling

De boventallige werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt onder toepassing van dit Sociaal Plan behoudt het recht op de voor hem van toepassing zijnde winstdelingsregeling over de periode tot en met de laatste dag van het dienstverband.

#### 13.3 bhv-vergoeding

De boventallige werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt onder toepassing van dit Sociaal Plan behoudt het recht op de voor hem van toepassing zijnde BHV-vergoeding over de periode tot en met de laatste dag van het dienstverband.

Aldus overeen gekomen, opgemaakt en ondertekend in vijfvoud op 7 juli 2017

**De Raad van Bestuur van Telegraaf Media Groep N.V.**

M.J.G.G. Vangeel CEO

datum:

24/10/2017

**FNV**

J. Cohen Bestuurder

datum:

01-11-2017

**Nederlandse Vereniging van Journalisten**

A. de Winter Secretaris

datum:

**De Unie**

R. Castelein Voorzitter

datum:

G. Tammol Bestuurder

datum:

7-11-2017

**CNV Vakmensen**

P. Berlijn Voorzitter

datum:

2-11-17

J.E. Dekker Bestuurder

datum:



Bijlage 1

verhuiskostenregeling bij interne herplaatsing

1 verhuisplicht

Een (dreigend) boventallige werknemer die binnen werkgever wordt herplaatst komt in aanmerking voor een verhuiskostenregeling indien:

1. de afstand woonplaats nieuwe arbeidsplaats verder is dan 60 kilometer; en
2. er door de directie van het bedrijfs onderdeel een directe noodzaak is aangegeven bij of nabij de arbeidsplaats te wonen; en
3. de werknemer als gevolg daarvan moet verhuizen naar deze arbeidsplaats of naar een woning zo dicht mogelijk bij de arbeidsplaats gelegen, maar in ieder geval binnen een straal van 20 kilometer; en
4. de verhuizing vindt binnen een jaar na herplaatsing plaats.

De verhuiskostenregeling bestaat uit<sup>\*)</sup>

1. een tegemoetkoming in de verhuis- en inrichtingskosten (exclusief transport) bestaande uit 12% van het bruto jaarsalaris met een maximum van € 5.445,- netto;
2. de volledige vergoeding van de transportkosten.  
Kosten voor het in- en uitpakken vallen hier niet onder;
3. twee dagen betaald verlof voor de verhuizing.

Als de werknemer is verhuisd en de arbeidsovereenkomst eindigt binnen drie jaar, anders dan door overlijden, invaliditeit, vervroegd uittreden of pensioen, of op initiatief van de werkgever zoals omschreven in artikel 2.7, dan moet de werknemer de toegekende verhuis- en transportkosten als volgt terugbetalen:

- binnen 1 jaar na verhuizing: 75%
- binnen 2 jaar na verhuizing: 50%
- binnen 3 jaar na verhuizing: 25%

De reiskosten woon-werkverkeer van de werknemer die een verhuisplicht opgelegd heeft gekregen, maar nog niet is verhuisd, worden gedurende 1 jaar vergoed conform hierboven beschreven regeling Reiskosten woon-werkverkeer.

Na de verhuizing geldt de reiskostenregeling woon-werkverkeer van de nieuwe werkgever.

\*) De hier genoemde tegemoetkoming in het kader van verhuisplicht is gebaseerd op de fiscale normen in 2016 en kan als gevolg van wettelijke wijzigingen tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan aangepast worden.

2 vergoeding huurverschil

2.1

Indien de huur van een gelijkwaardig nieuwe woning hoger is dan de huur die men voordien betaalde, zal door de werkgever een vergoeding van het huurverschil tot ten hoogste netto € 136,50 per maand worden verleend. Een dergelijke vergoeding wordt vastgesteld op het tijdstip waarop de nieuwe woning wordt betrokken.

