

Datum 5 november 2009

Mercator 3
6135 KW Sittard
Postbus 5100
6130 PC Sittard
www.mgl.nl

Principeakkoord

Sociaal Plan LMG

1 december 2009 tot 1 augustus 2011

Datum 5 november 2009

1. SAMENVATTING

Deze samenvatting is een weergave op hoofdlijnen van het Sociaal Plan. Aan deze samenvatting kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.

De hieronder genoemde partijen committeren zich om op zo kort mogelijke termijn overeenstemming te bereiken over de definitieve tekst van het Sociaal Plan LMG.

Het principeakkoord op hoofdlijnen behelst de volgende punten:

1.1. Algemeen

- Het Sociaal Plan LMG geldt vanaf 1 december 2009 tot 1 augustus 2011 en is overeengekomen tussen vakorganisaties FNV KIEM, CNV Media, De Unie en Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), verder te noemen 'vakorganisaties', en de directie van LMG Netherlands II B.V., verder te noemen "LMG".
- Het Sociaal plan is van toepassing op alle medewerkers met een dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd binnen LMG die als gevolg van reorganisaties te maken hebben met een aanzienlijke wijziging of het geheel vervallen van hun functie en die een arbeidsovereenkomst hebben met Bongers, Nieuwsdruk Heerlen (NDL) of Media Groep Limburg (MGL).
- Het is de intentie van partijen zoveel mogelijk werknemers op wie het plan van toepassing is te plaatsen in passende interne of externe functies. De bemiddeling van werk naar werk zal dus voorop staan. Daarbij zullen de regelingen uit het Sociaal Plan LMG van toepassing zijn.
- Voor zover van toepassing, en voor zover niet anders wordt bepaald, zullen bepalingen uit de toepasselijke CAO's worden gerespecteerd, evenals die uit de Wet op de Ondernemingsraden.
- Bij het opstellen van het Sociaal Plan is uitgegaan van de op dat tijdstip vigerende wet- en regelgeving, krachtens onder meer de (van toepassing verklaarde) CAO's. Maatregelen van de overheid of CAO-partners die een materiële wijziging van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit het Sociaal Plan tot gevolg hebben, leiden tot een overlegplicht dan wel onderhandelingsplicht tussen de contractpartijen van het Sociaal Plan.
- In afwijking van bovenstaande geldt dat de aanvullingsregelingen op WW, bijstand of lager salaris in geval van reorganisaties en/of werkloosheid zoals die opgenomen zijn of

Datum 5 november 2009

worden in de binnen LMG geldende bedrijfstak CAO's, buiten toepassing worden verklaard. Deze aanvullingsregelingen worden vervangen door financiële regelingen (vertrekpremies) aan het einde van een zoektermijn. Partijen zullen hiertoe het Sociaal Plan LMG aanmelden als CAO. Dit zal een standaard CAO zijn. Tevens zullen partijen bij het Sociaal Plan dispensatie van de onderhavige CAO-bepalingen verzoeken bij de desbetreffende CAO-partijen. Indien de dispensatie bij een of meerdere bedrijfstak CAO's niet wordt verkregen, komt het Sociaal Plan LMG van rechtswege te vervallen, en treden partijen in overleg over een nieuw Sociaal Plan.

Indien er, van de huidige regelingen afwijkende, nieuwe materiële regelingen in geval van reorganisaties en/of werkloosheid worden opgenomen in een of meer van de binnen LMG geldende bedrijfstak CAO's, verplichten partijen zich om in overleg te treden.

