



Concept 17 november 2022

SOCIAAL PLAN

Mediahuis Noord B.V.

1 januari 2023 – 31 december 2024

Inhoudsopgave

Inleiding

1. Algemene bepalingen

1.1. Werkingssfeer

1.2. Looptijd

1.3. Cao

1.4. Overlegplicht

1.5. Inspanningsverplichting

1.6. Hardheidsclausule

2. Begrippenlijst

2.1. Afspiegeling

2.2. Beëindigingsvergoeding

2.3. Boventallige werknemer

2.4. CAO

2.5. Dienstjaren

2.6. Functietypen

2.7. Maandinkomen en Jaarinkomen

2.8. Mobiliteitsadviseur

2.9. Mobiliteitsperiode

2.10. Opzegtermijn

2.11. Plaatsmaker

2.12. Plaatsmakersregeling

2.13. Plaatsmakersvergoeding

2.14. Reorganisatie

2.15. RVU

2.16. Toetsingscommissie

- 2.17. Transitievergoeding
- 2.18. Vaststellingsovereenkomst
- 2.19. Werkgever
- 2.20. Werknemer
- 2.21. WW-uitkering
- 3. Mobiliteitsperiode
 - 3.1. HR-beleid tijdens de mobiliteitsperiode
 - 3.2. Informatierecht ondernemingsraad
 - 3.3. Plaatsmakersregeling
 - 3.4. Besluit directie deelname plaatsmakersregeling
 - 3.5. Plaatsmakersvergoeding
- 4. Boventalligheidsperiode
 - 4.1. Boventalligheidsprocedure
 - 4.2. Herplaatsingsmogelijkheden
 - 4.3. Benoeming in een passende functie
 - 4.4. Ondersteuning door Mobiliteitsadviseur
 - 4.5. Ondersteuning naar ander extern werk
- 5. Beëindigingsvergoeding
 - 5.1. Hoogte van de beëindigingsvergoeding
 - 5.2. Geen samenloop met wettelijke vergoeding en cao
 - 5.3. Aftopping en maximering
 - 5.4. Uitkering vergoeding
- 6. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
 - 6.1. Vaststellingsovereenkomst
 - 6.2. Fictieve opzegtermijn
 - 6.3. Kosten juridische advisering
 - 6.4. Uitdiensttreding met ontslagvergunning via het UWV

6.5. Vrijstelling van werk

6.6. Algemene bepalingen bij beëindiging

7. Geschillenregeling

7.1. Toetsingsprocedure

7.2. Samenstelling

7.3. Taak

7.4. Werkwijze

8. Overeenstemming Sociaal Plan Mediahuis Noord 2023 -2024

Bijlage: Voorbeeld Vaststellingsovereenkomst

Inleiding

Dit sociaal plan ("Sociaal Plan") voorziet in een pakket van maatregelen voor werknemers die als gevolg van noodzakelijke structuurwijzigingen te maken krijgen met ingrijpende verandering of verlies van hun baan.

Dit Sociaal Plan is overeengekomen met de vakorganisaties betrokken bij de cao voor het Uitgeverijbedrijf en heeft een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

1. Algemene bepalingen

1.1. Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers in dienst van Mediahuis Noord en de vennootschappen met een 100% deelneming van Mediahuis Noord.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing indien:

- 1.1.1. Sprake is van opzegging tijdens de proeftijd;
- 1.1.2. De werknemer de voor haar of hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- 1.1.3. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens dringende redenen, althans de werkgever een dringende reden daartoe heeft gegeven (art. 7: 678 BW), of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen in de zin van art. 7:673 BW;
- 1.1.4. De werknemer heeft opgezegd voordat de directie definitief een besluit over de voorgenomen maatregelen heeft genomen, tenzij het duidelijk is dat de opzegging verband houdt met de voorgenomen maatregelen en het initiatief hiertoe bij Mediahuis Noord lag;
- 1.1.5. De werknemer werkzaam is bij een bedrijfsonderdeel dat wordt verkocht of wordt verzelfstandigd en derhalve op grond van de bepalingen van de wet 'overgang van onderneming' (artikel 7:662 e.v. BW) het werk volgt. De werknemer kan echter alsnog een beroep doen op dit Sociaal Plan, indien binnen 12 maanden na datum overgang de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever op initiatief van de werkgever wordt beëindigd.
- 1.1.6. De werknemer wordt ontslagen of het dienstverband eindigt als gevolg van een andere reden dan bedoeld in dit sociaal plan;
- 1.1.7. Boventallige werknemer een passende functie binnen Mediahuis Noord of een van haar werkmaatschappijen of een van de bedrijven die onderdeel uitmaakt van de Mediahuis groep aanvaardt;
- 1.1.8. Boventallige werknemer een passende functie binnen Mediahuis Noord of een van haar werkmaatschappijen die als passend kan worden gezien

aangeboden heeft gekregen maar deze heeft geweigerd. Indien de werknemer van mening is dat een functie niet passend is dan zal de Toetsingscommissie om een oordeel worden gevraagd.

1.2. Looptijd

- 1.2.1. Dit Sociaal Plan treedt in werking op 31 december 2022 en eindigt automatisch, zonder opzegging, op 31 december 2024. Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking, behoudens hetgeen hierna bij 1.2.4. Is vermeld.
- 1.2.2. Gedurende de volledige looptijd van dit Sociaal Plan is de mobiliteitsregeling (hoofdstuk 3) van toepassing. Deze regeling heeft tot doel boventalligheid en gedwongen ontslag zo veel mogelijk te voorkomen.
- 1.2.3. Op momenten kan er toch sprake zijn van een specifieke structuurwijziging met boventalligheid tot gevolg. In dat geval gelden specifieke regels voor de boventalligheidsperiode (hoofdstuk 4).
- 1.2.4. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van in gang gezette procedures blijven van kracht voor de werknemer voor wie dit Sociaal Plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd verstreken is.

1.3. Cao

Daar waar de regelingen van het Sociaal Plan negatief afwijken van de voor de werknemer van toepassing zijnde cao, is de cao van toepassing, tenzij dit Sociaal Plan anders bepaalt.

1.4. Overlegplicht

Nieuwe wet- en regelgeving of aanpassingen in de cao Uitgeverijbedrijf die een materiële wijziging van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Sociaal Plan tot gevolg hebben, leiden tot een overlegplicht tussen de contractpartijen van dit Sociaal Plan. Aanvullingen of wijzigingen vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen de contractpartijen.

1.5. Inspanningsverplichting

Werknemer en werkgever zijn verplicht om mee te werken aan de uitvoering van de regelingen in dit Sociaal Plan.

1.6. Hardheidsclausule

- 1.6.1. In de gevallen waarin genoemde regelingen leiden tot individueel onbillijke situaties kan de werkgever, al dan niet op verzoek van de werknemer, in de

voor werknemer positieve zin van deze regelingen afwijken indien dit in de gegeven omstandigheden redelijk, billijk en mogelijk is. Een onder de hardheidsclausule in een individueel geval genomen beslissing heeft geen precedentwerking.

- 1.6.2. In de gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever zoveel mogelijk handelen in de geest van het Sociaal Plan.

