

SOCIAAL PLAN

**Landelijke Publieke Omroepen
1 juni 2010 t/m 30 juni 2013**

Preambule	4
Artikel 1 Definities.....	6
a) Werkgever	6
b) Werknemer	6
c) CAO.....	6
d) Reorganisatie.....	6
e) Werknemersorganisaties	6
f) Bruto maandinkomen	6
g) Pensioen(richt)leeftijd.....	6
h) Uitwisselbare functie.....	6
i) Passende functie	6
Artikel 2 Werkingsfeer en werkingsduur	6
a) Werkingsfeer.....	6
b) Werkingsduur	7
c) Wijziging	7
d) Karakter CAO.....	7
Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden	7
a) Informatieverstrekking door werkgever.....	7
b) Informatieverstrekking door werknemer.....	7
c) Fiscale afwikkeling.....	7
d) Samenloop	7
e) Overheids- en andere voorzieningen.....	8
f) Mogelijkheid tot bezwaar.....	8
Artikel 4 Hardheidsclausule.....	8
Additionele vergoeding schrijvende gevallen	8
Artikel 5 Boventalligheid	9
a) Mededeling van boventalligheid.....	9
b) Gevolgen boventalligheid	9
c). Aanzegtermijn inclusief opzegtermijn.....	9
Artikel 6 Interne herplaatsing	9
Aanbod passende functie	9
a) Procedureel / bedenktijd	9
b) Weigering passende functie	9
c) Scholing.....	9
d) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing	10
Artikel 7 Herplaatsing bij andere landelijke publieke omroepwerkgever.....	10
Artikel 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst	10
a) Verplichting werkgever	10
b) Financiële regeling.....	10
c) Beëindiging van het dienstverband	11
d) Kosten juridisch advies	11
e) Referenties en getuigschrift	11
f) Verlof voor sollicitaties.....	11
g) Vrijstelling van werkzaamheden	11
h) Verlof in aanzegtermijn	11
i) Voorrang ex-werknemer bij sollicitatie	11
Artikel 9 Additionele vergoeding freelancejaren.....	12
Artikel 10 Actieve bemiddeling.....	12
Artikel 11 Vertrekstimulering remplaçanten	13
Artikel 12 Overige financiële regelingen.....	13
a) Pensioenverzekering	13
b) Gratificatie vanwege dienstjubileum	13
c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen.....	13
d) Spaarloonregeling en levensloopregeling	13
e) Collectieve verzekeringen.....	14

f) Eindafrekening.....	14
Artikel 13 Begeleidingscommissie	14
a) Samenstelling	14
b) Taak en werkwijze.....	14
c) Uitspraak	14
d) Geheimhouding.....	14
e) Kosten	14
Bijlage 1 Lijst landelijke publieke omroepwerkgevers	17
Bijlage 2 Vaststelling boventalligheid	18

Preambule

Inleiding

Het budget voor de publieke media-instellingen wordt bepaald door de overheid waarbij niet alleen politieke opvattingen over de taak en reikwijdte van de publieke omroep maar ook het economisch klimaat van belang zijn voor de omvang van dat budget. Met de inwerkingtreding van de Mediawet 2008 is de verdelingsystematiek van het budget gewijzigd en ook de komst van nieuw toetredende omroepen heeft bij een gelijkblijvend budget effect op de verdeling **daar van**. Ook de nieuwe intekensystematiek met Geld op Schema beïnvloedt de verhouding vast-flexibel personeel ingrijpend. Dit heeft gevolgen voor het personeelsverloop van de landelijke media-instellingen. Het verwachte verloop binnen en tussen de media-instellingen - groei naast krimp - vereist een meer flexibele inzet van personeel en omroepbrede instrumenten om de gevolgen van dit verloop op te vangen. Daarbij zijn reorganisaties (waaronder fusies) met gedwongen ontslagen niet uitgesloten. Hieronder zal nader worden ingegaan op de aanleidingen om te komen tot een sociaal plan voor de landelijke publieke media-instellingen en de NPO. De opsomming is uitdrukkelijk niet bedoeld als een limitatieve opsomming.

Aanleidingen

De gewijzigde systematiek van budgetverdeling van de Erkenningenwet krijgt per 1 september 2010 haar effect op de landelijke publieke omroep. De toetreding van de nieuwe media-instellingen Powned en WNL per september 2010 en het verkrijgen van een "volwaardige" erkenning voor Max en BNN hebben negatieve budgettaire gevolgen voor de overige instellingen. De budgetten van MAX en BNN nemen substantieel toe en ook aan de nieuwe toetreders WNL en Powned zal budget worden toegekend. Evenveel geld wordt aldus verdeeld tussen meer partijen. Daarnaast hebben de nieuwe zendtijdbeschikkingen voor de artikel 2.42 Mediawet omroepen geleid tot onderlinge urenverschuivingen. Dit heeft vooral voor de 2.42 omroepen in de A-categorie grote gevolgen. Inherent aan de verminderde TV- en Radio- uren zal het budget voor deze A-categorie omroepen fors verminderd worden waardoor fte-verlies niet is uitgesloten.

Deze verschuivingen worden nog eens versterkt doordat de garantiebudgetverdeling voortaan via een zogenaamde 'glijdende schaal' wordt toegekend op basis van ledentallen.

