



Sociaal Plan RELX Groep 2020-2021

Inleiding

Als onderdeel van een internationaal opererend, in multimedia gespecialiseerd concern, worden de Nederlandse RELX ondernemingen (verder in deze inleiding afgekort tot "RELX") regelmatig geconfronteerd met snel wijzigende omstandigheden. Om de concurrentie-positie die RELX heeft, te behouden en te versterken, is het noodzakelijk om goed op die wijzigende omstandigheden te anticiperen en te reageren.

Deze noodzaak vereist flexibiliteit bij zowel de werkgevers als de werknemers van RELX. Werkgevers zullen regelmatig gedwongen worden vanuit strategische overwegingen Reorganisaties door te voeren en zij zijn zich terdege bewust van de gevolgen die dit kan hebben voor de positie van de individuele werknemer. RELX probeert de gevolgen van een Reorganisatie op te vangen door middel van deze regeling.

Het Sociaal Plan zal een looptijd hebben van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021 en is van toepassing op Reorganisaties als hierna gedefinieerd. Deze overeenkomst heeft geen nawerking na 31 december 2021. Uiterlijk eind september 2021 zullen RELX en de vakbonden contact hebben om een nieuw sociaal plan af te spreken of een verlenging van dit sociaal plan. Mochten er tijdens de looptijd van het sociaal plan significante veranderingen in de wetgeving plaatsvinden, behouden RELX en de vakbonden zich voor opnieuw met elkaar in overleg te treden.

Definities

- a. **Werkgever:** de in Nederland gevestigde juridische rechtspersonen, deel uitmakend van RELX PLC, met wie de Werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- b. **Werknemer:** de persoon die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van de Werkgever en die niet deelneemt aan het RELX PLC Group Long term incentive Plan 2013 ("LTIP") op het moment dat de boventalligheid ontstaat.
- c. **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Uitgeverijbedrijf (UB). Daar waar in dit document de term "CAO" wordt gebruikt, wordt de CAO bedoeld die op de betrokken Werknemer van toepassing is.
- d. **Reorganisatie:** de beslissing van de Werkgever, genomen tijdens de looptijd van deze regeling, om tot een wijziging van de onderneming of van een deel van de onderneming over te gaan, met als gevolg dat de functie(s) van (een deel van) de Werknemer(s) ingrijpend worden gewijzigd of in aantal wordt gereduceerd en arbeidsplaats(en) komen te vervallen.
- e. **Passende functie:** een functie die maximaal één salarisschaal hoger of lager is ingedeeld dan de huidige functie van de Werknemer en welke dezelfde standplaats heeft als de standplaats van de Werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen. Een

dergelijke functie is passend als de Werknemer beschikt over de opleiding, ervaring en capaciteiten die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen, althans als vaststaat dat de Werknemer binnen drie maanden vanaf de datum van benoeming in de functie over de noodzakelijke opleiding, ervaring en capaciteiten zal beschikken, door het volgen van een opleiding. Dit ter beoordeling van de Werkgever.¹

- f. **Einddatum:** De datum waarop de Werknemer uit dienst gaat.
- g. **Bruto maandsalaris:** Het vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag.
- h. **Bruto jaarinkomen:** Het Bruto maandsalaris x 13,96.
- i. **(C)OR:** de (Centrale) Ondernemingsraad
- j. **Transitievergoeding:** de vergoeding als bedoeld in artikel 7:673BW: voor RELX betekent dit bruto maandsalaris, persoonlijke of garantie toeslag, vut- en levenslooptoeslag, mobility allowance, vakantietoeslag, gemiddelde over afgelopen 3 jaar overwerk/stand-by/onregelmatigheid-toeslag, cash allowance (boven de maximale pensioen opbouw), 13^e maand, gemiddelde bonus/winstdeling over afgelopen 3 jaar en 2% PKB.

De transitievergoeding bedraagt een derde van het in geld vastgestelde loon per maand voor elke periode dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

De transitievergoeding bedraagt in 2019 maximaal € 81.000,- bruto of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag. Het maximale bedrag (van € 81.000,-) wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijkens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

De uitwerking van de transitievergoeding is voor de duidelijkheid en volledigheid gemeld. De van toepassing zijnde uitwerking van de transitievergoeding is die zoals die wettelijk geldt op de datum van het einde van het dienstverband.