- Alle vergoedingen in het kader van het Sociaal Plan zijn onderworpen aan de vigerende (fiscale) wet- en regelgeving.
- De bepalingen (o.a. ten aanzien van de VUT-rechten) in het Sociaal Plan kunnen worden beïnvloed door beslissingen van de besturen binnen de Grafische Bedrijfsfondsen (GBF).
- Geschillen tussen LMG en de werknemer bij de toepassing van het Sociaal Plan, alsmede een door contractpartijen gevraagd oordeel over de interpretatie van het Sociaal Plan, worden neergelegd bij de Bezwaarcommissie Sociaal Plan LMG. De samenstelling en de werkwijze van de commissie is in het Sociaal Plan vastgelegd.
- In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor de werknemer geldt een hardheidsclausule. De Bezwaarcommissie geeft een zwaarwegend advies aan de directie dienaangaande.
- Alle interne vacatures (ook die ons bekend gesteld worden door Wegener) worden tweewekelijks geactualiseerd en onder de aandacht gebracht van de boventallige werknemers.
- Alle genoemde C-factoren zijn gebaseerd op de kantonrechtformule 2008 (de 'oude' kantonrechtformule).
- Van het afspiegelingsbeginsel kan worden afgeweken binnen de richtlijnen die hierover zijn opgesteld door de minister van SZW van 14 juli 2009 AV/AR/2009/16387 en binnen de daarvoor gestelde termijn.
- Het Sociaal Plan LMG kent een voorfase en een boventalligheidfase.

Datum 5 november 2009

1.2 Voorfase

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

Bij een aangekondigde reorganisatie, is voorafgaand aan de boventalligheidfase, een voorfase van toepassing. Tijdens deze eerste fase geldt een aantal regelingen, bedoeld om boventalligheid zoveel mogelijk te voorkomen, te weten de Vrijwillige Ouderenregeling en de Plaatsmakersregeling. Deze regelingen zijn alleen van toepassing indien sprake is van afspiegeling vanwege het verminderen van arbeidsplaatsen in uitwisselbare functies met als peildatum de start van de voorfase.

Indien er geen sprake is van afspiegeling (omdat de functie integraal vervalt) gelden tijdens de voorfase de faciliteiten die P&O kan aanbieden voor bemiddeling en de mogelijkheden met betrekking tot interne herplaatsing.

Ouderenregeling

De vrijwillige ouderenregeling geldt voor werknemers van LMG, indien (cumulatief):

- werknemer geboren is in 1949 of eerder, én
- werknemer gebruik kan maken van de VUT-regeling uit de toepasselijke CAO, én
- werknemer een functie heeft die behoort tot de (uitwisselbare) functies waarin een personeelsreductie zal plaatsvinden, én
- de boventalligheid in de (uitwisselbare) functie van werknemer binnen hetzelfde leeftijdscohort (art. 4:2 lid 1 Ontslagbesluit) door toepassing van de vrijwillige regeling op werknemer, naar evenredigheid wordt verminderd, én
- vervroeging van de VUT voor het geboortjaar van de werknemer mogelijk is.

Indien zich binnen het leeftijdscohort van het afspiegelingsbeginsel meer werknemers voor de Vrijwillige ouderenregeling aanmelden dan binnen een groep uitwisselbare functies noodzakelijk is om boventalligheid te voorkomen, vindt toekenning plaats door de langst in dienst zijnde werknemer voorrang te geven.

De VUT-uitkering wordt aangevuld tot 75% van het laatst verdiende bruto maandsalaris vóór toepassing van deze ouderenregeling. Deze aanvulling geldt tot maximaal 1,5 keer het sv-loon.

Tijdens de VUT blijft de pensioenopbouw 100%, met een gebruikelijke premieverdeling werkgever en werknemer. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat de in de Grafimedia CAO overeengekomen extra pensioenopbouw ten behoeve van het PGB, daadwerkelijk wordt gebruikt voor overheveling naar vroegpensioen tijdens de VUT.

(Onder VUT wordt in het kader van de vrijwillige ouderenregeling ook een eventuele prépensioenregeling verstaan).

Datum 5 november 2009

Plaatsmakersregeling

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen gebruik kunnen maken van een VUT regeling, en die in de voorfase vrijwillig vertrekken ontvangen een vergoeding ter grootte van de kantonrechttersformule inclusief gewogen dienstjaren, met een correctiefactor $C = 0,9$.

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

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

De vergoeding is bedoeld als vergoeding voor te derven inkomsten in de toekomst. De vergoeding wordt ineens uitgekeerd volgens het geldende fiscale regime op het moment van beëindiging van het dienstverband. De vergoeding zal niet hoger zijn dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de (pre-)pensioengerechtigde leeftijd.

De medewerker die bij de plaatsmakersregeling kiest voor direct vertrek kan een deel van de schadeloosstelling inzetten voor zelfstandige opdrachten. In deze situatie ontvangt de medewerker correctiefactor $C = 0,9$. 70% van deze schadeloosstelling kan de medewerker als schadeloosstelling laten uitkeren en 30% in de vorm van zelfstandige opdrachten. Onder de voorwaarden dat:

- Er reële opdrachten zijn en de leidinggevende akkoord is dat de medewerker hiervoor in aanmerking komt;
- De medewerker een geldige VAR WUO / VAR DGA verklaring indient (voor zover nodig).

Indien onenigheid over de toegepaste tarieven en/of voorwaarden ontstaat zal bemiddeling van de vakorganisatie(s) worden ingeroepen.

1.3 Boventalligheid

Algemeen

Indien in de eerste fase (voorfase) van de reorganisatie niet alle dreigende boventalligheid is opgelost, wordt er overgegaan tot de tweede fase van de reorganisatie, de boventalligheidfase. De boventalligheid wordt conform het Ontslagbesluit en de beleidsregels van het UWV WERKbedrijf (voorheen: CWI) aangezegd.

Datum 5 november 2009

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

In het Ontslagbesluit is geregeld, dat voor het bepalen van de ontslagkeuze bij het vervallen van arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies het afspiegelingsbeginsel van toepassing is. Afspiegeling houdt in dat aan de hand van een indeling in leeftijdsgroepen (15-25, 25-35, 35-45, 45-55 en 55 jaar en ouder) bepaald wordt in welke (getalsmatige) volgorde werknemers voor boventalligverklaring in aanmerking komen.

Toepassing van het afspiegelingsbeginsel is *alleen* aan de orde als het gaat om het vervallen van uitwisselbare functies.

Het beginsel is dus niet van toepassing als unieke functies komen te vervallen. In dat geval komen de werknemers op die functies voor boventalligverklaring in aanmerking. Het beginsel is evenmin (onverkort) van toepassing als functies geheel of gedeeltelijk worden vervangen door andere functies met wezenlijk andere eisen voor het vervullen daarvan. Als de betrokken werknemers niet aan de gestelde eisen voor de nieuwe functies voldoen en naar verwachting ook niet zullen kunnen voldoen, dan kunnen zij voor boventalligverklaring in aanmerking komen.

Het Ontslagbesluit kent de mogelijkheid om bepaalde werknemers uit te zonderen van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel op grond van onmisbaarheid. Over dit onmisbaarheidscriterium zijn (nieuwe) richtlijnen opgesteld door de minister van SZW op 14 juli 2009 (AVIAR/2009/16387) die in het sociaal plan gehanteerd zullen worden.

Boventalligen kunnen, in beginsel¹, kiezen tussen ouderen regeling bemiddeling of vrijwillig vertrek.

De afdeling P&O zorgt voor voorlichting aan de boventallige werknemers zodat deze een afgewogen keuze kunnen maken.

I. OUDERENREGELING

Geheel conform de ouderenregeling in de voorfase. Met dien verstande dat men nu boventallig is en gebruik dient te maken van de regeling indien men 60 jaar of ouder is, in of vóór 1949 geboren en VUT gerechtigd op basis van de hiervoor geldende criteria.

Boventalligen die niet in aanmerking komen voor de ouderenregeling kunnen, in beginsel (zie voetnoot 1), kiezen tussen bemiddeling of vrijwillig vertrek.

¹ Met uitzondering van de groep als bedoeld onder II "Bemiddeling" sub 1.3 bolletje 3 of indien men in aanmerking komt voor de ouderenregeling.

Datum 5 november 2009

II. BEMIDDELING

Inleiding

De bemiddeling zal in handen worden gegeven van meerdere externe bemiddelingsbureaus. Na presentatie aan de Ondernemingsraad en de directie, zullen in overleg enkele bureaus worden geselecteerd.

De boventallige werknemer die geen gebruik maakt van vrijwillig vertrek tijdens de eerste 10 werkdagen van de boventalligheid, dan wel niet in aanmerking komt voor de Ouderenregeling, wordt geacht gebruik te maken van het bemiddelingsbudget en bemiddelingsbegeleiding.

Verschillende elementen zijn hierbij van belang:

1 het bemiddelingsbudget en einde arbeidsovereenkomst

1.1 hoogte bemiddelingsbudget

De boventallige werknemer komt in aanmerking voor een bemiddelingsbudget. Dit budget is gebaseerd op de kantonrechtersformule inclusief gewogen dienstjaren met correctiefactor $C = 0,55$.

1.2 bemiddelingstermijn

Het bemiddelingsbudget dient om de arbeidsovereenkomst vanaf datum boventalligheid te verlengen. Ter berekening van de bemiddelingstermijn, wordt het bruto maandsalaris vermeerderd met de werkgeverslasten à 25% op het budget in mindering gebracht. Gedurende de aldus ontstane bemiddelingstermijn wordt het salaris doorbetaald. De termijn gaat vanaf datum boventalligheid in.

1.3 einde arbeidsovereenkomst

- De arbeidsovereenkomst eindigt in elk geval aan het einde van de op basis van het budget vastgestelde bemiddelingstermijn. In de termijn is de individuele opzegtermijn voor werkgever inbegrepen. De duur van de bemiddelingstermijn bedraagt nooit meer dan 12 maanden na datum boventalligheid, het meerdere aan budget vervalft.
- De arbeidsovereenkomst eindigt in elk geval op pensioendatum. In afwijking van het bovenstaande eindigt de arbeidsovereenkomst vóór het einde van de bemiddelingstermijn indien werknemer tussentijds extern wordt bemiddeld.
- Indien het bemiddelingsbudget ontoereikend is om minimaal 3 maanden te financieren, gaat de werknemer verplicht uit dienst met de vertrekpremie (kantonrechtersformule met correctiefactor $C = 0,8$). Deze boventallige werknemer komt wel in aanmerking voor een zogenaamd startpakket aan bemiddelingsbegeleiding.

Datum 5 november 2009

Anders dan op grond van een aanvulling op een lager extern salaris komt de werknemer bij bemiddeling niet in aanmerking voor uitbetaling van een eventueel restant bemiddelingsbudget.

1.4 Schadeloosstelling

Aan het einde van de bemiddelingstermijn of bij tussentijdse externe bemiddeling heeft de boventallige werknemer recht op een schadeloosstelling.

De werknemer die intern wordt bemiddeld, heeft geen recht op een schadeloosstelling.

De schadeloosstelling is gelijk aan de kantonrechtersformule inclusief gewogen dienstjaren met correctiefactor $C = 0,5$.

III VERTREKPREMIE

In de boventalligheidfase van een reorganisatie geldt, voor de werknemers die niet in aanmerking komen voor de Ouderenregeling, gedurende de eerste 10 werkdagen van boventalligheid de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst direct te beëindigen met een vertrekpremie die gelijk is aan de kantonrechtersformule inclusief gewogen dienstjaren met een correctiefactor $C = 0,8$.

Indien de boventallige werknemer vrijwillig vertrekt tijdens de eerste 10 werkdagen van de boventalligheid, vindt geen aftrek van loonkosten plaats.

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, hetgeen binnen de gestelde termijn van 10 werkdagen wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Indien de werknemer niet binnen die termijn voor de vertrekpremie kiest, wordt hij geacht voor het bemiddelingsbudget te hebben gekozen en vindt vanaf ingangsdatum van de boventalligheid aftrek van loonkosten plaats.

Tegen binnen LMG regulier geldende tarieven en voorwaarden kan de medewerker die voor direct vertrek kiest een deel van de schadeloosstelling inzetten voor zelfstandige opdrachten. In deze situatie ontvangt de medewerker correctiefactor $C = 0,8$ en wordt 70% van deze schadeloosstelling uitgekeerd en kan 30% in de vorm van zelfstandige opdrachten. Onder de voorwaarden dat:

- Er reële opdrachten zijn en de leidinggevende akkoord is dat de medewerker hiertoe in aanmerking komt
- De medewerker een geldige VAR WUO / VAR DGA verklaring indienen (Voor zover nodig).

Indien onenigheid over de toegepaste tarieven en/of voorwaarden ontstaat zal bemiddeling van de vakorganisatie(s) worden ingeroepen.