Het staat vast dat deze ontwikkelingen bij een aantal media-instellingen gaat leiden tot forse dalingen van de budgetten.

Hadden de omroepinstellingen voorheen recht op een volledig budget, bij de introductie van geld op schema was aanvankelijk sprake van een garantiebudget van 75%, thans 70%. Daarmee ontstaat een creatieve competitie die ten goede moet komen aan de effectiviteit en de kwaliteit van de programmering. De omroepinstellingen moeten hun vaste formatie aan een lagere basisfinanciering aanpassen teneinde geen onverantwoorde financiële risico's te lopen. De totale programmafianciering wordt daardoor overigens niet lager, er treedt een verschuiving op van vaste naar flexibele capaciteit.

De budgetten van de landelijke publieke media-instellingen staan ook onder druk door het economische klimaat en de politiek.

Net als alle andere organisaties en bedrijven in de mediasector ondervindt ook de publieke omroep de gevolgen van de economische crisis. Zo lopen de inkomsten van omroepen uit eigen vermogen en uit programmabladen sterk terug. De verminderde Ster-inkomsten hebben weliswaar geen directe relatie met de financiering van de publieke omroep, maar spelen wel mee in politieke afwegingen, en gaan ten koste van de algemene omroep reserve.

Niet alleen budgettair maar ook organisatorisch is er een steeds grotere druk op het publieke omroepbestel. Om het bestel bestuurbaar te houden hebben Raad van Bestuur en omroepdirecties afgesproken dat de publieke media-instellingen meer samenwerkingsverbanden met elkaar aangaan om efficiënter te werken en de programmatische kwaliteit verder te verbeteren, en dat het aantal spelers in het publieke omroepbestel drastisch wordt verminderd. Om de slagkracht te behouden en de toetreding van nieuwe spelers mogelijk te houden heeft de publieke omroep zich als doel gesteld het aantal media-instellingen in het publieke bestel terug te brengen van 24 naar 15 in 2015. Fusies tussen media-instellingen zijn een middel daartoe, zoals de voorgenomen fusie van RVU, Teleac en NPS.

Sociaal plan landelijke publieke media-instellingen en NPO

Het is zeer aannemelijk dat de hiervoor geschetste ontwikkelingen inkrimping van het personeelsbestand van diverse landelijke publieke media-instellingen en de NPO tot gevolg zal hebben. Deze vaststelling heeft geresulteerd in de constatering van werkgevers en werknemersorganisaties dat er aanleiding is te komen tot een omroepbreed sociaal plan dat in staat en geschikt is de individuele gevolgen voor werknemers van het verlies van hun arbeidsplaats op een sociaal aanvaardbare wijze op te vangen.

Dit sociaal plan is van toepassing op werknemers die door een reorganisatie danwel door opheffing/ontbinding van de rechtspersoon waar zij in dienst zijn (niet zijnde een faillissement of veroorzaakt door faillissement) noodgedwongen hun dienstbetrekking verliezen bij een van de landelijke media-instellingen danwel bij de NPO.

Artikel 1 Definities

a) Werkgever

De NPO, BV Programmabladen AKN, Stichting AKN of een van de landelijke publieke media-instelling op grond van de Mediawet 2008.

b) Werknemer

Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van werkgever.

c) CAO

De geldende CAO voor het Omroep personeel.

d) Reorganisatie

Iedere organisatiewijziging waarvoor door een werkgever een reorganisatieplan is opgesteld als omschreven in artikel 45 van de CAO 2009 - 2010.

e) Werknemersorganisaties

FNV Kunsten, Informatie en Media
CNV Dienstenbond
De Unie
NVJ

f) Bruto maandinkomen

Het op het moment van de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geldende bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag en decemberuitkering.

g) Pensioen(richt)leeftijd

Als pensioen(richt)leeftijd wordt gehanteerd de eerste dag van de maand waarin de werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachtens het opgebouwde (tijdelijke) ouderdomspensioen van 70% van zijn laatst verdiende bruto salaris, met als uiterste datum de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. Dit betreft niet alleen het bij PNO opgebouwd (tijdelijk) ouderdomspensioen, maar alle waar dan ook via werkgevers opgebouwde (pré)pensioenrechten onder welke benaming dan ook.

h) Uitwisselbare functie

Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

i) Passende functie

Onder passende functie wordt verstaan: een functie bij werkgever die naar het oordeel van werkgever voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en positie in de organisatie, voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voor de reorganisatie, en die voor wat betreft het salaris niet meer dan één salarisschaal lager is ingedeeld.

Artikel 2 Werkingssfeer en werkingsduur

a) Werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werkgever hebben en van wie de functie komt te vervallen als direct gevolg van een reorganisatie. Dit sociaal plan is niet van toepassing op de werknemers van wie om andere redenen dan een reorganisatie (bijvoorbeeld veranderde omstandigheden, dringende reden, vierentwintig maanden (of meer) arbeidsongeschiktheid of het bereiken van de pensioen(richt)leeftijd) het dienstverband eindigt.

Uitsluitend de financiële regeling van artikel 8 lid b van dit sociaal plan is van toepassing op werknemers die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met werkgever hebben en waarvan de arbeidsovereenkomst tussentijds wordt beëindigd door de werkgever als direct gevolg van een reorganisatie.