2.2

De vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld volgens onderstaande staffel:

- eerste twaalf maanden 100% van de vergoeding;
- tweede twaalf maanden  $66\frac{2}{3}\%$  van deze vergoeding;
- derde twaalf maanden  $33\frac{1}{3}\%$  van deze vergoeding.  
Na de derde twaalf maanden wordt er derhalve geen vergoeding meer gegeven.

2.3

Waar mogelijk zal de werknemer een aanvraag voor de wettelijke huursubsidie- of huuraanpassingsregelingen moeten indienen. Bij toekenning van een dergelijke huursubsidie wordt deze bij het bepalen van huurtoeslag in mindering gebracht op de nieuwe huur.

2.4

Wanneer er in enig jaar (rekening houdend met een ontvangen huursubsidie of een vergelijkbare uitkering) geen vergoeding van het huurverschil kan worden toegekend, zal dit niet automatisch inhouden dat dit ook een volgend jaar niet gebeurt. Zolang er nog geen drie jaar na het betrekken van de nieuwe woning is verstreken, wordt er jaarlijks nagegaan of er aanleiding is een vergoeding voor huurverschil te betalen.

2.5

Indien dubbele huishuur onvermijdelijk is, worden de werkelijke kosten van de niet door de werknemer bewoonde woning vergoed tot het einde van de huurovereenkomst van de oude woning, met een maximum van drie maanden.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 27 and a signature.

2.6

Onder huur wordt in dit artikel verstaan: het maandelijks huurbedrag, alsmede de eventuele servicekosten, eventueel verminderd met de tot de huur behorende vergoedingen voor gebruik van meubilair, stoffering, verwarming, gas, water en elektriciteit voor huishoudelijk gebruik.

2.7

De vergoeding van het huurverschil vervalt op het moment dat het dienstverband anders dan door overlijden, wordt verbroken. De vergoedingsregeling vervalt niet, indien het dienstverband wordt verbroken op initiatief van de werkgever, behoudens bij ontslag wegens dringende redenen of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter met onmiddellijke ingang, zonder dat deze een vergoeding aan de werknemer toekent.

2.8

Tegemoetkomingen als bedoeld in dit artikel, worden uitsluitend verleend na overlegging van schriftelijke bewijsstukken.

### 3 koopwoning/huurwoning

Indien een werknemer ten gevolge van de verhuizing zijn huis verkoopt en een huurwoning betreft, zal de bovenvermelde vergoeding eveneens van toepassing zijn.

Het huurbedrag van de oude woning zal in dat geval worden gesteld op 3% van de bruto verkoopprijs. Bij het gestelde in artikel 5 moet in dit geval worden gelezen: "... tot de datum van transport van de akte van verkoop met een maximum van drie maanden...".

### 4 huurwoning/koopwoning

Onverlet het bepaalde in artikel 1 ontvangt de werknemer, indien een verhuizing plaatsvindt van een huurwoning naar een koopwoning, als tegemoetkoming in de kosten de reëel gemaakte overdrachtskosten (inclusief BTW), met een maximum van € 2.950,- netto. Onder overdrachtskosten wordt verstaan de kosten van de erkende makelaar en de notaris ten behoeve van de overdracht van de woning.

### 5 koopwoning/koopwoning

Onverlet het bepaalde in artikel 1, ontvangt de werknemer, indien een verhuizing plaatsvindt van een koopwoning naar een koopwoning in de nieuwe woonplaats, als tegemoetkoming in de kosten de reëel gemaakte overdrachtskosten (inclusief BTW), met een maximum van € 2.950,- netto. Onder overdrachtskosten wordt verstaan de kosten van de erkende makelaar en de notaris ten behoeve van de overdracht van de woning.

#### 6 overbruggingskrediet

Indien reeds betalingen moeten worden gedaan voor de aankoop van een nieuwe woning terwijl de opbrengst van de verkoop van de oude woning nog niet ter beschikking is, kan een overbruggingskrediet worden verstrekt. Hiervoor is de goedkeuring vereist van de directie van de werkgever waarbij het dienstverband zal worden voortgezet. De hoogte van het overbruggingskrediet bedraagt maximaal 10% van de getaxeerde waarde van het oude huis bij verkoop. De taxatie dient te worden verricht door een beëdigd taxateur, niet zijnde de makelaar die bij verkoop van het oude huis betrokken is. Het krediet kan worden opgenomen naar rato van de betalingsverplichtingen in verband met de aankoop van het nieuwe huis.