2. Begrippenlijst

2.1. Afspiegeling

- 2.1.1. Bij het vaststellen van boventalligheid wordt – indien van toepassing – het afspiegelingsbeginsel conform de van kracht zijnde Uitvoeringsregels van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (“UWV”) gehanteerd.
- 2.1.2. Bij afspiegeling wordt het personeel dat werkzaam is in een uitwisselbare functie in vijf 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 vaststellen van boventalligheid binnen elke categorie zal zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na het vaststellen van de boventalligheid zoveel mogelijk gelijk blijft.
- 2.1.3. Vervolgens zal binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband (dienstjarencriterium/anciënniteitsbeginsel) het eerst voor boventalligheid worden voorgedragen.
- 2.1.4. De peildatum voor het vaststellen van de afspiegeling is de dagtekening van de brief aan de Ondernemingsraad van het uitvoeringsbesluit van de reorganisatie. Dit is de datum op basis waarvan leeftijd en aantal dienstjaren worden bepaald ten behoeve van de bepaling van anciënniteit en onderverdeling in leeftijdscategorieën bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel, een en ander conform de beleidsregels en regelgeving van UWV.

2.2. Beëindigingsvergoeding

- 2.2.1. De boventallige werknemer ontvangt van werkgever een beëindigingsvergoeding. De wettelijke transitievergoeding maakt onderdeel uit van de beëindigingsvergoeding.
- 2.2.2. De beëindigingsvergoeding is een persoonlijk budget dat de werknemer naar eigen regie kan aanwenden voor zaken als scholing, advisering, mobiliteitsbegeleiding, als aanvulling op een elders te verdienen (lager) salaris of als aanvulling op een uitkering krachtens de socialezekerheidswetgeving.

2.3. Boventallige werknemer

De werknemer waarvan in het kader van de reorganisatie de functie en/of arbeidsplaats aan de hand van het afspiegelingsbeginsel komt te vervallen, en die niet aansluitend aan het vervallen van de arbeidsplaats kan worden herplaatst in een passende functie.

2.4. Cao

De collectieve arbeidsovereenkomst voor het Uitgeverijbedrijf (cao UB)..

2.5. Dienstjaren

De jaren die een werknemer aaneengesloten in dienst is geweest van Mediahuis Noord en diens rechtsvoorgangers en onderliggende vennootschappen.

In het geval er sprake is van een voorafgaande inleenperiode via een uitzendbureau geldt het volgende:

2.5.1. Een onderbreking van het dienstverband in de periode na 1 juli 2017 van langer dan 6 maanden heeft als gevolg dat de voorafgaande diensttijd niet meetelt. Indien een inleenperiode via het uitzendbureau direct opgevolgd is door een dienstverband telt deze periode mee als diensttijd. De “bewijslast” rust hiervoor bij de werknemer;

2.5.2. Een onderbreking van het dienstverband in de periode voor 1 juli 2017 van langer dan 3 maanden heeft als gevolg dat de voorafgaande diensttijd niet meetelt. Indien een inleenperiode via het uitzendbureau direct opgevolgd is door een dienstverband telt deze periode mee als diensttijd. De “bewijslast” rust hiervoor bij de werknemer.

In geval er sprake is van een voorafgaande periode waarin de werknemer als zelfstandige werkzaam is geweest en dezelfde taken heeft verricht als de taken die onderdeel uitmaken van de nieuwe functie geldt het volgende:

2.5.3. De maanden waarin de werknemer als zelfstandige werkzaam is geweest en dezelfde taken heeft verricht worden meegeteld bij berekening van de diensttijd voor zover deze zonder onderbreking structureel ten minste voor meer dan 8 uur per week zijn verricht. De “bewijslast” rust hiervoor bij de werknemer.

2.5.4. Een onderbreking van de inhuur zoals onder 2.5.3 bedoeld die langer dan 1 maand heeft geduurd heeft als gevolg dat de voorafgaande maanden niet worden meegeteld.

2.6. Functietypen

- 2.6.1. Nieuwe functie: van een nieuwe functie is sprake bij een samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden dat niet eerder voorkwam, of niet in die samenstelling voorkwam.
- 2.6.2. Ongewijzigde functie: een functie in een nieuwe organisatiestructuur die naar inhoud en niveau (vrijwel) ongewijzigd is ten opzichte van een functie in de oude situatie.
- 2.6.3. Passende functie: een functie die qua functiezwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau, kennis- en competentieniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de oude functie met maximaal één schaalniveau lager met het functieniveau van de laatste functie.
- 2.6.4. Uitwisselbare functies: functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties wederkerig vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
- 2.6.5. Vervallen functie: Indien de samenstelling van feitelijke opgedragen werkzaamheden in zijn geheel of voor een substantieel deel is of komt te vervallen is sprake van een vervallen functie.
- 2.6.6. Geschiktheid voor een nieuwe functie: geschiktheid voor een nieuwe functie, waarin oude taken terugkomen, zal zoveel mogelijk objectief worden vastgesteld door middel van oude functie- en taakbeschrijvingen, functioneringsverslagen en eventuele assessments. Wanneer sprake is van meerdere geschikte kandidaten voor een nieuwe functie, dan zal het (omgekeerde) afspiegelingbeginsel onder deze kandidaten worden toegepast. Wanneer werknemer en directie van mening verschillen over de geschiktheid voor een nieuwe functie, dan kan de werknemer dit voorleggen aan de Toetsingscommissie.

2.7. Maandinkomen en Jaarinkomen

- 2.7.1. Maandinkomen: Het vast overeengekomen bruto salaris per maand vermeerderd met de 8% vakantietoeslag, 1/12 van een eventuele 13e maand, Persoonlijk Keuze Budget, indien van toepassing: de ploegentoeslag, de garantietoeslag, de inconveniëntietoeslag, persoonlijke toeslagen, 1% uitkering compensatie spaarloon voor cao UB voor de werknemer in dienst voor 1-1-2015, extra-urentoeslag, een eventuele BHV vergoeding en indien van toepassing het gemiddelde van de bonussen van de laatste 3 jaren voor werknemers met een individuele bonusregeling, zoals deze geldt/en op het moment van de aangezegde boventalligheid dan wel de eerste van de maand waarin de plaatsmaker aangeeft gebruik te willen maken van de plaatsmakersregeling.
- 2.7.2. Jaarinkomen is het bruto maandinkomen maal 12.

2.8. Mobiliteitsadviseur

Door de werkgever aangestelde of aangewezen adviseur die door de werknemer die boventallig is verklaard kan worden geraadpleegd voor advies inzake aanwending van de te ontvangen beëindigingsvergoeding voor scholing en/of begeleiding.

2.9. Mobiliteitsperiode

De periode gedurende de gehele looptijd van het sociaal plan, waarmee boventalligheid en gedwongen ontslag zo veel mogelijk worden voorkomen.

2.10. 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

2.11. Plaatsmaker

De werknemer die met instemming van de directie wenst te vertrekken om boventalligheid van een andere werknemer te voorkomen.

2.12. Plaatsmakersregeling

Regeling ter voorkoming van gedwongen ontslagen van boventalligen. De plaatsmaker heeft recht op de plaatsmakersvergoeding.

2.13. Plaatsmakersvergoeding

De vergoeding waar een werknemer recht op heeft indien hij gebruikmaakt van de plaatsmakersregeling. De plaatsmakersvergoeding is een afgeleide van de beëindigingsvergoeding die geldt voor boventallige werknemers.

2.14. Reorganisatie

Iedere wijziging in de organisatie- en/of productiestructuur van de onderneming, waarbij onmiddellijk of binnen afzienbare tijd te verwachten is dat arbeidsplaatsen van werknemers binnen de onderneming sterk zullen wijzigen dan wel komen te vervallen, daaronder begrepen de structuurwijziging zoals omschreven in de cao UB.

2.15. RVU

Regeling voor Vervroegde Uittreding.

2.16. Toetsingscommissie

De op basis van dit 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.

2.17. Transitievergoeding

De transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673, 673a en 673d van het Burgerlijk Wetboek. Wettelijke wijzigingen ten aanzien van de Transitievergoeding tijdens de looptijd van dit sociaal plan hebben geen invloed op de hoogte van de beëindigingsvergoeding.