Op werknemers wier arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanwege de reorganisatie niet wordt verlengd dan wel niet wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is uitsluitend de regeling van artikel 8 lid h van toepassing. Werknemers met een flexpositie kunnen in dit geval wel recht hebben op een beëindigingsvergoeding flexposities op grond van artikel 6 lid 6 CAO voor het Omroepersoneel.

b) Werkingsduur

Het sociaal plan geldt van 1 juni 2010 tot en met 30 juni 2013.

Rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit sociaal plan is verstreken.

Uiterlijk één maand voor het verstrijken van de werkingsduur zullen partijen het sociaal plan evalueren. Onderdeel van deze evaluatie is de bespreking van de noodzaak van een eventuele verlenging van de werkingsduur.

c) Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over een eventuele wijziging van dit sociaal plan.

d) Karakter CAO

Dit sociaal plan is als CAO aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid en heeft een standaardkarakter.

Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden

a) Informatieverstrekking door werkgever

Werkgever zal iedere organisatiewijziging op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan werknemers en ondernemingsraad worden verstrekt conform artikel 45 en 46 CAO voor het Omroepersoneel. De OR is de overlegpartner van de werkgever, tenzij de OR de behandeling overlaat aan de werknemersorganisaties.

b) Informatieverstrekking door werknemer

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit sociaal plan, verplicht zich aan werkgever de terzake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van dit sociaal plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

c) Fiscale afwikkeling

Alle in het sociaal plan genoemde vergoedingen zijn - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

d) Samenloop

Vanaf het inwerking treden van dit sociaal plan zullen de aan deze CAO gebonden werkgevers gehouden zijn dit sociaal plan toe te passen. Bij samenloop van rechten van andere sociale plannen geldt deze regeling.

e) Overheids- en andere voorzieningen

De werknemer en werkgever zijn verplicht een beroep te doen op en hun medewerking te verlenen aan het verkrijgen van sociale uitkeringen, subsidies etc.

f) Mogelijkheid tot bezwaar

De werknemer die van mening is dat dit sociaal plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de begeleidingscommissie als omschreven in artikel 13.

Dit bezwaar dient uiterlijk binnen vier weken nadat de werkgever een schriftelijk voorstel voor een beëindigingsregeling aan de werknemer heeft gedaan bij de begeleidingscommissie te zijn ingediend. Daarna is het niet mogelijk bezwaar in te dienen en dient de begeleidingscommissie zich niet ontvankelijk te verklaren.

Bezwaren tegen de mededeling dat de functie komt te vervallen, het aanbieden en overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst, het aanvragen van een ontslagvergunning bij UWV Werkbedrijf en het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter kunnen niet aan de begeleidingscommissie worden voorgelegd.

Artikel 4 Hardheidsclausule

Als een voor het overige juiste toepassing van het sociaal plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan werkgever van het sociaal plan afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van het sociaal plan.

Additionele vergoeding schrijnende gevallen

De leeftijd, beloning en het huidige dienstverband van de werknemer bij de werkgever zijn bepalend voor de berekening van de ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtersformule. Indien een werknemer meent dat zich in zijn geval bijzondere omstandigheden voordoen of hebben voorgedaan die een additionele vergoeding bij ontslag bij de huidige werkgever rechtvaardigen, dan kan hij zich wenden tot de begeleidingscommissie sociaal plan (zie artikel 13). Bijzondere omstandigheden die financieel of anderszins al zijn gecompenseerd komen niet voor een additionele vergoeding in aanmerking.

Deze commissie oordeelt of een additionele vergoeding op basis van aangevoerde feiten (bewijslast werknemer) en gronden van redelijkheid en billijkheid op zijn plaats is. Een werknemer die aanspraak doet op een additionele vergoeding stemt in met verificatie van door hem aangevoerde feiten bij derden door de commissie.

Het staat de commissie vrij om criteria vast te stellen voor het benoemen van schrijnende gevallen en criteria vast te stellen voor het toekennen van een vergoeding.

De commissie is samengesteld uit twee vertegenwoordigers van werknemersorganisaties en twee vertegenwoordigers van de werkgevers. De voorzitter is één van de werkgeversvertegenwoordigers

De commissie beschikt in ieder geval over een eenmalig budget van € 500.000 te financieren uit de Algemene Reserve van de NPO, waaruit toegekende additionele vergoedingen worden uitgekeerd. Indien dit budget niet toereikend blijkt te zijn volgt nader overleg.

Cumulatie van additionele vergoedingen conform artikel 9 'additionele vergoeding freelancejaren' en dit artikel is niet mogelijk.

Artikel 5 Boventalligheid

a) Mededeling van boventalligheid

Indien vaststaat dat de werknemer boventallig wordt, zal werkgever de werknemer dit in beginsel zo spoedig mogelijk in een persoonlijk gesprek mededelen. Werkgever zal deze mededeling direct schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

Vaststelling van de boventalligheid vindt plaats per werkgever volgens het Ontslagbesluit. (De thans geldende regeling is opgenomen in bijlage 2)

b) Gevolgen boventalligheid

Nadat een werknemer boventallig is verklaard wordt hem:

- een passende functie aangeboden (interne herplaatsing), dan wel
- indien geen passende functie voorhanden is medegedeeld dat de werkgever het voornemen heeft zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen.

c). Aanzegtermijn inclusief opzegtermijn

De termijn tussen de laatste dag van de maand waarin de werknemer de schriftelijke mededeling als bedoeld in lid a heeft ontvangen en de dag waarop het dienstverband eindigt, bedraagt 5 maanden inclusief opzegtermijn.