De aflossing van het gehele overbruggingskrediet dient te geschieden direct na ontvangst van de verkoopprijs van de oude woning, echter maximaal een half jaar na de laatste opname van het krediet. Over het overbruggingskrediet is een rente verschuldigd gelijk aan het wettelijke rentepercentage.

#### 7 verhuisplicht

Een werknemer die beschikt over een zelfstandige woning en die als gevolg van een reorganisatie een functie gaat vervullen, waarbij het van bedrijfszijde noodzakelijk wordt geacht nabij de werkplaats te gaan wonen en als gevolg daarvan moet verhuizen naar een woning die zo dicht mogelijk bij de werkplaats is gelegen, komt eveneens in aanmerking voor de vergoedingen, zoals omschreven in de artikelen 1 tot en met 5 van deze bijlage. Daarbij gelden voor hen dezelfde beperkingen en bepalingen.

#### 8 geldlening

In bijzondere gevallen wordt na toestemming van de directie van de betrokken werkgever de mogelijkheid geboden om bij koop van een woning een geldlening aan te gaan van maximaal € 4.538,-, die afgelost dient te worden in ten hoogste 15 jaar tegen een rente welke per kalenderjaar gelijk is aan het promessedisconto per 1 januari van het betreffende jaar.

Het nog niet afgeloste deel van de lening is terstond opeisbaar in geval van verkoop van de woning en in geval van beëindiging van het dienstverband anders dan ten gevolge van vervroegd uittreden, pensionering, overlijden, of invaliditeit.

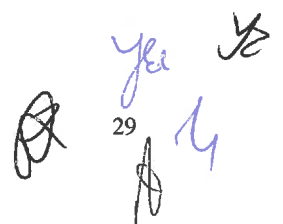
#### 9 terugbetaling

Naast de terugbetalingsregeling in artikel 1 geldt, indien het dienstverband op eigen verzoek van de werknemer, of op grond van een dringende reden door de werkgever wordt beëindigd, dat de werknemer van de bedragen die hij ontvangen heeft krachtens dit artikel, dient terug te betalen:

- 2/3 gedeelte indien het dienstverband wordt beëindigd binnen 12 maanden na verhuizing;
- 1/3 gedeelte indien het dienstverband wordt beëindigd binnen 24 maanden na verhuizing.

#### 10 reiskosten woon-werkverkeer na verhuizing

Indien de werknemer binnen een periode van 12 maanden na de verhuizing op eigen initiatief opnieuw verhuist en daardoor extra reiskosten woon-werkverkeer ontstaan, worden deze kosten niet door de werkgever vergoed.

  
29



## samenvatting

Deze samenvatting is een weergave op hoofdlijnen van het Sociaal Plan. Aan deze samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend. De tekst van het Sociaal Plan zoals opgenomen in artikel 1 tot en met 13 en bijlage 1 van het Sociaal Plan is bepalend.

## algemeen

Uitgangspunt van het Sociaal Plan TMG is dat boventallige werknemers van werk naar werk worden bemiddeld.

Het Sociaal Plan is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst die in dienst zijn van een van de 100% dochterondernemingen van TMG, met inbegrip van de 100% dochter- en kleindochterondernemingen daarvan, en die direct betrokken zijn bij de gevolgen van een reorganisatie.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers met wie in de individuele arbeidsovereenkomst, of in een aanvulling daarop, schriftelijk een exitregeling is overeengekomen.

Indien noodzakelijk kunnen gedurende de looptijd van het Sociaal Plan andere onderdelen van het concern aansluiten.

