

## **PRINCIPE AKKOORD**

**SOCIAAL PLAN B2B EN B2C REORGANISATIE 2020**

## **INHOUD**

### **1 INLEIDING**

### **2 DEFINITIES**

### **3 ALGEMENE BEPALINGEN**

- 3.1 overeenkomst tussen partijen
- 3.2 looptijd
- 3.3 personele werkingsfeer
- 3.4 uitzonderingen
- 3.5 bezwaarcommissie
- 3.6 hardheidsclausule
- 3.7 fiscale afwikkeling

### **4 VOORBEREIDINGSFASE**

- 4.1 inleiding
- 4.2 toepassing voorbereidingsfase
- 4.3 toetsingscommissie
- 4.4 plaatsmakersregeling
- 4.5 selectieprocedure
- 4.6 herplaatsing in nieuwe of passende functie

### **5 BOVENTALLIGHEIDSFASE**

- 5.1 selectie en aanzegging boventalligheid
- 5.2 einde arbeidsovereenkomst

### **6 BEZWAARCOMMISSIE**

- 6.1 bezwaarcommissie
- 6.2 bezwaarprocedure
- 6.3 samenstelling
- 6.4 bevoegdheden
- 6.5 werkwijze
- 6.6 interpretatieverschillen
- 6.7 adres bezwaarcommissie

### **7 OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN**

- 7.1 kosten juridische bijstand
- 7.2 BHV-vergoeding

Eindnoten

Ondertekening

## 1. Inleiding

In juni 2020 zijn twee adviesaanvragen ingediend bij de OR. Deze adviesaanvragen hebben betrekking op de reorganisaties binnen B2C en B2B. Gelet op de gevolgen van de voorgenomen besluiten is een melding gedaan op basis van de Wet melding collectief ontslag en is werkgever in overleg getreden met vakorganisaties over een sociaal plan waarvan onderhavig sociaal plan het resultaat is.

Voorafgaand aan dit sociaal plan zijn de volgende stappen gezet;

3 juni 2020	toetsingscommissie B2C (herplaatsingsoverleg genoemd)
4 juni 2020	indienen en communicatie richting medewerkers over Adviesaanvraag B2C
8 juni 2020	toetsingscommissie B2B (herplaatsingsoverleg genoemd)
9 juni 2020	indienen en communicatie richting medewerkers over Adviesaanvraag B2B
10 juni 2020	Informerende vakorganisaties en indienen Melding Collectief Ontslag bij UWV
18, 22 en 25 juni	overleg met vakorganisaties

## 2. definities

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

### aanzegging van de boventaligheid

De schriftelijke mededeling, inclusief motivering, van de werkgever aan de werknemer dat per aangegeven datum zijn arbeidsplaats is of gaat vervallen en hij niet kan worden herplaatst.

### 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>

### 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.

### 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 of passende functie.

### herplaatsing

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

### leeftijd

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

### Mediahuis

Mediahuis NL B.V.

### ondernemingsraad (OR)

De gemeenschappelijke ondernemingsraad van Mediahuis

### 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.

### nieuwe functie

Onder nieuwe functie wordt verstaan een functie die voor de reorganisatie nog niet bestond.

### passende functie

Onder passende functie wordt verstaan een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). In de regel zal het hierbij gaan om functies die aansluiten bij het niveau van de werkzaamheden die een werknemer verricht maar dat hoeft niet het

geval te zijn. Voor de bepaling van de redelijke termijn wordt overeenkomstig artikel 10 van de ontslagregeling aangesloten bij de opzegtermijn en bedraagt dus 1 tot 4 maanden afhankelijk van de duur van het dienstverband.

### **reorganisaties**

Onder reorganisaties wordt verstaan de reorganisaties binnen B2B en B2C, waarover op 4 juni 2020, respectievelijk 9 juni 2020 aan de ondernemingsraad advies is gevraagd.

### **toetsingscommissie**

Commissie die tot doel heeft een zorgvuldige uitvoering van de plaatsings- en benoemingsproces te bevorderen.

### **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').

### **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 door werkgever en wordt getoetst door de ondernemingsraad.

### **vakorganisaties**

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

### **voorbereidingsfase**

De eerste fase van een reorganisatie, waarin de reorganisatie is aangekondigd maar er nog geen positief advies is ontvangen van ondernemingsraad, dan wel het voorgenomen besluit nog niet is omgezet in een besluit. In deze fase is de boventalligheid nog niet aan de werknemers 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.

### **werkgever**

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

### **werknemer**

De natuurlijke persoon die op ingangsdatum van dit Sociaal Plan een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met de werkgever.

### 3. algemene bepalingen

#### 3.1 overeenkomst tussen partijen

De Raad van Bestuur van Mediahuis en de vertegenwoordigers van

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

verder te noemen de vakorganisaties, hebben op << >> overeenstemming bereikt over de inhoud van het Sociaal Plan B2B en B2C reorganisatie 2020, met als doel de sociale gevolgen op te vangen van de reorganisaties binnen B2B en B2C in 2020 waarvoor op 4 juni 2020, respectievelijk 9 juni 2020 advies aan de ondernemingsraad is gevraagd.

#### 3.2 looptijd

Het onderhavige Sociaal Plan geldt voor de duur van de reorganisaties B2B en B2C.

Na de looptijd kunnen geen nieuwe rechten meer aan het Sociaal Plan worden ontleend, tenzij contractpartijen anders besluiten. Rechten die voortvloeien uit de toepassing van dit Sociaal Plan, voor zover toegekend vóór het einde van de looptijd, blijven van kracht.

#### 3.3 personele werkingsfeer

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

Het Sociaal Plan kan eveneens van toepassing zijn 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. Per situatie wordt een passende oplossing gezocht. Indien de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst ontvangt werknemer de transitievergoeding factor 1,5 en de vergoeding juridische kosten. Werknemer kan geen aanspraak maken op de tekenbonus noch op de vergoeding opleidingskosten noch op enige andere vergoeding uit dit Sociaal Plan. 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.

#### 3.4 uitzonderingen

Het Sociaal Plan is niet van toepassing:

- op werknemers van wie om andere redenen dan een reorganisatie (bijvoorbeeld wegens dringende reden, 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, beëindigingsafspraken zijn overeengekomen.

#### 3.5 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 hoofdstuk 6.

### **3.6 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. Hoofdstuk 6 (bezwaarcommissie) is hierop van toepassing.

### **3.7 fiscale afwikkeling**

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

## 4. voorbereidingsfase

### 4.1 inleiding

In de fase voorafgaand aan het definitieve besluit tracht de werkgever de boventaligheid zo veel mogelijk te voorkomen.

#### 4.1.1 ruimte creëren voor herplaatsing

Tijdens de voorbereidingsfase worden bij de werkgever vacatures voor vergelijkbare functies niet opgevuld en tijdelijke contracten niet verlengd, zodat ruimte ontstaat voor herplaatsing van potentiële boventaligen. De werkgever is in de voorbereidingsfase alert op passende werkzaamheden binnen Mediahuis.

#### 4.1.2 plaatsmaken

Voor zover bij de reorganisaties het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast vanwege vermindering van arbeidsplaatsen in (uitwisselbare) functies, kunnen werknemers in de voorbereidingsfase bij werkgever aangeven dat zij plaats zouden willen maken. De plaatsmakersregeling (hoofdstuk 4.4) is dan van toepassing.

#### 4.1.3 herplaatsingsprocedure

Voor zover in het kader van de reorganisaties met dreigende boventaligheid nieuwe functies ontstaan, zal een selectieprocedure worden toegepast. Er is in dat geval geen sprake van uitwisselbare functies. Over de selectieprocedure zijn met de ondernemingsraad procedurele afspraken gemaakt, zoals opgenomen in bijlage 1. De nieuwe functie-eisen en vacature teksten worden door HR nader uitgewerkt en zo spoedig mogelijk tijdens de voorbereidingsfase ter beschikking van betrokken werknemers gesteld. 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.

Naast de selectieprocedure vinden herplaatsingsgesprekken plaats om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn voor herplaatsing binnen Mediahuis, maar buiten de afdeling.

#### 4.1.4 verschil van inzicht over uitwisselbaarheid

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 (toegelicht in hoofdstuk 6).

### 4.2 toepassing voorbereidingsfase

De werkgever draagt zorg voor schriftelijke informatie, zodat alle werknemers weten welke procedures op hen van toepassing zijn en van welke mogelijkheden zij gebruik kunnen maken.

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.

### 4.3 toetsingscommissie

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 zorgvuldigheid bij het plaatsingsproces geboden. Werkgever heeft met de ondernemingsraad aanvullende procesafspraken gemaakt, deze zijn opgenomen als bijlage bij dit Sociaal Plan. Deze procesafspraken zijn toegepast op deze reorganisaties.

### 4.4 plaatsmakersregeling

#### 4.4.1 vergoeding

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die in de voorbereidingsfase vrijwillig vertrekken ontvangen



de transitievergoeding factor 1,5 en hebben recht op de vergoeding juridische kosten. De bepaling over maximering van de transitievergoeding zoals beschreven in artikel 5.2.4 is van toepassing. Zij kunnen geen aanspraak maken op de tekenbonus noch op de vergoeding opleidingskosten noch op enige andere vergoeding uit dit Sociaal Plan.

#### 4.4.2 voorwaarde en volgorde

Voorwaarde voor toekenning van de vergoeding is dat het vrijwillig vertrek moet leiden tot een evenredige vermindering van de boventaligheid 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 boventaligheid 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.

#### 4.4.3 toekenning

Toekenning is te allen tijde afhankelijk van de toestemming van de werkgever en kan slechts na goedkeuring door directeur HR.

#### 4.4.4 beëindiging arbeidsovereenkomst

De werkgever legt werknemer een vaststellingsovereenkomst voor ter beëindiging van het dienstverband. Het dienstverband wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn. De werknemer heeft op grond van de wet recht op een bedenktijd van 14 kalenderdagen na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst.

### 4.5 selectieprocedure

Nieuwe of passende functies worden op basis van selectie ingevuld. Dit houdt in dat in beginsel de meest geschikte medewerker wordt benoemd. Indien de functie van een werknemer als geheel vervalt en delen van die functie terugkomen in een nieuwe of passende functie, dan zal werkgever die functie aanbieden aan die werknemer, indien deze "geschikt" is. Indien meerdere werknemers geschikt zijn dan wordt werknemer geselecteerd op basis van de omgekeerde afspiegelingsvolgorde.

1. Nieuwe of passende functies worden tijdens de voorbereidingsfase gepubliceerd.
2. Geïnteresseerde medewerkers kunnen hierop reageren met een actueel CV en een uitgebreide motivatie.
3. De betrokken lijnmanager en HR gaan na of er op basis van opleiding en ervaring voldoende aanknopingspunten zijn om te worden uitgenodigd voor een selectiegesprek met de lijnmanager en HR.
4. Het selectieproces kan met een assessment door een onafhankelijke partij worden ondersteund.

De toetsingscommissie zal een toets doen op het gevoerde proces. De uitkomsten van een selectieprocedure worden pas met de betrokkenen gedeeld nadat het selectieproces in de toetsingscommissie is geëvalueerd.

### 4.6 herplaatsing in nieuwe of passende functie

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

#### 4.6.1 proeftijd en anciënniteit

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

#### 4.6.2 begeleiding

Als de werknemer is herplaatst, draagt de nieuwe leidinggevende zorg voor een goede begeleiding op de werkplek.

#### 4.6.3 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.

#### 4.6.4 arbeidsvoorwaarden

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

#### 4.6.5 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.

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 salarisniveau 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.

#### 4.6.6 overige bepalingen bij nieuwe functie

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.

## 5. boventalligheidsfase

### 5.1 selectie en aanzegging boventalligheid

#### 5.1.1 start boventalligheidsfase

Indien herplaatsingsinspanningen niet leiden tot herplaatsing, wordt de (definitieve) boventalligheid conform de Ontslagregeling aangezegd en wordt een vaststellingsovereenkomst opgesteld om te komen tot beëindiging van het dienstverband.

#### 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>

#### 5.1.4 vaststelling boventalligheid

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

- a) 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 niet benoemd in een nieuwe of passende functie.
- b) 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 en werknemer is niet benoemd in een nieuwe of passende functie.

Peildatum voor de afspiegeling is datum besluit.

### 5.2 einde arbeidsovereenkomst

#### 5.2.1 einde arbeidsovereenkomst

a) 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. Indien de getekende beëindigingsovereenkomst binnen 10 werkdagen wordt geretourneerd, wordt een (snel) tekenbonus toegekend van 1 maal bruto maandsalaris.

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

c) Indien werkgever het besluit conform het advies van de ondernemingsraad heeft genomen en de werknemer de vaststellingsovereenkomst niet binnen 10 werkdagen ondertekent, dan wel indien de werknemer de vaststellingsovereenkomst conform sub b van dit artikellid herroept, dan zal werkgever de ontslagprocedure via het UWV opstarten. De werknemer zal hiervan in kennis worden gesteld. Indien de arbeidsovereenkomst alsnog wordt beëindigd, dan heeft de werknemer in dat geval uitsluitend recht op de wettelijke transitievergoeding.

#### 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 hoofdstuk 6. 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 6.2 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. Een (snel)tekenbonus is dan niet van toepassing. Mocht de werknemer hier niet toe overgaan, geldt het bepaalde in artikel 5.2.1 sub c.

### 5.2.3 opzegtermijn

Bij de beëindiging van het dienstverband wordt de geldende opzegtermijn in achtgenomen. De werknemer wordt geacht zijn verlof- en vakantierechten 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 vakantierechten zijn opgenomen voor het einde van het dienstverband. Indien sprake is van vrijstelling van werkzaamheden dan wordt werknemer geacht al zijn verlof- en vakantierechten te hebben opgenomen voor einde dienstverband en zullen deze niet meer worden uitgekeerd bij einde 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, met toepassing van factor 1,5. Deze vergoeding is gemaximeerd op het bedrag aan te derven inkomsten tot AOW, maar zal niet minder bedragen dan transitievergoeding factor 1.

### 5.2.5 opleidingskosten

Werkgever stelt in beginsel een opleidingsbudget voor de individuele werknemer beschikbaar van maximaal € 4.000,- incl. BTW onder voorwaarde dat de factuur voor einde dienstverband aan werkgever is gestuurd. De kosten worden op factuurbasis rechtstreeks door de werkgever betaald aan de opleidingsbureaus.

### 5.2.6 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 van toepassing. In dat geval eindigt het dienstverband per de datum waartegen wordt opgezegd, waarbij het salaris over de resterende periode voor 50% wordt uitgekeerd naast de reeds overeengekomen vergoedingen conform Sociaal Plan.

Op de boventallige werknemer die buiten een herplaatsingsprocedure om zelf solliciteert op een passende functie binnen Mediahuis en daarop wordt geplaatst is het bepaalde in artikel 4.6 van overeenkomstige toepassing. Een eventuele vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt in dat geval te vervallen.

## 6. bezwaarcommissie

### 6.1 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 bewaken.

### 6.2 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, met uitzondering van het opstarten van de ontslagprocedure via het UWV zoals beschreven in artikel 5.2.1 en 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.

### 6.3 samenstelling

De bezwaarcommissie bestaat uit vijf leden. Zij worden aangewezen op het moment dat een bezwaar wordt ingediend bij de bezwaarcommissie conform lid 2. De bezwaarcommissie is samengesteld uit één vertegenwoordiger vanuit de bij dit Sociaal Plan betrokken vakorganisaties, twee vanuit Mediahuis en één vanuit de OR. 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.

### 6.4 bevoegdheden

De bezwaarcommissie oordeelt over geschillen betreffende (niet limitatief):

- toepassen van de selectiecriteria;
- wel of niet passende functie;
- de opgelegde sancties.

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor de werknemer geldt een hardheidsclausule (artikel 3.6). De bezwaarcommissie geeft desgevraagd haar oordeel aan de directie van betrokken werkgever dienaangaande.

### 6.5 werkwijze

De commissie bepaalt haar eigen werkwijze 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 de directeur HR en de betrokken directeur en HR manager;
- 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;
- de bezwaarcommissie zendt de uitspraak aan betrokken werknemer en de betrokken directeur en HR manager van werkgever, alsmede aan de directeur HR;
- de uitspraak van de bezwaarcommissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies aan de werkgever, indien er sprake is van een meerderheidsadvies van de bezwaarcommissie;
- een unaniem advies van de bezwaarcommissie is bindend voor zowel de werknemer als werkgever;
- 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 Mediahuis.

### 6.6 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 contractpartijen.

### 6.7 adres bezwaarcommissie

Bezwaren kunnen schriftelijk worden ingediend via het onderstaande e-mailadres:

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

onder vermelding van 'Bezwaar Sociaal Plan'

## 7. overige financiële regelingen

### 7.1 kosten juridische bijstand

Werkgever vergoedt de juridische kosten tot een maximum van € 750,- (excl. BTW en incl. kantoorkosten) per werknemer. Het betreft hier kosten die gemaakt worden voor begeleiding bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en/of juridische ondersteuning bij geschillen ten gevolge van een reorganisatie c.q. toepassing van dit Sociaal Plan. Deze vergoeding is ook van toepassing op rechtsbijstand door een gemachtigde van de vakbond, maar is niet van toepassing indien werknemer gebruik maakt van rechtsbijstand op basis van een door werknemer afgesloten rechtsbijstandverzekering.

Werkgever betaalt de vergoeding aan werknemer na ontvangst van de (op naam van werknemer gestelde) factuur voor de juridische kosten.

### 7.2 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.

### Eindnoten

1. De voorgaande passage is de letterlijke tekst van artikel 11 lid 1 van de Ontslagregeling.
2. De datum van aanzegging is niet per definitie de ingangsdatum van de boventalligheid.

Aldus overeengekomen, opgemaakt en ondertekend in vijfvoud op x juli 2020

**De Raad van Bestuur Mediahuis NL B.V.**

..... d.d. ....  
D.M. van Beemen

..... d.d. ....  
C.G. Boot

**FNV**

..... d.d. ....  
H. Robijn

**Nederlandse Vereniging van Journalisten**

..... d.d. ....  
A. de Winter  
*Belangenbehartiger*

**De Unie**

..... d.d. ....  
G. Tommel  
*Belangenbehartiger*

**CNV Vakmensen**

..... d.d. ....  
R. Wonnink  
*Belangenbehartiger*



## Bijlage 1 - Afspraken betreffende plaatsings- en benoemingsproces bij reorganisaties

### Inleiding

Bij reorganisaties met gewijzigde functies volgt Mediahuis een plaatsings- en benoemingsproces met als doel tot een personele bezetting te komen die in staat is de doelstellingen van de nieuwe organisatie te realiseren.

Het uitgangspunt daarbij is dat de te volgen procedure zorgvuldig, eenduidig, transparant en zo objectief mogelijk is. Om dit te kunnen garanderen volgt hierna een aantal afspraken tussen OR en Mediahuis die bij iedere reorganisatie van toepassing zal zijn.

### Voorafgaand aan indienen adviesaanvraag

#### Benoeming toetsingscommissie:

Deze commissie is verantwoordelijk voor:

Vóór indienen adviesaanvraag:

- 1) Toetsing op uitwisselbaarheidsbepaling
- 2) Toetsing op indicatie functies ('passende' functies)

Na voorbereidingsfase:

- 3) Toetsing op zorgvuldige en consistente uitvoering van het plaatsings- en benoemingsproces

De samenstelling van de commissie is als volgt:

- Manager HR expertise centrum
- Betrokken lijnmanager(s)
- Deskundigen vanuit OR (= leden van de commissie onderhoud generieke functiehuis)
- Human Capital Group
- Betrokken HR business partner

De participatie van de OR in de toetsingscommissie houdt niet in dat daardoor de OR op voorhand gebonden is aan het oordeel van de toetsingscommissie bij het uit te brengen advies.

#### Bepaling huidige (was) functies:

Iedere medewerker is gekoppeld aan een generiek functieprofiel. Om de uitwisselbaarheid te toetsen is het van belang dat deze generieke functieprofielen van voldoende differentiërende informatie worden voorzien. De generieke profielen zijn bij voorkeur al in een periode voorafgaand aan een reorganisatie uitgewerkt in een specifiek functieprofiel, bijvoorbeeld tijdens het reguliere performancemanagementproces.

In geval voorafgaand aan een reorganisatie een of meer huidige functieprofielen ontbreken stelt HR in samenwerking met het lijnmanagement functieprofielen op. De lijnmanager bespreekt deze profielen met de betreffende medewerkers. De intentie is dat voorafgaand aan de reorganisatie en voor zover relevant voor alle betrokkenen medewerkers duidelijk is wat hun uitgangspositie is.

Indien er tijdens dit gesprek een verschil van inzicht ontstaat, waarvan de medewerker(s) een schriftelijke opmerking maakt, en die mogelijk in een later stadium consequenties kan hebben op de uitwisselbaarheid, dient deze kwestie gemeld te worden bij de commissie om meegenomen te worden in de toetsing.

#### Beschrijving toekomstige (wordt) functies:

In de adviesaanvraag wordt omschreven hoe de nieuwe organisatie er op basis van het voorgenomen directiebesluit uit ziet en welke toekomstige functies in de nieuwe organisatie voor komen. Voor zover dit gewijzigde functies betreft stelt HR nieuwe functieprofielen op.

**Vaststelling uitwisselbare functies:**

Dit proces vindt plaats voorafgaand aan het indienen van de adviesaanvraag en wordt getoetst door de toetsingscommissie. Voordat de toetsingscommissie bij elkaar komt verzamelt HR alle relevante informatie over de huidige en toekomstige organisatie. Op basis van deze informatie vraagt HR aan Human Capital Group, als onafhankelijke externe partij, een advies op te stellen over de uitwisselbaarheid van huidige met toekomstige functies. Dit advies wordt toegelicht en besproken in de toetsingscommissie. Welke functies uitwisselbaar zijn met functies in de toekomstige organisatie en welke functies komen te vervallen wordt vermeld in de adviesaanvraag. Bij journalistieke functies raadpleegt de OR de redactiecommissie/raad.

**Bepaling indicatie functies:**

Ook dit proces vindt plaats voorafgaand aan het indienen van de adviesaanvraag en wordt getoetst door de toetsingscommissie. Voordat de toetsingscommissie bij elkaar komt vraagt HR Human Capital Group een indicatie te geven welke vervallen functies kunnen worden aangewezen als mogelijk 'passend' voor toekomstige functies. Dit advies wordt toegelicht en besproken in de toetsingscommissie. Welke vervallen functies mogelijk aansluiting hebben op toekomstige functies in de nieuwe organisatie wordt vermeld in de adviesaanvraag.

**Gedurende adviesfase**

De bepaling van de uitwisselbaarheid en indicatiegroep vindt plaats conform het voorgenomen directiebesluit. Indien in het overleg tussen werkgever en OR gedurende de adviesfase wijzigingen worden aangebracht in de adviesaanvraag, dan dient te worden nagegaan welke gevolgen die heeft op de functies. Indien de wijziging significante gevolgen heeft voor de inhoud van toekomstige functies, dan zal het proces ten aanzien van bepaling uitwisselbaarheid en indicatiegroep opnieuw moeten plaatsvinden.

**Na directiebesluit,**

Na het directiebesluit kunnen de volgende situaties zich voordoen:

- Directe plaatsing, bij reductie in combinatie met afspiegeling bij *uitwisselbare functie(s)*
- Benoeming na geschiktheidsbepaling bij *passende functie(s)*
- Vacature stelling met benoeming in geval van *nieuwe functie(s)*

Deze situaties worden hierna beschreven.

**Directe plaatsing op basis van uitwisselbaarheid:**

De uitwisselbaarheid van functies is, zoals hiervoor beschreven, vooraf vastgesteld door de toetsing- en plaatsingscommissie.

Er kunnen zich twee situaties voordoen:

- Er zijn evenveel of meer formatieplaatsen beschikbaar in de nieuwe organisatie. In dit geval wordt de medewerker direct geplaatst.
- Er zijn minder formatieplaatsen beschikbaar in de nieuwe organisatie. In dit geval is er sprake van boventaligheid. Deze boventaligheid wordt bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel.

Aan het begin van de voorbereidingsfase wordt de medewerker met een uitwisselbare functie direct geïnformeerd of hij/zij is geplaatst. Gedurende de voorbereidingsfase kunnen medewerkers die op basis van afspiegeling zijn geplaatst onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van de plaatsmakersregeling. Dit kan invloed hebben op definitieve afspiegeling.

**Kwaliteitsselectie bij passende en nieuwe functie(s):**

Nieuwe en passende functies worden op basis van selectie ingevuld. Dit houdt in dat de meest geschikte medewerker wordt benoemd. Het selectieproces kan met een assessment door een onafhankelijke partij worden ondersteund.

De selectieprocedure:

1. Nieuwe en passende functies worden gepubliceerd
2. Geïnteresseerde medewerkers kunnen hierop solliciteren met een actueel CV met een uitgebreide motivatie
3. De betrokken lijnmanager en HR gaan na of er op basis van opleiding en ervaring voldoende aanknopingspunten zijn om te worden uitgenodigd voor een selectiegesprek met de lijnmanager en HR.

Het selectieproces voor de nieuwe functies wordt tijdens de voorbereidingsfase zo veel als mogelijk voorbereid door zowel werkgever als werknemer en zo vroeg mogelijk na afronding van de voorbereidingsfase afgerond. De toetsingscommissie zal een toets doen op het gevoerde proces. De uitkomsten van een selectieprocedure worden pas met de betrokkenen gedeeld nadat het selectieproces in de toetsingscommissie is geëvalueerd.

De mogelijkheid van een medewerker om bezwaar te maken bij de bezwaarcommissie zoals geregeld in het sociaal plan wordt niet ingeperkt door aanvullende afspraken in dit document.