2.18. Vaststellingsovereenkomst

Een overeenkomst in de zin van artikel 7:900 BW, waarmee werkgever en werknemer in overleg de arbeidsovereenkomst beëindigen, zonder dat de werknemer verwijtbaar werkloos wordt.

2.19. Werkgever

- 1.1.** Mediahuis Noord B.V., statutair gevestigd te Leeuwarden, Sixmastraat 15. Entiteiten ressorterend onder Mediahuis Noord vallen onder het begrip werkgever uit hoofde van dit Sociaal Plan. **Werknemer**

De natuurlijke persoon die gedurende de looptijd van het Sociaal Plan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de werkgever. Daar waar in het Sociaal Plan wordt gesproken over werknemer wordt zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemer bedoeld.

2.20. WW-uitkering.

Een tijdelijke uitkering om verlies tussen twee banen op te vangen. De uitkering kan bestaan uit drie aanspraken, zijnde:

- 2.20.1. De Werkloosheidswet uitgevoerd door het UWV;
- 2.20.2. PAWW-uitkering volgens de in cao Uitgeverijbedrijf genoemde cao PAWW 4020, uitgevoerd door stichting PAWW;
- 2.20.3. Aanvullende IOW- uitkering volgens de Wet Inkomensvoorziening Oudere Werklozen.

3. Mobiliteitsperiode

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan geldt de mobiliteitsperiode. Deze reorganisatiefase is te kenmerken als een generieke herstructurering met een adviesrecht van de ondernemingsraad. Gedurende de mobiliteitsperiode wordt een geleidelijke vermindering van het aantal arbeidsplaatsen verwacht. Ter voorkoming van boventalligheid en gedwongen ontslagen zijn binnen de mobiliteitsperiode de plaatsmakersregeling en het mobiliteitsbeleid van toepassing.

3.1. HR-beleid tijdens de mobiliteitsperiode

Het HR-beleid is er tijdens de mobiliteitsperiode op gericht om competentieontwikkeling te stimuleren, om werknemers mee te laten groeien in veranderende functieprofielen en om de interne doorstroming naar nieuwe functies te ondersteunen. Daarvoor worden verschillende maatregelen ingezet. De meest relevante in deze zijn:

- 3.1.1. Vacante functies worden eerst intern geplaatst via het intranet Mediahuis Noord
- 3.1.2. Indien een werknemer op een andere (nieuwe) functie wordt aangenomen, zal – indien nodig – tijdig en voor rekening van werkgever scholing aangeboden worden.
- 3.1.3. Indien een werknemer binnen 4 maanden geschikt te maken is om aan de gestelde functie-eisen te kunnen voldoen heeft deze werknemer voorrang op een mogelijke interne- of externe kandidaat.
- 3.1.4. Indien een werknemer vrijwillig solliciteert op een andere functie met een lager salaris en daarvoor wordt aangenomen dan geldt navolgende overgang. Het verschil tussen huidig inkomen en nieuw inkomen (maximum van de cao schaal) wordt gedurende een periode van 6 maanden tot 100% aangevuld. Deze aanvullingsperiode is te kenmerken als een persoonlijke toeslag die ophoudt te bestaan na de periode van 6 maanden.

3.2. Informatierecht ondernemingsraad

De ondernemingsraad zal gedurende de mobiliteitsperiode periodiek van informatie voorzien worden om de ontwikkelingen in formatiebezetting en -verloop te kunnen monitoren. De ondernemingsraad ontvangt periodiek de volgende gegevens van de werkgever:

- 3.2.1. Een overzicht van het aantal mensen dat de onderneming heeft verlaten;
- 3.2.2. Een overzicht van het aantal FTE binnen de organisatie;
- 3.2.3. Een toelichting van de werkgever op het al dan niet vervangen van vertrekkend personeel.

3.3. Plaatsmakersregeling

- 3.3.1. Deelname aan de regeling is gebaseerd op vrijwillige deelname van de werknemer ter voorkoming van boventalligheid en voor de volledige omvang van het dienstverband.
- 3.3.2. Een werknemer die overweegt gebruik te maken van de Plaatsmakersregeling kan gebruik maken van de onder 3.5 genoemde regeling.
- 3.3.3. De werknemer maakt na informatie en afweging persoonlijk kenbaar aan de afdeling HR gebruik te willen maken van de plaatsmakersregeling.
- 3.3.4. Te allen tijde is gebruikmaking van de plaatsmakersregeling afhankelijk van toestemming van de directie en een schriftelijke bevestiging daarvan.
- 3.3.5. De arbeidsovereenkomst tussen de plaatsmaker en werkgever wordt beëindigd met gebruikmaking van een vaststellingsovereenkomst. De geldende opzegtermijnen worden daarbij in acht genomen.

3.4. Besluit directie deelname plaatsmakersregeling

- 3.4.1. De directie zal de impact van de deelname beoordelen en per individueel verzoek een besluit nemen.
- 3.4.2. De directie behoudt zich het recht voor om een verzoek tot deelname aan de plaatsmakersregeling af te wijzen op zwaarwegende financiële, juridische of organisatorische gronden. Een afwijzing wordt door de directie gemotiveerd. Tegen een afwijzing door de directie kan bezwaar worden gemaakt bij de Toetsingscommissie.
- 3.4.3. Generieke voorbeelden van gronden en afwegingen zijn:
 - 3.4.3.1. Toetsing op onmisbaarheid. Indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat het vertrek

van de werknemer als bezwaarlijk kan worden aangemerkt voor de organisatie, kan een verzoek tot gebruikmaking van de plaatsmakersregeling worden afgewezen;

3.4.3.2. De plaatsmakersregeling geldt onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door de fiscus met betrekking tot fiscale regelingen, waaronder de RVU. In een dergelijke situatie gaan werkgever en werknemer opnieuw met elkaar in gesprek;

3.4.3.3. In de mobiliteitsperiode is het niet de bedoeling om essentiële functies, unieke kennis en rollen die de transitie van Mediahuis Noord ondersteunen, vacant te krijgen. Derhalve is een belangrijke organisatorische afweging dat de continuïteit van de organisatieontwikkeling niet onnodig belemmerd wordt.

3.5. Plaatsmakersvergoeding

- 3.5.1. De plaatsmaker heeft recht op een plaatsmakersvergoeding. De plaatsmakersvergoeding bedraagt 90 % van de beëindigingsvergoeding waar de plaatsmaker bij boventalligheid recht op zou hebben.
- 3.5.2. Peildatum voor de berekening van de plaatsmakersvergoeding is de eerste van de maand waarin de werknemer verzoekt gebruik te willen maken van de vrijwillig vertrekregeling.
- 3.5.3. De plaatsmakersvergoeding bedraagt nooit meer dan EUR 150.000,- bruto.
- 3.5.4. De plaatsmakersvergoeding kan nooit hoger zijn dan 90 % van de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd gerekend vanaf de datum van beëindiging dienstverband, indien het dienstverband meer dan 3 jaren voor de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt. Hierbij wordt rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op WW-uitkering, de bij cao geregelde Private Aanvulling WW (PAWW) én IOW- uitkering.
- 3.5.5. De plaatsmakersvergoeding kan nooit hoger zijn dan 100 % van de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, gerekend vanaf de datum van beëindiging dienstverband, indien het dienstverband 3 jaren of minder voor de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt. Hierbij wordt rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op WW-uitkering, de bij cao geregelde Private Aanvulling WW (PAWW) én IOW- uitkering.

4. Boventalligheidsperiode

Binnen de mobiliteitsperiode van de generieke herstructurering kan het noodzakelijk zijn om een specifieke structuurwijzing door te voeren die leidt tot boventalligheid. Na advies

van de ondernemingsraad en het formele besluit door directie van de specifieke wijziging start de boventalligheidsperiode.