Voor zover van toepassing, en voor zover niet anders wordt bepaald, zullen bepalingen uit de toepasselijke CAO's worden gerespecteerd, evenals die uit de Wet op de Ondernemingsraden.

Reorganisaties waarover uiterlijk 31 december 2019 advies is gevraagd en waarover door het bevoegde medezeggenschapsorgaan uiterlijk 1 maart 2020 advies is gegeven op grond van de WOR, vallen in zijn geheel onder de werking van dit Sociaal Plan.

Bij het opstellen van het Sociaal Plan is uitgegaan van de op dat tijdstip vigerende wet- en regelgeving, krachtens onder meer de (van toepassing verklaarde) CAO's.

In afwijking van bovenstaande geldt dat de CAO bepalingen met betrekking tot reorganisaties en/of structuurwijzigingen grotendeels buiten toepassing worden verklaard. Waar aan de orde worden deze aanvullingsregelingen vervangen door financiële regelingen in dit Sociaal Plan. Partijen zullen hiertoe het Sociaal Plan TMG aanmelden als CAO. Dit zal een standaard CAO zijn. Tevens zullen partijen bij het Sociaal Plan dispensatie van de onderhavige CAO bepalingen verzoeken bij de desbetreffende CAO partijen. Indien de dispensatie bij een of meerdere bedrijfstak CAO's niet wordt verkregen, komt het Sociaal Plan TMG van rechtswege te vervallen, en treden partijen in overleg over een nieuw Sociaal Plan.

Indien er, van de huidige regelingen afwijkende, nieuwe materiële regelingen in geval van reorganisaties en/of werkloosheid worden opgenomen in een of meer van de binnen TMG geldende bedrijfstak CAO's, geldt de situatie als bedoeld in de eerste zin van deze paragraaf. Als dat niet mogelijk is, zullen vergoedingen en andere op geld waardeerbare regelingen/voorzieningen uit hoofde van dergelijke CAO's worden verrekend met de regelingen/voorzieningen in dit Sociaal Plan.

- Maatregelen van de overheid die een materiële wijziging van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit het Sociaal Plan tot gevolg hebben, leiden tot een overlegplicht dan wel onderhandelingsplicht tussen de contractpartijen van dit Sociaal Plan.
- Alle vergoedingen in het kader van het Sociaal Plan zijn onderworpen aan de vigerende (fiscale) wet- en regelgeving.
- Geschillen tussen de werkgever en de werknemer bij de toepassing van het Sociaal Plan, alsmede een door contractpartijen gevraagd oordeel over de interpretatie van het Sociaal Plan, worden neergelegd bij de bezwaarcommissie. De samenstelling en de werkwijze van de commissie is in het Sociaal Plan vastgelegd.
- In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor de werknemer geldt een hardheidsclausule. De bezwaarcommissie kan hierover een advies uitbrengen aan werkgever.
- Vakbonden worden door de werkgever over voorgenomen reorganisaties zo vroeg mogelijk geïnformeerd. Hierbij wordt inzicht verschaft aan de vakbonden aan de hand van de adviesaanvraag en eventuele nieuwe of gewijzigde functieprofielen.

## voorfase

In een zo vroeg mogelijk stadium van een reorganisatie worden werknemers naar ander werk geleid.

Bij een aangekondigde reorganisatie, is voorafgaand aan de boventalligheidsfase, een voorfase van toepassing.

Tijdens deze eerste fase geldt een tweetal regelingen bedoeld om boventalligheid zoveel mogelijk te voorkomen, te weten: de Regeling stimulering parttime werken en de Plaatsmakersregeling. Deze regelingen zijn alleen van toepassing indien sprake is van afspiegeling vanwege het verminderen van arbeidsplaatsen in uitwisselbare functies. Daarnaast is het mogelijk dat in overleg met de ondernemingsraad in de voorfase een herplaatsingsprocedure wordt toegepast. Voor deze tijdens de voorfase geldende regelingen wordt verwezen naar artikel 4.

yl

yl

yl

#### herplaatsingprocedure

Indien bij een reorganisatie sprake is van het ontstaan van nieuwe functies of gewijzigde functies, kan daarvoor een herplaatsingsprocedure worden toegepast. Hierover worden procedurele afspraken gemaakt met de bevoegde medezeggenschapsorganen.