Artikel 1 - Werkingssfeer

De regelingen onder het Sociaal Plan zijn van toepassing op elke Werknemer waarvan de functie als gevolg van een Reorganisatie komt te vervallen. Daar waar deze regelingen in negatieve zin afwijken van de CAO, is de CAO van toepassing.

Deze regeling is niet of niet langer van toepassing wanneer een Werknemer:

¹ Voor de goede orde: indien het omgekeerde afspiegelingsbeginsel wordt toegepast, geldt dat de werknemers op het moment van afspiegeling reeds geschikt moeten zijn. In die situatie wordt geen rekening gehouden met werknemers die geschikt te maken zijn bijv. door het volgen van een opleiding.

1. heeft opgezegd voordat de Werkgever de adviesaanvraag heeft ingediend;
2. ontslagen wordt 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;
3. een proeftijd heeft die nog niet geëindigd is;
4. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft;
5. een Passende functie binnen RELX aanvaardt;
6. een Passende functie binnen RELX aangeboden heeft gekregen maar deze heeft geweigerd.

Artikel 2 - Uitgangspunten

Bij Reorganisaties kunnen Werknemers geconfronteerd worden met het vervallen van hun arbeidsplaats of de reductie van het aantal arbeidsplaatsen. Doelstelling van de Werkgever is om de Werknemers die het betreft te ondersteunen in het vinden van een nieuwe baan. Door de afnemende omvang van de Nederlandse RELX ondernemingen is de focus in toenemende mate op de externe arbeidsmarkt komen te liggen. De regeling is hierop afgestemd.

Om de Werknemer optimaal te kunnen begeleiden werkt RELX samen met externe (erkende) outplacement bureaus en bureau's gelieerd aan vakorganisaties.

Artikel 3 - Proces

1. Werkgever dient adviesaanvraag in bij (C)OR indien dat op grond van de WOR noodzakelijk is en informeert de bonden over de voorgenomen reorganisatie;
2. (C)OR brengt advies uit en RELX neemt besluit;
3. Werkgever bevestigt schriftelijk aan de Werknemer per welke datum de functie komt te vervallen;
4. Als niet per direct een passende functie aan de betreffende Werknemer kan worden aangeboden zal Werkgever een beëindigingsovereenkomst op basis van deze regeling aanbieden.
5. De in de beëindigingsovereenkomst op te nemen einddatum is gebaseerd op de formele opzegtermijn van de betrokken werknemer
6. De HR Business Partner licht in een gesprek deze regeling toe en bespreekt de beëindigingsovereenkomst met de Werknemer;
7. Na afloop van de opzegtermijn op de Einddatum gaat de Werknemer uit dienst.
8. Indien op basis van dit artikel binnen de daarvoor bedoelde periode van maximaal 4 weken geen overeenstemming kan worden bereikt in de vorm van een getekende beëindigingsovereenkomst, komt de aangeboden beëindigingsovereenkomst te vervallen en behoudt RELX zich het recht voor de arbeidsovereenkomst op andere wijze te (laten) beëindigen tegen enkel de wettelijke verplichtingen. Werknemer heeft dan geen aanspraak meer op deze regeling.

Artikel 4 - De fase tussen het indienen van de adviesaanvraag en het advies

In de periode nadat de adviesaanvraag over de voorgenomen Reorganisatie is ingediend, maar de (C)OR nog geen advies heeft uitgebracht, zal de leidinggevende en HR in een gesprek met de betrokken Werknemer de Reorganisatie toelichten, vragen beantwoorden en een toelichting geven op hoe het proces er in grote lijnen uit zal gaan zien. Tevens kan worden gesproken over de wensen en mogelijkheden van de Werknemer ten aanzien van de interne en externe arbeidsmarkt.

Artikel 5 - Het vervallen van de functie en beëindiging van het dienstverband met inachtneming van de opzegtermijn

Nadat de (C)OR zijn advies heeft uitgebracht en de Werkgever een besluit heeft genomen, zal de Werkgever de Werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren over het feit dat de functie is komen te vervallen en per welke datum.

Hierna zal de Werknemer zo snel mogelijk worden uitgenodigd voor een gesprek met de HR Business Partner. In dit gesprek zal worden gesproken over de verschillende mogelijkheden om, dan wel intern, dan wel extern een andere functie te vinden. In dit gesprek zal ook de outplacement en/of scholing (nogmaals) aan de orde komen. Hiervoor is een budget conform staffel (zie artikel 6) beschikbaar. De Werknemer dient binnen 6 maanden na boventaligheid aan te geven hoe het outplacement budget gebruikt zal gaan worden. Ook zal de Werkgever in dit gesprek een beëindigingsovereenkomst aan de Werknemer voorleggen. Alleen indien de Werknemer de beëindigingsovereenkomst binnen 4 weken nadat het gesprek heeft plaatsgevonden tekent, krijgt de Werknemer recht op de vergoeding en faciliteiten zoals die in dit Sociaal Plan zijn vermeld. De datum die wordt opgenomen in de beëindigingsovereenkomst als 'Einddatum' is de datum waarop de opzegtermijn is verstreken. De opzegtermijn gaat in de eerste van de maand volgend op de maand waarin de vaststellingsovereenkomst is getekend.

Gedurende de periode vanaf het verval van de functie tot de Einddatum kan de Werknemer ervoor kiezen om op elk moment uit dienst te gaan met wederzijds goedvinden. In dat geval geldt een vergoeding van het laatst verdiende Bruto maandsalaris over de periode dat de Werknemer eerder vertrekt bovenop de vergoeding als genoemd in artikel 6a. Werkgever en Werknemer zullen elkaar finale kwijting verlenen.

De duur van de wettelijke opzegtermijn is (tenzij per contract anders is vast gelegd):

Lengte dienstverband in jaren	Opzegtermijn werkgever in maanden
0 tot 5	1
5 tot 10	2
10 tot 15	3
15 of langer	4

Artikel 6 - Beëindiging van het dienstverband

Bij de beëindiging van het dienstverband na afloop van de opzegtermijn geldt de onderstaande regeling en dit alleen indien de Werknemer een beëindigingsovereenkomst tekent binnen 4 weken, onder de binnen RELX gebruikelijke voorwaarden, waaronder in elk

geval begrepen zal zijn het verlenen van finale kwijting door de Werknemer aan de Werkgever:

Artikel 6a - Vergoeding

1. De Werknemer komt in aanmerking voor een vergoeding. De hoogte van die vergoeding wordt, per de Einddatum, als volgt berekend.
 - i. Allereerst wordt de Transitievergoeding vastgesteld conform de geldende wettelijke regelingen, inclusief de maximering.
 - ii. Vervolgens wordt de wettelijke Transitievergoeding verhoogd met een factor die afhankelijk is van de lengte van het dienstverband bij werkgever (in volle jaren) conform onderstaande tabel, waarbij geldt dat gedeeltelijke jaren niet naar boven worden afgerond.
 - iii. Naast de Transitievergoeding (eventueel verhoogd met een factor zoals bedoeld onder ii) komt de werknemer in aanmerking voor een uitkering ter hoogte van de maandelijkse werkgeversbijdrage aan de pensioenregeling. Per gewerkt jaar (in volle jaren) wordt 1 maand aan werkgeversbijdrage uitgekeerd, met een maximum van 12 maanden.
 - iv. De totale vergoeding (Transitievergoeding inclusief factor plus de uitkering bedoeld onder iii.) wordt gemaximeerd op € 160.000 bruto. Indien het Bruto jaarinkomen meer bedraagt dan € 160.000 bruto geldt dat de totale vergoeding wordt gemaximeerd op dat Bruto jaarinkomen, met dien verstande dat een werknemer dan minimaal recht heeft op de wettelijke transitievergoeding.
 - v. De werknemer komt verder in aanmerking voor een budget ten behoeve van outplacement en/of scholing. De hoogte daarvan is afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij werkgever (in volle jaren) en is in onderstaande tabel opgenomen. Outplacement kan ook (belast) uitbetaald worden als onderdeel van de vergoeding.
 - vi. Bij overeenstemming over de beëindigingsovereenkomst zal Werkgever maximaal € 750,- exclusief BTW en inclusief eventuele kantoorkosten bijdragen in de juridische kosten ter toetsing van de beëindigingsovereenkomst. Ook als de bijstaand door een vakbond wordt verleend na overleg van een factuur van de desbetreffende vakbond. De bijdrage vindt niet plaats indien de medewerker gebruik maakt van juridische bijstand via een rechtsbijstandverzekering. De vergoeding voor juridische kosten kan ook gebruikt worden voor het inwinnen van financieel advies.

Transitievergoeding * factor		
Lengte dienstverband (in jaren)	Factor	Outplacement en/of scholing (€)
0 tot 2	1.4	€ 500
2 tot 5	1.5	€ 3500
5 tot 10	1.6	€ 4500
10 tot 15	1.7	€ 5500
15 of langer	1.8	€ 6500

Artikel 6b – Minimum opzegtermijn

Met betrekking tot de minimum opzegtermijn zullen de in de CAO opgenomen bepalingen in acht genomen worden, zodanig dat aansluitend aan de Einddatum van het dienstverband, de WW-uitkering in zal gaan, en de Werknemer geen nadeel zal hebben van het mogelijk hanteren van een fictieve opzegtermijn ex artikel 19 lid 3 WW door het UWV Werkbedrijf – ervan uitgaande dat de beëindigingsovereenkomst binnen vier weken wordt getekend.

Artikel 6c – Plaatsmakersregeling

Indien een (niet boventallige) collega in een uitwisselbare functie plaats zou willen maken voor een boventallige collega, dient hij dit aan te geven bij de HR Business Partner. De Werkgever zal dan zo spoedig mogelijk uiterlijk na vier werkweken laten weten of van dit aanbod gebruik zal worden gemaakt. De Werkgever zal haar besluit desgewenst nader toelichten. Als de Werkgever van dit aanbod gebruik wil maken, krijgt de plaatsmaker recht op de beëindigingsvergoeding conform dit Sociaal Plan, maar gemaximeerd tot 70% van de beëindigingsvergoeding waar de plaatsmaker bij boventalligheid recht op zou hebben gehad.

Artikel 7 - Voorrang bij projecten

Wanneer binnen de organisatie zich tijdelijke projecten voordoen, waarvoor de boventallige Werknemer naar oordeel van de Werkgever zou kwalificeren en deze projecten geen vast onderdeel uitmaken van het reguliere takenpakket van een vaste positie, kan de boventallige Werknemer het project worden aangeboden met behoud van de rechten op het sociaal plan. De Einddatum wordt evenredig opgeschoven met een maximum van 12 maanden. De vergoeding zoals vastgesteld bij boventalligheid, blijft ongewijzigd, ook als de Einddatum als gevolg van het project verschoven wordt. Om op het project tewerkgesteld te worden dient er een getekende beëindigingsovereenkomst te zijn- zie proces artikel 3.

Artikel 8 - Hardheidsclausule

In die individuele gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan naar het oordeel van Werkgever onvoldoende dan wel niet in redelijkheid voorziet, zal Werkgever af wijken ten gunste van de Werknemer.

Artikel 9 - Begeleidingscommissie

Situaties waarbij toepassing van het Sociaal Plan aan de orde zal komen worden vooraf met (het Dagelijks Bestuur van) de (C)OR gedeeld.

Ter toetsing van het op een juiste wijze toepassen van het sociaal plan en ter advisering in geval van inhoudelijke onenigheid dan wel bezwaar over de uitvoering hiervan wordt een begeleidingscommissie ingesteld. Deze commissie bestaat uit een door de OR of vakbond benoemd lid en een door de Werkgever benoemd lid, zij kiezen een onafhankelijk voorzitter

die binnen 15 werkdagen nadat op hen een (schriftelijk) beroep is gedaan de directie (schriftelijk) adviseert omtrent een te nemen besluit.

De begeleidingscommissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling. Geen der leden mag zich van stemming onthouden.

De Werknemer die zich tot de begeleidingscommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de begeleidingscommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.

Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de Werkgever en/of de Werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de begeleidingscommissie af van verdere behandeling.

De uitspraak heeft het karakter van een zwaarwegend advies. Werkgever kan alleen van de uitspraak afwijken, als hij daarvoor naar zijn oordeel zwaarwegende argumenten heeft. Als Werkgever van de uitspraak afwijkt, brengt hij dat schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de Werknemer en de begeleidingscommissie.

Eventuele kosten die de begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen voor rekening van de Werkgever.

Eventuele kosten die de bezwaarde maakt inzake rechtsbijstand komen voor rekening van de bezwaarde.

Namens RELX Nederland
L. Hassink, RELX Nederland B.V. board member
S. Coojmans, HR Director RELX Nederland

Namens CNV Vakmensen.nl
R.E. Wonnink - bestuurder
P.S. Fortuin – voorzitter

Namens De Unie
G. Tommel - bestuurder
R.Castelein – voorzitter

Namens FNV Media & Cultuur
J. Cohen – bestuurder

Namens de Nederlandse Vereniging van Journalisten
W. Shirbaz – Secretaris Omroep en Tijdschriften

