

**SOCIAAL PLAN 2011**

# INHOUD

## INLEIDING

### 1 SAMENVATTING

- 1.1 Algemeen
- 1.2 Voorfase
- 1.3 Boventalligheid
- 1.4 Periode na aanzegging

### 2 DEFINITIES

- 2.1 Aanzegging van de boventalligheid
- 2.2 Afspiegelingsbeginsel
- 2.3 Boventallige werknemer
- 2.4 Bruto jaarsalaris
- 2.5 Bruto maandsalaris
- 2.6 Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)
- 2.7 Collectieve salariswijziging
- 2.8 Diensttijd
- 2.9 Herplaatsing
- 2.10 Kantonrechttersformule
- 2.11 Leeftijd
- 2.12 Ondernemingsraad
- 2.13 Opzegtermijn
- 2.14 Passende functie
- 2.15 Reorganisatie
- 2.16 Standplaats
- 2.17 TMG
- 2.18 Uitwisselbare functies
- 2.19 Vakorganisaties
- 2.20 Voorfase
- 2.21 Werkgever
- 2.22 Werknemer

### 3 ALGEMENE BEPALINGEN

- 3.1 Overeenkomst tussen partijen
- 3.2 Overlegprocedure
- 3.3 Looptijd
- 3.4 Werkings sfeer
- 3.5 Overlegplicht
- 3.6 Karakter Sociaal Plan
- 3.7 Dispensatie CAO-bepalingen en overlegplicht
- 3.8 Overleg over de uitvoering
- 3.9 Bezwaarcommissie
- 3.10 Hardheidsclausule

### 4 VOORFASE

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Afbakening, faciliteiten en toepassing voorfase
- 4.3 Regeling stimulering parttime werken
- 4.4 Vrijwillige ouderenregeling
- 4.5 Plaatsmakersregeling

### 5 BOVENTALLIGHEIDSFASE

- 5.1 Selectie en aanzegging boventalligheid
- 5.2 Regelingen bij boventalligheid

### 6 OUDERENREGELING

- 6.1 Voorwaarden
- 6.2 Aanvulling VUT
- 6.3 Pensioenopbouw tijdens VUT

- 6.4 Uitsluiting
- 6.5 Toestemming Bestuur GBF
- 6.6 Verlofrechten

## **7 VERTREKPREMIE**

- 7.1 Hoogte Vertrekpremie
- 7.2 Aanvullende bepalingen
- 7.3 Vertrekpremie in combinatie met andere financiële regelingen
- 7.4 Vertrekpremie werknemers zonder bemiddelingstermijn
- 7.5 Start fictieve opzegtermijn

## **8 BEMIDDELING**

- 8.1 Inleiding
- 8.2 Het bemiddelingsbudget en einde arbeidsovereenkomst
- 8.3 De schadeloosstelling
- 8.4 De bemiddeling

## **9 EXTERNE BEMIDDELING**

- 9.1 Externe bemiddeling
- 9.2 Weigeren passende externe functie

## **10 INTERNE BEMIDDELING**

- 10.1 Procedure rondom interne bemiddeling
- 10.2 Arbeidsvoorwaarden na interne bemiddeling

## **11 BEZWAARCOMMISSIE**

- 11.1 Bezwaarcommissie
- 11.2 Bezwaarprocedure
- 11.3 Samenstelling
- 11.4 Bevoegdheden
- 11.5 Werkwijze
- 11.6 Interpretatieverschillen
- 11.7 Adres bezwaarcommissie

## **12 REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER BIJ INTERNE HERPLAATSING**

## **13 VERHUISKOSTENREGELING BIJ INTERNE HERPLAATSING**

- 13.1 Verhuisplicht
- 13.2 Vergoeding huurverschil
- 13.3 Koopwoning/huurwoning
- 13.4 Huurwoning/koopwoning
- 13.5 Koopwoning/koopwoning
- 13.6 Overbruggingskrediet
- 13.7 Verhuisplicht
- 13.8 Geldlening
- 13.9 Terugbetaling
- 13.10 Reiskosten woon-werkverkeer na verhuizing

## **14 OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN**

- 14.1 Financiële ondersteuning bij ondernemingsplan
- 14.2 Kosten juridische bijstand
- 14.3 Winstdelingsregeling
- 14.4 BHV-vergoeding

Voetnoten

## inleiding

**Op 31 december 2010 is het TMG Sociaal Plan 2009-2010 afgelopen. Ten behoeve van toekomstige reorganisaties, is het Sociaal Plan 2009-2010 voortgezet met een aantal kleine wijzigingen. Het nieuwe Sociaal Plan is ingegaan op 1 januari 2011 en kent een looptijd tot 1 januari 2012.**

De afgelopen jaren zijn omvangrijke reorganisaties doorgevoerd binnen TMG op basis van laatstelijk het Sociaal Plan 2009-2010. De financieel economische situatie noodzaakt Telegraaf Media Groep N.V. (TMG) om steeds kritisch te blijven kijken naar mogelijke kostenreducties en efficiencylagen. Het is niet uit te sluiten dat er in 2011 verlies aan arbeidsplaatsen plaatsvindt. De noodzaak van eventuele reorganisaties is niet alleen gelegen in de teruggang van de hoeveelheid werk maar ook in de noodzakelijke omslag van de organisaties ten gevolge van technologische en marktontwikkelingen. Ten behoeve van mogelijke reorganisaties in 2011 is een nieuwe afspraak gemaakt met vakorganisaties over een Sociaal Plan voor TMG.

TMG en vakorganisaties zijn een nieuw Sociaal Plan overeengekomen, om de gevolgen van deze reorganisaties voor de werknemers zo goed mogelijk op te vangen. Uiteraard wil TMG een goed sociaal beleid voor haar werknemers voeren. Uitgangspunt voor het nieuwe Sociaal Plan TMG (verder te noemen het Sociaal Plan) is het TMG Sociaal Plan 2009-2010. Dit plan is op hoofdlijnen ongewijzigd gebleven.

De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het Sociaal Plan 2009-2010 betreffen:

- verduidelijking van de fictieve opzegtermijn die in de vertrekpremie is inbegrepen
- aanpassingen van de (vrijwillige) ouderenregelingen in verband met uitfaseren VUT
- verduidelijking ten aanzien van mogelijkheid tot verkorten van de voorfase
- toevoeging aan definitie bruto maandsalaris in geval van structureel overwerk
- verruiming van de termijnen voor het indienen van bezwaar bij geschillen over de toepassing van het Sociaal Plan.

# 1 samenvatting

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

## 1.1 algemeen

- Uitgangspunt van het Sociaal Plan TMG is dat boventallige werknemers van werk naar werk worden bemiddeld.
- Het Sociaal Plan is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst die in dienst zijn van een van de Nederlandse 100% dochterondernemingen van TMG, met inbegrip van de 100% dochter- en kleindochterondernemingen daarvan, en die direct betrokken zijn bij de gevolgen van een reorganisatie.
- Het Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers met wie in de individuele arbeidsovereenkomst, of in een aanvulling daarop, schriftelijk een exitregeling is overeengekomen.
- Indien noodzakelijk kunnen gedurende de looptijd van het Sociaal Plan andere onderdelen van het concern aansluiten.
- Voor zover van toepassing, en voor zover niet anders wordt bepaald, zullen bepalingen uit de toepasselijke CAO's worden gerespecteerd, evenals die uit de Wet op de Ondernemingsraden.
- Het Sociaal Plan geldt vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011.
- Reorganisaties waarbij de voorfase is gestart gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, vallen in zijn geheel onder de werking van het Sociaal Plan 2011.
- 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 contractspartijen van dit 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 worden in de binnen TMG 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 TMG aanmelden als CAO. Dit zal een standaard CAO zijn. Tevens zullen partijen bij het Sociaal Plan dispensatie van de onderhavige CAO-bepalingen verzoeken bij de desbetreffende CAO-partijen. Indien de dispensatie bij een of meerdere bedrijfstak CAO's niet wordt verkregen, komt het Sociaal Plan TMG van rechtswege te vervallen, en treden partijen in overleg over een nieuw Sociaal Plan. Indien er, van de huidige regelingen afwijkende, nieuwe materiële regelingen in geval van reorganisaties en/of werkloosheid worden opgenomen in een of meer van de binnen TMG geldende bedrijfstak CAO's, 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 van dit Sociaal Plan kunnen worden beïnvloed door de beslissingen van de besturen binnen de Grafische Bedrijfsfondsen (GBF).
- Geschillen tussen de werkgever en de werknemer bij de toepassing van het Sociaal Plan, alsmede een door contractspartijen gevraagd oordeel over de interpretatie van het Sociaal Plan, worden neergelegd bij de Bezwaarcommissie. De samenstelling en de werkwijze van de commissie is in het Sociaal Plan vastgelegd.

- In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor de werknemer geldt een hardheidsclausule. De Bezwaarcommissie geeft een advies aan de directie dienaangaande.
- Alle interne vacatures worden door het HRSSC (HR Shared Service Center) wekelijks geactualiseerd en ontsloten voor de boventallige medewerkers.

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

## 1.3 boventalligheid

- Indien in de eerste fase (voorfase) van de reorganisatie niet alle dreigende boventalligheid is opgelost, wordt er overgegaan tot een zogenaamde boventalligheidsfase.
- Boventalligheid wordt conform het Ontslagbesluit aangezegd. Indien het aantal arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies, die niet in zijn geheel vervalt, wordt verminderd, gebeurt dit op basis van het afspiegelingsbeginsel. De werkgever gaat hierbij uit van een zo groot mogelijke groep uitwisselbare functies. TMG en de NVJ hebben overeenstemming bereikt over de toepassing van het onmisbaarheids criterium ex artikel 4:2 lid 4 van het Ontslagbesluit op grond van specifieke doorslaggevende journalistieke kwaliteiten, vast te stellen door de hoofdredactie. Voor FNV Kiem en CNV Media is toepassing van het onmisbaarheids criterium bespreekbaar, mits dit bij elke reorganisatie op maat wordt vastgesteld na overleg met de bonden.
- De werkgever draagt op basis van facturen maximaal €5.000,- (incl. BTW) bij ten behoeve van het opstarten van een eigen bedrijf. Hiervan kan €1.500,- worden gebruikt voor begeleiding bij het opzetten van een ondernemingsplan, en na goedkeuring van het ondernemingsplan, €3.500,- voor begeleiding bij het opstarten van een eigen bedrijf.

## 1.4 periode na aanzegging

### Vertrekpremie

- Na een schriftelijke aanzegging van de boventalligheid, krijgt de werknemer indien de ouderenregeling niet van toepassing is, vanaf ingangsdatum boventalligheid<sup>1)</sup> de gelegenheid om gebruik te maken van de vertrekpremie, dan wel te kiezen voor een bemiddelingstraject.
- De hoogte van de vertrekpremie wordt vastgesteld op basis van de kantonrechttersformule 2008 met correctiefactor  $c = 0,8$ . In de vertrekpremie zijn schadeloosstelling alsmede de fictieve opzegtermijn begrepen. Ten gevolge van de vertrekpremie vervallen de suppletieverplichtingen conform de CAO. Bij vertrek tijdens de eerste 10 werkdagen van de boventalligheid worden geen loonkosten op de vertrekpremie in mindering gebracht.

### Bemiddeling

- Indien de werknemer kiest voor bemiddeling, wordt hem een budget ter beschikking gesteld ter financiering van de bemiddelingstermijn. Het budget is bepaald op de kantonrechttersformule 2008 met  $c = 0,55$ . Op het

budget worden loonkosten in mindering gebracht bestaande uit het bruto maandsalaris vermeerderd met de werkgeverslasten à 25%. Het einde van de bemiddelingstermijn en daarmee het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bij de start van de bemiddeling vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

- Bij tussentijdse externe bemiddeling kan een eventueel restant bemiddelingsbudget worden ingezet ter aanvulling op een lager salaris elders.

- De bemiddelingstermijn eindigt in elk geval na 12 maanden. Indien het bemiddelingsbudget ontoereikend is om minimaal 3 maanden bemiddelingstijd te financieren, gaat de werknemer verplicht uit dienst met de vertrekpremie (kantonrechtformule 2008 met correctiefactor  $c = 0,8$ ). De vertrekpremie bedraagt in dat geval minimaal de fictieve opzegtermijn. Deze werknemers hebben wel recht op een kort bemiddelingstraject.

- Bij keuze voor bemiddeling heeft de werknemer aan het einde van de bemiddelingstermijn of bij tussentijdse externe bemiddeling recht op een schadeloosstelling ter hoogte van de kantonrechtformule 2008 met  $c = 0,5$ . Als sprake is van niet succesvolle bemiddeling aan het einde van de bemiddelingstermijn van 12 maanden heeft de werknemer recht op een extra schadeloosstelling van  $c = 0,3$ . De totale schadeloosstelling van  $c = 0,8$  ( $0,5 + 0,3$ ) zal in dat geval nooit meer dan 28 bruto maandsalarissen bedragen.

– Het is de intentie van de werkgever om voor iedere als boventallig aangemerkte werknemer, een zoveel als mogelijk bij de persoon en omstandigheden passende functie te vinden, extern, dan wel binnen TMG concern. De werkgever zal met de inzet van de in het Sociaal Plan opgenomen instrumenten en faciliteiten een uiterste inspanning verrichten om een passende oplossing te vinden voor hen die boventallig zijn verklaard. Voor de werknemer geldt dezelfde inspanningsverplichting, vastgelegd in een inspanningscontract met de werkgever. Onvoldoende inspanning wordt gesanctioneerd.

Indien de werknemer van mening is dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen, bestaat de mogelijkheid bezwaar in te dienen bij de bezwaarcommissie.

– In het Sociaal Plan zijn criteria opgenomen voor een passende functie.

– Vanaf de start van de bemiddelingstermijn is men vrijgesteld van werk. Vanaf het begin van de bemiddelingstermijn start (een loopbaanadviseur van) het HRSSC met de bemiddelingsactiviteiten in samenwerking met de boventallige.

– Contractspartijen streven ernaar dat de boventallige werknemer wordt herplaatst. Dit kan zowel in- als extern zijn. Herplaatsing binnen TMG geschiedt zonder proeftijd.

– Tijdens de periode van boventalligheid worden de in deze periode opgebouwde vakantiedagen geacht te zijn opgenomen.

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

– Indien de werknemer tijdens de bemiddelingstermijn een functie extern aanvaardt, en het externe dienstverband wordt door de nieuwe werkgever binnen de geldende proeftijd beëindigd, wordt het dienstverband met de betrokken werknemer hersteld als ware geen sprake geweest van externe plaatsing.

– Indien de werknemer na het aanvaarden van een functie elders binnen 1 jaar werkloos wordt, kan hij/zij desgewenst nog gedurende drie maanden gebruik maken van ondersteunende bemiddeling door TMG.

## 2 definities

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

### 2.1 aanzegging van de boventalligheid

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

### 2.2 afspiegelingsbeginsel

Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, 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 betreffende categorie uitwisselbare functies in de bedrijfsvestiging. 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 van 55 jaar en ouder.<sup>2)</sup>

Peildatum voor de afspiegeling is de start van de voorfase van een reorganisatie conform artikel 4.2.

### 2.3 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 passende functie.

### 2.4 bruto jaarsalaris

12x het maandsalaris, zoals is gedefinieerd onder subkop 2.5 Bruto maandsalaris.

### 2.5 bruto maandsalaris

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

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

### 2.6 collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

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

### 2.7 collectieve salariswijziging

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

## 2.8 diensttijd

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

## 2.9 herplaatsing

Benoeming van de werknemer in een andere functie (niet zijnde de functie waarvoor boventalligheid is vastgesteld) bij de eigen organisatie, dan wel een andere (externe) rechtspersoon.

## 2.10 kantonrechtersformule

De kantonrechtersformule wordt toegepast bij de bepaling van de hoogte van de vertrekpremie (hoofdstuk 7), de schadeloosstelling bij bemiddeling (artikel 8.3), het bemiddelingsbudget (artikel 8.2), de vergoeding bij de regeling stimulering parttime werken (artikel 4.3) en de vergoeding bij de plaatsmakersregeling (artikel 4.5)

Het betreft een bedrag overeenkomend met het aantal gewogen dienstjaren (A) vermenigvuldigd met het bruto maandsalaris (B). De zogeheten correctiefactor (C) is afhankelijk van de desbetreffende regeling. Het bedrag is opgebouwd naar het voorbeeld van de kantonrechtersformule zoals die tot 31 december 2008 door de Kring van Kantonrechters werd toegepast.

Het bedrag zal niet hoger zijn dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de (pre-)pensioengerechtigde leeftijd. Hieronder wordt verstaan het verschil tussen het bruto maandsalaris en de te ontvangen sociale zekerheidsuitkeringen tot aan de (pre-)pensioengerechtigde leeftijd.

Onder sociale zekerheidsuitkeringen als hierboven genoemd wordt verstaan:

- 75% gedurende de eerste twee maanden, en vervolgens 70% van het voor de werknemer geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat op de uitkering krachtens de WW;
- een eventuele partiële uitkering ingevolge de WAO of WGA.

De (bruto) bedragen die nodig zijn voor de berekening van de inkomstenderving worden vastgesteld op basis van de inkomensgegevens zoals deze gelden per datum einde dienstverband. Deze bedragen worden na vaststelling niet meer gewijzigd.

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd afgerond op hele jaren. Hierbij geldt dat een periode van langer dan zes maanden als een heel jaar wordt beschouwd. Vervolgens worden de dienstjaren op de volgende wijze gewogen: dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1, van de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 50 jaar telt voor 2.

Voorbeeld<sup>3)</sup>:

Bij een werknemer van 54 jaar met 17 dienstjaren geldt:

$$A = (3 \times 1) + (10 \times 1,5) + (4 \times 2) = 26$$

## 2.11 leeftijd

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

## 2.12 ondernemingsraad (OR)

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

## 2.13 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, dan wel de Overgangswet.

## 2.14 passende functie

Onder passende functie wordt verstaan een functie die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden, competenties (indien aan de orde) en plaats in de organisatie, voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voor het vervallen van zijn arbeidsplaats vanwege een reorganisatie. Bij het aanbieden van passend werk wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke kwaliteiten en ambities van de boventallige werknemer. Voorts wordt rekening gehouden met eerdere functies, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, opleiding, kennis en ervaring alsmede zwaarwegende (privé-) omstandigheden.

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

### **Het verschil in functieniveau**

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

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

Als richtlijn hierbij geldt dat aan fulltime werknemers een fulltime functie wordt aangeboden. Voor parttime werknemers geldt dat zoveel mogelijk een functie met vergelijkbare werktijdumfang wordt aangeboden.

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

### **Het verschil in standplaats**

Behoudens uitzonderingsgevallen geldt als richtlijn dat in elk geval als niet passend wordt beschouwd een standplaats-wijziging waarbij de afstand tussen woonplaats en nieuwe standplaats meer dan 60 kilometer enkele reis bedraagt.

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

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

## 2.15 reorganisatie

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

## 2.16 standplaats

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

## 2.17 tmg

Telegraaf Media Groep N.V.

## 2.18 uitwisselbare functies

Functies met verschillende benamingen, 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 het Ontslagbesluit als dezelfde functie kunnen worden beschouwd. Vaststelling van uitwisselbare functies geschiedt in overleg met de bevoegde ondernemingsraad.

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

## 2.19 vakorganisaties

- CNV Media
- FNV Kiem (Kunsten, Informatie en Media)
- NVJ (Nederlands Vereniging van Journalisten)
- De Unie

## 2.20 voorfase

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

## 2.21 werkgever

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

## 2.22 werknemer

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

## 3 algemene bepalingen

### 3.1 overeenkomst tussen partijen

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

- CNV Media
- FNV Kiem (Kunsten, Informatie en Media)
- NVJ (Nederlands Vereniging van Journalisten)
- De Unie

verder te noemen de vakorganisaties, hebben op 3 december 2010 overeenstemming bereikt over de inhoud van het Sociaal Plan 2011, met als doel de sociale gevolgen op te vangen van reorganisaties binnen TMG.

### 3.2 overlegprocedure

Werkgever informeert, conform de CAO en met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden, in een zo vroeg mogelijk stadium de vakorganisaties over de achtergronden van de voornemens en de gevolgen voor kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheid als gevolg van geplande reorganisaties.

### 3.3 looptijd

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2011 en eindigt van rechtswege op 31 december 2011. Het Sociaal Plan is alleen van toepassing op reorganisaties waarvan de voorfase intreedt binnen de looptijd van dit Sociaal Plan.

Na 31 december 2011 kunnen geen nieuwe rechten meer aan het Sociaal Plan worden ontleend, tenzij partijen bij dit plan besluiten tot schriftelijke verlenging ervan.

Rechten die voortvloeien uit de toepassing van dit Sociaal Plan, blijven van kracht, ook nadat de looptijd van dit plan is verstreken.

### 3.4 werkingsfeer

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

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

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers van wie om andere redenen dan een reorganisatie (bijvoorbeeld wegens dringende redenen, tekortkoming in de nakoming van verplichtingen, wegens arbeidsongeschiktheid, bij einde van rechtswege of bij pensionering) het dienstverband eindigt. Het Sociaal Plan is eveneens niet van toepassing op de werknemer met wie in de individuele arbeidsovereenkomst, of in een aanvulling daarop, een exitregeling is overeengekomen.

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

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op reorganisaties waarbij sprake is van de overdracht van aandelen of van activiteiten (zoals een uitbesteding en/of management buy out) aan derden, als gevolg waarvan de betreffende werknemers buiten TMG werkzaam zullen zijn. In dat geval zullen partijen bij dit Sociaal Plan voor zover nodig overleg voeren over een afzonderlijk sociaal protocol.

### 3.5 overlegplicht

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

### 3.6 karakter sociaal plan

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

### 3.7 dispensatie cao-bepalingen en overlegplicht

De aanvullingsregelingen op WW of bijstand in geval van reorganisaties en/of werkloosheid ten gevolge van reorganisaties zoals die opgenomen zijn of worden in de binnen TMG geldende bedrijfstak CAO's, worden buiten toepassing verklaard<sup>4)</sup>. Deze aanvullingsregelingen worden vervangen door financiële regelingen (vertrekpremies) voorafgaand, tijdens of aan het einde van een bemiddelingstermijn. Partijen bij het Sociaal Plan TMG zullen dispensatie van de onderhavige bepalingen verzoeken bij de desbetreffende CAO-partijen. Indien de dispensatie bij een of meerdere bedrijfstak CAO's niet wordt verkregen, komt het Sociaal Plan TMG van rechtswege te vervallen, en treden partijen in overleg over een nieuw Sociaal Plan.

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

### 3.8 overleg over de uitvoering

Contractspartijen zullen periodiek de uitvoering van dit Sociaal Plan evalueren.

### 3.9 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 11.

### 3.10 hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan wel toepassing hiervan tot een onbillijke situatie zou leiden voor een werknemer, kan de werknemer de werkgever schriftelijk verzoeken de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. De werkgever legt dit verzoek schriftelijk voor aan de bezwaarcommissie. Na een advies van de bezwaarcommissie kan de werkgever (in positieve zin) van het Sociaal Plan afwijken. Hoofdstuk 11 is hierop van toepassing.

## 4 voorfase

### 4.1 inleiding

De vakorganisaties en TMG hebben samen met de COR vastgesteld dat gedwongen ontslag zoveel mogelijk moet worden beperkt. Daartoe voert de werkgever een proactief personeelsbeleid om boventalligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Mede in dat licht heeft TMG zich gecommitteerd om samen met de Centrale Ondernemingsraad inhoud te geven aan een concernbreed employabilitybeleid. Dat betekent in eerste instantie dat de werkgever instrumenten inzet ter verbetering van de mobiliteit en inzetbaarheid van alle werknemers, opdat mobiliteitsproblemen in de toekomst worden verminderd. Dit betekent ondermeer een tijdige bij-, her- en omscholing, zodat enerzijds boventalligheid in de toekomst wordt vermeden en anderzijds de mobiliteit van de werknemers wordt bevorderd. Van de werknemer wordt hierbij een proactieve opstelling verwacht, waarbij de werknemer zich geschikt houdt voor de interne en externe arbeidsmarkt.

Het HRSSC vervult een belangrijke rol in het bevorderen van de door- en uitstroom. Met behulp van de instrumenten die door het HRSSC worden ingezet, kunnen de kwaliteiten van de werknemer inzichtelijk worden gemaakt. Hiermee verbetert de werknemer de kansen op de interne arbeidsmarkt, waardoor boventalligheid kan worden voorkomen.

Zodra de werkgever constateert dat aanwijzing van boventalligheid op korte termijn toch noodzakelijk kan zijn, wordt de ondernemingsraad informatie verstrekt over de kwantitatieve gevolgen van de reorganisatie. In overleg met de bevoegde ondernemingsraad wordt tevens vastgesteld wanneer de betrokken werknemers worden geïnformeerd. De vakorganisaties worden geïnformeerd over de stand van zaken waarbij wordt aangegeven hoeveel boventalligen het betreft en welke preventieve maatregelen buiten het Sociaal Plan om zijn getroffen om de boventalligheid te vermijden.

### 4.2 Afbakening, faciliteiten en toepassing voorfase

#### 4.2.1 Afbakening voorfase

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

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

c) De aanmeldingstermijn voor de faciliteiten in de voorfase (als bedoeld in artikel 4.2.2 sub c) eindigt 4 weken na de start van de voorfase. Uiterlijk aan het eind van week 5 krijgen de werknemers die zich hebben aangemeld voor de Plaatsmakersregeling (artikel 4.5), de Regeling stimulering parttime werken (artikel 4.3) of de Vrijwillige ouderenregeling (artikel 4.4) te horen of hun verzoek is gehonoreerd.

d) 1. In overleg met de bevoegde ondernemingsraad kan de voorfase door werkgever worden verkort.

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

- er geen sprake is van afspiegeling en dus geen gebruik kan worden gemaakt van de vrijwillige regelingen in de voorfase, of

- indien voor de betrokken werknemers direct na het indienen van de adviesaanvraag duidelijk is dat er sprake zal zijn van vermindering van het aantal arbeidsplaatsen, op welke afdelingen en/of binnen welke (uitwisselbare) functies een vermindering zal plaatsvinden.

3. Indien de adviesaanvraag onder embargo aan de bevoegde ondernemingsraad is gestuurd, moet de voorfase minimaal twee weken bedragen.

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

5. Bij verkorting van de voorfase worden met de ondernemingsraad afspraken gemaakt over de toepassing en termijnen van de faciliteiten in de voorfase als bedoeld in artikel 4.2.1 sub c en artikel 4.2.2. sub c.

#### 4.2.2 Faciliteiten voorfase

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

b) Potentieel boventallige werknemers worden in de voorfase doorgeleid naar andere passende werkzaamheden met hulp van het HRSSC.

In deze periode onderzoekt de werknemer onder begeleiding van een loopbaanadviseur van het HRSSC de mogelijkheden voor de volgende stap in zijn loopbaan. De begeleiding is erop gericht de kansen op de (interne en externe) arbeidsmarkt te vergroten.

Het HRSSC heeft de beschikking over diverse instrumenten, waaronder diverse (beroepskeuze) testen, waarmee de kwaliteiten en capaciteiten van de werknemer in kaart worden gebracht.

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

d) Indien er geen sprake is van afspiegeling (omdat de functie integraal vervalt) gelden tijdens de voorfase alleen de faciliteiten van het HRSSC en de mogelijkheden met betrekking tot interne herplaatsing.

Dit wordt vooraf afgestemd met de bevoegde ondernemingsraad.

e) Tijdens de voorfase kan een herplaatsingsprocedure worden toegepast. Hierover worden vooraf met de bevoegde ondernemingsraad en/of redactieraad/-commissie procedurele afspraken gemaakt.

#### 4.2.3 Toepassing voorfase

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

b) 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.

c) Een verzoek om gebruik te kunnen maken van de Regeling stimulering parttime werken kan pas worden gehonoreerd indien boventaligheid niet kan worden voorkomen door het gebruik dat wordt gemaakt van de Vrijwillige ouderenregeling en de Plaatsmakersregeling.

d) Indien zich binnen het leeftijdscohort meer werknemers aanmelden voor de Vrijwillige ouderenregeling en de Plaatsmakersregeling gezamenlijk, dan binnen een groep uitwisselbare functies noodzakelijk is 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. Hierbij is niet van belang voor welke van deze twee regelingen hij zich heeft aangemeld.

e) De start van de voorfase is de peildatum voor de afspiegeling en voor het bepalen of een werknemer op grond van zijn leeftijd in aanmerking komt voor één van de in de voorfase open te stellen regelingen alsmede voor de toepassing ervan.

### 4.3 regeling stimulering parttime werken

#### 4.3.1

In de voorfase van de reorganisatie kan de werknemer gebruik maken van de Regeling stimulering parttime

werken (na voorafgaand schriftelijk akkoord van de betrokken directie). Deze regeling heeft tot doel dat minder werknemers boventallig worden verklaard.

Het vervullen van een parttime functie of de vermindering van de arbeidsduur van een bestaande functie, kan alleen op vrijwillige basis geschieden. De werknemer die op basis van deze regeling minder uren gaat werken komt in aanmerking voor een eenmalige uitkering over het deel van het inkomen dat is vervallen. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de kantonrechttersformule ( $C = 0,9$ ) over het deel van het aantal uren dat vervalt. Indien gebruik wordt gemaakt van de Regeling stimulering parttime werken kan voor het prijsgegeven deel van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak worden gemaakt op enige andere (afvloeiings)regeling uit dit Sociaal Plan en is sprake van finale kwijting over en weer.

#### 4.3.2

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

#### 4.3.3

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

#### 4.3.4

Het verzoek om parttime te kunnen werken wordt geacht te zijn gedaan in het kader van de Wet Aanpassing Arbeidsduur waardoor een werknemer gedurende twee jaar na zijn verzoek niet in aanmerking kan komen voor vermeerdering van het aantal uren dienstverband. Na het verstrijken van die twee jaar kan een werknemer voor honorering van een verzoek tot vermeerdering van het aantal uren van het dienstverband in aanmerking komen. Echter, hij dient in dat geval een deel van de verstrekte uitkering ineens terug te betalen, tenzij deze vermeerdering van het aantal uren plaatsvindt op verzoek van de werkgever. Voor redacties zal de werkgever in deze gevallen besluiten in afstemming met de hoofdredacteur.

De plicht tot terugbetaling betreft gedurende het 3<sup>e</sup> jaar nadat gebruik is gemaakt van deze regeling 75% van de verstrekte eenmalige netto uitkering; gedurende het 4<sup>e</sup> jaar betreft dit 50% daarvan en gedurende het 5<sup>e</sup> jaar 25%.

## 4.4 vrijwillige ouderenregeling

### 4.4.1 voorwaarden

In de voorfase van de reorganisatie kunnen de werknemers van de desbetreffende werkgever gebruik maken van de Vrijwillige ouderenregeling, indien (cumulatief):

- werknemer geboren is in 1949 of eerder, én
- werknemer gebruik kan maken én maakt 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
- (indien de werknemer de voor hem geldende VUT uittredingsleeftijd nog niet heeft bereikt) vervroeging van de VUT voor het geboortjaar van de werknemer mogelijk is.

Indien zich binnen het leeftijdscohort meer werknemers voor de Vrijwillige ouderenregeling aanmelden dan binnen een groep uitwisselbare functies noodzakelijk is om boventalligheid te voorkomen, vindt toekenning plaats met inachtneming van artikel 4.2.3 sub d.

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

#### 4.4.2 weigering

De toepassing van de Vrijwillige ouderenregeling kan door de werkgever/de hoofdredactie worden geweigerd, indien de continuïteit van de afdeling of organisatie door de toepassing in het geding komt.

#### 4.4.3 aanvulling vut

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.

#### 4.4.4 pensioenopbouw tijdens vut

Tijdens de VUT blijft de pensioenopbouw 100%. Daarbij wordt ervan uit gegaan dat de in de Grafimedia CAO overeengekomen extra pensioenopbouw ten behoeve van het PGB, daadwerkelijk wordt gebruikt voor overheveling naar vroegpensioen tijdens de VUT.

#### 4.4.5 uitsluiting

Indien aan de voorwaarden als genoemd in 4.4.1 van dit artikel is voldaan, kan geen gebruik worden gemaakt van de Plaatsmakersregeling zoals vermeld in art. 4.5.1.

#### 4.4.6 toestemming bestuur GBF

De Vrijwillige ouderenregeling is onderhevig aan de toestemming van het Bestuur van de GBF inzake vervroeging van de VUT-datum voor de geboortejaren 1947 tot en met 1949.

#### 4.4.7 verlofrechten

Een eventueel saldo aan opgebouwde verlofdagen en overige vrijetijdsaanpakken (waaronder ADV) wordt geacht te zijn opgenomen en komt derhalve te vervallen per VUT-datum. Indien de VUT-datum niet samenvalt met de datum waarop het verzoek tot toekenning van de Vrijwillige ouderenregeling wordt gehonoreerd, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld in de tussenliggende periode verlofdagen en andere vrijetijdsaanpakken op te nemen. Werknemer kan desgewenst maximaal 10 vakantiedagen aanwenden voor het sparen van extra pensioen conform de voorwaarden van de toepasselijke pensioenregeling.

## 4.5 plaatsmakersregeling

#### 4.5.1

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 Kantonrechtformule inclusief gewogen dienstjaren, met een correctiefactor  $c = 0,9$ .

#### 4.5.2

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 (art. 4:2 lid 1 Ontslagbesluit).

#### 4.5.3

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 met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.2.3. sub d.

#### 4.5.4

Toekenning is te allen tijde afhankelijk van de toestemming van de werkgever/hoofdredactie en kan slechts na goedkeuring door Concern HRM. Het verzoek kan door de werkgever/hoofdredactie uitsluitend gemotiveerd worden geweigerd in geval van unieke kwaliteiten van de desbetreffende werknemer dan wel in geval het vertrek

van de werknemer een ernstig beletsel vormt voor een goede bedrijfsvoering van de betreffende afdeling of onderneming.

#### 4.5.5

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

#### 4.5.6

Een aanmelding voor de Plaatsmakersregeling is aan het eind van de voorfase (dus na de 4e week) definitief en kan vanaf dat moment niet meer worden herroepen. Uiterlijk aan het eind van week 6 (de tweede week na het einde van de voorfase) eindigt het dienstverband van de werknemers wier verzoek is gehonoreerd. Er wordt hiertoe een vaststellingsovereenkomst opgesteld.

#### 4.5.7

De vergoeding is bedoeld als vergoeding voor te derven inkomsten in de toekomst. De vergoeding wordt ineens uitgekeerd volgens het geldende fiscale regiem 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 (zie artikel 2.10).

#### 4.5.8

Werknemers die gebruik maken van de Plaatsmakersregeling hebben geen aanspraak op andere regelingen uit dit Sociaal Plan, behoudens de inschakeling van de bezwaarcommissie indien werkgever het beroep op deze regeling niet wil honoreren.

## 5. boventalligheidsfase

### 5.1 selectie en aanzegging boventalligheid

#### 5.1.1 start boventalligheidsfase

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

#### 5.1.2 inhoud aanzegging

De aanzegging van de boventalligheid, inclusief motivering, en de bevestiging van de ingangsdatum van boventalligheid geschieden schriftelijk door de werkgever.

#### 5.1.3 melding HRSSC

Werkgever meldt alle boventallige werknemers aan bij het HRSSC.

#### 5.1.4 directe herplaatsing in passende functie

De werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen, maar die direct in een passende functie conform artikel 2.14 kan worden herplaatst, wordt niet boventallig verklaard.

Bij het niet aanvaarden van de passende functie, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst doen eindigen.

Uiteraard worden de bijzondere omstandigheden van het geval in ogenschouw genomen.

Werkgever zal niet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst overgaan dan nadat hij de Bezwaarcommissie om advies heeft gevraagd. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het weigeren van een passende functie vervalt de mogelijkheid om aanspraak te maken op de regelingen van dit Sociaal Plan.

#### 5.1.5 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 na een eventuele herplaatsingsprocedure niet benoemd in een andere 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 (zie artikel 2.2) wordt vastgesteld welke arbeidsplaatsen komen te vervallen.

Peildatum voor de afspiegeling is de start van de voorfase (zie artikel 4.2.3).

#### 5.1.6 onmisbaarheids criterium

Van het afspiegelingsbeginsel kan worden afgeweken indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt dat het ontslag van de werknemer bezwaarlijk is voor het functioneren van de organisatie (onmisbaarheids criterium ex artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit). Bij redacties gaat het om specifieke doorslaggevendende journalistieke kwaliteiten. De hoofdredactie dient dit aannemelijk te maken.

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

### 5.2 regelingen bij boventalligheid

#### 5.2.1 toepasselijkheid regelingen

a) Werknemers die een aanzegging van boventalligheid hebben gekregen, worden in staat gesteld gebruik te maken van de regelingen uit het Sociaal Plan. Zij kunnen afhankelijk van de geldende voorwaarden in aanmerking komen voor hetzij:

- de ouderenregeling (artikel 6);
- een vertrekpremie (artikel 7), dan wel;
- een bemiddelingsbudget (zie artikel 8 e.v.) met bemiddeling door het HRSSC.

- b) Peildatum voor de toepassing van de desbetreffende regeling en de leeftijd van de werknemer is de datum van de ingang van de feitelijke boventalligheid.
- c) Indien de boventallige werknemer conform de bepalingen van het Sociaal Plan kan kiezen tussen een vertrekpremie of een bemiddelingsbudget, moet hij die keuze binnen 10 werkdagen na datum ingang van boventalligheid maken<sup>5)</sup>. 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.
- d) Werkgever zorgt samen met het HRSSC voor voorlichting aan de boventallige werknemers zodat deze een afgewogen keuze kunnen maken.

#### 5.2.2 vastleggen regeling

In een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer, dan wel indien aan de orde mede in een inspanningsovereenkomst tussen het HRSSC en werknemer, wordt binnen 10 werkdagen vastgelegd van welke van de in 5.2.1 genoemde regelingen de boventallige werknemer gebruik maakt alsmede de daaruit voortvloeiende rechten en plichten.

#### 5.2.3 informatie HRSSC

Indien de werknemer niet kiest voor bemiddeling conform hoofdstuk 8 e.v. stelt de werkgever het HRSSC hiervan op de hoogte.

## 6 ouderenregeling

### 6.1 voorwaarden

In de boventalligheidsfase van de reorganisatie geldt voor de werknemer de Ouderenregeling, indien (cumulatief):

- werknemer boventallig is verklaard; én
- werknemer geboren is in 1949 of eerder; én
- werknemer gebruik kan maken van de VUT-regeling uit de CAO en bereid is dat te doen op het vroegst mogelijke moment.

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

### 6.2 aanvulling vut

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.

### 6.3 pensioenopbouw tijdens vut

Tijdens de VUT blijft de pensioenopbouw 100%. Daarbij wordt ervan uit gegaan dat de in de Grafimedia CAO overeengekomen extra pensioenopbouw ten behoeve van het PGB, daadwerkelijk wordt gebruikt voor overheveling naar vroegpensioen tijdens de VUT.

### 6.4 uitsluiting

Indien aan de voorwaarden als genoemd in artikel 1 van dit hoofdstuk is voldaan, kan geen gebruik worden gemaakt van de andere mogelijkheden in het Sociaal Plan.

### 6.5 toestemming bestuur gbf

De ouderenregeling is onderhevig aan de toestemming van het Bestuur van de GBF inzake vervroeging van de VUT-datum voor de geboortejaren 1947 tot en met 1949.

### 6.6 verlofrechten

Indien de datum van aanzegging niet samenvalt met de feitelijke datum van boventalligheid, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld in de tussenliggende periode de opgebouwde vakantieaanspraken en overige vrijetijdsaanspraken (waaronder ADV) op te nemen. Indien op de datum van feitelijke boventalligheid een saldo aan verlof (inclusief ADV) uitstond, wordt dit saldo geacht te zijn opgenomen en vervalt het saldo op die datum, met dien verstande dat werknemer desgewenst maximaal 10 vakantiedagen kan aanwenden voor het sparen van extra pensioen conform de voorwaarden van de toepasselijke pensioenregeling.

## 7 vertrekpremie

### 7.1 hoogte vertrekpremie

In de boventalligheidsfase 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 Kantonrechttersformule inclusief gewogen dienstjaren (2008) 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.

### 7.2 aanvullende bepalingen

#### 7.2.1

De vertrekpremie is bedoeld als vergoeding voor te derven inkomsten in de toekomst. De premie wordt ineens uitgekeerd op een door de werknemer nader aan te geven wijze/rekening maar altijd volgens het geldende fiscale regiem op het moment van beëindiging van het dienstverband.

#### 7.2.2

In de premie zijn suppletieverplichtingen, eventueel van toepassing zijnde smartengeld en de fictieve opzegtermijn begrepen.

#### 7.2.3

Indien de fictieve opzegtermijn voor een werknemer meer bedraagt dan twee maanden, wordt de vertrekpremie verhoogd met het bruto maandsalaris over de opzegtermijn over de periode die de twee maanden overschrijdt.

#### 7.2.4

De vergoeding zal niet hoger zijn dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de (pre-)pensioengerechtigde leeftijd (zie artikel 2.10).

### 7.3 vertrekpremie in combinatie met andere financiële regelingen

De vertrekpremie kan niet samengaan met een van de andere financiële regelingen genoemd in dit Sociaal Plan, behoudens de regelingen opgenomen in hoofdstuk 14.

### 7.4 vertrekpremie werknemers zonder bemiddelingstermijn

Op boventallige werknemers die op grond van het bepaalde in artikel 8.2.5 niet in aanmerking komen voor een bemiddelingsbudget, is het bepaalde in dit hoofdstuk verplicht van toepassing. De vaststellingsovereenkomst wordt binnen 10 werkdagen na datum boventalligheid door werknemer en werkgever ondertekend. Indien de werknemer de vaststellingsovereenkomst weigert te tekenen, zal de werkgever de arbeidsovereenkomst doen eindigen. De rechten op regelingen uit dit Sociaal Plan vervallen daarmee.

De vertrekpremie op basis van artikel 7.1 bedraagt in dit geval minimaal het maandsalaris over de geldende fictieve opzegtermijn.

## 7.5 start fictieve opzegtermijn

Op grond van de huidige wet- en regelgeving is de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst bepalend voor de start van de fictieve opzegtermijn die door het UWV WERKbedrijf in acht wordt genomen.

## 8 bemiddeling

### 8.1 inleiding

De boventallige werknemer die geen gebruik maakt van de vertrekregeling 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 door het HRSSC.

Verskillende elementen zijn hierbij van belang:

- bemiddelingsbudget ter verlenging van het dienstverband na boventalligheid (8.2)
- ondertekening vaststellingsovereenkomst voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst (8.2)
- restant bemiddelingsbudget voor aanvulling extern lager salaris (8.2)
- een schadeloosstelling bij einde dienstverband (8.3)
- inhoud bemiddelingstraject en overige afspraken in verband met bemiddeling, ten behoeve hiervan wordt een inspanningsovereenkomst ondertekend (8.4)
- aanvullende afspraken in geval van externe bemiddeling (9)
- aanvullende afspraken in geval van interne bemiddeling (10)

### 8.2 het bemiddelingsbudget en einde arbeidsovereenkomst

#### 8.2.1 hoogte bemiddelingsbudget

De boventallige werknemer als bedoeld in 8.1 komt in aanmerking voor een bemiddelingsbudget. Dit budget is gebaseerd op de kantonrechtersformule inclusief gewogen dienstjaren (2008) met correctiefactor C = 0,55.

#### 8.2.2. 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.

#### 8.2.3 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 vervalt.

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.

#### 8.2.4 vaststellingsovereenkomst

Het einde van de arbeidsovereenkomst aan het einde van de bemiddelingstermijn, wordt bij aanvang van de bemiddeling vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Integraal onderdeel van de vaststellingsovereenkomst is de inspanningsovereenkomst als bedoeld in artikel 8.4.2.

De vaststellingsovereenkomst wordt binnen 10 werkdagen na datum boventalligheid door werknemer en werkgever ondertekend. Op grond van de huidige wet- en regelgeving is de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst bepalend voor de start van de fictieve opzegtermijn die door het UWV WERKbedrijf in acht wordt genomen.

Indien de werknemer de vaststellingsovereenkomst weigert te tekenen, zal de werkgever de arbeidsovereenkomst doen eindigen. De rechten op regelingen uit dit Sociaal Plan vervallen daarmee.

### 8.2.5 bemiddelingsbudget < 3 maanden

Indien het bemiddelingsbudget ontoereikend is om een bemiddelingstermijn van 3 maanden of meer mee te financieren, is toepassing van het bepaalde in hoofdstuk 8 uitgesloten en is de vertrekpremie in hoofdstuk 7 verplicht op de boventallige werknemer van toepassing.

Deze boventallige werknemer komt wel in aanmerking voor een zogenaamd startpakket aan bemiddelingsbegeleiding (zie artikel 8.4.6).

### 8.2.6 Aanvulling lager salaris elders

a) Indien de werknemer gedurende de bemiddelingstermijn en dus voor het einde van de arbeidsovereenkomst, succesvol is bemiddeld naar een functie buiten TMG, kan het restant bemiddelingsbudget op basis van de in b t/m e opgenomen voorwaarden worden ingezet als aanvulling op een negatief salarisverschil, mits dit salarisverschil niet wordt veroorzaakt door een lager parttimepercentage. In alle andere gevallen vervalt het restant bemiddelingsbudget.

b) De aanvulling wordt verstrekt onder de voorwaarde dat het verschil in jaarsalaris met de nieuwe externe functie maximaal 20% is. Hiertoe worden de salarissen van de oude en nieuwe functie op fulltime basis met elkaar vergeleken.

c) De aanvulling wordt eenmalig, dus in één keer, uitgekeerd aan de werknemer op dezelfde wijze als de schadeloosstelling (artikel 8.3). Uitbetaling vindt plaats in de derde maand na het einde van de arbeidsovereenkomst, in verband met de terugkeerbepaling in artikel 8.4.5 sub a.

d) De hoogte van de aanvulling wordt bepaald met inachtneming van het volgende:

- De totale aanvulling bedraagt nooit meer dan het restant bemiddelingsbudget op het moment van uitdiensttreding, én;
- de aanvulling bedraagt maximaal 15% van het oude brutojaarsalaris op basis van een gelijkblijvend parttimepercentage, én;
- in het geval van een nieuwe contractduur van 6 tot 12 maanden is de duur van de aanvulling maximaal 1 jaar plus de helft van de op het moment van uitdiensttreding eventuele resterende bemiddelingstermijn, én;
- in het geval van een nieuwe contractduur van 12 maanden of langer is de duur van de aanvulling maximaal 2 jaar plus de op het moment van uitdiensttreding eventuele resterende bemiddelingstermijn.

e) Indien sprake is van een nieuwe contractduur van maximaal 6 maanden, komt de werknemer niet in aanmerking voor de aanvullingsregeling.

### 8.2.7 geen restant bemiddelingsbudget

Anders dan op grond van een aanvulling op een lager extern salaris conform artikel 8.2.6 komt de werknemer bij interne of externe bemiddeling niet in aanmerking voor uitbetaling van een eventueel restant bemiddelingsbudget.

## 8.3 de schadeloosstelling

### 8.3.1 recht op de schadeloosstelling

a) Aan het einde van de bemiddelingstermijn of bij tussentijdse externe bemiddeling heeft de boventallige werknemer als bedoeld in artikel 8.1 recht op een schadeloosstelling.

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

### 8.3.2 hoogte van de schadeloosstelling

a) De schadeloosstelling is gelijk aan de kantonrechtersformule inclusief gewogen dienstjaren (2008) met correctiefactor  $C = 0,5$ .

b) De boventallige werknemer die op grond van artikel 8.2.2. een bemiddelingstermijn heeft van 12 maanden en die aan het einde van de bemiddelingstermijn niet succesvol is bemiddeld, heeft naast het bepaalde in lid a recht op een extra schadeloosstelling ter hoogte van de kantonrechtersformule inclusief gewogen dienstjaren (2008) met correctiefactor  $C = 0,3$ . De totale schadeloosstelling ( $C = 0,8$ ) zal echter nooit meer bedragen dan 28 bruto maandsalarissen.

### 8.3.3 aanvullende bepalingen

De schadeloosstelling is bedoeld als vergoeding voor te derven inkomsten in de toekomst. De schadeloosstelling wordt ineens uitgekeerd op een door de werknemer nader aan te geven wijze/rekening maar altijd volgens het

geldende fiscale regiem op het moment van beëindiging van het dienstverband. In de schadeloosstelling zijn suppletieverplichtingen, eventueel van toepassing zijnde smartengeld en de fictieve opzegtermijn begrepen. De vergoeding zal niet hoger zijn dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de (pre-)pensioengerechtigde leeftijd (zie artikel 2.10).

#### 8.3.4 uitbetaling bij externe bemiddeling

Bij tussentijdse externe bemiddeling waarbij op grond van artikel 8.2.6 een aanvulling op lager extern salaris wordt betaald, vindt uitbetaling van die aanvulling en de schadeloosstelling plaats in de derde maand na het einde van de arbeidsovereenkomst, in verband met de terugkeerbepaling in artikel 8.4.5.

## 8.4 de bemiddeling

### 8.4.1 HRSSC

- a) Het HRSSC heeft een spilfunctie bij de uitvoering van het bemiddelingstraject in het kader van het Sociaal Plan en coördineert de bemiddeling. Er zijn diverse externe loopbaanadviesbureaus ingehuurd om het bemiddelingstraject uit te voeren. Er vindt differentiatie plaats naar gelang de mogelijke doelgroepen voor bemiddeling.
- b) De manager van het HRSSC wordt hiërarchisch leidinggevende, en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de begeleiding van de boventallige werknemer. De manager van het HRSSC kan in deze vertegenwoordigd worden door zijn vervanger. Tevens zal hij/zij periodiek de voortgang van het traject monitoren.
- c) Alle vacatures binnen het concern worden via het HRSSC aangeboden en op intranet geplaatst.

### 8.4.2 inspanningsovereenkomst

- a) Bij aanvang van het bemiddelingstraject wordt door werknemer en door het HRSSC een inspanningsovereenkomst ondertekend. In deze overeenkomst worden de wederzijdse verplichtingen inzake de bemiddelingsinspanningen vastgelegd alsmede de sancties bij onvoldoende inspanning. Voor de werknemer die het contract binnen 10 werkdagen weigert te tekenen, volgt ontslag. De aanspraken die voortvloeien uit dit Sociaal Plan zijn dan niet meer van toepassing.
- b) De werknemer die zich onvoldoende inspant conform het inspanningscontract dat is opgesteld door het HRSSC (bijvoorbeeld niet solliciteren), krijgt een schriftelijke waarschuwing van de werkgever. Na twee waarschuwingen volgt ontslag. Indien onvoldoende inspanning het weigeren van een passende functie betreft (zie hoofdstuk 9 en 10), volgt direct ontslag. In betreffende situaties kan geen aanspraak meer worden gemaakt op de instrumenten en regelingen uit dit Sociaal Plan.
- c) De werknemer heeft de mogelijkheid bezwaar in te dienen bij de bezwaarcommissie, bijvoorbeeld indien de werknemer van mening is dat het HRSSC de inspanningsverplichtingen opgenomen in de overeenkomst onvoldoende nakomt dan wel er sprake is van onvoldoende bemiddelingsbegeleiding.

### 8.4.3 inhoud van de bemiddeling

- a) Werknemer is gedurende de bemiddeling vrijgesteld van het eigen/oude werk.
- b) Op basis van een intakegesprek met de manager van het HRSSC of zijn vervanger wordt de boventallige werknemer verwezen naar een loopbaanadviseur die op de specifieke situatie gerichte begeleiding verzorgt. Aan het einde van de eerste vier weken van de bemiddelingstermijn draagt de loopbaanadviseur in overleg met de boventallige werknemer zorg voor het plan van aanpak van de bemiddeling. Gedurende de bemiddelingstermijn heeft de boventallige werknemer regelmatig gesprekken met de loopbaanadviseur ten behoeve van de voortgang van de bemiddeling.
- c) De bemiddeling vindt zowel intern als extern plaats.
- d) De loopbaanadviseur van het HRSSC treedt op als intermediair tussen de boventallige werknemer en de mogelijk nieuwe werkgever.
- e) Ter vergroting van de kans op het vinden van een baan, kan de boventallige werknemer na toestemming van het HRSSC, voor een periode van maximaal 3 maanden een interne of externe stage lopen. Voorwaarde is dat de werknemer minimaal 20% van zijn arbeidstijd beschikbaar is voor het zoeken naar werk. De stage heeft geen opschortende werking ten opzichte van de bemiddelingstermijn.

#### 8.4.4 scholing en bemiddelingskosten

- a) Het HRSSC investeert in de her-, om- en bijscholing van de werknemers ter bevordering van een succesvolle bemiddeling. Tevens worden individuele opleidingen gefaciliteerd, in overleg met de werkgever/opdrachtgever. Het gaat dan om opleidingen die de arbeidsmarktkansen van de werknemer vergroten en de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen. Voor de vergoeding van studiekosten is een budget van maximaal € 5.000,- (incl. BTW) per werknemer beschikbaar. De vergoeding van de studiekosten geschiedt op factuurbasis.
- b) Eventuele kosten voor het zoeken naar werk worden, na goedkeuring van de werkgever die de boventalligheid heeft aangezegd, vergoed.

#### 8.4.5 tijdelijke terugkeer na bemiddeling

- a) Indien de werknemer tijdens de bemiddelingstermijn een functie extern aanvaardt, en het externe dienstverband wordt binnen de geldende proeftijd beëindigd door de nieuwe werkgever, wordt het dienstverband met de betrokken werknemer hersteld voor de resterende bemiddelingstermijn. Een externe herplaatsing die binnen de proeftijd wordt beëindigd door de nieuwe werkgever heeft een opschortende werking voor de bemiddelingstermijn.
- b) Indien de werknemer na het aanvaarden van een functie extern, binnen 1 jaar werkloos wordt anders dan bedoeld in lid a, kan de werknemer desgewenst gedurende drie maanden gebruik maken van de bemiddelingsbegeleiding door het HRSSC. Het dienstverband met de oud-werkgever binnen TMG wordt daarbij niet hersteld.

#### 8.4.6 inhoud startpakket

Aan werknemers die op grond van 8.2.5 niet in aanmerking komen voor een bemiddelingstermijn wordt een kort begeleidingstraject door het HRSSC geboden, bestaande uit drie loopbaanadviesgesprekken.

#### 8.4.7 arbeidsvoorwaarden tijdens bemiddeling

- a) Bij arbeidsongeschiktheid dient de medewerker dit ten spoedigste te melden bij de manager van het HRSSC of zijn vervanger en de HR afdeling van zijn werkmaatschappij. Het verzuimbeleid van de werkgever die de boventalligheid heeft aangezegd is van toepassing.
- b) Na het verstrijken van de eerste 10 werkdagen van boventalligheid, wordt door de werkgever (de leidinggevende) schriftelijk vastgesteld hoeveel rechten de werknemer heeft op de resterende vakantiedagen of eventuele tijdcompensatie (meer- of overwerk). Peildatum voor de vaststelling van het aantal resterende vakantiedagen is de ingangsdatum van de boventalligheid.  
De werknemer is verplicht om tenminste de verlofuren die hij gedurende de zoektermijn opbouwt tijdens de zoektermijn op te nemen. De gedurende de zoektermijn opgebouwde niet opgenomen verlofuren zullen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet worden uitbetaald.  
De boventallige werknemer stelt het opnemen van vakantie vast in overleg met de manager van het HRSSC, waarbij de opgenomen vakantie-uren worden ingehouden op het vakantietegoed.
- c) De reiskostenvergoeding wordt stopgezet vanaf de eerste van de maand volgend op de maand waarin de boventalligheid is ingegaan. Eventuele reiskosten om afspraken met de werkgever na te komen, worden vergoed op declaratiebasis (vergoeding op basis van openbaar vervoer).
- d) De onkostenvergoeding ten behoeve van de oude functie wordt stopgezet vanaf de eerste van de maand volgend op de maand waarin de boventalligheid is ingegaan. Eventuele onkosten om afspraken met de werkgever na te komen (bijvoorbeeld sollicitatiekosten), worden vergoed op declaratiebasis.
- e) De regeling inzake communicatiekostenvergoedingen (inclusief mobiele telefoon) is van toepassing. De mobiele telefoon dient bij ingang van de boventalligheid direct ingeleverd te worden bij de leidinggevende. Mogelijke extra telefoonkosten in verband met sollicitaties worden vergoed op declaratiebasis.
- f) Als (delen van) de kostenvergoeding(en) als bedoeld in c, d en e van dit artikel, betrekking hebben op verplichtingen die niet tijdig opzegbaar zijn of anderszins niet tijdig kunnen worden gestopt, zullen deze worden voortgezet gedurende de kortst mogelijke tijd.

g) Indien de werknemer op grond van zijn oude functie recht had op een bedrijfsauto conform de concernautoregeling, vervalt het recht op een bedrijfsauto<sup>10)</sup> vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de boventalligheid is ingegaan.

h) De door de werkgever aan de werknemer ter beschikking gestelde laptop/computer, dan wel andere bedrijfsmiddelen dienen bij ingang van de boventalligheid direct ingeleverd te worden bij de leidinggevende. Ten behoeve van het solliciteren, zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld gebruik te maken van de computers bij het HRSSC.

## 9 externe bemiddeling

### 9.1 externe bemiddeling

- a) Gelet op de ontwikkelingen binnen TMG is de bemiddelingsbegeleiding door het HRSSC nadrukkelijk gericht op externe bemiddeling.
- b) De werknemer verplicht zich bij tussentijdse externe bemiddeling op de eerst mogelijke datum bij de nieuwe werkgever in dienst te treden.
- c) Bij succesvolle externe bemiddeling is het bepaalde in artikel 8.2.6 (aanvulling lager salaris), artikel 8.2.7 (geen restant bemiddelingsbudget), 8.3 (schadeloosstelling) en artikel 8.4.5 (tijdelijke terugkeer) van toepassing.

### 9.2 weigeren passende externe functie

Indien de boventallige werknemer het aanbod tot een externe herplaatsing weigert of niet tijdig aanvaardt, wordt een ontslagvergunning aangevraagd of wordt het dienstverband anderszins beëindigd. Uiteraard worden de bijzondere omstandigheden van het geval in ogenschouw genomen.

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

## 10 interne bemiddeling

### 10.1 procedure rondom interne bemiddeling

#### 10.1.1 voorrang en selectie

De loopbaanadviseur meldt in geval van een interne vacature de voor een passende functie mogelijk geschikte of geschikt te maken kandidaten voor die vacature aan bij betrokken werkgever.

De loopbaanadviseur biedt actief interne vacatures aan, waarna een sollicitatieprocedure kan volgen om de geschiktheid van de boventallige werknemer vast te stellen dan wel de mogelijkheid dat binnen een redelijke termijn (maximaal 4 maanden) geschiktheid kan worden bereikt. Indien de boventallige werknemer op basis van voorgaande zin geschikt is, wordt voorrang verleend aan de boventallige boven de niet boventallige werknemers. Indien meerdere boventallige werknemers reflecteren op een vacature, geldt dat de meest geschikte kandidaat (op basis van competenties) vóór gaat.

Een sollicitatie op een interne vacature door een boventallige werknemer wordt door het HRSSC begeleid, door aan de betrokken HR-adviseur een toelichting te geven over de passendheid van de functie voor de werknemer. Boventallige werknemers worden altijd uitgenodigd voor een gesprek als zij solliciteren op een interne functie.

#### 10.1.2 proeftijd en anciënniteit

Herplaatsing binnen het concern geschiedt zonder *proeftijd* als bedoeld in artikel 7:652 BW. Tevens behoudt de werknemer zijn anciënniteit, dat wil zeggen de ononderbroken dienstjaren tellen totaal.

#### 10.1.3 tijdelijke interne bemiddeling

Tijdelijke herplaatsing leidt tot opschorting van de herplaatsing-/zoektermijn indien de boventallige werknemer binnen het concern wordt herplaatst met een *proefperiode* (van maximaal drie maanden) met als doel vaste werkzaamheden te genereren.

#### 10.1.4 passendheid interne functie

De werkgever stelt vast of een interne functie al dan niet passend is voor de boventallige werknemer. De bepaling van de passendheid geschiedt door de coördinator van het HRSSC in samenwerking met de HR-functionaris en indien van toepassing de hoofdredactie. De beoordeling van de geschiktheid van de werknemer geschiedt door werkgever en de betrokken HR-functionaris en, indien van toepassing, de hoofdredactie.

#### 10.1.5 bedenktijd

De boventallige werknemer die een schriftelijk aanbod tot interne herplaatsing op een passende functie ontvangt, heeft een bedenktijd van maximaal 10 werkdagen om te overwegen of hij dit aanbod aanvaardt.

#### 10.1.6 weigeren passend aanbod

Indien de boventallige werknemer het schriftelijke aanbod tot interne herplaatsing weigert of niet tijdig aanvaardt, wordt een ontslagvergunning aangevraagd of wordt het dienstverband anderszins beëindigd, mits het aanbod voldoet aan de criteria van passend werk (conform 2.14). Uiteraard worden de bijzondere omstandigheden van het geval in ogenschouw genomen.

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

#### 10.1.7 eigen verzoek interne bemiddeling

Interne herplaatsing kan ook plaatsvinden op verzoek van de boventallige werknemer. Uitgangspunt is de geschiktheid van de kandidaat conform het gestelde in artikel 2.14, dan wel de mogelijkheid om binnen redelijke termijn (maximaal 4 maanden) geschiktheid te bereiken.

#### 10.1.8 begeleiding

Als de boventallige werknemer is herplaatst, draagt de nieuwe werkgever zorg voor een goede begeleiding op de

werkplek. In ieder geval wordt een voortgangsgesprek gehouden met de nieuwe leidinggevende en de HR-functionaris. De rapportage van dit gesprek wordt opgeslagen in het personeelsdossier.

#### 10.1.9 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 die de boventalligheid heeft aangezegd, waarbij de betreffende scholings-/studie(kosten)regeling van toepassing is.

#### 10.1.10 overige bepalingen

Bij interne bemiddeling is het bepaalde in artikel 8.2.7 (geen restant bemiddelingsbudget) en 8.3.1 deel b (geen schadeloosstelling) van toepassing.

## 10.2 arbeidsvoorwaarden na interne bemiddeling

### 10.2.1 algemeen

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

b) Eventuele vakantierechten op grond van de oude functie worden bevroren, rekening dient te worden gehouden met de wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar.

### 10.2.2. 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 d van dit artikel. Incidentele beloningen (bijvoorbeeld over- en meerwerk) en eventuele uitkeringen vallen niet onder het vast overeengekomen salaris.

b) Het bepaalde onder lid a van dit artikel geldt niet indien de verlaging optreedt ten gevolge van een verlaging van het parttimepercentage, en/of het vervallen of dalen van de onregelmatigheids- of inconveniententoeslag (zie artikel 10.2.3 sub b).

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

d) 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 eenmalig vastgestelde persoonlijke toeslag en wordt niet geïndexeerd. Deze toeslag wordt maandelijks als een persoonlijke toeslag uitbetaald. De toeslag zal worden afgebouwd door toekomstige salarisverhogingen (inclusief periodieken en CAO verhogingen) die behoren bij de nieuwe functie.

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

e) 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.

f) De persoonlijke toeslag telt mee voor (eventuele) winstdeling, (eventuele) 13<sup>e</sup> maand, vakantietoelage, jubileumuitkering, pensioenopbouw en indien van toepassing VUT- en prepensioengrondslag.

### 10.2.3 andere regelingen bij nieuwe functie (intern)

a) Indien de herplaatsing gebeurt met een verlaging van het parttimepercentage, wordt voor de berekening van de aanvulling op het salaris conform art. 10.2.2., de salarisgarantie van het vast overeengekomen salaris van de functie waarvoor de werknemer boventallig is verklaard, verlaagd met het percentage waarmee het parttimepercentage daalt.

b) Indien de nieuwe functie negatieve wijzigingen met zich meebrengt voor de onregelmatigheidstoeslag, dan wel inconveniëntietoeslag, zal afbouw van deze toeslagen plaatsvinden conform de regelingen in de van toepassing zijnde CAO, met dien verstande dat de afbouw zal plaatsvinden met de helft van de in de CAO Grafimedia genoemde percentages. In dit schema:

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

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

c) Indien door de herplaatsing de arbeidsplaats of het rayon van de boventallige werknemer wijzigt, is de Verhuiskostenregeling (hoofdstuk 13) van toepassing.

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

## 11 bezwaarcommissie

### 11.1 bezwaarcommissie

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

### 11.2 bezwaarprocedure

De werknemer die van mening is dat dit Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, treedt hierover uiterlijk op de tiende werkdag na ontvangst van de beslissing 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.

Dit bezwaar moet worden ingediend uiterlijk op de 15e werkdag nadat de werknemer de schriftelijke vastlegging van het overleg met werkgever heeft ontvangen. Het indienen van een bezwaar heeft geen opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van de bestreden beslissing, tenzij door de uitvoering van de beslissing naar het oordeel van werkgever een onomkeerbare situatie ontstaat. De beslissing dat arbeidsplaatsen komen te vervallen en het aanvragen van toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst bij de het UWV WERKbedrijf respectievelijk het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter, kunnen niet aan de bezwaarcommissie worden voorgelegd.

### 11.3 samenstelling

De bezwaarcommissie bestaat uit zeven leden. Zij worden aangewezen op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan. De bezwaarcommissie is samengesteld uit twee vertegenwoordigers vanuit de bij dit Sociaal Plan betrokken vakorganisaties, twee vanuit TMG en twee vanuit de COR. Gezamenlijk kiezen deze leden een onafhankelijke externe voorzitter, die geen stemrecht heeft.

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

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

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

### 11.4 bevoegdheden

De bezwaarcommissie oordeelt over geschillen betreffende (niet limitatief):

- toepassen van de selectiecriteria
- wel of niet passende functie als bedoeld in art. 2.14  
(met inachtneming van artikel 5.1.4 en hoofdstuk 9 en 10)
- de opgelegde sancties, conform ondermeer 9.2 en 10.1.6

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

## 11.5 werkwijze

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

- de werknemer dient binnen 15 werkdagen nadat hij de schriftelijke vastlegging van de uitkomst van het overleg over het bezwaar van de werkgever heeft ontvangen, bezwaar in te dienen bij de bezwaarcommissie. De bezwaarcommissie zendt direct na ontvangst van het bezwaar een kopie hiervan aan het Hoofd Concern HRM, de directeur en HR manager van de werkgever;
- 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 klager 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;
- de bezwaarcommissie zendt de uitspraak aan betrokken werknemer en de directie van betrokken werkgever (met een afschrift aan de HR manager van werkgever), alsmede aan het hoofd Concern HRM;
- de uitspraak van de bezwaarcommissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies aan de directie van betrokken werkgever, indien er sprake is van een meerderheidsadvies van de bezwaarcommissie;
- een unaniem advies van de bezwaarcommissie is bindend voor zowel de werknemer als voor de directie van betrokken werkgever;
- de directie van betrokken 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 TMG.

## 11.6 interpretatieverschillen

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

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

## 11.7 adres bezwaarcommissie

Bezwaren worden ingediend via het onderstaande adres:

Bezwaarcommissie TMG  
T.a.v. Juridische Zaken  
Postbus 376  
1000 EB Amsterdam

## 12 reiskosten woon-werkverkeer bij interne herplaatsing

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

### **Vergoedingsregeling:**

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

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

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

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

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

## 13 verhuiskostenregeling bij interne herplaatsing

### 13.1 verhuisplicht

Een boventallige werknemer die binnen TMG wordt herplaatst komt in aanmerking voor een verhuiskostenregeling indien:

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

#### **De verhuiskostenregeling bestaat uit<sup>6)</sup>**

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

Als de werknemer is verhuisd en de arbeidsovereenkomst eindigt binnen drie jaar, anders dan door overlijden, invaliditeit, vervroegd uittreden of pensioen, of op initiatief van de werkgever zoals omschreven in artikel 13.2.7, dan moet de werknemer de toegekende verhuis- en transportkosten als volgt terugbetalen:

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

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

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

### 13.2 vergoeding huurverschil

#### 13.2.1

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

#### 13.2.2

De vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld volgens onderstaande staffel:

- eerste twaalf maanden 100% van de vergoeding;
- tweede twaalf maanden  $66\frac{2}{3}\%$  van deze vergoeding;
- derde twaalf maanden  $33\frac{1}{3}\%$  van deze vergoeding.

Na de derde twaalf maanden wordt er derhalve geen vergoeding meer gegeven.

#### 13.2.3

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

#### 13.2.4

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

#### 13.2.5

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

#### 13.2.6

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

#### 13.2.7

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

#### 13.2.8

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

### 13.3 koopwoning/huurwoning

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

Het huurbedrag van de oude woning zal in dat geval worden gesteld op 3% van de bruto verkoopprijs. Bij het gestelde onder 13.2.5 moet in dit geval worden gelezen: "...tot de datum van transport van de akte van verkoop met een maximum van drie maanden...".

### 13.4 huurwoning/koopwoning

Onverlet het bepaalde onder 13.1 ontvangt de werknemer, indien een verhuizing plaatsvindt van een huurwoning naar een koopwoning, als tegemoetkoming in de kosten de reëel gemaakte overdrachtskosten (inclusief BTW), met een maximum van € 2.950,- netto. Onder overdrachtskosten wordt verstaan de kosten van de erkende makelaar en de notaris ten behoeve van de overdracht van de woning.

### 13.5 koopwoning/koopwoning

Onverlet het bepaalde onder 13.1, ontvangt de werknemer, indien een verhuizing plaatsvindt van een koopwoning naar een koopwoning in de nieuwe woonplaats, als tegemoetkoming in de kosten de reëel gemaakte overdrachtskosten (inclusief BTW), met een maximum van € 2.950,- netto. Onder overdrachtskosten wordt verstaan de kosten van de erkende makelaar en de notaris ten behoeve van de overdracht van de woning.

### 13.6 overbruggingskrediet

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

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

### 13.7 verhuisplicht

Een werknemer die beschikt over een zelfstandige woning en die als gevolg van een reorganisatie een functie gaat vervullen, waarbij het van bedrijfszijde noodzakelijk wordt geacht nabij de werkplaats te gaan wonen en als gevolg daarvan moet verhuizen naar een woning die zo dicht mogelijk bij de werkplaats is gelegen, komt eveneens in aanmerking voor de vergoedingen, zoals omschreven in de artikelen 13.1 tot en met 13.5 van dit hoofdstuk. Daarbij gelden voor hen dezelfde beperkingen en bepalingen.

### 13.8 geldlening

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

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

### 13.9 terugbetaling

Naast de terugbetalingsregeling in artikel 13.1 geldt, indien het dienstverband op eigen verzoek van de werknemer, of op grond van een dringende reden door de werkgever wordt beëindigd, dat de werknemer van de bedragen die hij ontvangen heeft krachtens dit artikel, dient terug te betalen:

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

### 13.10 reiskosten woon-werkverkeer na verhuizing

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

## 14 overige financiële regelingen

### 14.1 financiële ondersteuning bij ondernemingsplan

Voor de boventallige werknemer die een eigen bedrijf wil starten betaalt de werkgever de facturen voor begeleiding bij het opzetten van een ondernemingsplan, tot een maximum van € 1.500,- (incl. BTW). Na goedkeuring van het ondernemingsplan door de manager van het HRSSC of zijn vervanger (op indicatie van een externe specialist) betaalt de werkgever eveneens de facturen voor begeleiding bij het opstarten van het eigen bedrijf tot een maximum van € 3.500,- (incl. BTW).

### 14.2 kosten juridische bijstand

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

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

### 14.3 winstdelingsregeling

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

### 14.4 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.

**Voetnoten**

1. De datum van aanzegging is niet per definitie de ingangsdatum van de boventalligheid.
2. De voorgaande passage is de letterlijke tekst van artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit.
3. Ontleend aan de toelichting van de Kring van Kantonrechters bij de kantonrechtersformule zoals deze tot 31 december 2008 gold.
4. Bij aanvang van dit Sociaal Plan zijn dit in elk geval:
  - artikel 9.4 t/m artikel 9.6.2 van de Grafimedia CAO 1 februari 2010 t/m 31 januari 2012;
  - artikel 10.3 (met uitzondering van artikel 10.3.2 en 10.3.3.) t/m artikel 10.6 van de CAO voor de Dagbladjournalisten april 2009 t/m 31 december 2010;
  - artikel 32 van de CAO voor de Huis-aan-Huisbladjournalisten 1 januari 2010 t/m 31 maart 2012;
  - bijlage 6 van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 1 april 2009 t/m 31 december 2010;
  - artikel 38 (met uitzondering van 38.2 en 38.3) CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten 1 juli 2009 t/m 31 maart 2011
  - artikel 13.3 t/m 13.5 van de CAO voor het Dagbladuitgeverijbedrijf 1 februari 2010 t/m 31 december 2011.
5. Zie noot 1.
6. De hier genoemde tegemoetkoming is gebaseerd op de fiscale normen in 2010 en kan als gevolg van wettelijke wijzigingen tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan aangepast worden.