Bij herplaatsing in een nieuwe, gewijzigde of passende functie binnen het concern met een lager salaris, wordt het verschil als een persoonlijke toeslag (= gemaximeerd) op de beloning voor de nieuwe functie toegekend. Stijging van het nieuwe salaris, al dan niet door CAO wijzigingen, wordt in mindering gebracht op de toeslag.

#### arbeidsmarktanalyse

In de voorfase wordt een arbeidsmarktanalyse (artikel 2.3) aangeboden aan alle werknemers die dreigend boventallig zijn.

Doel van deze analyse is dat de werknemer een reëel beeld krijgt van zijn positie op de arbeidsmarkt. Uitkomst van de analyse is een advies over de te maken keuze ten aanzien van begeleiding naar ander werk.

De analyse wordt door een extern bureau, op kosten van werkgever, uitgevoerd.

#### boventalligheid

Indien in de eerste fase (voorfase) van de reorganisatie niet alle dreigende boventalligheid is opgelost, wordt er overgegaan tot een zogenaamde boventalligheidsfase.

Boventalligheid wordt conform de Ontslagregeling aangezegd. Indien het aantal arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies, die niet in zijn geheel vervalt, wordt verminderd, gebeurt dit op basis van het afspiegelingsbeginsel. De werkgever gaat hierbij uit van een zo groot mogelijke groep uitwisselbare functies.

TMG en de NVJ hebben overeenstemming bereikt over de toepassing van het onmisbaarheids criterium zoals opgenomen in artikel 11 lid 5 van de Ontslagregeling op grond van specifieke doorslaggevendende journalistieke kwaliteiten, vast te stellen door de hoofdredactie. Voor FNV is toepassing van het onmisbaarheids criterium bespreekbaar, mits dit bij elke reorganisatie op maat wordt vastgesteld na overleg met de bonden.

Een werknemer wordt niet boventallig verklaard indien hij direct kan worden geplaatst in een passende functie binnen TMG. In het Sociaal Plan zijn criteria opgenomen voor een passende functie.

#### periode na aanzegging

- Bij boventalligheid, krijgt de werknemer de wettelijke transitievergoeding. Daarnaast wordt de werknemer bemiddelingsbegeleiding naar een andere baan of een eigen onderneming aangeboden.
- De bemiddelingsbegeleiding geschiedt door een extern bureau. De kosten hiervan komen voor rekening van TMG. Ook de kosten voor eventuele opleidingen (gemiddeld € 4000,- incl. BTW) komen voor rekening van TMG.
- Het dienstverband eindigt door middel van een vaststellingsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.
- Werknemer is gedurende de periode tussen ingangsdatum boventalligheid en einde arbeidsovereenkomst in principe één dag per week vrijgesteld van werk.
- Indien de werknemer na einde dienstverband recht heeft op WW is gedurende maximaal 24 maanden een aanvullingsregeling van toepassing. Voor werknemers die 60 jaar of ouder zijn op datum einde dienstverband en die niet in aanmerking komen voor de bijzondere regeling voor ouderen, is de duur van de aanvulling op de WW niet gemaximeerd op 24 maanden maar op de voor hen geldende WW duur.
- Indien de werknemer na einde dienstverband elders een lager salaris geniet, geldt er gedurende maximaal 18 maanden een aanvullingsregeling. Het recht op aanvulling op een lager salaris bestaat ook indien de werknemer gedurende de opzegtermijn uit dienst gaat vanwege een lager betaalde baan elders.  
In geval van ziekte gedurende de aanvullingstermijn gelden bijzondere bepalingen.
- Voor werknemers die bij einde dienstverband 5 jaar of korter verwijderd zijn van hun AOW-datum geldt een afwijkende regeling.

31