4.1. Boventalligheidsprocedure

- 4.1.1. De werkgever dient een adviesaanvraag voor een specifieke structuurwijziging in bij de ondernemingsraad. In het voorgenomen besluit wordt inzicht gegeven in de personele gevolgen van deze wijziging, waarbij expliciet vermeld is welke functies zullen vervallen en/of welke krimp van arbeidsplaatsen binnen de betreffende afdeling (-en) gaat plaatsvinden.
- 4.1.2. Na advies van de ondernemingsraad neemt de directie een formeel besluit, de dagtekening van de brief aan de Ondernemingsraad geldt als begin van de boventalligheidperiode.
- 4.1.3. Betreffende afdelingen worden geïnformeerd en boventallige werknemers ontvangen een schriftelijke aanzegging van boventalligheid. De dagtekening van de schriftelijke bevestigingsbrief aan de boventallige is de datum van aanzegging en de peildatum voor de berekening van de beëindigingsvergoeding. De peildatum voor berekening van de beëindigingsvergoeding, zoals opgenomen in hoofdstuk 5 zal nooit later zijn dan de voor de werkgever geldende opzegtermijn plus één maand, tenzij sprake is van een vertraging veroorzaakt door de werknemer of diens adviseur. Indien de wettelijke Transitievergoeding hoger is dan de beëindigingsvergoeding zoals opgenomen in artikel 5.1 geldt de datum einde dienstverband als peildatum voor de berekening van de wettelijke Transitievergoeding,
- 4.1.4. Gedurende de boventalligheidsprocedure geldt ook de plaatsmakersregeling.
- 4.1.5. In de periode van 10 werkdagen na aanzegging:
 - 4.1.5.1. Kunnen kandidaat-plaatsmakers zich melden bij de afdeling HR;
 - 4.1.5.2. Gaat de HR-adviseurin overleg met de boventallige werknemer over herplaatsingsmogelijkheden;
 - 4.1.5.3. Ontvangt de boventallige werknemer in een persoonlijk gesprek met de HR-manager een toelichting over de werking van het Sociaal Plan, de hoogte van de beëindigingsvergoeding of indien van toepassing een berekening op basis van cao UB artikel 13.13 en de wijze van beëindiging arbeidsovereenkomst met een vaststellingsovereenkomst.
- 4.1.6. De boventallige werknemer heeft bij beëindiging van het dienstverband recht op een beëindigingsvergoeding in plaats van de wettelijke transitievergoeding, tenzij de wettelijke Transitievergoeding voor

werknemer gunstiger is. De hoogte van de beëindigingsvergoeding is vastgesteld in hoofdstuk 5.

- 4.1.7. De boventallige werknemer kan, mits hij hier volgens de cao UB aanspraak op kan maken, kiezen voor de afspraken uit artikel 13.13 uit de cao UB, in plaats van de beëindigingsvergoeding.
- 4.1.8. In de periode van 10 werkdagen na bespreking over de mogelijke wijze van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst maakt de boventallige werknemer duidelijk aan de werkgever of hij kan instemmen met de voorgestelde wijze van beëindiging.
- 4.1.9. Na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst start per 1ste van de aanstaande maand de voor de boventallige geldende opzegtermijn.
- 4.1.10. Indien de boventallige werknemer niet instemt met de vaststellingsovereenkomst, zal voor deze werknemer een ontslagvergunning aangevraagd worden bij het UWV. Na verleende toestemming, zal de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de voor werknemer geldende opzegtermijn, worden beëindigd.

4.2. Herplaatsingsmogelijkheden

- 4.2.1. Binnen de periode van 10 werkdagen na aanzegging wordt vastgesteld of er voor de boventallige werknemer een passende vacante functie voorhanden is.
- 4.2.2. Indien er mogelijkheden zijn, echter de selectieprocedure de termijn van 10 werkdagen overschrijdt, zal daar geen opschortende werking van uitgaan ten aanzien van de boventalligheidsprocedure.
- 4.2.3. Indien de boventallige werknemer geschikt te maken is voor de functie binnen 4 maanden, zal de boventalligheidsprocedure worden opgeschort.
- 4.2.4. Ingeval de boventallige werknemer benoemd wordt in een nieuwe functie zal de vaststellingsovereenkomst met goedvinden van beide partijen worden tenietgedaan en ontvangt de werknemer een bericht van beëindiging van de status boventallige werknemer.

4.3. Benoeming in een passende functie

Ter voorkoming van boventalligheid zullen waar mogelijk vacante en passende functies aan de boventallige werknemer worden aangeboden. Uitgangspunten daarbij zijn:

- 4.3.1. Vacante functies worden eerst intern geplaatst via het intranet van Mediahuis Noord. Boventallige werknemers worden altijd uitgenodigd voor een gesprek als zij solliciteren op een interne functie;

- 4.3.2. Indien de werknemer op een andere (nieuwe) functie wordt aangenomen, zal– indien nodig – tijdig en voor rekening van werkgever scholing aangeboden worden;
- 4.3.3. Bij gelijke geschiktheid met een niet boventallige kandidaten heeft de boventallige werknemer voorrang;
- 4.3.4. Indien meerdere boventallige kandidaten geschikt blijken, dan vindt benoeming plaats van de werknemer die als laatste in aanmerking kwam voor ontslag op basis van het afspiegelingsbeginsel. ;
- 4.3.5. Indien de nieuwe functie lager ingeschaald is ten opzichte van de bestaande inschaling geldt navolgende overgangsregeling. Het verschil tussen huidig inkomen en nieuwe inkomen (maximum van de cao schaal) wordt gedurende een periode van 6 maanden tot 100% aangevuld, gevolgd door een periode van 6 maanden met een aanvulling tot 80%. Deze aanvullingsperiode is te kenmerken als een persoonlijke toeslag die ophoudt te bestaan na de periode van 12 maanden. Ingeval cao UB artikel 13.5 van toepassing is bij de benoeming van een boventallige werknemer in een passende functie zal conform dat artikel gehandeld worden.

4.4. Ondersteuning door Mobiliteitsadviseur

De werknemer kan na ontvangst van bericht van boventalligheid een gesprekaanvragen met de Mobiliteitsadviseur. De Mobiliteitsadviseur zal met name de werknemer ondersteunen bij het verkennen van de kansen op de arbeidsmarkt en eventuele ondersteuning door een begeleidingsbureau, coach o.i.d. en/of opleidingen die de kansen voor de werknemer op het vinden van een nieuwe baan kunnen vergroten. De mobiliteitsadviseur zal, indien dit door werknemer wordt gewenst, ook met haar of hem verkennen wat het meest geschikte bureau is om een afspraak mee te maken. De werknemer kan gedurende de periode van ontvangst van bericht van boventalligheid tot de laatste dag van de arbeidsovereenkomst gebruik maken van de adviesdiensten van de mobiliteitsadviseur.

De mobiliteitsadviseur is onafhankelijk van Mediahuis Noord en beschikt over een voor het doel van de functie geëigende ervaring en deskundigheid. De Mobiliteitsadviseur zal zonder instemming van de werknemer geen inhoudelijke informatie verstrekken aan de werkgever.

4.5. Ondersteuning naar ander extern werk

Indien een werknemer begeleiding wil inzetten voor het vinden van ander werk heeft de werkgever een aantal geselecteerde bureaus die deskundige ondersteuning en hulp bieden. De kosten van verdere scholing en bemiddeling na de intake worden door de werknemer betaald vanuit de beëindigingsvergoeding. Indien de medewerker dit wenst en dit tijdig voor de einddatum van het dienstverband aan werkgever

kenbaar maakt, kunnen deze kosten via de werkgever worden betaald en worden zij in mindering gebracht op de eindafrekening (zie 5.4).

5. Beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding kan gezien worden als een persoonlijk budget dat de werknemer naar eigen inzicht en regie kan aanwenden voor zaken als scholing, advisering, mobiliteitsbegeleiding en als aanvulling op een elders te verdienen (lager) salaris of een uitkering krachtens de socialezekerheidswetgeving.

5.1. Hoogte van de beëindigingsvergoeding

De boventallige werknemer kan aanspraak maken op de beëindigingsvergoeding.

De beëindigingsvergoeding wordt als volgt samengesteld:

1. Stap 1:

Vaststellen van het maandinkomen: Het maandsalaris zoals bedoeld onder 2.7..

2. Stap 2:

Vaststellen van peildatum berekening:

In afwijking van de berekening van de wettelijke Transitievergoeding, wordt als peildatum voor het berekenen van de beëindigingsvergoeding de datum dagtekening van schriftelijke aanzegging van boventalligheid gehanteerd. De peildatum voor berekening van de beëindigingsvergoeding, zal nooit later zijn dan de voor werkgever geldende opzegtermijn plus één maand. Ingeval van een plaatsmakersregeling is de peildatum de eerste dag van de maand waarin de plaatsmaker verzoekt gebruik te willen maken van de regeling. (Indien de wettelijke Transitievergoeding, conform de wettelijke berekeningssystematiek van artikel 7:673 BW hoger uitvalt dan de beëindigingsvergoeding, wordt voor berekening van de Transitievergoeding uitgegaan van de datum einde dienstverband).

3. Stap 3:

Vaststellen van duur dienstverband:

De jaren die een werknemer aaneengesloten in dienst is geweest van Mediahuis Noorden diens rechtsvoorgangers en onderliggende vennootschappen. Een onderbreking van het dienstverband van langer dan 3 maanden heeft als gevolg dat de voorafgaande diensttijd niet meetelt. Indien een inleenperiode via het uitzendbureau direct opgevolgd is door een dienstverband telt deze periode mee als diensttijd. De “bewijslast” rust hiervoor bij de werknemer. De periode waarin er sprake is van een voorafgaande periode waarin de werknemer als zelfstandige werkzaam is geweest en dezelfde taken heeft verricht als de taken die onderdeel uitmaken van de functie van werknemer en de arbeidsovereenkomst direct aansluit

op de inhuurperiode telt mee als diensttijd. De “bewijslast” rust hiervoor bij de werknemer.

4. Stap 4: Vaststellen van de omvang van de vergoeding:

De formule voor berekening is: vergoeding $D = 1,9 C (C=A+B) -/- E$

A = 1/6 maandinkomen voor elke volle periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, over de eerste 120 maanden (10 jaar) van de arbeidsovereenkomst (1/3 maandsalaris per volledig gewerkt jaar)

B = 1/4 maandinkomen voor elke volle periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst langer duurt dan de eerste 120 maanden (10 jaar) (1/2 maandsalaris per volledig gewerkt jaar)

C = A + B. Indien de som van A + B hoger is dan €84.000,- geldt dat C = €84.000,- Indien het jaarinkomen hoger is dan € 84.000,- geldt dat C = het bruto jaarinkomen

D = 1,9 x C

E = beëindigingsvergoeding = **D** minus eventuele correcties van aftopping of maximering.

5.2. Aftopping en maximering

- 5.2.1. De beëindigingsvergoeding bedraagt nooit meer dan EUR 150.000,- bruto.
- 5.2.2. De beëindigingsvergoeding kan nooit hoger zijn dan 90 % van de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, gerekend vanaf de datum van beëindiging dienstverband, indien het dienstverband meer dan 3 jaren voor de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt. Hierbij wordt rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op WW-uitkering, de bij cao geregelde Private Aanvulling WW (PAWW) én IOW- uitkering.
- 5.2.3. De beëindigingsvergoeding kan nooit hoger zijn dan 100 % van de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, gerekend vanaf de datum van beëindiging dienstverband, indien het dienstverband 3 jaren of minder voor de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt. Hierbij wordt rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op WW-uitkering, de bij cao geregelde Private Aanvulling WW (PAWW) én IOW- uitkering.
- 5.2.4. Voor de boventallige werknemer gelden in geval cao UB artikel 13.13 wordt toegepast de bepalingen van aftopping en maximering van dit artikel niet.
- 5.2.5. De vergoeding kan nimmer lager zijn dan de voor werknemer geldende wettelijke transitievergoeding.

5.3. Geen samenloop met wettelijke vergoeding en cao

De werknemers die onder de werkingssfeer vallen van dit Sociaal Plan en gebruik kunnen maken van de beëindigingsvergoeding of de plaatsmakersvergoeding komen niet in aanmerking voor een geldende cao-suppletierегeling. Er zal in geen geval sprake kunnen zijn van samenloop van voormelde vergoeding en/of de Transitievergoeding of een andersoortige ontslagvergoeding, tenzij in dit Sociaal Plan anders is vermeld.

5.4. Uitkering vergoeding

De beëindigingsvergoeding of de plaatsmakersvergoeding wordt uiterlijk in de maand volgend op de maand van uitdiensttreding in één keer betaalbaar gesteld gelijktijdig met de eindafrekening naar het gebruikelijke rekeningnummer. Werknemer ontvangt het netto equivalent van dit bedrag, nadat door de werkgever hierop de gebruikelijke inhoudingen zijn gedaan. Indien de medewerker voor de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan werkgever facturen overlegt voor scholing en/of begeleiding, dan worden deze in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding en worden deze facturen door de werkgever voldaan.

6. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

6.1. Vaststellingsovereenkomst

De uitvoering van maatregelen en afspraken worden bekrachtigd met het ondertekenen door werknemer en werkgever van een vaststellingsovereenkomst (VSO). Uit de VSO blijkt dat het ontslag plaatsvindt op initiatief van de werkgever, en dat er geen sprake is van verwijtbaarheid van de werknemer. Indien partijen niet tot elkaar komen door ondertekening van VSO binnen de gestelde procedure wordt ingeval van boventalligheid een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV.

Bij de datum einde dienstverband wordt rekening gehouden met de geldende opzegtermijn. De beëindiging van het dienstverband vindt plaats onder normale financiële afwikkeling, waaronder uitbetaling van vakantietoeslag, niet opgenomen vakantiedagen e.d.

De werknemer zal in overleg met de leidinggevende zoveel als operationeel mogelijk verlofuren opnemen gedurende de periode van de opzegtermijn. Eventuele niet genoten verlofuren zullen bij uitdiensttreding uitbetaald worden.

6.2. Fictieve opzegtermijn

De (fictieve) opzegtermijn wordt gerespecteerd; het dienstverband wordt derhalve voortgezet gedurende de (fictieve) opzegtermijn. In overleg met en met instemming van werknemer en werkgever kan besloten worden het dienstverband voor het einde van de (fictieve) opzegtermijn te beëindigen en het over de resterende periode van de (fictieve) opzegtermijn gederfde salaris bij einde dienstverband uit te betalen.

6.3. Kosten juridische advisering

Werkgever zal een bedrag tot maximaal € 750,00 (exclusief BTW en inclusief kantoorkosten) bijdragen in de door werknemer te maken kosten van rechtsbijstand, welke verband houden met het beëindigen van de arbeidsrelatie.

6.4. Uitdiensttreding met ontslagvergunning via het UWV

Indien de uitdiensttreding als gevolg van de UWV-procedure later plaatsvindt dan de uittreding zou zijn bij het volgen van de boventalligheidsprocedure met een vaststellingsovereenkomst, dan worden de kosten van dat langer voortdurende dienstverband in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding. Onder kosten wordt hier verstaan het bruto maandsalaris, opgebouwd verloftegoed en werkgeverslasten pensioen tijdens de termijn van vertraging. De vergoeding kan echter nimmer lager zijn dan de voor werknemer geldende wettelijke transitievergoeding.

6.5. Vrijstelling van werk

Ingeval de werknemer niet meer ingezet kan of hoeft te worden besluit de directie tot vrijstelling van werk. De precieze datum van vrijstelling wordt in overleg met de werknemer en leidinggevende vastgesteld. De werknemer neemt het verlof op en wordt voor zover dit niet toereikend is vrijgesteld van de werkzaamheden. De werknemer houdt zich beschikbaar voor oproep en inzet gedurende de periode van vrijstelling van werk. Tijdens het verlof en de vrijstelling van werk blijven de gebruikelijke regels rondom ziekte van kracht. Indien het verlof voldoende is voor opname tot aan de datum einde dienstverband, zal een eventueel restant met de eindafrekening worden uitbetaald.

Het besluit wordt door de afdeling HR schriftelijk bevestigd. De vrijstelling van werk zal uitgevoerd worden met behoud van salaris en de daarbij behorende emolumenten, inclusief vakantiegeld, pensioen etc. Gebruik van telefoon en leasewagen blijft doorlopen onder de gebruikelijke uitvoeringsregels. Stopzetting van die emolumenten of faciliteiten die verband houden met het uitoefenen van de functie.

6.6. Algemene bepalingen bij beëindiging

6.6.1. Opzegtermijn verkorting

Wanneer de werknemer een functie bij een andere werkgever kan aanvaarden, eerder dan de overeengekomen datum van uitdiensttreding of de in acht te nemen opzegtermijn, kan de werknemer de werkgever verzoeken om met behoud van de vergoeding de arbeidsovereenkomst eerder te ontbinden. Na een akkoord van de directie zal, ingeval er nog sprake is van een opzegtermijn, de beëindigingsvergoeding verhoogd worden met het inkomen over het resterend deel van de resterende volle kalendermaanden opzegtermijn.

6.6.2. Aangaan van een ander dienstverband

Zonder voorafgaande schriftelijke instemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan om een ander dienstverband aan te gaan tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst met de werkgever.

6.6.3. Vorderingen

6.6.3.1. De boventallige werknemer die de organisatie verlaat met een vaststellingsovereenkomst zal een eventuele studieschuld kwijtgescholden krijgen. De plaatsmaker die de organisatie verlaat met een vaststellingsovereenkomst zal een eventuele studieschuld kwijtgescholden krijgen tot een maximum van € 2.000,-.

6.6.3.2. Eventuele vorderingen bij leasewagenrijders betreffende extra eigen bijdrage blijven bij beëindiging onverkort van kracht. De vorderingen worden in de eindafrekening bij uitdiensttreding verrekend.

6.6.3.3. Het betreft enkel en alleen schulden en vorderingen die betrekking hebben op aangegane verplichtingen van vóór ingangsdatum van deze regeling.

6.6.3.4. Ingeval een vertrek als gevolg van boventalligheid zal een eventueel overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding vervallen.

6.6.4. Bedrijfsmiddelen

In geval van toegekende apparatuur en middelen, zoals leasewagen, smartphone, bureaustoel, dockingstation, beeldscherm en laptop gelden de gebruikelijk personele regelingen binnen Mediahuis Noord.

7. Geschillenregeling

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

7.1. Toetsingsprocedure

7.1.1. De werknemer die van mening is dat het Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid wordt toegepast, maakt hiervan direct schriftelijk melding aan de afdeling HR.

7.1.2. Binnen 5 werkdagen na de betreffende melding zal een overleg plaatsvinden tussen de betreffende werknemer en de verantwoordelijke HR-adviseur, als vertegenwoordiger van de werkgever.

- 7.1.3. 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 verstrekt te worden.
- 7.1.4. Indien het hierboven genoemde overleg niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd een bezwaar indienen bij de toetsingscommissie. Dit bezwaar moet worden ingediend uiterlijk op de tiende werkdag nadat de werknemer de schriftelijke vastlegging van het overleg heeft ontvangen.

7.2. Samenstelling

De toetsingscommissie bestaat uit 3 leden:

- 7.2.1. Eén vertegenwoordiger vanuit de werkgever (niet zijnde een functionaris betrokken in het proces);
- 7.2.2. Eén vertegenwoordiger namens de werknemers vanuit de ondernemingsraad;
- 7.2.3. Eén onafhankelijke vertegenwoordiger door de twee andere leden aangesteld.

Voor elk van de drie leden wordt een vervanger aangewezen.

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

7.3. Taak

De toetsingscommissie heeft als taak:

- 7.3.1. Te bevorderen dat het Sociaal Plan naar letter en geest zo goed mogelijk wordt toegepast;
- 7.3.2. Te adviseren in gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet;
- 7.3.3. Te adviseren in gevallen waarin de uitvoering van het Sociaal Plan voor een individuele werknemer tot een onbillijke uitkomst leidt;
- 7.3.4. Desgevraagd een uitspraak te doen over de passendheid van een aangeboden functie;
- 7.3.5. Beoordelen van klachten van werknemers over de wijze waarop het Sociaal Plan wordt toegepast;
- 7.3.6. Beoordelen of een sollicitatieprocedure correct is verlopen wanneer een afgewezen boventallige bezwaar maakt tegen de afwijzing.

7.4. Werkwijze

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

- 7.4.1. 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, bezwaar in bij de toetsingscommissie;
- 7.4.2. De toetsingscommissie zendt direct na ontvangst van het bezwaar een kopie hiervan aan de HR-adviseur van de HR-afdeling en de directie;
- 7.4.3. De commissie bepaalt of de klacht in behandeling wordt genomen. Indien dat niet het geval is wordt dit schriftelijk beargumenteerd aan de werknemer;
- 7.4.4. Alle drie de leden van de commissie (of hun vervangers) dienen aanwezig te zijn bij een zitting. Zittingen van de toetsingscommissie zijn niet openbaar;
- 7.4.5. De toetsingscommissie is bevoegd de betrokken werknemer en vertegenwoordigers van de werkgever ter zitting te laten verschijnen;
- 7.4.6. De klager kan zich bij de behandeling van de klacht laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, een woordvoerder of een deskundige;
- 7.4.7. De toetsingscommissie doet binnen 5 werkdagen na de zitting schriftelijk en met redenen omkleed een uitspraak;
- 7.4.8. De toetsingscommissie doet uitspraak nadat inbreng van de drie leden heeft plaatsgevonden;
- 7.4.9. De toetsingscommissie zendt de uitspraak aan betrokken werknemer en de directie;
- 7.4.10. De uitspraak van de toetsingscommissie heeft het karakter van:
 - 7.4.10.1. Een zwaarwegend advies aan de directie, indien er sprake is van een meerderheidsadvies van de toetsingscommissie;
 - 7.4.10.2. Een unaniem advies van de toetsingscommissie is bindend voor zowel de werknemer als voor de directie;
- 7.4.11. De directie komt binnen 5 werkdagen tot een schriftelijke besluitvorming met inachtneming van de uitspraak van de toetsingscommissie. Van een zwaarwegend advies van de toetsingscommissie kan slechts gemotiveerd worden afgeweken;
- 7.4.12. Adres toetsingscommissie

Bezwaren dienen schriftelijk en gemotiveerd ingediend te worden bij het
HR-secretariaat ter attentie van Toetsingscommissie.

8. Overeenstemming Sociaal Plan Mediahuis Noord 2023 – 2024

Over dit Sociaal Plan is overeenstemming bereikt op 2022, door onderstaande partijen:

Mediahuis Noord B.V.:

De heer C.G. Boot
Algemeen directeur

de heer E. Van Dijk
Directeur Journalistiek

NVJ:

FNV:

CNV vakmensen.nl:

Bijlage 1, voorbeeld vaststellingsovereenkomst

BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

[Naam werkgever], statutair gevestigd te 8932 PA Leeuwarden, aan de Sixmastraat 15, ingeschreven in het Handelsregister onder nummer [inschrijfnummer werkgever bij Kamer van Koophandel], ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [naam, titel], verder te noemen werkgever

EN

[naam werknemer], [geboorte datum en adres werknemer] verder te noemen werknemer

Werkgever en werknemer, hierna tezamen aangeduid als 'partijen', komen als volgt een overeenkomst overeen in verband met het beëindigen met wederzijds goedvinden van het dienstverband van werknemer.

IN AANMERKING NEMENDE DAT;

a) werknemer in dienst is getreden op [datum in dienst] bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor [aantal uren] uur per week in de functie van [functie werknemer] en verdient daarmee een bruto maandsalaris van € [bruto maandsalaris] per maand exclusief 4% persoonlijk keuzebudget (PKB) en 8% vakantietoeslag en eventuele 13e maand.

B) werkgever aan werknemer te kennen heeft gegeven op haar initiatief de arbeidsovereenkomst met werknemer te willen beëindigen. Werkgever ziet zich genoodzaakt dit te doen in verband met de bedrijfseconomische omstandigheden;

C) Werkgever heeft moeten besluiten tot een reorganisatie, waarbij zij een aantal arbeidsplaatsen moet laten vervallen teneinde de continuïteit van de onderneming te kunnen waarborgen;

D) Werkgever overeenkomstig artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden voor deze reorganisatie advies heeft gevraagd aan haar Ondernemingsraad en hierop een advies heeft verkregen;

e) er een Sociaal Plan is overeen gekomen tussen de vakbonden NVJ, FNV, CNV Vakmensen en werkgever;

F) Werkgever geen mogelijkheden ziet werknemer in een andere functie te herplaatsen en tevens niet verwacht dat deze gelegenheid zich binnen afzienbare termijn zal voordoen;

G) ondanks dat werkgever op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst met werknemer wenst te beëindigen:

Partijen over en weer hebben vastgesteld dat het feit dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk is, zeker niet door de ene aan de andere partij kan worden verweten;

Partijen wensen te benadrukken dat aan deze beëindiging geen dringende reden in de zin van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek ten grondslag ligt;

De arbeidsovereenkomst evenmin eindigt op verzoek en/of initiatief van werknemer;

H) werkgever aan werknemer voldoende bedenktijd heeft gegeven om zich te beraden over de inhoud en consequenties van deze beëindigingsovereenkomst en zich al dan niet te voorzien van rechtskundig advies;

i) partijen de afspraken die zij in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben gemaakt, als volgt wensen vast te leggen;

KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:

1. Beëindiging arbeidsovereenkomst

1.1

Werkgever en werknemer beëindigen de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op [datum einde dienstverband](hierna 'de einddatum'), zonder dat hiervoor nog enige rechtshandeling nodig is.

1.2

Met betrekking tot de einddatum is rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn van [aantal maanden wettelijke opzegtermijn] ex artikel 7:672 Burgerlijk Wetboek.

1.3

Ingeval werknemer eerder dan per einddatum een dienstbetrekking elders kan aanvaarden, zal werkgever [haar/hem] niet houden aan een opzegtermijn. Ook behoudt werknemer in dat geval het recht op een beëindigingsvergoeding zoals overeengekomen in artikel 4.1. Daarnaast ontvangt de werknemer bij de beëindigingsvergoeding, zoals elders in deze overeenkomst is bepaald, het loon over de volle maanden van de resterende opzegtermijn.

1.4

Eventuele (onkosten)vergoedingen en gebruik van bedrijfsmiddelen worden per de einddatum beëindigd.

1.5

Werknemer kan gebruik maken van een door Mediahuis Noord aan te stellen Mobiliteitsadviseur. Ten behoeve van een goede uitvoering van het mobiliteitstraject wordt door Mediahuis Noord deze onafhankelijke functionaris ingehuurd die belast wordt met het adviseren van werknemers in het mobiliteitstraject.

2. Doorbetaling salaris

2.1

Werkgever betaalt werknemer tot het einde van de arbeidsovereenkomst het gebruikelijke salaris en de overige emolumenten door, een en ander onder inhouding van de wettelijk verschuldigde en overeengekomen bedragen.

2.2

Partijen zijn overeengekomen dat indien werknemer tijdens de periode waarin hij is vrijgesteld van werk in aanmerking komt voor het ontvangen van een jubileumuitkering, werknemer hiervan afstand doet.

2.3

De reiskostenvergoeding- en/of regeling die op werknemer van toepassing is, wordt met ingang van de datum waarop werknemer vrijgesteld is van werk stopgezet.

3. Eindafrekening

3.1

Werkgever stelt bij de eerste salarisverwerking na de einddatum de gebruikelijke eindafrekening op en zal het persoonlijk keuzebudget, vakantiegeld en eventuele dertiende maand een eventueel restant verlofuren en het vakantiegeld pro rata uitbetalen, alsmede de beëindigingsvergoeding zoals overeengekomen in artikel 4.1 van deze beëindigingsovereenkomst.

3.2

Werkgever verstrekt na afloop van het fiscale jaar aan werknemer een jaaropgave.

3.3

Per de einddatum worden alle verzekeringen en/of regelingen waaraan werknemer uit hoofde van de arbeidsovereenkomst deelneemt, beëindigd. Werkgever zal deze regelingen conform de contractuele en/of wettelijke verplichtingen ten behoeve van werknemer afwikkelen.

3.4

Per de einddatum eindigt deelname aan de pensioenregeling en daarmee samenhangende regelingen. Werkgever zal conform de contractuele cao en/of wettelijke verplichtingen de pensioenregeling ten behoeve van werknemer afwikkelen.

3.5.

Indien werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid om externe begeleiding en/of scholing na einde van het dienstverband te betalen uit de beëindigingsvergoeding dan worden deze kosten in mindering gebracht op het uit te betalen bedrag, voor zover de facturen voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst door werkgever zijn ontvangen.

4. Beëindigingsvergoeding

4.1

Werknemer komt in aanmerking voor het ontvangen van een beëindigingsvergoeding (lees transitievergoeding) ter grootte van een bedrag van € [bedrag van de beëindigingsvergoeding] bruto in verband met door [haar of hem] als gevolg van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de toekomst mogelijk te lijden inkomensschade dan wel ter aanvulling op een uitkering uit hoofde van de sociale verzekeringswetgeving.

4.2

Werkgever keert gelijktijdig met de eindafrekening zoals bedoeld in artikel 3.1 van deze beëindigingsovereenkomst, binnen de grenzen van de fiscale wetgeving, het netto-equivalent (na verplichte inhouding(en) door werkgever) van de beëindigingsvergoeding uit op het bij werkgever bekende bankrekeningnummer van werknemer.

5. Bedrijfseigendommen/bedrijfsmiddelen

5.1

Alle door werkgever aan de werknemer ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen/bedrijfsmiddelen, zoals een laptop, tablet en/of mobiele telefoon, alsmede de toegangspas en eventueel door werkgever uitgegeven parkeer- of vervoerskaart, worden door de werknemer op of voor de eerste dag waarop de werknemer wordt vrijgesteld van het verrichten van de werkzaamheden bij de werkgever ingeleverd. Werknemer zal deze zaken afgeven aan [naam leidinggevende].

5.2

Indien werknemer beschikt over een door de werkgever ter beschikking gestelde leaseauto

welke tevens door werknemer in privé wordt gebruikt, levert werknemer deze uiterlijk op de laatste dag voor de einddatum in. In het geval dat werknemer van de Belastingdienst een 'verklaring geen privégebruik' heeft overlegd, wordt de leaseauto op de feitelijk laatste werkdag ingeleverd. Werknemer levert de leaseauto in bij [naam], Wagenparkbeheerder.

6. Overige bepalingen

6.1

Voor zover er in de arbeidsovereenkomst met werknemer sprake is van een concurrentie- en/of relatiebeding en daaraan gekoppeld(e) boetebeding(en), wordt werknemer daar per de einddatum van vrijgesteld.

6.2

Het gratis abonnement op een door de werkgever uitgegeven dag- of nieuwsblad komt op de einddatum te vervallen.

6.3

Werkgever verstrekt op verzoek aan werknemer een getuigschrift.

6.4

Een eventuele terugbetalingsregeling in verband met door werkgever gefinancierde opleidingsactiviteiten en/of verhuiskosten komt per de einddatum te vervallen.

6.5

Partijen onthouden zich nu en in de toekomst van negatieve uitlatingen over elkaar richting derden. Voorts onthouden partijen zich, behoudens een wettelijke verplichting daartoe, aan derden verklaringen af te leggen, of anderszins uitlatingen te doen die de belangen van partijen kunnen schaden, een en ander in de ruimste zin des woords.

7. Bedenktijd

7.1.

De werknemer heeft op grond van artikel 7:670b Burgerlijk Wetboek vanaf de dag na datum van ondertekening van deze overeenkomst twee weken bedenktijd. Indien de werknemer binnen deze twee weken schriftelijk aan de werkgever laat weten dat hij deze overeenkomst alsnog ongedaan wil maken dan vervalt deze overeenkomst en kunnen geen van beide partijen meer rechten ontlenen aan deze overeenkomst. Gevolg zal zijn dat de arbeidsovereenkomst niet eindigt op de in deze overeenkomst genoemde datum, maar blijft voortbestaan tot de arbeidsovereenkomst anderszins rechtsgeldig tot een eind komt. De in deze overeenkomst gemaakte afspraken over een eventuele vrijstelling van werk komen per datum dat de werknemer de werkgever laat weten de overeenkomst te vernietigen ook te vervallen en de werknemer dient vanaf deze datum de werkzaamheden te hervatten.

7.2.

Aan de bepalingen van deze beëindigingsovereenkomst zal geen uitvoering worden gegeven tot de in artikel 7.1 bedoelde bedenktime is verstreken, behoudens de bepaling van artikel 2, tot de in dit artikel bedoelde bedenktime is verstreken zonder dat de overeenkomst door de werknemer is ontbonden.

7.3.

De in 7.1 genoemde bedenktime staat los van de bedenktime die de werknemer heeft gekregen voorafgaand aan het moment van ondertekening van deze overeenkomst.

8. Geheimhouding

8.1

Werknemer zal steeds volledige geheimhouding betrachten ten aanzien van al hetgeen werknemer in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden voor werkgever en daarna, ter kennis is gekomen betreffende de organisatie van werkgever en de werkzaamheden op zich alsmede bij werkgever werkzame personen en relaties van werkgever.

8.2

Behoudens een eventuele verplichting informatie te verschaffen aan derden, waaronder het UWV, doen partijen zowel binnen de organisatie als tegenover derden geen mededelingen over de totstandkoming en/of inhoud van deze beëindigingsovereenkomst.

8.3

In het geval er gecommuniceerd wordt over de beëindiging van het dienstverband verwijzen zowel werkgever als werknemer naar de reden zoals vermeld in deze beëindigingsovereenkomst.

9. Finale kwijting

Partijen stellen vast dat zij met inachtneming van alle genoemde artikelen in deze overeenkomst en na de juiste uitvoering daarvan alle tussen hen nog af te wikkelen kwesties definitief hebben geregeld. Partijen verlenen elkaar reeds nu voor alsdan volledige en onherroepelijke finale kwijting voor al hetgeen zij van elkander te vorderen mochten hebben uit hoofde van de arbeidsovereenkomst.

10. Slotbepalingen

10.1

Partijen beschouwen, na het bereiken van algehele overeenstemming, deze beëindigingsovereenkomst als een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 Burgerlijk Wetboek.

10.2

Middels ondertekening van deze beëindigingsovereenkomst doen partijen uitdrukkelijk afstand van het recht om deze overeenkomst om welke reden dan ook in of buiten rechte te (doen)

ontbinden en/of vernietigen.

10.3

Partijen hebben in het kader van de onderhandelingen voorafgaande aan de ondertekening van deze beëindigingsovereenkomst alle voor hen relevante onderwerpen ter sprake gebracht. Partijen erkennen dat er tussen hen, behoudens alle afspraken zoals vastgelegd in onderhavige beëindigingsovereenkomst, geen andere afspraken en/of overeenkomsten meer bestaan, althans dat deze afspraken en/of overeenkomsten teniet worden gedaan bij deze beëindigingsovereenkomst, die bedoelt de afspraken tussen partijen om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te regelen.

10.4

De (eventueel) ter deze zake door werknemer ingeschakelde advocaat of andere deskundige(n) en de daaruit voortvloeiende kosten komen voor eigen rekening van werknemer voor zover deze kosten een bedrag van 750 Euro (exclusief BTW en inclusief kantoorkosten) overschrijden. Werkgever vergoedt aan de werknemer de kosten van juridisch advies inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ter hoogte van een bedrag van € 750, = (exclusief btw en inclusief kantoorkosten), doch uitsluitend na ontvangst van een door de juridisch adviseur van de werknemer op naam van de werknemer gestelde factuur.

10.5

Zolang werknemer zijn verplichtingen uit deze beëindigingsovereenkomst niet of gedeeltelijk niet nakomt, heeft werknemer (nog) geen recht op de in artikel 4.1 genoemde beëindigingsvergoeding.

10.6

Deze beëindigingsovereenkomst kan slechts schriftelijk en door middel van ondertekening door partijen worden gewijzigd waarbij wijzigingen integraal onderdeel uitmaken van -en worden gevoegd aan- deze beëindigingsovereenkomst.

10.7

In het geval enig artikel in deze beëindigingsovereenkomst of enig andere overeenkomst dan wel enig ander document dat met deze overeenkomst samenhangt ongeldig zijn, dan zal deze ongeldigheid de geldigheid en uitvoerbaarheid van alle andere artikelen van deze beëindigingsovereenkomst, die andere overeenkomst dan wel dat andere document, niet aantasten. In een dergelijk geval zullen partijen een vervangend artikel overeenkomen om de uitvoering van deze beëindigingsovereenkomst en alle daarmee samenhangende overeenkomsten en/of documenten mogelijk te maken, zoveel mogelijk in de geest van hetgeen partijen beoogden met dat ongeldige artikel.

10.8

Op deze beëindigingsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing. De Nederlandse rechter is bij uitsluiting bevoegd om van geschillen direct of indirect voortvloeiende uit deze beëindigingsovereenkomst kennis te nemen.

ONDERTEKENING

Middels ondertekening van deze beëindigingsovereenkomst verklaren werkgever en werknemer dat zij de arbeidsovereenkomst willen beëindigen en dat zij op de hoogte zijn van de gevolgen daarvan.

Aldus in tweevoud overeengekomen en getekend.

Leeuwarden

Plaats, datum:

Handtekening werkgever:

Handtekening werknemer: