

PRINCIPE AKKOORD

**SOCIAAL PLAN DELTA /  
SLUITING WEGENER NIEUWSDRUK NIJMEGEN**

Apeldoorn, 3 november 2008

## Inhoudsopgave

		Pagina	
	VOORWOORD	4	
A.	INLEIDING	5	
	A.1	Uitgangspunten	5
	A.2	Definities	6
	A.3	Werkings sfeer	9
	A.4	Hardheidsclausule	10
	A.5	Sector Begeleidingscommissies Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen	10
B.	PROCEDURES	11	
	B.1	Algemeen	11
	B.2	Sociaal Plan	11
	B.3	Procedures in Sociaal Plan Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen	11
	B.4	Vakbonden	11
C.	SELECTIEPROCEDURE	12	
	C.1	Procedure	12
	C.2	Vervolg	12
D.	OVERTOLLIGHEID (eerste traject)	13	
	D.1	Procedure	13
	D.2	Vertrekstimuleringsregeling	13
	D.3	Regeling stimulering parttime werken	14
	D.4	Vrijwillige ouderenregeling 60+	15
E.	BOVENTALLIGHEID (tweede traject)	16	
	E.1	Procedure	16
	E.2	Vrijwillige 50/75/100%-regeling	17
	E.3	Ouderenregeling	18
	E.4	Oriëntatietermijn	19
	E.5	Herplaatsings-/zoektermijn	20
	E.6	Interne herplaatsing en externe herplaatsing	21

## Inhoudsopgave - vervolg

	E.7	Na verstrijken herplaatsings-/zoektermijn	23
	E.8	Aanvullende afspraken 55+	24
F.	WIJZIGING VAN HET DIENSTVERBAND		25
	F.1	Verandering standplaats	25
	F.2	Verandering salariscomponenten	30
	F.3	Verandering CAO	31
G.	SLOTBEPALINGEN		31
	G.1	Terugkeergarantie	31
	G.2	Voorkeursbehandeling bij sollicitaties na vertrek	31
	G.3	Uitbesteding van activiteiten (outsourcing)	31

- Bijlage 1      Fase voor uitvoering reorganisatie  
Bijlage 2      Schema reorganisatie  
Bijlage 3      Toelichting schema reorganisatie uitvoering

## VOORWOORD

Koninklijke Wegener N.V. en meer in het bijzonder de krantensector daarbinnen, zullen ook de komende jaren geconfronteerd worden met meer of minder ingrijpende reorganisaties. Daarbij dient Wegener snel en adequaat te kunnen inspelen op zich wijzigende marktomstandigheden op korte en middellange termijn, maar zal er ook sprake zijn van product- en organisatiewijzigingen gericht op structurele verbetering van de positie van het concern op langere termijn.

Dit sociaal plan heeft tot doel de uit de reorganisatie Delta en de uit de sluiting van Wegener NieuwsDruk Nijmegen voortvloeiende personele en sociale gevolgen op een sociaal en economisch verantwoorde wijze op te vangen.

Het sociaal plan kent als basis Sociaal Plan WKB II. In Sociaal Plan Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen zijn een aantal aanvullende toepassingsafspraken gemaakt die noodzakelijk waren als gevolg van onder andere gewijzigde wet- en regelgeving. In dit kader is aangesloten bij hetgeen reeds in Sociaal Plan Osiris was afgesproken.

Alle betrokken partijen zullen de uitvoering van het sociaal plan met de grootst mogelijke zorg en aandacht omgeven en binnen hun mogelijkheden bijdragen aan het bereiken van de doelstelling daarvan.

Apeldoorn, 3 november 2008

Koninklijke Wegener NV  
FNV Kiem  
NVJ  
CNV Dienstenbond h.o.d.n. CNV Media  
De Unie

## A. INLEIDING

### A.1 Uitgangspunten

1. Dit sociaal plan heeft tot doel de personele en sociale consequenties van de reorganisatie Delta en de sluiting van Wegener NieuwsDruk Nijmegen op sociaal verantwoorde wijze op te vangen. Bij deze reorganisaties kan sprake zijn van een (ingrijpende) wijziging van functies, een wijziging van de standplaats waar functies worden verricht, de organisatorische setting waarbinnen functies worden verricht en/of het vervallen van arbeidsplaatsen.

Het akkoord over dit sociaal plan (en de daarin opgenomen zoektermijn) impliceert op geen enkele wijze overeenstemming tussen partijen (Wegener en vakorganisaties) over de aard, inhoud en gevolgen van komende reorganisaties. Indien een specifieke reorganisatie daartoe naar het oordeel van een of meerdere van de betrokken partijen aanleiding geeft, kunnen partijen met elkaar in overleg treden over de toepasbaarheid van (delen van) het Sociaal Plan bij die specifieke reorganisatie.

2. Indien een reorganisatie ertoe leidt dat er sprake is van een wijziging van functies/nieuwe functies/sterk leidinggevende functies, zal bij het vaststellen van wie deze functies kan (blijven) vervullen, gebruik gemaakt moeten worden van een specifiek daartoe opgestelde selectieprocedure, binnen de in dit sociaal plan vastgestelde kaders (zie hoofdstuk C). Indien bij deze reorganisatie eveneens sprake is van een vermindering van FTE's – als gevolg van het vervallen van arbeidsplaatsen – zal daarna het proces zich voor diegenen die op basis van de selectieprocedure benoemd kunnen worden, voortzetten als hierna beschreven onder 3.
3. De vermindering van FTE's als gevolg van het vervallen van arbeidsplaatsen verloopt via twee afzonderlijke trajecten.

Het eerste traject houdt in dat er sprake is van overtolligheid. De werkgever is gehouden een zodanig preventief beleid op sociaal-organisatorisch gebied te voeren dat het aantal mogelijk boventallig te verklaren werknemers zo gering mogelijk is. Dit houdt onder meer in dat het sociaal plan instrumenten bevat die vrijwillig vertrek en parttime werken stimuleren (zie hoofdstuk D).

Het tweede traject gaat van start nadat in het eerste traject al het mogelijke is gedaan om het aantal overtolligen te verminderen. Gedurende dit traject is sprake van boventalligheid (zie hoofdstuk E).

Hierbij wordt aangetekend dat daar waar sprake is van het vervallen van eenduidig aan te wijzen arbeidsplaatsen (causaliteit) waarover geen discussie kan bestaan (bijvoorbeeld omdat een bedrijfsonderdeel wordt opgeheven), het tweede traject direct van start gaat.

4. Binnen de kaders van het Sociaal Plan Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen levert Wegener een uiterste inspanning om een passende oplossing te vinden voor hen die boventallig worden of van wie de functie ingrijpend verandert als gevolg van een reorganisatie. Ook van de betrokken werknemer zelf wordt verwacht dat hij meewerkt aan dan wel zich inspant om een passende oplossing te zoeken en te vinden. Er wordt gezocht naar oplossingen binnen Wegener, maar zeker ook buiten Wegener. Bij het vinden van een passende oplossing worden diverse instrumenten ingezet.
5. Het Sociaal Plan Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen geldt voor de genoemde reorganisaties, zonder de diversiteit van de in de hier van toepassing zijnde CAO's vastgelegde verplichtingen aan te tasten.
6. Bij het maken van afspraken over Sociaal Plan Delta is uitgegaan van de op dat tijdstip bekende wetgeving en andere regelgeving krachtens de van toepassing zijnde CAO's. Maatregelen van de overheid of de CAO-partners die een materiele wijziging van rechten en verplichtingen voortvloeiend uit het Sociaal Plan tot gevolg hebben, leiden tot een overlegplicht en eventuele onderhandelingsplicht tussen de contractspartijen van het Sociaal Plan. Los van het voorgaande vindt regelmatig overleg plaats tussen Wegener en de betrokken vakorganisaties over de voortgang van lopende en eventueel te verwachten komende reorganisaties.

7. Klachten en geschillen tussen betrokkenen kunnen worden voorgelegd aan een begeleidingscommissie (zie hoofdstuk A.5).
8. Alle vergoedingen die worden gegeven in het kader van het Sociaal Plan Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen zijn onderworpen aan de vigerende (fiscale) wet- en regelgeving en worden bruto uitbetaald, tenzij in de tekst anders is vermeld. De werkgever werkt mee aan een fiscaal gunstige uitbetaling van de vergoedingen. De werkgever is te allen tijde gerechtigd van de werknemer bewijsstukken te vragen alvorens tot uitbetaling over te gaan. De werknemer kan zich tot de afdeling personeel & organisatie wenden om in dezen een op maat toegesneden financieel advies te krijgen. De werkgever vergoedt kosten tot een maximum van € 750,- ex BTW voor zover er sprake is van noodzakelijke juridische begeleiding bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en noodzakelijke juridische ondersteuning bij geschillen ten gevolge van een reorganisatie c.q. toepassing van dit Sociaal Plan. De gemachtigde van de werknemer kan hiertoe een op naam van de werkgever gestelde nota sturen aan de werkgever.

## A.2 Definities

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

1. *Afdeling*: Een organisatorische eenheid, die een afgebakend geheel vormt van taken, verantwoordelijkheden en medewerkers onder één leiding.
2. *Afspiegelingsprincipe*: De vóór het personeelsformatieproces bestaande en na het personeelsformatieproces na te streven gelijke opbouw qua leeftijd van een bedrijfsonderdeel. Toepassing van het afspiegelingsprincipe betekent dat het betrokken personeelsbestand wordt onderverdeeld in de leeftijdsklassen: 15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar en 55 jaar en ouder (één en ander conform de wetgeving terzake).
3. *Anciënniteitsprincipe*: De duur van het dienstverband van een werknemer, gemeten in maanden (zie diensttijd) dat als uitgangspunt dient voor de bepaling van de volgorde bij de benoeming van boventalligen (LiFo-principe = Last in, First out).
4. *Betrokken dochterondernemingen*: De ondernemingen (en hun rechtsopvolgers) die behoren tot Koninklijke Wegener NV en waarvoor dit sociaal plan van toepassing is, zijnde:
  - BN / De Stem | PZC;
  - Brabants Dagblad;
  - Eindhovens Dagblad;
  - De Gelderlander;
  - De Stentor;
  - De Twentsche Courant Tubantia;
  - Wegener Huis-aan-huisMedia BV;
  - Wegener ICT/Media BV;
  - Wegener Nederland BV (Holding);
  - Wegener Dagbladen BV;
  - Koninklijke Wegener NV (Holding);
  - Uitgeverij BN/De Stem BV;
  - Uitgeverij Provinciale Zeeuwse Courant BV;
  - Wegener NieuwsDruk BV;
  - Wegener MediaVentions BV.
5. *Boventallige*: Een werknemer indien:
  - zijn functie vervalt of
  - zijn functie zodanig wijzigt dat op basis van de toegepaste selectiemethode wordt vastgesteld dat betrokkene in belangrijke mate niet meer aan de functie-eisen kan voldoen of
  - hij volgens de afgesproken procedures bij het vervallen van arbeidsplaatsen als boventallig wordt aangewezen of
  - zijn werkzaamheden zodanig worden verplaatst dat (bij een fulltime dienstverband<sup>1</sup>):

<sup>1</sup> Als fulltime dienstverband wordt in dit verband aangemerkt een dienstverband van gemiddeld 32 uur of meer per week. Voor personeelsleden met een parttime dienstverband (dat wil zeggen gemiddeld minder dan 32 uur per week) geldt daarenboven dat de reistijd woon-werk (enkele reis vast te stellen met behulp van de ANWB-routeplanner – snelste route/postcode –postcode -) gemiddeld, in principe maximaal 1/3 zal zijn van de werktijd. Mocht dit in het rooster niet het geval zijn en dit tot onoverkomelijke problemen voor betrokkene leiden, zullen werkgever en betrokkene met elkaar in overleg treden en alles in het werk stellen om tot een zodanige (al dan niet tijdelijke en/of op termijn ) aanpassing van het rooster – en zo nodig het werk – te komen, dat een aanvaardbare oplossing voor beide partijen wordt bereikt.

# Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

- de afstand woon-werkverkeer met minimaal 30 kilometer toeneemt en
- de totale nieuwe afstand woon-werkverkeer groter of gelijk is aan 80 kilometer (of zoveel verder dat er minimaal twee vestigingsplaatsen van de betrokken onderneming bereikbaar zijn) en
- de reistijd woon-werkverkeer met behulp van de ANWB-Routeplanner (snelste route / postcode-postcode) wordt vastgesteld op meer dan 1 uur en
- betrokkene het werk niet wenst te volgen.

Er kan een tijdsverschil bestaan tussen de aanzegging van boventalligheid ("u wordt boventallig") en feitelijk boventallig (de daadwerkelijke ingangsdatum van boventalligheid). In dit sociaal plan wordt - tenzij anders aangegeven - uitgegaan van feitelijke boventalligheid, dit in verband met het ingaan van de termijnen.

6. *Collectieve arbeidsovereenkomsten*: De van toepassing zijnde CAO's: CAO voor Dagbladjournalisten, CAO voor Huis-aan-huisbladjournalisten, CAO voor Nieuwsbladjournalisten en Grafimedia CAO.
7. *Diensttijd*: De onafgebroken diensttijd met de werkgever, in hele jaren en maanden, op het tijdstip waarop de vaststelling van belang is, en indien van toepassing vermeerderd met andere, aansluitende anciënniteitsaanspraken op grond van het dienstverband met rechtsvoorgangers van Koninklijke Wegener NV of haar dochtersondernemingen (dat wil zeggen: datum in dienst van concern).
8. *Functioneel gebied*: Een samenstel van organisatie-onderdelen/afdelingen, die gezamenlijk behoren tot eenzelfde taakgebied en al dan niet via subleiding onder één leiding staan (voorbeeld: de dagbladredactie is een functioneel gebied, terwijl de binnenlandredactie een afdeling daarbinnen is).
9. *Fundamenteel gewijzigde functies*: dat zijn functies waarvan de inhoud, het niveau, de verantwoordelijkheid, de bevoegdheden, aard van de contacten en/of functie-eisen en noodzakelijke competenties essentieel zijn gewijzigd ten opzichte van de oude functie.

10a: *Gelijkwaardige functie*: Een andere functie:

- in dezelfde functiegroep binnen hetzelfde functiewaarderingsstelsel c.q. vergelijkbare functiegroep in een ander stelsel;
- met een gelijkwaardig pakket aan arbeidsvoorwaarden;
- met een gelijkwaardige omvang van het aantal te werken uren en vergelijkbaar roosterpatroon, en/of
- die qua inhoud als gelijkwaardig kan worden aangemerkt, rekening houdende met eerder vervulde functie(s), verantwoordelijkheden en bevoegdheden, kennis, ervaring, kwaliteiten en belangstelling van de betreffende werknemer;
- waarvoor de medewerker binnen een half jaar geschikt is te maken.
- waarvan de reistijd woon-werkverkeer (bij een fulltime dienstverband<sup>1</sup>) niet meer bedraagt dan 80 kilometer (of zodanig veel verder dat er minimaal twee vestigingsplaatsen van de betrokken onderneming bereikbaar zijn) en tevens 1 uur reistijd of minder (vastgesteld met behulp van de ANWB Routeplanner: snelste route / postcode-postcode).

10b: *Passende functie*: Een andere functie:

- in dezelfde c.q. vergelijkbare functiegroep of ten opzichte daarvan één functiegroep lager ingedeeld, waarbij het eindniveau van het salaris van de voor de andere functie geldende functiegroep maximaal 15% lager is dan die voor de voorheen vervulde functie;
- met een zoveel mogelijk passend pakket aan arbeidsvoorwaarden;
- met een zoveel mogelijk passende omvang van het aantal te werken uren;
- met een roosterpatroon (dagdienst/ploegendienst) dat niet zodanig afwijkt dat er sprake is van een substantiële verzwarening\* en/of
- die qua inhoud als passend kan worden aangemerkt, rekening houdend met eerder vervulde functie(s), verantwoordelijkheden en bevoegdheden, kennis, ervaring, kwaliteiten en belangstelling van de betreffende werknemer;
- waarvoor de medewerker binnen een half jaar geschikt is te maken;
- waarvan de reistijd woon-werkverkeer (bij een fulltime dienstverband<sup>1</sup>) niet meer bedraagt dan 80 kilometer (of zodanig veel verder dat er minimaal twee vestigingsplaatsen van de betrokken onderneming bereikbaar zijn) en tevens 1 uur reistijd of minder (vastgesteld met behulp van de ANWB Routeplanner: snelste route / postcode-postcode).

\*) Van een substantiële verzwarening kan bijvoorbeeld sprake zijn als een medewerker voorheen in dagdienst werkte en in de nieuwe situatie in een drieploegendienst moet werken.

11. *Herplaatsing-/zoektermijn*: De termijn waarbinnen de boventallige en de werkgever de mogelijkheid krijgen zich te richten op het vinden van een passende oplossing (bijvoorbeeld andere functie, om- /bijscholing, etcetera).
12. *IAW*: Het Intern Arbeidsbemiddelingsbureau Wegener dat als onderdeel van de afdeling concern personeel & organisatie verantwoordelijk voor en belast is met de juiste (procedurele) uitvoering en afwikkeling van het totale vastgestelde herplaatsingsbeleid en-proces van boventallige werknemers, door middel van begeleiding van boventalligen, interne afstemming vraag/aanbod vacatures – boventalligen en inzet van ondersteunende instrumenten door Wegener.COM en/of andere externe deskundigen.
13. *Jaarsalaris*: 12 x het maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag, zoals die geldt in het lopende kalenderjaar.
14. *Kantonrechtersformule<sup>2</sup>*: Een bedrag overeenkomend met het gewogen aantal dienstjaren vermenigvuldigd met het kantonrechtersmaandsalaris. De zogeheten correctiefactor wordt gesteld op 1 en heeft geen invloed op het voorgaande. De weging geschiedt als volgt:
  - dienstjaren tot en met 39 jaar tellen voor 1 jaar;
  - dienstjaren van 40 tot en met 49 jaar tellen voor 1,5 jaar;
  - dienstjaren vanaf 50 jaar tellen voor 2 jaren.Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren wordt rekening gehouden met alle maanden die het dienstverband omvat\*.  
  
\*) Een voorbeeld: Medewerker vertrekt op 1 juli 2003.  
Zijn geboortedatum: 25 april 1962 / leeftijd: 41 jaar.  
Zijn datum in dienst: 1 oktober 2000 / diensttijd: 2 jaar en 9 maanden.  
  
Formule:  
1/10/2000 - 30/04/2002: 1 jaar + 7 maanden x 1 = 1 jaar + 7 maanden.  
1/05/2002 - 30/06/2003: 1 jaar + 2 maanden x 1,5 = 1 jaar + 9 maanden.  
Totaal 3 jaar + 4 maanden.  
  
Uitkeringsbedrag:  
3 jaar en 4 maanden = 3,33 x kantonrechtersmaandsalaris.  
  
Het aldus berekende bedrag zal nooit meer zijn dan de verwachte inkomensderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Hierbij wordt in alle gevallen rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op een WW-uitkering uitgaande van leeftijd en dienstjaren op het moment van uitdiensttreding.  
  
In aanvulling hierop geldt voor werknemers die op het moment van uitdiensttreding 60 jaar of ouder zijn het volgende. Bij het bepalen van de hiervoor genoemde inkomensderving wordt het inkomen dat de werknemer bij voortdurend van het dienstverband zou hebben kunnen verkrijgen verhoogd met het werkgeversdeel pensioenpremie zoals dat van toepassing zou zijn geweest gedurende de voor werknemer standaard geldende zoektermijn op basis van hoofdstuk E.5.
15. *Kantonrechtersmaandsalaris<sup>2</sup>*: Het vast overeengekomen bruto salaris per maand (inclusief vaste toeslagen) vermeerderd met de vakantietoeslag zoals die geldt in het lopende kalenderjaar en vermeerderd met het gemiddelde winstdelingsuitkeringsbedrag en/of ander variabel inkomen bepaald over de achterliggende twee jaar.
16. *Leeftijd*: De leeftijd op het tijdstip waarop de vaststelling van belang is (in jaren en maanden vastgesteld).
17. *LiFo-principe* = Last in, First out. Dat wil zeggen: toepassing van het anciënniteitprincipe; degene met het kortste dienstverband (dat wil zeggen met de kortste diensttijd) wordt als eerste boventallig.
18. *Maandsalaris*: Het vast overeengekomen bruto salaris per maand (inclusief vaste toeslagen).

<sup>2</sup> Waar in de tekst gesproken wordt van de kantonrechtersformule, wordt bedoeld de kantonrechtersformule zoals die geldt ten tijde van ondertekening van het Sociaal Plan en hier boven is gedefinieerd. Eventuele wijzigingen op het gebied van de kantonrechtersformule vanuit aangepaste wet- en regelgeving zijn niet van toepassing, tenzij dat tussentijds tussen partijen is overeengekomen (A.1 punt 6)

19. *Overtolligheid*: De situatie waarin het aantal FTE's dat een bedrijfsonderdeel/afdeling in bepaalde functies moet inkrimpen bekend is gemaakt, maar waarbij de boventalligen nog niet zijn aangewezen/benoemd.
20. *Reorganisatie*: Elke wijziging in de organisatie- en/of productiestructuur van de werkgever, liquidatie, overdracht van zeggenschap of verhuizing.
21. *Sector begeleidingscommissie Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen*: De commissie die voor een bepaalde sector is belast met de toetsing van de toepassing van dit sociaal plan.
22. *Standplaats*: Plaats waar 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.
23. *Sterk leidinggevende functies*: dat zijn functies die verantwoordelijk zijn voor het adequaat functioneren van (een deel) van een afdeling/bedrijfsonderdeel/bedrijf en daartoe hiërarchisch leiding geven aan één of meerdere afdeling(en) en de daarbinnen functionerende personeelsleden.
24. *Uitwisselbare functies*: Functies binnen een functioneel gebied, organisatorische eenheid of afdeling waar in redelijkheid mag worden gesteld dat gezien de inhoud van de functies degenen die de functies vervullen geschikt zijn om alle betrokken functies te vervullen.
25. *Vakorganisaties*: FNV Kiem, NVJ, CNV Dienstenbond en De Unie.
26. *Vertegenwoordigende overlegorganen*: De ondernemingsraden, redactieraden en redactiecommissies.
27. *Wegener*: Het samenstel van Nederlandse werkmaatschappijen behorende tot het Wegener-concern, dat wil zeggen Koninklijke Wegener NV en haar in Nederland gevestigde dochterondernemingen.
28. *Werkgever*: Koninklijke Wegener of de betrokken dochteronderneming waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft.
29. *Werknemer*: De werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de werkgever.
30. *Wegener.COM*: Het Wegener Centrum voor Outplacement en Mobiliteit, dat als onderdeel van de afdeling concern personeel & organisatie is belast met loopbaanbegeleiding van ondermeer boventallige werknemers en de ontwikkeling, inkoop en inzet van daarbij benodigde instrumenten (zoals opleiding, training, stages e.d.).
31. *Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen-toeslag*: Toeslag voortkomend uit de toepassing van het Sociaal Plan Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen.

### A.3 Werkingsfeer

Dit sociaal plan treedt in werking direct na de ondertekening en heeft betrekking op de reorganisaties die plaatsvinden in het kader van de reorganisatie Delta en de sluiting van Wegener NieuwsDruk Nijmegen. Naar verwachting zal de sluiting van Wegener NieuwsDruk Nijmegen in 2009 zijn afgerond, naar verwachting zal de reorganisatie Delta in 2010 zijn afgerond.

Dit sociaal plan is van toepassing op werknemers (die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst zijn) van Koninklijke Wegener NV of één van haar betrokken dochterondernemingen en direct zijn betrokken bij de gevolgen van de op handen zijnde hiervoor genoemde reorganisaties.

Ten aanzien van werknemers die tijdens de looptijd van dit sociaal plan een contract hebben voor bepaalde tijd, geldt dat zij gedurende de periode van het dienstverband onder de werkingsfeer van dit sociaal plan vallen voor de bepalingen F.1.1 t/m F.1.4.

Voor dit sociaal plan geldt dat ingegane individuele rechten en garanties die voortvloeien uit de toepassing van dit sociaal plan van kracht blijven ook nadat de werkingsduur van dit plan is verstreken. Ingegane

individuele rechten en garanties die voortvloeien uit eerdere sociale plannen (zoals het Sociaal Plan WKB II) worden door dit nieuwe sociaal plan niet overschreden, gewijzigd en/of tenietgedaan.

Bij voorkomende reorganisaties zal de werkgever in de adviesaanvraag aangeven of er sprake is van een (deel-) reorganisatie in het kader van de reorganisatie Delta. Indien hiervan geen sprake is zal de werkgever aangeven op welke wijze de sociale/personele gevolgen, voortvloeiend uit die reorganisatie, worden opgevangen. In het geval dat de werkgever aangeeft het Sociaal Plan Delta/Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen in een dergelijke situatie niet toe te passen dan zal een kopie van de adviesaanvraag aan de COR gestuurd worden, ter toetsing van het feit of er inderdaad sprake is van een reorganisatie die niet voortvloeit uit Delta. Mochten COR en bestuurder niet tot overeenstemming kunnen komen over de vraag of hier al dan niet sprake is van een (deel-)reorganisatie in het kader van de reorganisatie Delta zal de werkgever hierover nader overleggen met de betrokken vakbonden.

## A.4 Hardheidsclausule

Indien de werkgever van mening is dat de bepalingen van dit sociaal plan voor een individu zeer onredelijk uitvallen kan hij afwijkende afspraken maken. In gevallen waarin toepassing van dit sociaal plan tot aperte onbillijkheden voor een betrokken werknemer zou leiden, kan door een werknemer een beroep worden gedaan op de hardheidsclausule en kan dit aanhangig worden gemaakt bij de sector begeleidingscommissie.

## A.5 Sector Begeleidingscommissies Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen

Werknemers kunnen een klacht indienen bij / een geschil voorleggen aan de voor hen geldende sector begeleidingscommissie Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen die wordt ingesteld voor reorganisaties binnen een bepaalde sector bij de krantenbedrijven en waarvoor dit sociaal plan van toepassing is. Ook de werkgever is gerechtigd om een geschil met de werknemer aanhangig te maken bij de sector begeleidingscommissie Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen.

Deze sector begeleidingscommissie Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen is onder meer belast met:

- de controle of het sociaal plan naar letter en geest wordt uitgevoerd;
- de advisering bij de toepassing van de hardheidsclausule;
- de beoordeling van klachten en/of geschillen die aan de sector begeleidingscommissie worden voorgelegd.
- het doen van uitspraken in zaken waarin dit sociaal plan niet voorziet;
- de toetsing of interpretaties van dit sociaal plan naar de geest daarvan zijn geschied.

Er wordt een sector begeleidingscommissie Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen ingesteld voor:

- Wegener NieuwsDruk;
- Wegener Media

De sector begeleidingscommissies worden voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter die van buiten de onderneming komt.

De sector begeleidingscommissie Wegener NieuwsDruk bestaat uit 7 leden. Naast de onafhankelijke voorzitter betreft dit twee leden namens de directie, drie namens de betrokken werknemersvertegenwoordiging en één afkomstig uit de afdeling CP&O. De leden die worden aangewezen door de ondernemingsraad worden in overleg met de betrokken werknemersorganisaties aangewezen.

De sectorbegeleidingscommissie Wegener Media bestaat uit 9 leden. Naast de onafhankelijke voorzitter hebben drie leden namens de directies zitting, van wie er één uit het redactionele management afkomstig is. Twee leden worden, in overleg met de betrokken niet-journalistieke werknemersorganisaties, aangewezen door de betrokken ondernemingsraden. Twee leden worden in overleg met de NVJ aangewezen door de betrokken redactiecommissies. Eén lid is afkomstig uit de afdeling CP&O.

De sector begeleidingscommissie Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen is werkzaam conform het daartoe opgestelde reglement dat als bijlage bij dit sociaal plan zal worden gevoegd en daar onderdeel van uitmaakt.

**Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!**

**Created by eDocPrinter PDF Pro!!**

## B. PROCEDURES

### B.1 Algemeen

Indien binnen Wegener sprake is van een voorgenomen reorganisatie zal zij – conform geldende Wet- en CAO-regelgeving – daarover tijdig overleg voeren met het betrokken vertegenwoordigend overleg. Uitgangspunt daarbij is een open en constructieve gedachtewisseling over de noodzaak tot, de aard, inhoud en gevolgen van de voornemens. Afhankelijk van de voornemens betreft het betrokken vertegenwoordigend overleg de (centrale) ondernemingsraad(en), de redactieraad(en), redactiecommissie(s) en/of vakorganisatie(s).

### B.2 Sociaal Plan

Gelijktijdig met het wettelijk of op basis van de CAO bepaalde formele overlegtraject (advies- of instemmingsprocedure) zal - indien van toepassing – overleg met de ( Centrale ) ondernemingsraad(en) c.q. de redactiecommissie(s) (indien het een reorganisatie op een dagbladredactie betreft) plaatsvinden over de wijze waarop de procedures uit dit sociaal plan worden uitgevoerd.

Aangegeven wordt ondermeer op welke wijze in de betrokken reorganisatie de boventalligheid zal worden vastgesteld:

- via causaal verband of
- via aanwijzing op basis van afspiegeling/LiFo of
- via selectie op basis van geschiktheid.

Per reorganisatie of delen van een reorganisatie zal, gegeven de aard en inhoud van de reorganisatie, één van deze wijzen van vaststelling van boventalligheid, , van toepassing zijn.

In het bijzonder zal in het overleg worden vastgesteld:

- of en zo ja, voor welke functies selectie op geschiktheid van toepassing zal zijn;
- welke procedure zal worden gehanteerd als er selectie op basis van geschiktheid nodig is;
- welke organisatorische eenheid(en) worden onderscheiden in het kader van uitwisselbare functies bij het toewijzen van boventalligheid (afspiegeling/LiFo).

Voor een schematische weergave van de fase die voor de uitvoering van de reorganisatie plaatsvindt, wordt verwezen naar bijlage 1.

Indien bestuurder en ( Centrale ) ondernemingsraad c.q. een hoofdredacteur/directeur en de redactiecommissie het niet eens worden over de functies voor welke selectie op basis van geschiktheid zal worden toegepast, zal een daartoe op te richten toetsingscommissie gevraagd worden een zwaarwegend advies te geven.

### B.3 Procedures in Sociaal Plan Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen

Nadat de advies- c.q. instemmingsprocedure met het vertegenwoordigend overleg is afgerond en het uitvoeringsbesluit is bekendgemaakt, zullen de procedures opgenomen in dit sociaal plan verder worden uitgevoerd. Voor een schematisch overzicht van deze procedures en de toelichting daarop wordt verwezen naar de bijlagen 2 en 3.

De nadere uitwerking ervan is opgenomen in de hoofdstukken C, D en E.

### B.4 Vakbonden

Iedere reorganisatie waarvoor dit Sociaal Plan van toepassing zal zijn, wordt gemeld aan de betrokken vakorganisaties. Deze melding kan ertoe leiden dat een van de bij dit plan betrokken partijen in overleg wil treden over de toepasbaarheid van (delen van) dit Sociaal Plan bij die specifieke reorganisatie. Wegener zal in dat geval ervoor zorgdragen dat een dergelijk overleg op korte termijn tot stand komt. Vanuit de vakorganisaties kan in dit overleg de wens tot maatwerk voor die specifieke reorganisatie worden ingebracht.

Elke zes maanden of vaker indien nodig komen de vakorganisaties en Wegener bijeen om de voortgang van lopende reorganisaties te bespreken en vast te stellen of Wegener mogelijk nieuwe reorganisaties voorziet.

## C. SELECTIEPROCEDURE

### C.1 Procedure

Indien sprake is van een (deel van een) reorganisatie waarbij functies in die mate wijzigen, dat niet zonder meer kan worden aangenomen dat diegenen die voorheen werkzaam waren in het betrokken (productie)proces deze gewijzigde functies (hierna te noemen fundamenteel gewijzigde functies) kunnen vervullen dan wel sprake is van nieuwe en/of sterk leidinggevende functies, dient – teneinde vast te stellen wie de fundamenteel gewijzigde/nieuwe/sterk leidinggevende functies kan vervullen – een selectieprocedure te worden opgesteld. Daarbij zijn de volgende uitgangspunten van toepassing.

1. De personele bezetting wordt ingevuld door eigen werknemers, die geschikt zijn of binnen redelijke termijn geschikt te maken zijn. Pas indien interne vervulling niet mogelijk blijkt, wordt een externe procedure gestart.
2. Selectie op geschiktheid wordt slechts toegepast bij fundamenteel gewijzigde functies, nieuwe functies of sterk leidinggevende functies, van welke functies functie-/competentieprofielen opgesteld dienen te zijn.
3. Voor de selectie van een fundamenteel gewijzigde/nieuwe/sterk leidinggevende functie komen primair in aanmerking werknemers die voorheen werkzaam waren in overeenkomstige functies binnen het betrokken (productie)proces.
4. Over de te volgen selectieprocedure als ook welke functies en werknemers het betreft dient vooraf overleg plaats te vinden met de betrokken ondernemingsraad c.q. de redactiecommissie.
5. Bij de selectie dient – voor zover van toepassing – betrokken te worden de ‘oude’ direct leidinggevende, de nieuwe direct leidinggevende, P&O en de naasthoge leidinggevende (lid MT).
6. Indien gewenst wordt ook externe deskundigheid bij de selectie betrokken (assessment, testen, MKA e.d.).

Daar waar bij een (deel van een) reorganisatie geen sprake is van het fundamenteel wijzigen van functies/nieuwe functies of sterk leidinggevende functies, zal voor die reorganisatie / dat deel van de reorganisatie direct hoofdstuk D en E van toepassing zijn.

### C.2 Vervolg

Diegenen die op basis van selectie niet in aanmerking kunnen komen voor het vervullen van een fundamenteel gewijzigde/nieuwe/sterk leidinggevende functie worden (voorlopig) boventallig.

Nadat via de opgestelde selectieprocedure is vastgesteld wie geschikt zijn om de fundamenteel gewijzigde/nieuwe/sterk leidinggevende functies te vervullen, wordt eveneens vastgesteld of er (alsnog) sprake is van overcapaciteit. In dat geval zal hoofdstuk D en E hierna van toepassing zijn.

## D. OVERTOLLIGHEID (eerste traject)

### D.1 Procedure

Zodra de leiding van een redactie, bedrijfsonderdeel of werkmaatschappij – al dan niet in aansluiting op een gerealiseerde selectieprocedure – voorziet dat boventalligheid kan ontstaan, voert zij een zodanig preventief beleid op sociaal-organisatorisch gebied dat boventalligheid zo veel mogelijk wordt vermeden. Zij kan daarvoor onder meer de volgende instrumenten inzetten:

- zorgvuldig gebruik van tijdelijke dienstverbanden en uitzendkrachten;
- bevordering van in- of externe mobiliteit waarbij het IAW/Wegener.COM een spilfunctie kan vervullen;
- het stimuleren van het vrijwillige vertrek en deeltijdarbeid.

De werkgever bespreekt de dreigende overtolligheid en de te treffen maatregelen met de vertegenwoordigend overlegorganen. Zodra een positief advies is afgegeven voor de betreffende reorganisatie wordt een uitvoeringsbesluit aan het vertegenwoordigend overleg gezonden. In die situaties waar op grond van wet- en regelgeving geen advies is vereist, stelt de werkgever het vertegenwoordigend overleg schriftelijk op de hoogte van het feit dat overtolligheid en/of boventalligheid aan de orde zijn.

In het gesprek met het vertegenwoordigend overleg wordt vastgesteld binnen welke functionele gebieden en/of afdelingen sprake is van welke uitwisselbare functies. Ten aanzien van dagbladredacties wordt het overleg hierover gevoerd door de hoofdredacteur met de redactiecommissie, waarbij het de intentie is uitwisselbare functies - rekening houdende met de definitie - breed te interpreteren. Voorafgaande aan definitieve besluitvorming in deze wordt de NVJ geïnformeerd.

Nadat de werkgever het vertegenwoordigend overleg heeft geïnformeerd over de overtolligheid en de uitwisselbare functies, stelt de werkgever alle betrokken werknemers schriftelijk op de hoogte van de mogelijkheden tot vrijwillig vertrek (zie D.2), vrijwillig deeltijdwerk (zie D.3) en mogelijk de vrijwillige ouderenregeling 60+ (zie D.4). De werknemers krijgen 1 maand de tijd om hun wensen kenbaar te maken. Zodra de overtolligheidsfase wordt gesloten wordt dit schriftelijk aan alle betrokken werknemers bekend gemaakt.

Indien de te treffen maatregelen (reorganisatie) zodanig zijn dat er sprake is van een rechtstreeks oorzakelijk en eenduidig verband (causaal verband) tussen de reorganisatie en het vervallen van één of meer functies / arbeidsplaatsen (bijvoorbeeld als een specialistische afdeling wordt opgeheven), wordt - nadat het vertegenwoordigend overleg hierover is geïnformeerd - direct overgegaan tot de benoeming van boventalligheid.

### D.2 Vertrekstimuleringsregeling

Indien een werknemer werkt voor een bedrijfsonderdeel binnen een groep uitwisselbare functies waar sprake is van overtolligheid kan hij onder de gestelde voorwaarden gebruik maken van de vertrekstimuleringsregeling. Deze regeling houdt in dat een werknemer op vrijwillige basis ontslag neemt en in aanmerking komt voor een eenmalige uitkering. Deze uitkering is gelijk aan de voor betrokkene geldende kantonrechttersformule zoals gedefinieerd in hoofdstuk A.2 punt 14.

Als sprake is van een overtolligheidsfase kan een werknemer in aanmerking komen voor deze regeling en moet het vertrek van betrokkene daadwerkelijk bijdragen aan de oplossing van overtolligheid en dus de voorkoming van boventalligheid bij de betrokken uitwisselbare functies. Bovendien mag het vertrek niet leiden tot een te grote onverantwoorde onevenwichtigheid in de samenstelling van de resterende personele bezetting voor wat betreft leeftijd.

In zeer specifieke situaties kan het gebruik van de regeling eveneens worden onthouden aan werknemers voor wie de werkgever, gemeten naar de normen uit het ontslagbesluit, aannemelijk kan maken dat hij over zodanige bijzondere kennis en ervaring beschikt, dat ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk is. De werkgever motiveert een mogelijk besluit tot het niet toestaan van het gebruik van de regeling aan betrokken werknemer. De werknemer kan hier tegen bezwaar aantekenen bij de sector begeleidingscommissie Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen.

Bij het gebruik van deze regeling is er sprake van de met wederzijds goedvinden beëindiging van het dienstverband onder normale financiële afwikkeling daarvan (uitbetaling vakantietoeslag, niet opgenomen

vakantiedagen en dergelijke). Indien gebruik wordt gemaakt van deze regeling kan geen aanspraak worden gemaakt op enige andere (afvloeiings)regeling uit de voor betrokkene geldende CAO en is sprake van finale kwijting over en weer.

Indien er meer gegadigden zijn voor gebruikmaking van de vertrekregeling, dan binnen de betrokken uitwisselbare functies nodig is om boventaligheid te voorkomen, komt degene met de kortste diensttijd als eerste in aanmerking voor het gebruik van de regeling, tenzij voor betrokkene geldt dat het ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk is (zoals hiervoor gesteld).

De "niet toegekende verzoeken" worden gemeld bij het IAW. Het IAW kan -indien er bij de boventaligen van andere afdelingen op andere locaties geschikte kandidaten zijn- de leiding van de afdeling waar nog kandidaten voor de vertrekregeling zijn die daarvan geen gebruik hebben gemaakt, verzoeken alsnog toestemming te geven voor het gebruik van de vertrekregeling om zo een vacature te creëren voor een boventalige van elders.

Bij het IAW wordt in dat geval gemeld voor hoeveel uitwisselbare functies en de aard van die uitwisselbare functies, gegadigden zijn voor het gebruik van deze regeling. Indien bij het IAW boventaligen bekend zijn voor wie een dergelijke functie passend is, verzoekt het IAW de leiding van de betreffende functionele eenheid en/of afdeling mee te werken aan een zogeheten driehoeksruil. Dit betekent dat - bij gebleken geschiktheid - een boventalige kandidaat kan worden benoemd in een vacature die ontstaat door het gebruik van de vertrekregeling door een andere werknemer. Tevens zal worden meegewerkt aan een driehoeksruil in breder verband indien dit leidt tot een passende oplossing van overtolligheid/boventaligheid in de geest van dit Sociaal Plan.

### D.3 Regeling stimulering parttime werken

Indien een werknemer werkt voor een bedrijfsonderdeel binnen een groep uitwisselbare functies, waarbinnen sprake is van overtolligheid kan hij onder de gestelde voorwaarden gebruik maken van de regeling stimulering parttime werken. Het gaan 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 kantonrechtformule (factor 1) over het deel van het aantal uren dat vervalt.

Als er sprake is van een overtolligheidsfase kan een werknemer in aanmerking komen voor deze regeling en moet het deeltijd-vertrek van betrokkene daadwerkelijk bijdragen aan de oplossing van overtolligheid en dus de voorkoming van boventaligheid 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. De werkgever motiveert een mogelijk besluit tot het niet toestaan van het gebruik van de regeling aan betrokken werknemer. De werknemer kan hier tegen bezwaar aantekenen bij de sector begeleidingscommissie Delta.

Indien gebruik wordt gemaakt van deze regeling is sprake van de met wederzijds goedvinden beëindiging van een deel van het dienstverband onder normale financiële afwikkeling daarvan (uitbetaling vakantietoeslag en dergelijke).

Ten aanzien van de opname c.q. uitbetaling van eventuele niet opgenomen vakantiedagen (pro rato), kunnen werkgever en werknemer individuele afspraken maken. Indien gebruik wordt gemaakt van de Regeling stimulering parttime werken kan geen aanspraak worden gemaakt op enige andere (afvloeiings)-regeling uit de voor betrokkene geldende CAO en is sprake van finale kwijting over en weer.

De daadwerkelijke vermindering van de arbeidsduur wordt pas geëffectueerd als is komen vast te staan dat betrokkene in het voorliggende reorganisatieproces niet als boventalige wordt benoemd.

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 ommekomst van die twee jaar kan een werknemer voor honorering van een dergelijk verzoek tot vermeerdering van het aantal uren van het dienstverband in aanmerking komen. Hij dient in dat geval echter 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 dezen 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 uitkering; gedurende het 4<sup>e</sup> jaar betreft dit 50% daarvan en gedurende het 5<sup>e</sup> jaar 25%. Betrokkene kan echter nooit meer aan totale uitkering ineens behouden dan 80% van het bedrag aan salaris dat hij in de periode dat hij minder heeft gewerkt, niet heeft ontvangen.

## D.4 Vrijwillige ouderenregeling 60+

### D.4.1 Algemeen

Indien een werknemer werkt voor een bedrijfsonderdeel binnen een groep uitwisselbare functies waar sprake is van overtoolligheid kan hij onder de gestelde voorwaarden gebruik maken van de vrijwillige ouderenregeling 60+. Deze regeling houdt in dat een werknemer op vrijwillige basis ontslag neemt om gebruik te kunnen maken van de voor hem geldende VUT-/prepensioen overgangsregeling en tijdens de VUT een aanvulling ontvangt van de werkgever.

Om voor deze regeling in aanmerking te kunnen komen, moet een werknemer

- 60 jaar of ouder zijn en
- geboren zijn in 1949 of eerder en
- in aanmerking komen voor één van de VUT-/prepensioen overgangsregelingen op bedrijfstakniveau (Grafimedia CAO en/of CAO voor Dagbladjournalisten).

Bovendien dient het FWG-bestuur besloten te hebben om voor het geboortejaar van betrokkene (het zogenoemde cohort) vervroeging van de ingangsdatum van de VUT-regeling mogelijk te maken, zodanig dat betrokkene op het moment van het einde van de overtoolligheidsfase direct gebruik kan maken van de VUT/prepensioenregeling.

Als er sprake is van een overtoolligheidsfase kan een werknemer in aanmerking komen voor deze regeling en moet het vertrek van betrokkene daadwerkelijk bijdragen aan de oplossing van overtoolligheid en dus de voorkoming van boventalligheid bij betrokken uitwisselbare functies.

In zeer specifieke situaties kan het gebruik van de regeling worden onthouden aan werknemers voor wie de werkgever, gemeten naar de normen uit het ontslagbesluit, aannemelijk kan maken dat hij over zodanige bijzondere kennis en ervaring beschikt, dat ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk is. De werkgever motiveert een mogelijk besluit tot het niet toestaan van het gebruik van de regeling aan betrokken werknemer. De werknemer kan hier tegen bezwaar aantekenen bij de sector begeleidingscommissie Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen.

Indien er meer gegadigden zijn voor gebruikmaking van de vrijwillige ouderenregeling 60+, dan binnen de betrokken uitwisselbare functies nodig is om boventalligheid te voorkomen, komt de oudste van de betrokken gegadigde als eerste in aanmerking voor het gebruik van de regeling, tenzij voor betrokkene geldt dat het ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk is (zoals hiervoor gesteld).

### D.4.2 Inhoud van de regeling

Bij het gebruik van deze regeling is sprake van met wederzijds goedvinden beëindiging van het dienstverband, onder normale financiële afwikkeling daarvan (uitbetaling vakantietoelage, niet opgenomen vakantiedagen en dergelijke). In aansluiting op het dienstverband wordt gebruik gemaakt van de voor betrokkene geldende VUT-/prepensioenregeling. Men krijgt op de (door de vervroeging verlaagde) VUT-uitkering een aanvulling zodat de totale uitkering aan betrokkene (dus VUT-/prepensioen/vroegpensioen-uitkering vermeerderd met de aanvulling) gelijk is aan hetgeen betrokkene als totale uitkering zou hebben ontvangen op de zogenoemde voor betrokkene geldende VUT-spilleeftijd. Daarbij wordt uitgegaan van een VUT-uitkering gebaseerd op maximaal 1,5 x maximum dagloon sv. Bovendien wordt er van uitgegaan dat diegenen die daarvoor in aanmerking komen, de extra pensioenopbouw binnen PGB in het kader van de Grafimedia CAO afspraken in 2005 inzake VUT-/prepensioenovergangsregelingen, daadwerkelijk gebruiken voor vroegpensioen.

Gedurende de VUT periode zal de pensioenopbouw op 100% salaris worden voortgezet. De kosten hiervan worden door werkgever en werknemer gezamenlijk betaald, met een premieverdeling zoals die voor betrokkene zou gelden als hij nog werkzaam zou zijn geweest.

## E. BOVENTALLIGHEID (tweede traject)

### E.1. Procedure

#### E.1.1 Algemeen

Zodra de werkgever constateert dat overtolligheid niet binnen een maand kan worden teruggebracht zonder aanwijzing van boventalligheid, wordt het vertegenwoordigend overleg een overzicht verstrekt van de resterende kwantitatieve sociale gevolgen van de reorganisatie. De vakorganisaties worden geïnformeerd over de stand van zaken waarbij wordt aangegeven hoeveel boventalligen het betreft en welke preventieve maatregelen zijn getroffen om de boventalligheid te vermijden.

Nadat de overtolligheidsfase is afgerond en dat als zodanig schriftelijk is gemeld aan het vertegenwoordigend overleg en de betrokken werknemers, zal boventalligheid worden vastgesteld.

De aanzegging van boventalligheid verloopt als volgt:

1. Boventalligheid wordt aangezegd aan hen die de kortste diensttijd hebben, met inachtneming van de in het ontslagbesluit weergegeven mogelijkheid een uitzondering te maken, indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt dat het ontslag van de werknemer bezwaarlijk is voor de onderneming (het LiFo-principe).
2. Daar waar dit op basis van de huidige personeelsbezetting noodzakelijk en mogelijk is, wordt rekening gehouden met het zogeheten afspiegelingsprincipe. Dat wil zeggen dat eerst de personeelsbezetting wordt onderverdeeld naar leeftijdscategorie, conform de regels die daartoe door het CWI zijn gesteld (jonger dan 25 jaar / 25-34 jaar / 35-44 jaar / 45-54 jaar / 55 jaar en ouder). Binnen deze leeftijdscategorieën wordt op basis van de noodzakelijke procentuele vermindering, het aantal te verminderen FTE's bepaald.

Voor de vaststelling van leeftijd en de omvang van het aantal te verminderen arbeidsplaatsen per leeftijdscategorie, geldt als peildatum de datum waarop de overtolligheidsfase is aangevangen.

3. Boventalligheid wordt - rekening houdende met het inmiddels bekende gebruik van de vertrekregeling en de Regeling stimulering parttime werken - per leeftijdscategorie bepaald door toepassing van het LiFo-principe.

Voor wat betreft de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder wordt, nadat is vastgesteld hoeveel arbeidsplaatsen er alsnog moeten worden verminderd, in deze fase de vrijwillige 50/75/100% regeling opengesteld (zie E.2). De betrokken werknemers krijgen 2 weken de tijd om hun wensen kenbaar te maken. Indien het gebruik van deze regeling niet (voldoende) leidt tot de noodzakelijke vermindering van arbeidsplaatsen in deze leeftijdscategorie, geldt dat in principe het (resterend) aantal te verminderen FTE's wordt gerealiseerd door de oudste betrokkenen als boventallig te benoemen.

4. Boventallige werknemers die op de datum van ingang van feitelijke boventalligheid 57,5 jaar of ouder zijn, geboren zijn in 1949 of eerder en in aanmerking komen voor één van de VUT-/pensioren overgangsregelingen op bedrijfstakniveau (Grafimedia CAO en/of CAO voor Dagbladjournalisten), zullen van de ouderenregeling gebruik maken (zie E.3).
5. Voor boventallige werknemers die op de datum van ingang van feitelijke boventalligheid 55 jaar<sup>3</sup> of ouder zijn, geboren zijn in 1949 of eerder en in aanmerking komen voor één van de VUT-/pensioren overgangsregelingen op bedrijfstakniveau (Grafimedia CAO en/of CAO voor Dagbladjournalisten), neemt de werkgever een zware inspanningsverplichting op zich om deze werknemers aan het werk te houden. Zij moeten bereid zijn andere werkzaamheden in brede zin te verrichten bij de eigen onderneming of zo nodig bij een ander Wegener-bedrijfsonderdeel of (gedetacheerd) extern, voor zover die in redelijkheid van betrokkene kunnen worden gevraagd. Tevens moeten zij bij voorbaat bereid zijn om, indien deze werkzaamheden niet (meer) beschikbaar

<sup>3</sup> Vanaf 2009 kan in de praktijk slechts sprake zijn van 59 jaar en ouder.

zijn, op verzoek van de werkgever, vanaf 57,5 jaar of een later moment waarop dit wordt gevraagd, gebruik te maken van de ouderenregeling.

Mocht een en ander onverhoopt niet leiden tot een definitieve herplaatsing, dan zal – voordat een procedure tot beëindiging van het dienstverband wordt gestart – overleg plaatsvinden met de betrokken vakorganisatie(s), teneinde vast te stellen of beide partijen aan de verplichtingen hebben voldaan (meer specifiek t.a.v. de werkgever of die aan de inspanningsverplichting heeft voldaan).

## E.1.2 Vervolg boventalligheid

De boventalligheidverklaring (op basis van hoofdstuk C, D of E) en de bevestiging van de ingangsdatum daarvan geschieden schriftelijk. Een kopie van deze bevestiging alsmede een daartoe ingevuld aanmeldingsformulier worden zo spoedig mogelijk gezonden aan het IAW, ongeacht de ingangsdatum van de feitelijke boventalligheid.

De vakorganisaties zullen desgevraagd een overzicht ontvangen van de gehanteerde leeftijd en anciënniteit per werknemer. Ook wordt aangegeven hoe de overeengekomen uitgangspunten zijn toegepast en wordt vermeld of en zo ja, waar en waarom een uitzondering op basis van onmisbaarheid is gemaakt.

## E.2 Vrijwillige 50/75/100%-regeling

### E.2.1 Algemeen

Indien een werknemer werkt voor een bedrijfsonderdeel binnen een groep uitwisselbare functies waar na toepassing van afspiegeling binnen de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen, kan hij onder de gestelde voorwaarden gebruik maken van de vrijwillige 50/75/100%-regeling. Deze regeling houdt in dat een werknemer op vrijwillige basis in deeltijd gaat werken tot zijn zogenoemde VUT-spilleeftijd en aansluitend met de VUT gaat.

Om voor deze regeling in aanmerking te kunnen komen, moet een werknemer:

- 55jaar<sup>3</sup> of ouder zijn en
- geboren zijn in 1949 of eerder en
- gebruik kunnen maken van een VUT-/prepensioenovergangsregeling.

Als er sprake is van openstelling van de vrijwillige 50/75/100%-regeling, moet het gebruik van deze regeling door betrokkene in dat kader daadwerkelijk bijdragen aan het voorkomen van boventalligheid bij de betrokken uitwisselbare functies. Bovendien moet het in deeltijd gaan werken naar het oordeel van de leiding roostertechisch en organisatorisch inpasbaar zijn.

In zeer specifieke situaties kan het gebruik van de regeling eveneens worden onthouden aan werknemers voor wie de werkgever, gemeten naar de normen uit het ontslagbesluit, aannemelijk kan maken dat hij over zodanige bijzondere kennis en ervaring beschikt, dat gebruik van deze regeling voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk is. De werkgever motiveert een mogelijk besluit tot het niet toestaan van het gebruik van de regeling aan betrokken werknemer. De werknemer kan hier tegen bezwaar aantekenen bij de sector begeleidingscommissie Delta.

Op het moment dat de mogelijkheid om van deze regeling gebruik te maken wordt opengesteld, zal daarbij door de werkgever de roostertechische en/of bedrijfsorganisatorische aspecten worden aangegeven die van belang zijn bij de afweging voor betrokkene.

Indien er meer gegadigden zijn voor gebruikmaking van deze regeling, dan binnen de betrokken uitwisselbare functies nodig is om boventalligheid te voorkomen, komt de oudste als eerste in aanmerking voor het gebruik van de regeling, tenzij voor betrokkene geldt dat het ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk is (zoals hiervoor gesteld).

### E.2.2 Inhoud van de regeling

Bij het gebruik van deze regeling is er sprake van het met wederzijds goedvinden verminderen van het aantal te werken uren naar 50% van het dienstverband, terwijl er 75% salaris, ongeacht het voor betrokkene geldende rooster zal worden doorbetaald en over 100% salaris VUT- en pensioenrechten worden opgebouwd.

De kosten van de pensioenopbouw zullen door werkgever en werknemer gezamenlijk worden betaald, met een premie verdeling zoals die voor betrokkene zou gelden als hij nog volledig werkzaam zou zijn geweest.

Betrokkene werkt op deze wijze tot aan de voor hem geldende VUT-spilleeftijd, en zal vanaf de VUT-spilleeftijd gebruik maken van de VUT-regeling. Tussentijdse noodzakelijk geachte roosterwijzigingen kunnen aan de orde zijn en zullen conform de normale daartoe geldende regels met betrokkene en/of de ondernemingsraad worden behandeld.

Vanaf het moment dat men met VUT gaat zal de opbouw van het ouderdompensioen op 100% basis worden voortgezet (met een zelfde kostenverdeling tussen werkgever en werknemer als tijdens werken).

Indien de werkgever dat verzoekt, dient degene die van deze regeling gebruik maakt, vervroegd met de VUT te gaan (eerder dan de VUT-spilleeftijd). In dit geval zal de door de vervroeging verlaagde VUT-uitkering worden aangevuld tot het niveau dat voor betrokkene zou gelden op de VUT-spilleeftijd. Daarbij wordt er van uitgegaan dat diegenen die daarvoor in aanmerking komen, de extra pensioenopbouw binnen het PGB in het kader van de CAO afspraken 2005 inzake VUT-/prepensioenovergangsregelingen, daadwerkelijk gebruiken voor vroegpensioen.

Ook in dat geval zal overigens de pensioenopbouw tijdens VUT volledig worden voortgezet.

## E.3 Ouderenregeling

### E.3.1 Algemeen

De ouderenregeling is van toepassing op boventallige werknemers die:

- boventallig zijn en
- op de datum van ingang van feitelijke boventalligheid 57,5 jaar of ouder zijn en
- geboren zijn in 1949 of eerder en
- in aanmerking komen voor één van de VUT-/prepensioen overgangsregelingen op bedrijfstakniveau (via het GBF).

Betrokkenen worden desgewenst in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan de GBF-pensioencursus.

Betrokkenen dienen volledig mee te werken aan het opvragen en ontvangen van een dergelijke VUT-prepensioen en/of vervroegde pensioenuitkering conform de geldende (overgangs)regelingen als basis voor deze ouderenregeling.

De uitwerking van de regeling is overeengekomen onder het voorbehoud van meewerken aan de uitvoering ervan bij de Grafische Bedrijfsfondsen. Mocht op enig moment de basis onder de regeling, door wijziging in standpunten bij het GBF, teniet gedaan worden, dan zal er opnieuw met vakorganisaties overleg plaatsvinden over de inhoud van de regeling.

### E.3.2 Inhoud van de regeling

Waar in het vervolg van de tekst sprake is van VUT, dient dit te worden gelijkgesteld aan prepensioen en/of vroegpensioen, als dit voor de betrokken werknemer geldt.

De werknemer wordt in principe vrijgesteld van zijn normale werkzaamheden doch dient zich te allen tijde beschikbaar te houden om opgeroepen te worden om andere werkzaamheden te verrichten. Gedurende de periode dat hij oproepbaar is voor werkzaamheden krijgt hij 100% van het voor hem geldende salaris met vaste toeslagen en de vakantietoeslag doorbetaald tot en met de maand waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt. Het recht op een winstdelingsuitkering vervalt - gezien het feit dat betrokkene is vrijgesteld van zijn normale werk. Onkostenvergoedingen en andere direct aan het normale werk gerelateerde vergoedingen stoppen. Men heeft geen recht op een lease-auto meer. Bij een oproep zullen de dan noodzakelijk te maken onkosten op declaratie basis worden vergoed. Bestaande en nieuw op te bouwen vakantierechten worden geacht te zijn verrekend.

Met ingang van de eerste van de maand volgend op die waarin men 60 jaar wordt, maakt men – indien mogelijk - gebruik van de VUT. Men krijgt op de (door de vervroeging verlaagde) VUT-uitkering een aanvulling zodat de totale uitkering aan betrokkene (dus de VUT-/prepensioen/vroegpensioen-uitkering vermeerderd met de aanvulling) op het moment van ingaan van de VUT-uitkering 75% van het bruto laatstgenoten salaris (op basis van 100% bruto) bedraagt. Daarbij wordt er van uitgegaan dat diegenen die daarvoor in aanmerking komen de extra pensioenopbouw binnen PGB in het kader van de CAO afspraken in 2005 inzake VUT-/prepensioenovergangsregelingen daadwerkelijk gebruiken voor vroegpensioen.

De pensioenopbouw wordt volledig voortgezet tot de 65-jarige leeftijd of er vinden stortingen plaats voor aanvullende pensioenen, zodat (vervroeging van) de VUT niet leidt tot een lager ouderdompensioen. De kosten hiervan worden door werkgever en werknemer gezamenlijk betaald, met een premieverdeling zoals die voor de betrokkene zou gelden als hij nog werkzaam zou zijn geweest.

Jubileumuitkeringen (en vertrekuitkeringen in verband met de VUT) worden betaald, voor zover jubilea zouden plaatsvinden vóór de standaard VUT-leeftijd. Deze uitkeringen zijn bruto, tenzij de fiscus anders toelaat.

Indien een betrokkene niet met 60 jaar gebruik kan maken van de VUT-regeling omdat het FWG-bestuur vervroeging niet mogelijk maakt voor het 'cohort' van zijn geboortejaar, zal het inkomen zodanig verlaagd worden dat er een vergelijkbaar netto inkomen ontstaat als hetgeen het geval zou zijn geweest als er wel sprake was van beëindiging van het dienstverband als gevolg van VUT. Een op deze wijze vastgestelde aanvulling blijft van kracht totdat alsnog gebruik gemaakt kan worden van de VUT, waarna geldt hetgeen in de VUT-situatie van toepassing is.

De VUT-uitkering en de vastgestelde aanvullingen worden jaarlijks geïndexeerd conform de index die het FWG voor de basis VUT-/prepensioen-uitkering toepast.

## E.4 Oriëntatietermijn

Voor zover medewerkers niet in aanmerking komen voor de ouderenregeling, krijgen zij vanaf het moment van feitelijke boventaligheid twee maanden de tijd om zich te oriënteren op de meest wenselijke oplossing. Teneinde deze oriëntatie te kunnen realiseren worden zij vrijgesteld van werkzaamheden en krijgen zij deskundige (loopbaan)begeleiding. Daartoe wordt binnen 2 werkdagen na ontvangst van het aanmeldingsformulier door het IAW contact opgenomen om een eerste afspraak te maken.

Gedurende de oriëntatietermijn kan alsnog gekozen worden voor de vertrekstimuleringsregeling of een aansluitende herplaatsings-/zoektermijn. Bij gebruik van de vertrekstimuleringsregeling tijdens de oriëntatiefase geldt in de eerste maand van de oriëntatiefase de uitkering zoals beschreven onder D.2. Bij beëindiging van het dienstverband in de tweede maand van de oriëntatiefase, wordt één maandsalaris op deze uitkering in mindering gebracht. Indien er voor de boventalige geen sprake is geweest van een overtolligheidsfase, wordt ook in de tweede maand van de oriëntatiefase de uitkering zonder vermindering daarop uitbetaald.

Indien wordt gekozen voor vrijwillig vertrek geldt als uitgangspunt dat binnen twee weken concrete afspraken kunnen worden gemaakt over het beëindigen van het dienstverband. Als deze termijn niet wordt gehaald, dit aantoonbaar en verwijtbaar is veroorzaakt door de werkgever en de werknemer hierdoor pas op een later moment aanspraak kan maken op een eventuele WW-uitkering, verleent de werkgever hiervoor compensatie. Deze compensatie bestaat uit een aanvullende vergoeding ter hoogte van de voor de betrokken werknemer geldende WW-uitkering (70%) over de periode waarmee de mogelijke ingangsdatum van de WW-uitkering door de genoemde vertraging wordt uitgesteld.

Indien wordt gekozen voor de herplaatsings-/zoektermijn zal via IAW/Wegener.COM en/of via Wegener.COM ingeschakelde deskundige derden, hulp beschikbaar zijn voor ondersteuning bij het vinden van mogelijkheden tot interne of externe herplaatsing. Gedurende de oriëntatiefase wordt met deskundige loopbaanbegeleiding vastgesteld hoe het plan van aanpak voor de individuele betrokkene zal zijn om zo snel mogelijk een andere functie te vinden. Specifiek wordt in dat kader eveneens vastgesteld of aanvullende opleiding en/of om-/bischoling noodzakelijk is en welke acties Wegener.COM, de ingehuurd externe deskundige, de werkgever en betrokkene moeten uitvoeren. De gekozen oplossingsrichting en het daarbij behorende plan van aanpak worden schriftelijk vastgelegd.

Als er sprake is van bekende boventaligheid op termijn, kan in overleg met betrokkene worden afgesproken dat de oriëntatiefase geheel of gedeeltelijk voorafgaande aan de feitelijke boventaligheid gefaseerd wordt uitgevoerd. In dat geval vindt de vrijstelling van werkzaamheden gedurende een overeengekomen periode in deeltijd plaats en is ook de deskundige ondersteuning eerder beschikbaar. Afwijkende invulling van de normale oriëntatietermijn wordt vooraf gemeld aan het betrokken vertegenwoordigend overleg.

## E.5 Herplaatsings-/zoektermijn

Als tijdens de oriëntatieperiode is gekozen voor de herplaatsings-/zoektermijn, wordt de daarvoor maximaal beschikbare termijn, gerekend in maanden, bepaald op basis van de leeftijd en de diensttijd bij ingang van de feitelijke boventaligheid:

Dienstverband	< 3 jaar	3 t/m 9	10 t/m 15	16 t/m 20	21 en langer*
Leeftijd					
Jonger dan 30 jaar	3	4	5		
30 t/m 39 jaar	4	5	6	7	8
40 t/m 44 jaar	5	6	7	8	9
45 t/m 49 jaar	7	8	9	11	12
50 jaar en ouder	8	9	10	12	14

\*) Voor diegenen die meer dan 40 jaar in dienst zijn, wordt de zoektermijn verlengd met drie maanden.

De herplaatsings-/zoektermijn kan, indien daartoe aanleiding is, met het oog op specifieke scholingsactiviteiten, afhankelijk van de leeftijd van betrokkene op de datum van ingang boventaligheid, met maximaal 6 (leeftijd tot en met 44 jaar) respectievelijk maximaal 9 (leeftijd 45 jaar en ouder) maanden worden verlengd. Voorwaarde voor een dergelijke verlenging is een schriftelijke verklaring van het IAW of de door het IAW ingehuurde derde met betrekking tot de loopbaanbemiddeling dat:

- een dergelijke scholing noodzakelijk is voor het vinden van een functie op de arbeidsmarkt;
- de tijd die de scholing vergt niet kan plaatsvinden binnen de voor betrokkene geldende herplaatsings-/zoektermijn, terwijl de omvang van de periode benodigd voor scholing wel tijdig is vastgesteld.

Of sprake is van de noodzaak om te komen tot verlenging van de herplaatsings-/zoektermijnen zo ja, met hoeveel maanden, wordt aan het einde van de oriëntatiefase vastgesteld en schriftelijk vastgelegd. Indien het herplaatsingstraject hiertoe aanleiding geeft, één en ander ter beoordeling van het IAW of de daartoe ingezette externe deskundige, kan aanpassing van dit besluit worden bijgesteld gedurende de eerste helft van de voor betrokkene geldende herplaatsings-/zoektermijn.

In de herplaatsings-/zoektermijn is men vrijgesteld van werk tenzij de werkzaamheden plaatsvinden binnen een gerichte stage-/scholingsactiviteit. In samenspraak met het IAW wordt tijdens de herplaatsings-/zoektermijn met behulp van de diensten van Wegener.COM en/of door Wegener.COM ingehuurde derden concrete activiteiten verricht, gericht op het vinden van een passend alternatief (functie) binnen of buiten Wegener. In geval van ziekte langer dan 2 weken of zwangerschapsverlof wordt de herplaatsings-/zoektermijn opgeschort en na herstel vervolgd.

Bij toekenning van de herplaatsings-/zoektermijn wordt vastgesteld hoeveel rechten de werknemer heeft op vakantie en tijdcompensatie. Regel is dat vakantiedagen worden opgenomen zoals dat in de normale werksituatie gebruikelijk is. De vakantierechten die tijdens de herplaatsings-/zoektermijn worden opgebouwd, worden bij de beëindiging van het dienstverband geacht te zijn opgenomen. Aan het eind van de herplaatsings-/zoektermijn wordt het dienstverband conform de procedure en afspraak in E.7. beëindigd, waarbij geldt dat de – niet tijdens de zoektermijn opgenomen - vakantierechten die bij aanvang van de herplaatsings-/zoektermijn bestonden, op verzoek van betrokkene (gedeeltelijk) kunnen worden gebruikt om de opzegtermijn te verlengen. Indien en voor zover dit saldo toereikend is, kan verlenging één, twee of drie hele kalendermaanden omvatten.

Gedurende de herplaatsings-/zoektermijn worden de kosten voor het zoeken naar werk na voorafgaande goedkeuring vergoed. Deze kosten omvatten ook eventuele studiekosten.

Als de vaste onkostenvergoeding, de telefoonkostenvergoeding, de reiskostenvergoeding en andere kostenvergoedingen niet meer zijn gerechtvaardigd doordat men niet meer de normale werkzaamheden verricht (veelal de ingangsdatum feitelijk boventalligheid), vervallen deze vergoedingen. Als (delen van) de kostenvergoeding(en) betrekking hebben op verplichtingen die niet tijdig opzegbaar zijn of anderszins niet tijdig kunnen worden gestopt, worden deze voortgezet gedurende de kortst mogelijke tijd.

De werknemer blijft de beschikking houden over een toegekende lease-auto gedurende de herplaatsings-/zoektermijn, totdat duidelijk is wat de nieuwe functie voor betrokkene is en of die functie een lease-auto rechtvaardigt, dan wel de herplaatsings-/zoektermijn verlopen is en tot beëindiging van het dienstverband wordt overgegaan.

Als in het kader van het gericht zoeken naar en vinden van passend werk buiten Wegener, in overleg met het IAW en de werkgeversverantwoordelijke, wordt vastgesteld dat bijverdiensten in het kader van het opzetten van een freelance praktijk noodzakelijk zijn, kan dit mogelijk zijn. Per individueel geval moet in redelijkheid en billijkheid worden vastgesteld wat de maat hierbij is.

## E.6 Interne herplaatsing en externe herplaatsing

### E.6.1 Algemeen

Binnen dit sociaal plan wordt er naar gestreefd om werknemers zo spoedig mogelijk een nieuwe werkring te laten verwerven. Hierdoor blijven de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsrelatie zo beperkt mogelijk. De werkgever draagt zorg voor ondersteuning bij het zoeken naar een andere functie zowel gericht op interne als externe (her)plaatsing. Het IAW is verantwoordelijk voor de interne plaatsingsmogelijkheden inclusief het bijhouden van alle interne vacatures. Voor externe search of andere noodzakelijk geachte specifieke deskundigheid schakelt het IAW via Wegener.COM professionele derden in.

#### Omschrijving IAW

- a. Het doel van het IAW binnen het verband van het sociaal plan laat zich derhalve omschrijven als:
  - de organisatie en uitvoering van de opvang van tot boventallig verklaarde medewerkers;
  - de begeleiding van boventalligen bij herplaatsing binnen de onderneming en verwijzing naar derden voor externe plaatsing;
  - het regelen van alle, voor dit proces noodzakelijke of gewenste ondersteunende/faciliterende bijdragen, deels via Wegener.COM, deels via derden;
  - aansturen van Wegener.COM en afstemming op individueel niveau;
  - vraag-aanbod matching op de interne Wegener arbeidsmarkt;
  - de uitvoering van alle overige in het sociaal plan aan het IAW toebedachte taken.
- b. Het doel van Wegener.COM binnen het verband van het sociaal plan laat zich omschrijven als:
  - loopbaanbegeleiding van boventalligen in brede zin van het woord, zowel op individueel niveau als in groepsverband;
  - opzetten en/of inhuren en uitvoeren van diverse relevante ondersteunende (groeps)geschikte cursussen en trainingen;
  - externe (dat wil zeggen buiten Wegener) jobsearch.
- c. Het IAW/Wegener.COM stelt zijn diensten beschikbaar aan alle boventallig verklaarde medewerkers. Begeleiding binnen het IAW wordt geboden:
  - met behoud van de arbeidscontractuele banden met de eigen werkmaatschappij / het eigen bedrijfsonderdeel zolang die gelden volgens de afspraken gemaakt in het kader van de boventalligverklaring;
  - en/of na afloop van het geldend arbeidscontract op verzoek van de medewerker en in overeenstemming met de daarvoor geldende regels van het sociaal plan.
- d. De begeleiding houdt onder meer het volgende in:
  - eerste opvang na boventalligverklaring en begeleiding bij de verwerking van dit besluit inclusief de gevolgen hiervan; advisering over te maken keuzes, die het sociaal plan biedt;
  - advisering over en ondersteuning van eventuele acties ter bevordering van het verwerkingsproces;
  - verkenning, inventarisatie en ordening van de eigen kwaliteiten en wensen ten aanzien van

toekomstig werk;

- advisering/coaching bij de formulering van het eigen werkgebonden profiel;
- hulp bieden bij de (her)oriëntatie op mogelijk interne functies;
- het faciliteren van advies bij mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt (outplacement).

e. Omschrijving gerichte herplaatsingactiviteiten:

- geven van adviezen en trainingen ter vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt (o.a. schrijven van CV's; sollicitatiebrieven; voeren van sollicitatiegesprekken);
- geven van trainingen ter versterking van relevante competenties dan wel de advisering over te volgen opleidingen/trainingen/vorming die kunnen bijdragen aan de vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt of de vervulling van de gewenste functie/rol;
- begeleiding bij netwerkvorming ten gunste van plaatsing;
- op verzoek van de medewerker adviseren over en verkennen van mogelijkheden om als zelfstandige (waaronder de verrichting van freelance-arbeid) verder te gaan;
- search.

## E.6.2 Interne plaatsing

Om het proces van interne herplaatsing, voor zover van toepassing, te kunnen faciliteren wordt de volgende procedure gevolgd:

- het IAW wordt als eerste geïnformeerd over alle binnen het concern te vervullen vacatures;
- op basis van deze melding vindt vervolgens tegen de achtergrond van het vacatureprofiel een beoordeling door/namens het IAW plaats van de mogelijkheden van matching met alle bij het IAW bekende en geregistreerde kandidaat-profielen;
- deze matching gaat vooraf aan in- en/of externe vermelding van de vacature op de gebruikelijke wijze en langs de gebruikelijke kanalen. Het IAW dient de vacature daartoe "vrij te geven" en ziet, om hierbij ongewenst oponthoud te voorkomen, erop toe dat het voorafgaande matchingsproces niet langer dan maximaal vijf werkdagen in beslag neemt. In die vijf dagen moet sprake zijn van een voordracht van mogelijk geschikte of geschikt te maken kandidaten. Dit voordrachtsrecht van het IAW beperkt zich tot allen die hierop als boventalligen aanspraak kunnen maken. Voor mogelijke andere doelgroepen die vanuit het IAW worden begeleid geldt in dit verband slechts een signaleringsbevoegdheid van het IAW. In overleg met het verantwoordelijk management kan worden besloten bepaalde functies permanent of tijdelijk uit te sluiten van meldings- en voordrachtsregels;
- in geval er één of meer geschikte kandidaten lijken te zijn attendeert het IAW zowel de betreffende kandidaat/kandidaten als de betrokken P&O-medewerker en/of lijnmanager hierop. Het betrokken bedrijfsonderdeel is in een dergelijke situatie verplicht de kandidaat/kandidaten uit te nodigen voor een gesprek over de vacature in kwestie waarbij een beoordeling kan plaatsvinden over de mogelijke (potentiële) geschiktheid voor vervulling van de vacature. Toetsing vindt daarbij plaats op reguliere wijze en conform de gebruiken en normen van het bedrijfsonderdeel in kwestie;
- als sprake is van (potentiële) geschiktheid volgt de sollicitatieprocedure volgens de normaal gebruikelijke weg waarbij het IAW beschikbaar blijft om te ondersteunen of adviseren waar nodig;
- als één/meer van de voorgedragen kandidaten niet of onvoldoende geschikt geacht wordt/worden moet deze afwijzing worden beargumenteerd, zowel tegenover de kandidaat/kandidaten als het IAW;
- als een afgewezen kandidaat hier tegen in beroep gaat bij de daartoe aangewezen instantie, wordt de betreffende vacature of één die daarmee gelijk is te stellen, in principe niet ingevuld voordat de beroepsprocedure is afgerond. Hiervan wordt slechts afgeweken als de voortgang van het werkproces binnen de betrokken afdeling daardoor aantoonbaar in gevaar komt;
- pas nadat de geconstateerde ongeschiktheid aan de voorgedragen kandidaat/kandidaten bekend is gemaakt en vaststaat dat er geen beroep volgt, wordt de vacature vrijgegeven voor vervulling langs andere wegen. Het IAW behoudt ook nadien het recht kandidaten attent te maken op deze vacatures. In die situatie is echter geen sprake meer van een voordrachtsrecht gelieerd aan boventalligheid aan de kant van het IAW of de daarvoor aangewezen instantie;
- als sprake is van potentiële geschiktheid kan het IAW of de daarvoor aangewezen instantie desgewenst adviseren over een eventueel te volgen ontwikkelingstraject (opleiding/training/vorming en dergelijke) en het daaraan verbonden actieplan;
- indien sprake is van meer (potentieel) gelijk geschikte kandidaten krijgt de kandidaat met de langste diensttijd de baan aangeboden, tenzij dit leidt tot onevenwichtige samenstelling van de nieuwe afdeling;
- op verzoek van de boventallige medewerker zal het IAW ook niet passende functies kunnen

voorleggen aan betrokkene. Bij plaatsing in een dergelijke functie (hetgeen niet verplicht kan worden) is er in dat geval echter sprake van het aanvaarden van een vrijwillige plaatsing in een niet passende functie en geldt derhalve arbeidsvoorwaardelijk hetgeen in F.2 voor die situatie is vastgesteld.

## E.6.3 Externe herplaatsing

In het kader van heroriëntatie op de externe arbeidsmarkt schakelt het IAW zonodig derden in. Dit onder meer ten behoeve van de volgende activiteiten:

- specifieke loopbaandeskundigheid/-begeleiding;
- search voor externe plaatsingsmogelijkheden.

Indien een specifieke situatie van een boventallige medewerker daartoe aanleiding geeft, kan het IAW besluiten het totale herplaatsingstraject uit te besteden aan een extern bureau voor outplacement. Voor zover mogelijk zal daarbij worden aangesloten bij een mobiliteitsbureau werkzaam voor de bedrijfstak.

## E.6.4 Slotbepalingen herplaatsing

- Het IAW handelt in bovenstaande taken conform hetgeen daarover is afgesproken in het sociaal plan en houdt zich voorts aan de beroepscode zoals professionele beroepsverenigingen voor loopbaanadviseurs die kennen en hanteren;
- De leiding van het IAW is, ook in geval van de inschakeling van een andere instantie, verantwoordelijk voor de uitvoering van deze taken conform de afspraken zoals vastgelegd in het sociaal plan;
- Kosten die worden gemaakt voor sollicitaties buiten Wegener worden door de werkgever betaald;
- Over de toepassing van de regels wordt periodiek gerapporteerd op geanonimiseerde basis aan de raad van bestuur en de Commissie Sociale Zaken van de centrale ondernemingsraad;
- De dagelijkse leiding van het IAW ressorteert onder CP&O;
- Klachten die de handelwijze of het gebrek daaraan van het IAW of de namens het IAW optredende partij betreffen kunnen worden voorgelegd aan de sector begeleidingscommissie Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen;
- Binnen de kaders van het sociaal plan is het IAW of de namens het IAW optredende partij vrij om op basis van eigen professionaliteit keuzes te maken ten aanzien van de begeleiding naar vorm, inhoud en timing;
- Het IAW handelt voorts binnen de gebruikelijke voor Wegener bedrijfsonderdelen geldende kaders en randvoorwaarden.

De leiding van het IAW neemt, in het kader van en voor de duur van de begeleiding, waar nodig de lijnbevoegdheden over, hetgeen impliceert dat het aan de manager van het IAW is om in samenspraak met de betrokken medewerker te bepalen hoe het begeleidingsproces wordt ingevuld. Die bevoegdheid eindigt bij definitieve plaatsing binnen of buiten de onderneming.

## E.7 Na verstrijken herplaatsings-/zoektermijn

Aan het einde van de herplaatsings-/zoektermijn wordt het dienstverband beëindigd. In overleg met de werknemer gebeurt dit op basis van een ontslagaanvraag bij het CWI of een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter. Het overleg over de wijze van mogelijke beëindiging van de functie vindt zodanig tijdig plaats dat betrokkene hierover zorgvuldig kan besluiten.

Bij beëindiging van het dienstverband wordt de geldende opzegtermijn in acht genomen eventueel verlengd conform hetgeen bij E.5 is gesteld. Indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden via de kantonrechter, draagt de werkgever er zorg voor dat onmiddellijk aansluitend aan de loonbetaling een eventuele WW-uitkering geldend kan worden gemaakt. De aanzegging voor het ontslag (dat wil zeggen de start van de procedure) vindt plaats in de (voor)laatste maand van de (verlengde) herplaatsings-/zoektermijn.

Aan het einde van deze periode behoudt men, voor zover van toepassing, recht op de suppletie-verplichtingen en/of schadeloosstelling (smartengeld) krachtens de geldende CAO. De werknemer voor wie de Grafimedia CAO geldt of wordt gevolgd, heeft recht op verhoging van de voor hem krachtens de CAO geldende vergoeding met 25%.

Indien een boventallige werknemer het dienstverband met de onderneming beëindigt, worden diens eventuele "schulden" aan de werkgever - met uitzondering van een mogelijk nog niet afgeloste autolening - niet ingevorderd. Dit is eveneens het geval, indien een dienstverband met een betrokkene door de werkgever binnen de kaders van dit sociaal plan wordt beëindigd.

Kosten wegens sollicitatiebezoek worden binnen de aanvullingsperiode op basis van 2<sup>e</sup> klas openbaar vervoer en op vertoon van bewijsstukken vergoed.

Indien voor de verwerving of het behoud van een nieuwe werkkring binnen Nederland verhuizing noodzakelijk is waarbij de normen gelden zoals in 'Huisvesting en verhuiskostenvergoeding' (zie F.1.6) opgenomen, betaalt de werkgever een vergoeding in de herinrichtings- en transportkosten, indien de verhuizing plaatsvindt binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband en indien wordt aangetoond, dat de nieuwe werkgever hiervoor geen vergoeding geeft.

Van de medewerker met wie als gevolg van de reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, vervalt een eventueel overeengekomen concurrentiebeding.

Bij beëindiging van het dienstverband vindt een normale financiële eindafrekening plaats, waaronder uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen waarop recht bestond bij aanvang van de herplaatsings-/zoektermijn - indien van toepassing - verminderd met het aantal dagen waarmee de opzegtermijn is verlengd.

## **E.8 Aanvullende afspraken 55+**

### **E.8.1 Algemeen**

Maatschappelijke ontwikkelingen (onder meer verdergaande vergrijzing en het afschaffen van VUT/Prepensioen mogelijkheden) leiden ertoe dat - veelal in tegenstelling tot hetgeen in het recente verleden aan de orde was – werknemers ook op latere leeftijd werkzaam zullen moeten zijn om te voorzien in hun inkomen. Vastgesteld kan worden dat de arbeidsmarkt (nog) niet voldoende is ingespeeld op deze maatschappelijke ontwikkelingen en dat het met name voor diegenen die zich op de arbeidsmarkt (moeten) begeven die 55 jaar of ouder zijn, aanzienlijk moeilijker dan gemiddeld is om aan een nieuwe baan te komen. Daarom hebben partijen besloten in dit sociaal plan voor deze groep (toekomstige) boventalligen in deze regeling aanvullende maatwerk-afspraken te maken.

Deze regeling is derhalve uitsluitend van toepassing op werknemers die:

- schriftelijke bevestigd hebben gekregen dat zij boventallig zijn of worden én
- op de datum van ingang van feitelijke boventalligheid 55 jaar of ouder (zullen) zijn.

De regeling heeft primair tot doel betrokken werknemers te bemiddelen van werk naar werk. Secundair kunnen betrokkenen desgewenst andere keuzes maken.

### **E.8.2 Inhoud van de regeling**

Vanaf het moment dat betrokken werknemers schriftelijk bevestigd hebben gekregen dat zij (op termijn) boventallig worden, zullen zij begeleiding krijgen van IAW/Wegener.COM. Deze begeleiding zal naast de algemene bemiddeling die voor alle boventalligen geldt specifiek gericht zijn op de problematiek die de boventalligheid voor betrokkenen, gezien hun leeftijd, met zich meebrengt.

Indien het voor betrokkene op basis van de adviezen in deze van IAW/Wegener.COM, noodzakelijk wordt geacht, kan betrokkene - binnen een tijdsbeslag dat in redelijke mate verantwoord is – gedurende de periode tot aan de feitelijke boventalligheid in de gelegenheid worden gesteld aanvullende cursussen en/of omscholingsopleidingen te volgen.

Op het moment dat de feitelijke boventalligheid ingaat, geldt voor deze werknemers de oriëntatietermijn conform de bepalingen in hoofdstuk E.4 van dit sociaal plan. In deze termijn kan de betrokken werknemer zich oriënteren op de voor hem meest wenselijke oplossing.

Indien de werknemer kiest voor de herplaatsings-/zoektermijn, zal met inzet van de daarvoor in dit sociaal plan opgenomen middelen (IAW/Wegener.COM/scholingsactiviteiten e.d.) door werkgever en de betrokken werknemer maximale inspanning worden verricht om voor betrokkene een passende functie binnen danwel buiten Wegener te vinden.

In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk E.7 Na verstrijken herplaatsings-/zoektermijn- kan betrokken werknemer bij beëindiging van het dienstverband **tijdens** of **uiterlijk één maand voor het einde van de** (voor betrokkene geldende maximale) herplaatsings-/zoektermijn wederom kiezen voor:

- het in aanmerking komen voor een aangepaste éénmalige uitkering, onder de voorwaarden en condities die horen bij de eerder genoemde vrijwillige vertrekregeling. De hoogte van de uitkering is in dat geval gelijk aan de voor betrokkene geldende kantonrechtformule (conform de definitie in de vrijwillige vertrekregeling) verminderd met het aantal maanden dat de zoektermijn heeft geduurd en met verrekening van eventueel extra gemaakte opleidingskosten, of
- afronding herplaatsings-/zoektermijn en derhalve beëindiging van het dienstverband conform de normale spelregels van het sociaal plan.

Indien betrokkene gedurende de herplaatsings-/zoektermijn of één maand voor het einde daarvan ervoor kiest om in aanmerking te komen voor de aangepaste éénmalige uitkering zoals hiervoor bepaald, wordt het dienstverband met wederzijds goedvinden beëindigd onder finale kwijting over en weer.

Dientengevolge kan geen aanspraak worden gemaakt op enige andere (afvloeiings-) regeling uit de voor betrokkene geldende CAO. De afspraken hierover zullen in dat geval voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband schriftelijk met de werknemer worden overeengekomen.

## F. WIJZIGING VAN HET DIENSTVERBAND

### F.1 Verandering standplaats

#### F.1.1 Reiskosten woon-werkverkeer

Werknemers, van wie de arbeidsplaats vervalst, die elders binnen Wegener een andere functie gaan vervullen en die niet beschikken over een door de onderneming beschikbaar gestelde bedrijfsauto, en werknemers van wie de standplaats wijzigt en die eveneens niet beschikken over een door de onderneming beschikbaar gestelde auto, komen - zolang zij tussen hun woonplaats en de plaats waar zij werken heen en weer reizen - in aanmerking voor een reiskostenvergoeding.

De werkgever beseft zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van de her-/overplaatsing van werknemers. In geval dat er medewerkers worden her-/overgeplaatst naar een ander bedrijfs onderdeel/standplaats wordt er naar gestreefd de nadelige gevolgen hiervan zo goed als mogelijk tijdelijk op te vangen. Naast de compensatie van de extra reistijd met een ongemaktoeslag en extra reiskosten gedurende een bepaalde periode wordt creatief naar mogelijke tijdelijke oplossingen gekeken. Uitgangspunt hierbij blijft dat de werknemer zelf moet kiezen of op langere termijn een verhuizing aan de orde is, dan wel het heen en weer reizen wordt bestendig. In dat laatste geval zijn de daaruit voortvloeiende extra kosten en ongemakken op langere termijn niet langer een verantwoordelijkheid van de werkgever.

#### F.1.2 Basisregeling reiskosten woon-werkverkeer

Deze reiskostenvergoeding is gedurende drie jaar na de overplaatsing/werkplekwijziging gelijk aan de kosten van de goedkoopste en de meest voor de hand liggende wijze van openbaar vervoer tussen de woonplaats en de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Indien van deze reiskostenvergoeding volgens de geldende belastingwetgeving een gedeelte moet worden belast, wordt dit zodanig gecompenseerd dat de feitelijke kosten per openbaar vervoer daadwerkelijk worden vergoed. Na genoemde drie jaar geldt voor de desbetreffende werknemer uitsluitend de reiskostenregeling woon-werkverkeer, zoals die binnen het desbetreffende bedrijfs onderdeel van Wegener van toepassing is. Dit geldt niet voor werknemers met wie (in het verleden) op individuele basis andere afspraken zijn gemaakt.

Indien aan een werknemer door de onderneming een bedrijfsauto beschikbaar is gesteld, en deze op basis van de daarbij geldende regeling als gevolg van een overplaatsing een hogere eigen bijdrage voor het privé-gebruik van deze auto zou dienen te betalen, wordt deze extra inhouding gedurende de eerste drie jaar na overplaatsing niet aan betrokkene in rekening gebracht. Indien hij na drie jaar evenwel conform de geldende regeling een hogere eigen bijdrage is verschuldigd, wordt die verhoging dan van toepassing.

In bijzondere gevallen kan voor de eerste twee jaar de basisregeling reiskosten woon-werkverkeer worden vervangen door een bijzondere reiskostenregeling. Voor de voorwaarden waaronder men in aanmerking komt voor deze bijzondere reiskostenregeling en de inhoud daarvan wordt verwezen naar F.1.3.

## F.1.3 Bijzondere reiskostenregeling

Indien de reistijd met het openbaar vervoer (normale verbinding en dienstregeling) 45 minuten of meer extra reistijd (enkele reis) ten opzichte van eigen vervoer per auto (reistijd i.b.v. ANWB Routeplanner: snelste route / postcode - postcode) met zich meebrengt, komt betrokken werknemer gedurende een periode van twee jaar in aanmerking voor een bijzondere vergoeding.

De vergoeding bestaat uit het bedrag dat de werknemer in de oude situatie voor het woon-werkverkeer van zijn woonplaats naar zijn standplaats ontving, vermeerderd met een bedrag per kilometer woon-werkverkeer die de betrokken werknemer ten opzichte van de oude situatie meer gaat reizen. Het bedrag per kilometer is voor werknemers die met een auto reizen die op benzine loopt € 0,31 en bedraagt voor diesel-/gasrijders een vergoeding van € 0,198. Om voor een vergoeding voor een benzine-auto in aanmerking te komen, dient de werknemer eenmaal per kwartaal aan te tonen dat zijn auto op benzine rijdt.

Zowel het aantal woon/werk-kilometers in de oude situatie als in de nieuwe situatie worden vastgesteld met behulp van ANWB Routeplanner (snelste route / postcode - postcode).

De betrokken werknemer ontvangt de vergoeding in de vorm van een vast maandelijks bedrag, berekend op basis van de reiskostenvergoeding die hij in de oude situatie per maand ontving plus het bedrag voor de extra gereden kilometers, gebaseerd op 206\* werkdagen per jaar (bij een fulltime dienstverband). Bij ziekte vervalt de vergoeding op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer één maand ziek is en gaat weer in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij zich hersteld gemeld heeft.

De reiskostenvergoeding behorende bij de oude situatie wordt jaarlijks per 1 januari herzien. Basis voor de herziening is het verschil tussen de geschoonde indexcijfers voor de kosten van levensonderhoud in oktober van het voorafgaande jaar en dat van oktober van het daaraan voorafgaande jaar. De eerste herziening vindt plaats op 1 januari 2009.

De vergoeding per meer gereden kilometer wordt geïndexeerd conform de Wegener-regeling voor zakelijk gereden kilometers met een privé-auto. De totaal ontvangen vergoeding voor woon-werkverkeer wordt uitbetaald met inachtneming van de fiscale regels ter zake.

Gedurende het derde jaar heeft betrokken werknemer recht op de basisregeling conform F.1.2, waarna de reiskostenregeling woon-werkverkeer gaat gelden zoals die binnen het desbetreffende bedrijfsonderdeel van Wegener van toepassing is, tenzij (in het verleden) andere individuele afspraken zijn gemaakt.

\*) Het aantal van 206 werkdagen is gebaseerd op de norm die de fiscus hanteert bij de bepaling van bedragen die voor netto vergoeding van reiskosten woon/werkverkeer in aanmerking komen.

## F.1.4 Ongemaktoeslag

Werknemers komen in aanmerking voor een maandelijkse ongemaktoeslag indien:

- de werknemer elders binnen Wegener een vergelijkbare of andere functie gaat vervullen met als gevolg een wijziging van standplaats;
- de nieuwe woon-werk-reisafstand meer dan 30 kilometer groter is dan de reisafstand, zoals die van toepassing was vóór de wijziging van standplaats (volgens ANWB Routeplanner: snelste route / postcode - postcode gemeten).

Meer afstand woon-werk verkeer	Extra kilometers groter dan 30 kilometer en kleiner of gelijk aan 60 kilometer	Extra kilometers groter dan 60 kilometer
1 <sup>e</sup> jaar	€ 85,57	€ 128,34
2 <sup>e</sup> jaar	€ 42,78	€ 63,15
3 <sup>e</sup> jaar	€ 21,39	€ 32,09

Voor parttime personeelsleden wordt de ongemaktoeslag naar rato van het aantal werkdagen uitgekeerd. De ongemaktoeslag wordt maandelijks met het salaris uitbetaald.

Bij ziekte vervalt de vergoeding op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer een maand ziek is en gaat weer in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij zich heeft beter gemeld.

De ongemaktoeslag wordt jaarlijks op 1 januari herzien. De basis voor deze herziening is het verschil tussen de geschoonde indexcijfers voor de kosten van levensonderhoud in oktober van het voorgaande jaar en dat in oktober van het daaraan voorafgaande jaar. De eerste herziening vindt plaats op 1 januari 2009.

## F.1.5 Pensionkosten

In plaats van de faciliteiten, zoals vermeld bij F.1.2 tot en met F.1.4., kan een werknemer tijdelijk in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in te maken pensionkosten. Deze tegemoetkoming bedraagt gedurende een half jaar in principe de daadwerkelijk gemaakte kosten in deze.

Om voor een dergelijke vergoeding in aanmerking te komen dient vooraf bij de afdeling P&O een offerte daartoe te worden ingediend op basis waarvan kan worden vastgesteld of deze kosten als reëel kunnen worden beschouwd. Bovendien worden reiskosten pension/woning gedurende het weekeinde op basis van openbaar vervoer vergoed.

## F.1.6 Huisvesting en verhuiskostenvergoeding

Indien een werknemer, van wie de standplaats is veranderd, of die elders bij Wegener een andere functie is gaan vervullen en daardoor verder, maar ten minste op een afstand van 30 kilometer, is komen te wonen van de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd, op verzoek van de werkgever verhuist naar de plaats waar de werkzaamheden worden verricht of de directe omgeving daarvan, wordt door de onderneming - voor zover mogelijk - medewerking verleend bij het vinden van een gelijkwaardige woning.

### Verhuizing

Indien de verhuizing plaatsvindt, gelden voor betrokkene, mits hij zich vestigt binnen een straal van 30 kilometer, gerekend vanuit het bedrijfsonderdeel waar hij is gaan werken, de navolgende vergoedingen c.q. faciliteiten:

- a. Een vergoeding van de kosten van transport (inclusief verzekering van de normale inboedel). De vergoeding vindt plaats na een ontvangen nota en nadat voorafgaande twee offertes zijn uitgebracht, waarvan er één door de onderneming is goedgekeurd.
- b. Een bijdrage in de herinrichtingskosten van 12% van het bruto jaarsalaris, doch minimaal € 3.176,- en maximaal € 5.445,- (conform de fiscale forfaitaire norm).
- c. Indien ingevolge de geldende wetgeving een deel van de bij b. genoemde vergoeding moet worden belast, wordt dit zodanig gecompenseerd dat de feitelijk gemaakte kosten daadwerkelijk worden vergoed.
- d. Toekenning van twee dagen verlof voor de verhuizing.
- e. In plaats van de bijdrage in de herinrichtingskosten zoals hiervoor onder b. vermeld, kan een beroep worden gedaan op de in de onderneming geldende regeling of een regeling, genoemd in de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst.

Om voor bovenvermelde faciliteiten in aanmerking te kunnen komen, moet voor de te betrekken woonruimte worden beschikt over een door de gemeentelijke overheid afgegeven vergunning tot ingebruikneming van deze woongelegenheden, tenzij zulks van gemeentewege niet wordt verlangd.

De tegemoetkoming in de verhuis- en herinrichtingskosten wordt per gezin of samenlevingsverband slechts aan één werknemer in dat gezinsverband toegekend.

Werknemers, van wie het dienstverband op eigen initiatief en anders dan wegens aantoonbare aanpassingsmoeilijkheden van deze werknemers en/of de met hen mee verhuisde gezinsleden eindigt binnen twee jaar na de verhuizing, zijn - indien aan hen door de onderneming bedragen als vergoeding voor verhuis- en herinrichtingskosten zijn uitgekeerd - verplicht bij hun vertrek:

- tot één jaar na de verhuizing 2/3;
- van één tot twee jaar na de verhuizing 1/3 van de ontvangen bedragen aan de werkgever terug te betalen.

Voor zover de wet dit toelaat, wordt deze afrekening met de uitbetaling van het laatste salaris verrekend.

In die gevallen waarin de hierboven omschreven verhuiskostenregeling van toepassing is, kan zo nodig tevens aanspraak worden gemaakt op één van de regelingen, zoals hierna omschreven.

## Vergoeding huurverschil

- a. Indien de huur van de nieuwe woning hoger is dan de huur die men voordien voor een gelijkwaardige woning betaalde, wordt door de werkgever een vergoeding van het huurverschil verleend. Een dergelijke vergoeding wordt vastgesteld op het tijdstip, waarop de nieuwe woning wordt betrokken en wordt zodanig bepaald dat na aftrek van loonheffing en dergelijke een netto bedrag resteert dat gelijk is aan het huurverschil, exclusief servicekosten. Het eenmaal vastgestelde bedrag blijft, ongeacht latere mutaties in de huishuur of in het bruto/netto salaris, uitgangspunt voor de vergoeding.
- b. Na twaalf maanden wordt de vergoeding jaarlijks verminderd met 20%. De regeling is dus als volgt:

- de eerste twaalf maanden	:	100% van de vergoeding;
- de tweede twaalf maanden	:	80% van de vergoeding;
- de derde twaalf maanden	:	60% van de vergoeding;
- de vierde twaalf maanden	:	40% van de vergoeding;
- de vijfde twaalf maanden	:	20% van de vergoeding.

De vergoeding wordt alleen betaald zolang betrokkene in dienst is van Koninklijke Wegener NV of één van haar dochterondernemingen.

- c. Waar mogelijk moet een wettelijke huurtoeslag of huuraanpassing worden aangevraagd. Bij toekenning van een dergelijke huursubsidie wordt deze bij de bepaling van de huurtoeslag in mindering gebracht op de nieuwe huur.
- d. Indien in enig jaar, rekening houdende met een ontvangen huursubsidie of een vergelijkbare uitkering, geen vergoeding van een huurverschil kan worden toegekend, houdt dit niet automatisch in dat dit ook een volgend jaar niet gebeurt. Zolang er nog geen vijf jaren na de betrekking van de nieuwe woning zijn verstreken, wordt jaarlijks nagegaan of er, uitgaande van de onder b. genoemde tabel en rekening houdende met de dan ontvangen huursubsidie of een vergelijkbare uitkering, aanleiding is een vergoeding voor huurverschil te betalen.
- e. 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.
- f. De werknemer, die in aanmerking wenst te komen voor vergoeding van het huurverschil, moet desgevraagd alle gegevens overleggen van de samenstelling van zowel de oude als de nieuwe huur.
- g. Onder huur wordt in dit artikel verstaan het maandelijkse huurbedrag, en 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.

## Koopwoning – huurwoning

Indien een werknemer ten gevolge van de verhuizing zijn huis verkoopt en een huurwoning betreft, is de hierboven beschreven regeling "Vergoeding huurverschil" eveneens van toepassing. Het jaarlijkse

huurbedrag van de oude woning wordt in dit geval gesteld op 7,5% van de bruto verkoopprijs. Bij het gestelde onder 'Vergoeding huurverschil', lid e, moet in dit geval worden gelezen: "..... tot de datum van transport van de akte van verkoop met een maximum van drie maanden".

## Koopwoning – koopwoning

Onverlet hetgeen onder 'Verhuizing' is bepaald, wordt - indien de werknemer een koopwoning verlaat en in de nieuwe standplaats of de directe omgeving daarvan een gelijkwaardige koopwoning betreft – een bijdrage verstrekt in de zogenoemde "aanloopkosten" (zoals de kosten van:

- de makelaars-, taxatie-, overdrachts-, notaris- en registratiekosten;
- de kosten van de nieuwe hypotheekakte en royementskosten van de oude akte).

Deze "aanloopkosten" worden fictief vastgesteld op 10% van de koopsom van de nieuwe woning, met een maximum van € 25.000,- en worden bruto uitgekeerd.

Indien de koop van een andere gelijkwaardige woning in de nieuwe standplaats of de directe omgeving daarvan, leidt tot hogere woonlasten, wordt door de onderneming daarin een tegemoetkoming verstrekt. Deze tegemoetkoming wordt - voor zover betrokkene dan in dienst is van Koninklijke Wegener NV of één van haar dochterondernemingen - gedurende maximaal vijf achtereenvolgende jaren betaald.

De tegemoetkoming is een maandelijks bruto te betalen bedrag en is in het eerste jaar per maand gelijk aan 1/12 van de jaarlijkse lastenverzwaring. Daarna wordt de tegemoetkoming jaarlijks met 20% verlaagd.

Onder lastenverzwaring wordt in dit verband verstaan: de koopprijs kosten koper (k.k.) van de nieuwe woning vermenigvuldigd met het hypotheekrentepercentage op de nieuwe lening, minus de bruto verkoopprijs van de oude woning, vermenigvuldigd met het hypotheekrentepercentage op de oude lening.

Bij het voorgaande wordt uitgegaan van de aankoop van een woning met een vergelijkbaar woongenot als dat van de verlaten woning. De beoordeling van de gelijkwaardigheid van het woongenot geschiedt door een onafhankelijke makelaar, mede aan de hand van het door het ministerie van volkshuisvesting gehanteerde puntenstelsel voor woningen en de locatie van de oude en de nieuwe woning.

Indien er zich geringe afwijkingen ten aanzien van het woongenot voordoen, wordt door de afdeling concern personeel & organisatie van Koninklijke Wegener NV in overleg met de betrokken werknemer naar een acceptabele oplossing gezocht.

Is het woongenot van de nieuwe woning groter dan van de verlaten woning, dan wordt de tegemoetkoming in de "aanloopkosten" en hogere woonlasten pro rato gegeven.

## Huurwoning – koopwoning

Onverlet latend hetgeen onder 'Verhuizing' is bepaald, wordt - indien werknemers een huurwoning verlaten en in de nieuwe standplaats of directe omgeving daarvan een koopwoning betrekken - als tegemoetkoming in de "aanloopkosten" door de onderneming een bedrag van € 4.162,14 bruto verstrekt.

Indien de koop van een woning in de nieuwe standplaats of de directe omgeving daarvan, leidt tot hogere woonlasten, wordt door de onderneming daarin een tegemoetkoming verstrekt. Deze tegemoetkoming wordt - voor zover betrokkene dan in dienst is van Koninklijke Wegener NV of één van haar dochterondernemingen - gedurende maximaal 5 achtereenvolgende jaren betaald.

Deze tegemoetkoming is een maandelijks netto te betalen bedrag en is in het eerste jaar per maand gelijk aan 1/12 van de jaarlijkse lastenverzwaring, maar niet meer dan € 158,82 netto per maand. Daarna wordt de tegemoetkoming jaarlijks met 20% verlaagd.

Onder lastenverzwaring wordt in dit verband verstaan de koopprijs kosten koper (k.k.) van de nieuwe woning vermenigvuldigd met het hypotheekrentepercentage op de nieuwe lening, omgerekend naar netto maandlasten voor betrokkene, verminderd met de huur van de oude woning (volgens de definitie onder 'Vergoeding huurverschil' lid g).

Bij het voorgaande wordt uitgegaan van de aankoop van een woning met een vergelijkbaar woongenot als dat van de verlaten woning. De beoordeling van de gelijkwaardigheid van het woongenot geschiedt door een onafhankelijke makelaar, mede aan de hand van het door het ministerie van volkshuisvesting gehanteerde puntenstelsel voor woningen en de locatie van de oude en de nieuwe woning.

Indien er zich geringe afwijkingen ten aanzien van het woongenot voordoen, wordt door de afdeling concern personeel & organisatie van Koninklijke Wegener NV in overleg met de betrokken werknemer naar een acceptabele oplossing gezocht.

Is het woongenot van de nieuwe woning groter dan van de verlaten woning, dan wordt de tegemoetkoming in de "aanloopkosten" en hogere woonlasten pro rato gegeven.

## Overige regelingen

- a. Bij eventueel later ontslag wegens slapte, langdurige ziekte, reorganisatie, fusie of liquidatie, vindt geen verrekening plaats van bedragen uitgekeerd krachtens het onder 'Huisvesting en verhuiskostenvergoeding' bepaalde.
- b. Alle bestaande c.q. nog te creëren regelingen, betreffende individuele overheidsbijdragen, betrekking hebbende op de onder 'Huisvesting en verhuiskostenvergoeding' genoemde vergoedingen, voor zover althans niet reeds daarin verwerkt, worden op de aangeduide voorzieningen in mindering gebracht.
- c. Het onder 'Huurwoning-Koopwoning' genoemde bedrag van €4.162,14 wordt jaarlijks op 1 januari herzien. De basis voor deze herziening is het verschil tussen de geschoonde indexcijfers voor de kosten van levensonderhoud in oktober van het voorgaande jaar en dat in oktober van het daaraan voorafgaande jaar. De eerste herziening vindt plaats op 1 januari 2009.
- d. De vergoeding van het huurverschil of tegemoetkoming hogere woonkosten 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.

## **F.2 Verandering salariscomponenten**

Indien de beloning voor de nieuwe functie lager is dan die vóór de tot dan vervulde functie wordt, voor zover het niet gaat om een verschil in beloning verband houdende met afwijkende werktijden, het verschil als een Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen-toeslag op de beloning voor de nieuwe functie betaald.

De Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen-toeslag wordt verhoogd met de collectieve salarisverhogingen voortvloeiende uit de van toepassing zijnde CAO.

Op de Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen-toeslag worden (toekomstige) salarisverhogingen, anders dan uit de geldende of van toepassing zijnde CAO voortvloeiende collectieve verhogingen van het in de nieuwe functie geldende salaris (basissalaris, exclusief Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen-toeslag), volledig in mindering gebracht. Hierbij moet met name worden gedacht aan salarisverhogingen uit hoofde van de nieuwe functie of een nadien te vervullen andere functie als gevolg van toegekende periodieken, een promotie, uitbreiding van het aantal te werken uren, of uitbreiding van de roostertoeslag, verband houdende met afwijkende werktijden.

De Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen-toeslag telt mee voor de winstdeling, vakantietoeslag, jubileumuitkering, pensioenopbouw en VUT-grondslag.

Indien een werknemer van wie de arbeidsplaats is vervallen, op vrijwillige basis een volgens de werkgever niet passende functie (omdat de honorering daarvan substantieel lager is dan die van de oude functie) wil aanvaarden, terwijl de verwachting is gerechtvaardigd dat betrokkene op afzienbare termijn een passende functie aangeboden kan krijgen, wordt het verschil in beloning eveneens omgezet in een Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen-toeslag.

In dat geval wordt deze Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen-toeslag afgebouwd tot 15% van het nieuwe salaris, tenzij beide partijen - gezien de situatie - hiervan willen afwijken. De afbouw vindt op identieke wijze plaats als de afbouw van een beloningsverschil dat verband houdt met een afwijkende werktijdenregeling.

## Beloningsverschil afwijkende werktijd

Een beloningsverschil, dat verband houdt met een afwijkende werktijdenregeling, wordt conform de hierna volgende tabel afgebouwd.

Duur afwijkende werktijd	Volledige doorbetaling In maanden	Afbouwpercentage per maand
--------------------------	--------------------------------------	-------------------------------

6 t/m 12 maanden	0	5%
13 t/m 24 maanden	2	5%
2 t/m 5 jaren	3	5%
6 t/m 10 jaren	6	5%
11 t/m 25 jaren	6	4%
26 jaar of meer	6	3%

Afbouw c.q. verdere afbouw vindt niet plaats vanaf de vijfenvijftigste verjaardag van een werknemer, voor wie reeds voor zijn vijftigste verjaardag een arbeidstijdregeling met afwijkende diensten gold. Gold een dergelijke arbeidstijdregeling eerst na zijn vijftigste verjaardag, dan vindt afbouw c.q. verdere afbouw niet plaats vanaf de zestigste verjaardag van een werknemer.

Voor werknemers die op het moment waarop de afwijkende werktijdregeling stopt c.q. wijzigt de leeftijd van 50 t/m 54 jaar hebben, is de afbouw maximaal als volgt:

Duur afwijkende werktijd	Afbouw maximaal
0 tot 2½ jaar	100% van het af te bouwen bedrag
2½ tot 5 jaar	75% van het af te bouwen bedrag
5 jaar of meer	50% van het af te bouwen bedrag

Indien conform de voor betrokken werknemers geldende CAO een betere regeling van toepassing is met betrekking tot de afbouw van een beloningsverschil met betrekking tot afwijkende werktijden, prevaleert deze CAO boven de hierboven geformuleerde regeling.

### F.3 Verandering CAO

Bij indiensttreding bij een ander Wegener-bedrijfsonderdeel en/of bij wijziging van de functie, gaat het pakket aan arbeidsvoorwaarden gelden dat daar, respectievelijk voor die functie, gebruikelijk is/wordt. Dit impliceert onder meer dat de CAO die voor een dergelijke functie geldt, wordt toegepast.

Voor personeelsleden voor wie op basis van eerdere afspraken garantieafspraken/-regelingen van toepassing zijn, zoals onder meer de VNU-garantieafspraken of de Sijthoff Pers-toeslag, geldt dat deze garantieafspraken/-regelingen ongewijzigd van kracht blijven tenzij dit anders wordt overeengekomen. In dat laatste geval dient expliciet te worden vastgesteld op welke wijze dergelijke garantieafspraken/-regelingen in het nieuwe geldende arbeidsvoorwaardenpakket zijn ondergebracht c.q. op welke wijze deze zijn vervangen.

## G. SLOTBEPALINGEN

### G.1 Terugkeergarantie

Indien een werknemer aan wie schriftelijk is medegedeeld dat zijn arbeidsplaats is komen te vervallen en als gevolg daarvan een functie buiten Wegener heeft aanvaard, binnen de met hem bij zijn nieuwe werkgever overeengekomen proeftijd wordt ontslagen, wordt voor betrokkene opnieuw binnen Wegener naar passende alternatieven gezocht.

Betrokkene komt in dat geval - terwijl hij in aanmerking komt voor een WW-uitkering - opnieuw in aanmerking voor (IAW-)begeleiding en voorrangsbepaling. Bovendien komt hij gedurende 3 maanden in aanmerking voor een aanvulling op de WW-uitkering tot het niveau waarvoor hij in aanmerking zou komen indien betrokkene vanuit de laatste functie bij Wegener in de WW zou zijn gekomen.

Indien de begeleiding binnen drie maanden resulteert in een aanstelling in een andere functie binnen één van de Wegener-bedrijfsonderdelen, dan is voor betrokkene het Sociaal Plan Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen integraal van toepassing en wordt ten aanzien van anciënniteit het dienstverband geacht niet te zijn onderbroken.

### G.2 Voorkeursbehandeling bij sollicitaties na vertrek

Indien de werkgever vacatures heeft, worden oud-werknemers die conform dit sociaal plan als boventallig waren aangewezen binnen twee jaar na beëindiging van hun dienstverband, nadat de interne kandidaten zijn geraadpleegd, desgevraagd als eerste in de gelegenheid gesteld om te solliciteren indien het een passende functie betreft. Hiertoe wordt bij de uitdiensttreding van betrokkenen afgesproken of men prijs stelt op toezending van opengestelde vacatures.

### G.3 Uitbesteding van activiteiten (outsourcing)

Indien er sprake is van een voorgenomen besluit tot uitbesteding van activiteiten (outsourcing), gelden de volgende bepalingen, onverminderd het gestelde in wet en CAO's:

1. Werknemers volgen – van rechtswege – de activiteit die wordt uitbesteed.
2. Behoudens de wettelijke uitzonderingen (onder meer de CAO, Vut en pensioenfondsen) wordt er een gelijkwaardig pakket aan arbeidsvoorwaarden aangeboden, met dien verstande dat de gelijkwaardigheid het totaal betreft en niet de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden. Direct aan Wegener gebonden regelingen (onder meer een eventuele gratis krant en de winstdelingsregeling) eindigen na de overdracht.
3. Bij uitbesteding van activiteiten kunnen nadere afspraken gemaakt worden over de voorrangposities van boventallige werknemers bij Wegener.

Bovendien zal Wegener in dat geval ervoor zorgdragen dat er een overleg tot stand komt tussen Wegener, de betrokken partij waaraan de werkzaamheden worden uitbesteed en de betrokken vakorganisaties. Dit overleg heeft tot doel een Sociaal Protocol tussen deze drie partijen af te sluiten, waarin onder meer wordt vastgelegd:

- of er als gevolg van de uitbesteding sprake zal zijn van een reorganisatie en zo ja, wat de inhoud van die reorganisatie behelst (functiewijzigingen / boventaligheid) en de wijze waarop deze reorganisatie alsdan tot stand komt (voor, tijdens of na uitbesteding);
- welke afspraken gelden inzake (behoud van) werkgelegenheid;
- welke bepalingen van het geldende sociaal plan op het moment van en/of na overgang van toepassing zullen zijn en gedurende welke periode;
- op welke wijze het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket tot stand komt en welke afspraken gelden bij de overgang;
- op welke wijze de uitbesteding effect heeft op de door de betrokken medewerkers verrichte functies;
- of, en zo ja, voor hoelang er sprake is van een voorrangpositie van de bij de uitbesteding betrokken personeelsleden bij vacatures bij Wegener.

Het overleg over een sociaal protocol vindt gelijktijdig plaats met het overleg over de adviesaanvraag.

Inzake dit Sociaal Plan Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen is op 3 november 2008 een principe-overeenstemming bereikt tussen enerzijds Koninklijke Wegener NV en anderzijds FNV Kiem, Nederlandse Vereniging van Journalisten, CNV Dienstenbond en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening.

Het definitieve akkoord werd in .....2008 geaccordeerd door Koninklijke Wegener NV.

Koninklijke Wegener NV

FNV Kiem

Nederlandse Vereniging van Journalisten

CNV Dienstenbond h.o.d.n. CNV Media

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening

## Bijlage 1

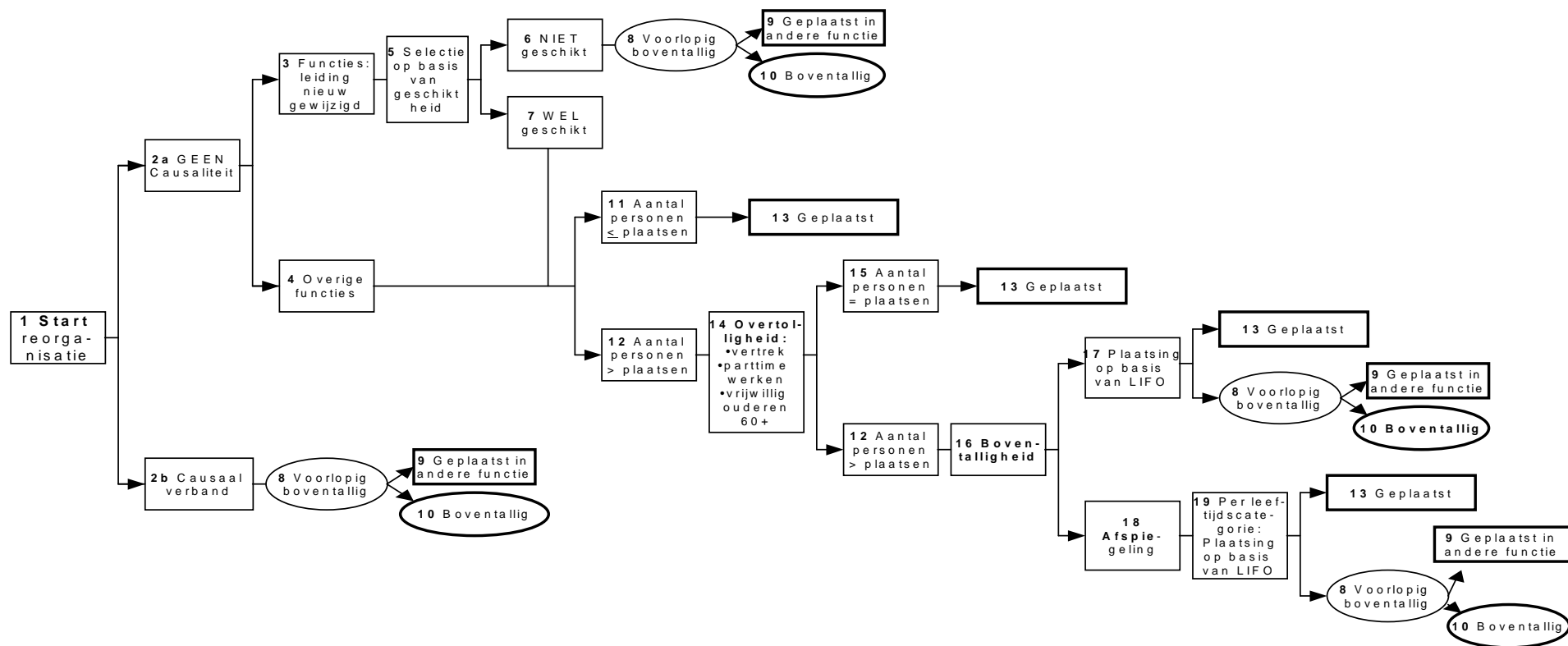
Bij Sociaal Plan Delta / Sluiting Wegener NieuwsDruk Nijmegen

### Fase voor de uitvoering van de reorganisatie

Actie	Verantwoordelijk	Betrokkenen	Acties betrokkenen
Nadenken over reorganisatie	Directie	Management	
Prefase mogelijke voorgenomen besluiten: vooraankondiging	Directie	(C)OR Vakbonden	Vooraankondiging aanhoren en meedenken in vervolg
Vertrouwelijk overleg over voortgang	Directie	DB (C)OR	Meedenken
Aankondiging voorgenomen besluit <sup>1)</sup>	Directie	(C)OR Vakbonden Betrokkenen	Aankondiging formele besluitvormingsprocedure
Indienen adviesaanvraag waarin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• weergave gevolgen op hoofdlijnen</li> <li>• verwijzing naar Sociaal Plan</li> </ul>	Directie	(C) OR	Startformule besluitvormingsprocedure
Bespreken <ol style="list-style-type: none"> <li>1. adviesaanvraag</li> <li>2. wel/niet functie voor selectie geschiktheid</li> <li>3. zo ja, welke procedure gehanteerd gaat worden</li> <li>4. welke organisatorische eenhe(i)d(en) geld(t)(en) bij de wijziging(en) in het kader van LiFo</li> </ol>	Directie	(C)OR  2 t/m 4: t.a.v. dagbladredactie: redactiecommissie	Komen tot <ul style="list-style-type: none"> <li>• advies van (C)OR</li> <li>• afspraken over procedures in kader Sociaal Plan met (C)OR en/of redactiecommissie</li> </ul>
Uitbrengen advies	(C)OR	Directie	
Behandelen advies	Directie	(C)OR	
Uitvoeringsbesluit <sup>2)</sup>	Directie	(C)OR Betrokkenen	
Start reorganisatie			

<sup>1)</sup> Indien geen adviesprocedure is vereist: mondelinge aankondiging en toelichting directie aan OR

<sup>2)</sup> Indien geen adviesprocedure is vereist: schriftelijke melding van Start uitvoering.



## Toelichting schema Reorganisatie uitvoering

### 1. Start

Deze fase vangt aan nadat het uitvoeringsbesluit is genomen en schriftelijk aan de OR is bekend gemaakt. Daar waar sprake is van een reorganisatie die geen adviesplicht met zich brengt, vangt deze fase aan nadat de bestuurder de OR schriftelijk hierover heeft geïnformeerd.

### 2a. / 2b. Geen Causaliteit / Causaal verband

De reorganisatie heeft tot gevolg dat er wel of niet (kan ook deels) sprake is van wijziging van de omvang/het aantal functies binnen een afdeling / bedrijfsonderdeel / bedrijf, waarbij voor de betrokken functies geldt dat:

- er geen causaliteit is (2a): er is geen rechtstreeks oorzakelijk en eenduidig verband tussen de functie(s) die verval(t)(len) en de functionaris(sen) die het betreft. Voorbeeld: de afdeling P&O moet terug van 4 P&O functionarissen naar 3.
- er wel een causaal verband bestaat (2b): er is een rechtstreeks oorzakelijk en eenduidig verband tussen de functie(s) die verval(t)(en) is/zijn rechtstreeks toewijsbaar naar een (groep van) functionaris(sen). Voorbeeld: de afdeling P&O wordt opgeheven.

### 3. Functies die nieuw, leidinggevend of fundamenteel gewijzigd zijn

Voor die functies die voldoen aan de hieronder gedefinieerde beschrijving, geldt dat er sprake zal zijn van een selectieprocedure om vast te stellen of betrokkenen geschikt/geschikt te maken zijn voor de functie:

- Nieuwe functies: dat wil zeggen functies die voor de reorganisatie niet in de betrokken organisatie/het betrokken onderdeel van de organisatie en/of het betrokken productieproces, voorkwamen;
- Sterk leidinggevende functies: dat zijn functies die verantwoordelijk zijn voor het adequaat functioneren van (een deel) van een afdeling/bedrijfsonderdeel/bedrijf en daartoe hiërarchisch leiding geven aan één of meerdere afdeling(en);
- Fundamenteel gewijzigde functies: dat zijn functies waarvan de inhoud, het niveau, de verantwoordelijkheid, de bevoegdheden, aard van de contacten, en/of functie-eisen en noodzakelijke competenties essentieel gewijzigd zijn ten opzichte van de oude functie.

### 4. Overige functies

Functies die niet onder de definitie van 3 vallen.

### 5. Selectieprocedure

De procedure die wordt gehanteerd dient zich binnen de kaders van het overeengekomen Sociaal Plan te begeven en is voorafgaand aan de uitvoering daarvan besproken met de betrokken ondernemingsraad. Daar waar sprake is van een procedure waarbij conform de WOR instemming is vereist, dient deze instemming te zijn verkregen.

Het overleg over de te hanteren procedure vindt gelijktijdig plaats met het overleg over de adviesaanvraag met betrekking tot de reorganisatie. Indien er sprake is van een reorganisatie die geen adviesplicht met zich brengt, zal de directie, indien er wel gebruik gemaakt zal worden van een selectieprocedure, dit aangeven bij de melding van de reorganisatie aan de ondernemingsraad en dit aspect met de ondernemingsraad bespreken.

In de procedure moet onder meer zijn vastgelegd:

- welke functies betrokken zijn in de procedure;
- wie bepaalt de geschiktheid (oude en nieuwe leidinggevende / P&O);
- welke instrumenten worden gebruikt bij de procedure (assessment/gesprekken/beoordelingsformulieren e.d.);
- of en zo ja, op welke wijze externe objectivering plaatsvindt.

Indien bestuurder en OR het niet eens worden over de functies die het betreft, dan zal een daartoe opgerichte toetsingscommissie een zwaarwegend advies in deze geven.

## 6. / 7. Niet geschikt / Wel geschikt

Resultaat van de onder 5 genoemde en uitgevoerde selectieprocedure.

## 8. Voorlopig boventallig

Op basis van de tot dan toe gevoerde procedure is betrokkene niet geplaatst in een functie. Vastgesteld zal worden of er een plaatsing mogelijk is in een vacature – al dan niet ontstaan door het ‘maken van een plaats’ - in de directe omgeving van de functie waarin betrokkene niet wordt geplaatst. Zo ja, dan kan hij geplaatst worden in een andere functie. Zo nee, dan wordt betrokkene boventallig.

Het ‘maken van een plaats’ kan ontstaan door zogenoemde “driehoeksruil”, dat wil zeggen dat een personeelslid dat is geplaatst of van wie de functie niet vervalt, gebruik kan maken van de vertrekregeling, conform de daarin opgenomen voorwaarden, waardoor er een vacature ontstaat die door de voorlopig boventallige (één op één) zonder meer kan worden ingevuld, e.e.a. ter beoordeling van het betrokken management.

## 9. Geplaatst in andere functie

zie 8

## 10. Boventallig

Wordt niet geplaatst in “eigen” of andere functie en komt in aanmerking voor al hetgeen geldt voor boventalligen.

## 11. / 12. / 15. Aantal personen <=> plaatsen

Betreft het aantal personen/fte ten opzichte van het aantal beschikbare plaatsen/functionies/fte:

≤ : kleiner of gelijk aan | > : groter dan | = : is gelijk aan

## 13. Geplaatst

Wordt geplaatst in de betreffende functie en dus niet boventallig.

## 14. Overtolligheid

De overtolligheidsfase met gebruik van de daarbij behorende instrumenten uit het Sociaal Plan WKB II, gericht op het voorkomen van boventalligheid. Er kan dus geen sprake zijn van het ontstaan van vacatures hierdoor.

## 16. Boventalligheid

De fase waarin is vastgesteld dat er sprake zal zijn van boventalligheid en de omvang daarvan, zonder dat al vast staat wie dat betreft.

## 17. Plaatsing op basis van LiFo

Vaststellen wie wordt geplaatst na de reorganisatie op basis van “Last in, First out”. Degenen met het kortste dienstverband worden niet geplaatst.

## 18. / 19. Afspiegeling/Per leeftijdscategorie LiFo

Daar waar dat kan in relatie tot de voorwaarden die daaraan worden gesteld in het ontslagbesluit, wordt afspiegeling toegepast. Dat wil zeggen dat de betrokken personeelsbezetting wordt ingedeeld in leeftijdscategorieën, eveneens conform het ontslagbesluit.

Binnen de verschillende categorieën leeftijden wordt daarna via LiFo vastgesteld wie na de reorganisatie wordt geplaatst.

Bij de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder zal in deze fase eerst de vrijwillige 50/75/100% regeling van het sociaal plan worden opengesteld. Mocht dit niet (voldoende) leiden tot de noodzakelijke arbeidsplaatsenvermindering in deze leeftijdscategorie zal als boventallige worden aangewezen de oudste medewerker, zodat betrokkene gebruik kan maken van de ouderenregeling.