Artikel 6 Interne herplaatsing

Aanbod passende functie

De werkgever zal de werknemer van wie de functie tengevolge van de reorganisatie is komen te vervallen waar mogelijk een andere passende functie aanbieden.

a) Procedureel / bedenktijd

Indien aan een werknemer een andere passende functie wordt aangeboden, mag hij gedurende twee weken het aanbod in beraad houden.

b) Weigering passende functie

Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van dit sociaal plan en zal werkgever direct overgaan tot een procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Indien de werknemer bezwaar tegen het aanbod heeft ingediend bij de begeleidingscommissie (artikel 13) zal werkgever, na het advies van de begeleidingscommissie, de werknemer schriftelijk mededelen of hij het aanbod handhaaft of dat hij het aanbod intrekt. Een uitspraak van de commissie geldt als een zwaarwegend advies aan werkgever. Indien werkgever besluit tot afwijking van het advies van de commissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken werknemer brengen:

- Indien werkgever het aanbod handhaaft heeft de werknemer gedurende twee weken, na ontvangst van de mededeling dienaangaande, de mogelijkheid het aanbod alsnog te accepteren.
- Indien de werknemer het aanbod alsnog accepteert, zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden gestaakt.
- Indien werkgever het aanbod intrekt is het sociaal plan alsnog op de werknemer van toepassing.

c) Scholing

Indien een werknemer een andere functie accepteert, zal werkgever er zorg voor dragen dat de werknemer – indien nodig – tijdig en voor rekening van werkgever scholing ondergaat conform artikel 48 lid 2 CAO voor het Omroep personeel. Werknemer zal aan deze scholing volledige medewerking verlenen.

d) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

De CAO-bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing (artikel 47 en 48) zullen van toepassing zijn op de werknemer die tengevolge van een reorganisatie in een andere functie bij de eigen werkgever wordt geplaatst.

Artikel 7 Herplaatsing bij andere landelijke publieke omroepwerkgever

Aanbod passende functie

De werkgever zal de werknemer van wie de functie tengevolge van de reorganisatie is komen te vervallen waar mogelijk een andere passende functie aanbieden bij een van de landelijke publieke omroepwerkgevers. Dit aanbod betreft geen gedwongen plaatsing, maar zowel de werkgever als de werknemer kunnen de begeleidingscommissie bedoeld in artikel 13 van dit sociaal plan vragen een zwaarwegend plaatsingsadvies uit te brengen.

Artikel 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst

a) Verplichting werkgever

Ten aanzien van boventallige werknemers die niet intern kunnen worden herplaatst en met wie daarom het dienstverband wordt beëindigd, verplicht werkgever zich tot het betalen van een financiële vergoeding gebaseerd op de kantonrechtersformule, alsmede tot het aanbieden van professionele begeleiding bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming.

b) Financiële regeling

De financiële regeling heeft de zogenaamde 'oude' kantonrechtersformule als uitgangspunt. Deze kantonrechtersformule (AxBxC) bestaat uit een bruto bedrag gebaseerd op het aantal gewogen dienstjaren bij werkgever (A), de beloning (B) en de correctiefactor (C). De peildatum voor de berekening van de vergoeding is de datum waarop het dienstverband eindigt. Het bedrag van de vergoeding wordt berekend met toepassing van correctiefactor $C = 1$ én met dien verstande dat de vergoeding nooit hoger zal zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de pensioen(richt)leeftijd. De inkomstenderving wordt vastgesteld op basis van het bruto maandinkomen conform artikel 1 lid f zoals vastgesteld per datum einde dienstverband. Deze bedragen worden na vaststelling niet meer gewijzigd.

Aantal gewogen dienstjaren (A)

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij beëindiging van de arbeidsrelatie:

1. dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1;
2. dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar tellen voor 1,5;
3. dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 tellen voor 2.

Hierbij geldt dat bij niet volledige dienstjaren een periode van langer dan 6 maanden als een vol jaar wordt beschouwd. Bij de berekening van het aantal dienstjaren worden uitsluitend de periodes meegeteld waarin een werknemer vóór aanvang van zijn dienstverband met de werkgever of een van diens rechtsvoorgangers, bij deze zelfde werkgever heeft gewerkt op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst of op basis van uitlening door een derde (detachering of uitzendwerk) in dezelfde of vergelijkbare functie. Deze periodes tellen niet mee na een onderbreking van drie maanden of meer. Bij een onderbreking van minder dan drie maanden tellen de onderbrekingen zelf niet mee voor de bepaling van de duur van het dienstverband.

Beloning (B)

Bij de berekening van B (beloning) zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris, vermeerderd met de vaste en overeengekomen looncomponenten zoals de vakantietoeslag en decemberuitkering.

Correctiefactor (C)

Neutraal C= 1

c) Beëindiging van het dienstverband

Werkgever zal in geval van boventalligheid in beginsel zo spoedig mogelijk de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten door middel van het overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst, waarin alle afspraken omtrent de beëindiging zijn opgenomen. Indien de werknemer dan wel werkgever geen vaststellingsovereenkomst wenst overeen te komen dan zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV Werkbedrijf dan wel een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter indienen.

De termijn tussen de laatste dag van de maand waarin de werknemer de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 5 lid a heeft ontvangen en de dag waarop het dienstverband eindigt, bedraagt 5 maanden (inclusief 2 maanden opzegtermijn).

d) Kosten juridisch advies

Eventuele kosten voor juridische bijstand zullen door werkgever, onder overlegging van de originele nota op naam gesteld van de werkgever, tot een bedrag van € 1.000,- incl. BTW (en indien van toepassing inclusief kantoorkosten) worden vergoed.

De werknemer die afziet van juridisch advies heeft geen recht op een vervangende vergoeding.

e) Referenties en getuigschrift

De werknemer ontvangt bij einde dienstverband een getuigschrift van werkgever. Desgevraagd zal werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer.

f) Verlof voor sollicitaties

De boventallige werknemer zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor sollicitaties en eventuele psychologische en medische onderzoeken. Behoudens indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt zal de toestemming niet geweigerd worden.

Eventuele reiskosten zullen op basis van 2^e klasse openbaar vervoer door werkgever worden vergoed indien hierin niet door de werkgever waarbij de werknemer solliciteert wordt voorzien.

g) Vrijstelling van werkzaamheden

De verschillende belangen afwegend kan de werkgever beslissen dat de werknemer van zijn werkzaamheden wordt vrijgesteld gedurende de aanzegtermijn. De vakantie-uren, opgebouwd in de vrijgestelde periode, worden geacht in de vrijgestelde periode te zijn opgenomen.

Indien aan de functie van werknemer werkgerelateerde vergoedingen zijn verbonden, worden deze vergoedingen beëindigd nadat de werknemer van zijn werkzaamheden is vrijgesteld. Door de werkgever ter beschikking gestelde apparatuur zoals mobiele telefoons en laptops/PC's (inclusief randapparatuur) dienen door de werknemer te worden ingeleverd zodra hij van zijn werkzaamheden is vrijgesteld. Ter beschikking gestelde lease-auto's dienen uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband te worden ingeleverd.

h) Verlof in aanzegtermijn

De werknemer kan een verzoek bij de werkgever indienen om verlof op te nemen gedurende de aanzegtermijn. De werkgever honoreert het verzoek, tenzij op grond van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen het verlof niet kan worden toegewezen. De werknemer die onvoldoende vakantie-uren heeft om verlof op te nemen kan een verzoek tot onbetaald verlof bij de werkgever indienen. De artikelen 29 lid 1 sub b en lid 2 CAO voor het Omroeperspersoneel zijn in geval van onbetaald verlof onverminderd van toepassing.

i) Voorrang ex-werknemer bij sollicitatie

Werkgever zal de ex-werknemer gedurende 12 maanden nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op diens verzoek met voorrang in beschouwing nemen voor extern vacant gestelde functies bij werkgever.

Artikel 9 Additionele vergoeding freelancejaren

Freelancejaren zijn geen dienstjaren en kunnen derhalve niet meetellen voor de dienstjarentelling van de kantonrechtersformule conform artikel 8.

Aan een werknemer die met schriftelijke stukken kan aantonen binnen een termijn van minder dan 2 maanden voorafgaand aan het in dienst treden bij de huidige werkgever werkzaam te zijn geweest op basis van een opdrachtvereenkomst met de opdrachtgever - nu zijnde zijn huidige werkgever- wordt een additionele vergoeding betaald.

Deze vergoeding bedraagt 1/24 van het huidige bruto maandsalaris per maand dat betrokkenen op voornoemde basis, gemaximeerd tot 6 jaar, heeft gewerkt (maximale vergoeding 3 bruto maandsalarissen).

Alleen de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van een reorganisatie waarop dit sociaal plan van toepassing is, kan tot uiterlijk de datum van zijn uitdiensttreding een verzoek tot betaling van een additionele vergoeding freelancejaren bij de werkgever indienen.

Deze additionele vergoeding geldt als onverschuldigd betaald door de werkgever. Derhalve kunnen werknemers noch freelancers hieraan enig ander recht ontlenen en behoudt werkgever zich ten aanzien van andere vorderingen alle rechten voor. Cumulatie van additionele vergoedingen conform artikel 4 'hardheidsclausule' en dit artikel is niet mogelijk.

Artikel 10 Actieve bemiddeling

De werkgever draagt zorg voor professionele begeleiding bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming van werkgever c.q. het verbeteren van zijn positie op de arbeidsmarkt. De werkgever neemt de kosten hiervan voor zijn rekening tot een maximum van €5.000,- ex BTW onder overlegging van de originele facturen op naam gesteld van de werkgever. De werknemer krijgt de keuze het budget in te zetten bij het mobiliteitscentrum, of een erkend (gecertificeerd) outplacementbureau of voor het volgen van een opleiding, of een combinatie daarvan

Een outplacement traject kan voorzien in onder andere:

- persoonlijke coaching
- actieve jobsearch
- sollicitatietraining
- leren netwerken
- het wijzen op vacatures

Met alle boventallig verklaarde werknemers wordt een intakegesprek gevoerd, teneinde een op de individuele werknemer afgestemd traject vast te stellen. De werknemer kan daarna zelf bepalen of gebruik wordt gemaakt van de beschikbaar gestelde faciliteit.

De trajecten kunnen doorlopen na ontslag doch duren in totaal niet langer dan een periode van 12 maanden.

Indien aannemelijk is dat dit de kans op het vinden van ander werk wezenlijk beïnvloedt, kan de werkgever deze periode op verzoek van de werknemer verlengen.

Indien de werknemer er de voorkeur aan geeft dit budget in te zetten voor scholing kan een verzoek hiertoe worden ingediend bij de werkgever. De werkgever honoreert dit verzoek indien aannemelijk is dat de arbeidsmarktpositie van de werknemer door de scholing wordt verbeterd.

Als de werknemer afziet van outplacement en/of opleiding dan heeft hij geen recht op een vervangende vergoeding in plaats van de vergoeding voor deze faciliteiten.

Artikel 11 Vertrekstimulering remplaçanten

De niet-boventallig verklaarde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die zijn dienstverband beëindigt waardoor naar het oordeel van werkgever de arbeidsovereenkomst met een boventallig verklaarde werknemer niet hoeft te worden beëindigd, heeft recht op een remplaçantenvergoeding. Voorwaarde is dat de niet-boventallig verklaarde werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en dat hem niet reeds is meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de reorganisatie, zou moeten eindigen.

De remplaçantenregeling is budget neutraal in die zin dat de remplaçant nimmer een hogere vergoeding kan ontvangen dan aan de boventallige werknemer bij onvrijwillig vertrek op grond van de financiële regeling van artikel 8 van het sociaal plan zou zijn uitgekeerd. De vergoeding van de remplaçant wordt berekend als ware het sociaal plan op de remplaçant van toepassing waarbij de vergoeding gemaximeerd is tot het bedrag dat de boventallige werknemer bij onvrijwillig vertrek op grond van het sociaal plan zou zijn uitgekeerd

Iedere werkgever biedt werknemers die belangstelling hebben voor de remplaçantenregeling de mogelijkheid om vertrouwelijk (dus buiten medeweten van de werkgever) te kunnen informeren naar de toepassing van de regeling. Iedere werkgever maakt intern bekend hoe hierin is voorzien.

Met uitzondering van deze regeling hebben niet-boventallig verklaarde werknemers geen aanspraak op andere regelingen uit dit sociaal plan.

Artikel 12 Overige financiële regelingen

a) Pensioenverzekering

De werknemer ontvangt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een premievrije polis van PNO Media overeenkomstig de bepalingen van het voor de werknemer geldende pensioenreglement van werkgever.

Wanneer bij bovengenoemde beëindiging van de deelneming geen sprake is van het aanvaarden van een arbeidsovereenkomst met een nieuwe werkgever, kan voor werknemers die op ontslagdatum ouder zijn dan 40 jaar recht bestaan op de zogenaamde voortzettingsbijdrageregeling van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP)¹.

b) Gratificatie vanwege dienstjubileum

De werknemer die op enige datum binnen 6 maanden na datum einde dienstverband ten gevolge van de reorganisatie een dienstjubileum zou mislopen, ontvangt bij het einde van het dienstverband alsnog de bijbehorende gratificatie.

c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen bij einde dienstverband te vervallen, mits zij zijn aangegaan vóór de mededeling van boventalligheid als bedoeld in artikel 5 onder a):

- restant eigen bijdrage lease-auto;
- schuld fietsplan;
- opleidingskosten.

d) Spaarloonregeling en levensloopregeling

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan de spaarloonregeling of de levensloopregeling. De desbetreffende bepalingen in het spaarloonreglement c.q. levensloopreglement zijn van toepassing.

¹ Werknemers die op of na 1 januari 2011 WW-gerechtigd worden, komen niet meer in aanmerking voor een FVP-bijdrage. FVP heeft de intentie om het recht op FVP-bijdrage van werknemers die nu WW-gerechtigd zijn én voor 1 januari 2011 werkloos worden zoveel mogelijk ongemoeid te laten. FVP geeft voor deze groep werknemers echter geen harde garanties af.

e) Collectieve verzekeringen

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan de volgende collectieve verzekeringen: ongevallenverzekering, aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering en ANW-hiaatverzekering.

f) Eindafrekening

Niet opgenomen vakantie-uren de bijkomende vakantietoeslag en de decemberuitkering zullen pro rata worden uitbetaald bij de eindafrekening.

Artikel 13 Begeleidingscommissie

Er zal een centrale begeleidingscommissie worden ingesteld die erop toeziet dat het sociaal plan in individuele gevallen bij alle werkgevers waarop dit sociaal plan van toepassing is juist wordt toegepast.

a) Samenstelling

De begeleidingscommissie bestaat uit 4 leden. Twee leden worden benoemd door werkgevers, twee leden door de werknemersorganisaties. Het voorzitterschap is voorbehouden aan een werkgeverslid.

b) Taak en werkwijze

De begeleidingscommissie adviseert werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het sociaal plan. De commissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat werkgever dan wel de werknemer een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De commissie doet binnen dertig werkdagen na ontvangst van het verzoek een uitspraak. Deze termijn kan alleen in uitzonderingssituaties worden verlengd. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen. De commissie bepaalt voor het overige haar eigen werkwijze.

c) Uitspraak

Uitspraken van de commissie op grond van het bepaalde in artikel 4 van dit sociaal plan zijn bindend. Overige uitspraken gelden als een zwaarwegend advies aan de werkgever. Indien werkgever besluit tot afwijking van een zwaarwegend advies van de commissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken werknemer brengen. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.

d) Geheimhouding

De begeleidingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die haar bij het uitoefenen van haar taak ter kennis komt.

e) Kosten

Eventuele kosten die de begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen -binnen redelijke grenzen- voor rekening van werkgever.

Hilversum, 26 mei 2010

Aldus opgemaakt en getekend,

Werkgevers:

1. De Stichting Nederlandse Publieke Omroep (hierna te noemen de NPO), mede handelend in naam van de landelijke omroepdiensten die zendtijd hebben verkregen voor landelijke omroep.
2. Stichting AKN
3. BV Programmabladen AKN

Werknemersorganisaties:

1. FNV Kunsten, Informatie en Media
2. CNV Dienstenbond
3. De Unie
4. De NVJ

Werkgevers:

<p>Aldus opgemaakt en getekend,</p> <p>1. Stichting Nederlandse Publieke Omroep</p> <p>Naam: Dhr. drs. H.N. Hagoort Voorzitter Raad van Bestuur</p> <p>Handtekening:</p> <p>Datum:</p>	<p>Aldus opgemaakt en getekend,</p> <p>2. Stichting AKN</p> <p>Naam: Mevr. M. Schellings Directeur Stichting AKN</p> <p>Handtekening:</p> <p>Datum:</p>
<p>Aldus opgemaakt en getekend,</p> <p>3. BV Programmabladen AKN</p> <p>Naam: Dhr. B.J. Momma Algemeen Directeur</p> <p>Handtekening:</p> <p>Datum:</p>	

Werknemersorganisaties:

<p>Aldus opgemaakt en getekend,</p> <p>1. FNV Kunsten Informatie en Media</p> <p>Naam: Dhr. E. Bouwers, Bondssecretaris FNV KIEM</p> <p>Handtekening:.....</p> <p>Datum:.....</p>	<p>Aldus opgemaakt en getekend,</p> <p>2. Nederlandse Vereniging van journalisten</p> <p>Naam: (s.v.p. in blokletters)</p> <p>Handtekening:.....</p> <p>Datum:.....</p>
<p>Aldus opgemaakt en getekend,</p> <p>3. CNV Dienstenbond</p> <p>Naam: (s.v.p. in blokletters)</p> <p>Handtekening:.....</p> <p>Datum:.....</p>	<p>Aldus opgemaakt en getekend,</p> <p>4. De Unie</p> <p>Naam: (s.v.p. in blokletters)</p> <p>Handtekening:.....</p> <p>Datum:.....</p>

Bijlage 1 Lijst landelijke publieke omroepwerkgevers

Landelijke publieke media-instellingen die op grond van de Mediawet 2008 zendtijd hebben verkregen voor landelijke omroep alsmede de NPO:

1. Stichting Nederlandse Publieke Omroep
2. Nederlandse Omroep Stichting
3. Nederlandse Programma Stichting
4. Vereniging Katholieke Radio Omroep
5. Algemene Omroepvereniging AVRO
6. Nederlandse Christelijke Radio Vereniging
7. Omroepvereniging VARA
8. Omroepvereniging VPRO
9. Vereniging TROS
10. Stichting Interkerkelijke Omroep Nederland (I.K.O.N.)
11. Stichting Teleac/N.O.T.
12. Stichting Ether Reclame (STER)
13. Humanistische Omroep Stichting
14. Vereniging "De Evangelische Omroep"
15. RVU Educatieve Omroep Stichting
16. Stichting Organisatie voor Hindoe Media
17. Stichting Nederlandse Moslim Omroep
18. Omroepvereniging BNN
19. Stichting Zendtijd voor Kerken
20. NIKMedia
21. Boeddhistische Omroep Stichting
22. Omroep MAX
23. LLiNK
24. Stichting Nederlandse Islamitische Omroep
25. De Stichting Verzorging Islamitische Zendtijd (SVIZ)

Alle landelijke publieke media-instellingen die gedurende de looptijd van deze CAO op grond van de Mediawet zendtijd hebben verkregen voor landelijke omroep zoals:

26. PowNed
27. WNL
28. SMON
29. NTR

Alsmede:

30. BV Programmabladen AKN
31. Stichting AKN

Bijlage 2 Vaststelling boventaligheid

Vaststelling van de boventaligheid vindt plaats volgens de criteria van artikel 4:2 van het Ontslagbesluit. Hoofdregel is het afspiegelingsbeginsel.

Artikel 4:2

1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.
2. In afwijking van het eerste lid is op een verzoek om toestemming tot opzegging van overeenkomst in de schoonmaaksector [bijlage A](#) en van een uitzendovereenkomst als bedoeld in [artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bijlage B](#) bij deze regeling van toepassing.
3. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat de vervanging van een werknemer die uit hoofde van zijn functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing laten.
4. Indien een werkgever meent dat een werknemer die op grond van het eerste of tweede lid voor ontslag in aanmerking komt over zodanige kennis en bekwaamheden beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn, laat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen die werknemer op verzoek van de werkgever bij de toepassing van het eerste lid of tweede lid buiten beschouwing, mits bij een dergelijk verzoek stukken zijn gevoegd waaruit blijkt dat:
 - a. de werkgever een duidelijk en bestendig beleid voert waaruit blijkt dat aan werknemers eisen worden gesteld wat betreft het verwerven van kennis en bekwaamheden voor het verrichten van de categorie uitwisselbare functies waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen;
 - b. de werkgever aannemelijk maakt, dat de werknemer op wie het verzoek betrekking heeft daadwerkelijk over die kennis en bekwaamheden beschikt die voor het functioneren van de onderneming van zodanig belang zijn dat in zijn plaats een andere werknemer voor ontslag wordt voorgedragen, en
 - c. door de werkgever maximaal 10% meer werknemers, met een minimum van 1 werknemer, in de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar en ouder voor ontslag in aanmerking worden gebracht dan op grond van toepassing van het eerste of tweede lid het geval zou zijn.
5. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan toestemming weigeren ten aanzien van een werknemer die overeenkomstig het eerste of tweede lid voor ontslag in aanmerking komt, indien deze werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft, en dit niet het geval is met de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt.

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

Toepassing van het afspiegelingsbeginsel is alleen aan de orde als het gaat om het vervallen van uitwisselbare functies. Het beginsel is dus niet van toepassing als unieke functies komen te

vervallen. In dat geval worden de werknemers op die functies voor ontslag voorgedragen. Het beginsel is evenmin (onverkort) van toepassing als functies geheel of gedeeltelijk worden vervangen door andere functies met wezenlijk andere eisen voor het vervullen daarvan. Als de betrokken werknemers niet aan de gestelde eisen voor de nieuwe functies voldoen en naar verwachting ook niet zullen kunnen voldoen, dan kunnen zij voor ontslag worden voorgedragen. Het Ontslagbesluit kent weliswaar de mogelijkheid om bepaalde werknemers uit te zonderen van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel (artikel 4.2, vierde lid) op grond van onmisbaarheid maar dit criterium is restrictief geformuleerd en wordt dan ook zo toegepast. Werkgevers kunnen echter gerechtvaardigde belangen hebben om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel omwille van het behoud van vakmensen en met het oog op behoud van werkgelegenheid op langere termijn. Om die reden wordt in het Ontslagbesluit de mogelijkheid voor de werkgever om het UWV te verzoeken bepaalde werknemers buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel te houden verruimd. Doel is om de werkgever in staat te stellen werknemers die over zodanige kennis en bekwaamheden beschikken, dat hun ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn, te behouden als ontslag noodzakelijk blijkt te zijn. Deze mogelijkheid komt in plaats van het zogenoemde onmisbaarheids criterium waaraan hiervoor is gerefereerd. Gelet op het karakter van de regeling waarbij een werkgever aannemelijk moet maken dat het ontslag van een bepaalde werknemer voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zal zijn, zal toepassing hiervan zich in hoofdzaak beperken tot de zogenoemde MKB bedrijven. Het afspiegelingsbeginsel houdt in dat - per een nader objectief vast te stellen peildatum - per bedrijfsvestiging, binnen een categorie uitwisselbare functies, per leeftijdsgroep de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor aanwijzing als boventallige in aanmerking worden gebracht. De leeftijdsgroepen zijn: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder. Het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor aanwijzing als boventallige in aanmerking wordt gebracht, komt vervolgens zoveel mogelijk overeen met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de categorie uitwisselbare functies in de bedrijfsvestiging. Hiervan kan worden afgeweken indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn aanwijzing als boventallige voor het verder functioneren van de bedrijfsvestiging te bezwaarlijk is.

Voor de bepaling van de duur van het dienstverband wordt bij aanwijzing van werknemers als boventallige medewerker gerefereerd aan het Ontslagbesluit en de praktijk van de UWV Werkbedrijf. Meer in het bijzonder betekent dit dat de periodes meegeteld worden waarin een werknemer vóór aanvang van zijn dienstverband met de werkgever of een van diens rechtsvoorgangers, bij deze zelfde werkgever heeft gewerkt op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst of op basis van uitlening door een derde (zoals bijvoorbeeld detachering of uitzendwerk) in dezelfde of vergelijkbare functie. Deze periodes tellen niet mee na een onderbreking van drie maanden of meer. Bij een onderbreking van minder dan drie maanden tellen de onderbrekingen zelf niet mee voor de bepaling van de duur van het dienstverband.

Voorbeeld afspiegeling

Binnen een categorie uitwisselbare functies in een bedrijfsvestiging zit 15% van de werknemers in de leeftijdsgroep 25 tot 35 jaar, 45% in de leeftijdsgroep 35 tot 45 jaar, 35% in de leeftijdsgroep 45 tot 55 jaar en 5% in de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder. Er vervallen 25 arbeidsplaatsen binnen die categorie onderling uitwisselbare functies in de desbetreffende bedrijfsvestiging. In de leeftijdsgroep 25 tot 35 jaar vallen dan 4 boventalligen (15% van 25), in de leeftijdsgroep 35 tot 45 jaar vallen 11 boventalligen (45% van 25), in de leeftijdsgroep 45 tot 55 jaar vallen 9 boventalligen (35% van 25) en in de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder valt 1 boventallige (5% van 25). Hierbij geldt dat binnen de leeftijdsgroep de werknemers met het kortste dienstverband voor aanwijzing als boventallige in aanmerking worden gebracht.

Onder bedrijfsvestiging moet worden verstaan elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband.