

Sociaal Beleidskader NDC Mediagroep

20 mei t/m 31 december 2020

Definitieve versie

(14 juli 2020)

**Sociaal Beleidskader ten behoeve van de opvang van de personele gevolgen van de
stapsgewijze productiviteitsverbetering van NDC Mediagroep**

Inhoudsopgave

1.	Algemeen.....
	Inleiding	
1.1.	Definities.....
1.2.	Werkingsfeer van dit Sociaal Kader
1.3.	Looptijd en wijzigingen.....
1.4.	Uitgangspunten
1.5.	Fiscale afwikkeling	
2.	Vaststelling boventalligheid en procedure beëindiging dienstverband
2.1.	Vaststelling van boventalligheid.....
2.2.	Persoonlijk gesprek	
2.3.	Van werk naar werk	
2.4.	Vrijstelling van werkzaamheden	
2.5.	Procedure beëindiging dienstverband	
2.6.	Vertrouwelijkheid van Informatie	
3.	Vergoedingen en Voorzieningen	
3.1.	Vertrekvergoeding.....
3.2.	Tekenbonus
3.3.	Saldo vakantie- en/of overuren.....
3.4.	Zorgverzekering	
3.5.	Pensioen	
4.	Slotbepalingen.....
4.1.	Andere financiële tegemoetkomingen.....
4.2.	Sociale Begeleidingscommissie	
4.3.	Plaatsmakersregeling	
4.4.	Uitsluiting CAO bepalingen	
4.5.	Hardheidsclausule

1. Algemeen

NDC mediagroep (hierna NDC) bestaat uit de werkmaatschappijen NDC mediagroep, NDC grafisch bedrijf, Friesch Dagblad (FD), Cross media Communicatie Groep (CMCG) en Kweekvijver Noord (KVN). Zowel de directie van NDC als de aandeelhouders zijn tot de conclusie gekomen dat verdere wijzigingen in de organisatie nodig zijn om de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Daarom is er in 2020 voortgegaan met een stapsgewijze productiviteitsverbetering.

De cijfers over 2019 zijn dusdanig van aard dat NDC genoodzaakt is om de verandering van de organisatie te accelereren. Met een efficiënte, output-gedreven organisatie moet de focus gelegd worden op groei. Daarnaast heeft NDC te lijden van de corona crisis. Dit betekent dat de kosten van de organisatie substantieel verlaagd dienen te worden. NDC kan niet anders dan haar organisatie hervormen ten einde de zelfstandigheid en de continuïteit van de onderneming en daarmee de vrije pers in het noorden van Nederland te waarborgen.

Met dit sociaal beleidskader wil NDC de gevolgen van kleinschalige verandertrajecten in diverse bedrijfsonderdelen voor de medewerkers opvangen. De OR heeft de Directie verzocht om een sociaal beleidskader vast te stellen zodat de medewerkers die vertrekken dezelfde behandeling krijgen. Het uitgangspunt is hierbij om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. NDC wenst de beperkte middelen die beschikbaar zijn in te zetten voor medewerkers die hun baan verliezen met als inzet zo snel mogelijk weer een betaalde baan buiten de organisatie te vinden. Dit Sociaal Beleidskader is tot stand gekomen na overleg met de Vakorganisaties FNV, CNV en de NvJ.

1.1. Definities

In dit Sociaal beleidskader worden de volgende definities gehanteerd:

Afspiegeling	Het afspiegelingsbeginsel zoals beschreven in artikel 11 van de Ontslagregeling.
Vertrekkende medewerker	De medewerker die na individuele gesprekken bij NDC vertrekt en een individuele Vaststellingsovereenkomst tekent.
Boventallige Werknemer	De Werknemer die boventallig is verklaard.
Boventallig(heid)	De status van de werknemer waarvan de werkzaamheden zijn of zullen komen te vervallen als gevolg van een adviesaanvraag over een wijziging in de organisatie, nadat de werknemer daar schriftelijk door NDC over is geïnformeerd.
Boventalligheidsdatum	De datum met ingang waarvan de werknemer boventallig is verklaard.
Maandsalaris	Het bruto maandsalaris vermeerderd met vakantiebijslag en eventuele ploegentoeslag en/of consignatietoeslag, alsmede de 13 ^e maand indien van toepassing en het persoonlijk keuzebudget.
NDC	Met NDC wordt in dit Sociaal beleidskader bedoeld: NDC Mediagroep B.V., CMCG, KVN, NDC grafisch bedrijf B.V., Friesch Dagblad B.V.
Stapsgewijze productiviteitsverbetering	De verbeterstappen die binnen de NDC organisatie plaatsvinden, zoals beschreven in paragraaf 1.
Transitievergoeding	De vergoeding zoals bedoeld in, en berekend conform, het bepaalde in de artikelen 7:673 e.v. BW. Hoewel het thans 2020 is, wordt op uitdrukkelijk verzoek van de OR de regeling uit de Wet Werk & Zekerheid gehanteerd, zoals die geldig was in 2019.
Vaststellingsovereenkomst	Een schriftelijke overeenkomst tussen NDC en de werknemer waardoor de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum met wederzijds goedvinden eindigt en waarin de in het kader van deze beëindiging gemaakte afspraken worden vastgelegd, op een dusdanige wijze dat het ontslag niet verwijtbaar is aan de werknemer.
Vertrekvergoeding	De vergoeding zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van dit Sociaal Beleidskader.
Werknemer	De persoon, die op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van NDC. De persoon met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt alleen als werknemer in de zin van het Sociaal Beleidskader beschouwd, indien en voor zover de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met deze persoon (na individueel overleg of door boventalligheid) tussentijds wordt beëindigd.

In het kader van de leesbaarheid van dit Sociaal beleidskader is de tekst hiervan (deels) geschreven in de 'jij- vorm'. In het vervolg van de tekst van het Sociaal beleidskader wordt de Werknemer dan ook tevens aangeduid met 'je' en 'jou'. Daarnaast wordt met de mannelijke vorm ook de vrouwelijke vorm bedoeld.

1.2. Werkingssfeer van dit Sociaal beleidskader

Dit Sociaal beleidskader is uitsluitend op jou van toepassing als je tussen 20 mei en 31 december 2020 in dienst bent bij NDC op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en je arbeidsplaats als gevolg van een adviesaanvraag komt te vervallen, of als je gebruik maakt van een individuele vertrekregeling.

Dit Sociaal beleidskader is niet van toepassing:

- wanneer je tijdens de looptijd van het Sociaal beleidskader op staande voet wordt of bent ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in het bepaalde in artikel 7:678 BW;
- wanneer je arbeidsovereenkomst door NDC wordt beëindigd als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in het bepaalde in artikel 7:669 lid 3 sub b. BW;
- wanneer je arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel wanneer je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van het bepaalde in artikel 7:669 lid 4 BW; en/of
- wanneer je een tijdelijke arbeidsovereenkomst met NDC hebt die automatisch eindigt na ommekomst van de looptijd ervan.
- wanneer er met jou afspraken zijn gemaakt voor 20 mei 2020 en die voor deze datum zijn vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

1.3. Looptijd en wijzigingen

Het Sociaal beleidskader treedt in werking op 20 mei 2020 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2020. Wanneer er op 31 december 2020 met jou nog expliciete toezeggingen vanaf 20 mei lopen en/of verplichtingen zijn aangegaan uit hoofde van dit Sociaal beleidskader, dan zullen deze worden nagekomen.

Uitgangspunten

Dit Sociaal Beleidskader kent de volgende uitgangspunten:

- **Actieve inzet Werknemers**

Werknemers zijn in belangrijke mate verantwoordelijk voor hun eigen loopbaan. Zij behoren, waar mogelijk, zelf initiatieven te nemen en zich veranderingsbereid en flexibel op te stellen. Het zelf initiatieven nemen houdt in ieder geval in dat de Werknemer zich, vanaf het moment dat hij als boventallig is aangemerkt of een individuele regeling heeft getroffen, actief gaat zoeken naar een baan buiten NDC. Minstens zo belangrijk is een actieve houding bij het zoeken naar vacatures en het voeren van sollicitatiegesprekken.

- **Inzet van NDC**

NDC biedt, zoals nader uitgewerkt in dit Sociaal beleidskader, een vertrekvergoeding aan de boventallige werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst als gevolg van de stapsgewijze productiviteitsverbetering (een wijziging door een kleinschalige adviesaanvraag of op basis van individuele gesprekken) wordt beëindigd.

- **Informatieverstrekking door de Werknemer**

Werknemers die een beroep doen op een of meer voorzieningen zoals opgenomen in dit Sociaal beleidskader, verplichten zich aan NDC op een eerste daartoe strekkend verzoek onmiddellijk alle mogelijk ter zake doende inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken.

Het niet tijdig of het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen evenals oneigenlijk gebruik of misbruik van de in het Sociaal beleidskader geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van het Sociaal beleidskader tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het eventueel reeds aan de werknemer betaalbaar gestelde.

- **Overheids- en andere voorzieningen**

De Werknemer en NDC zijn verplicht, voor zover in het kader van dit Sociaal beleidskader van belang, zo mogelijk, respectievelijk een beroep te doen op en hun medewerking te verlenen aan het verkrijgen van sociale verzekeringsuitkeringen, pensioen, subsidies en overige relevante voorzieningen.

1.4. Fiscale afwikkeling

Alle in dit Sociaal beleidskader opgenomen vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. NDC heeft de intentie over alle uitbetaalde vergoedingen de wettelijk verplichte inhoudingen te plegen.

2. Vaststelling boventalligheid en procedure beëindiging dienstverband

2.1. Vaststelling van boventalligheid

Je wordt boventallig verklaard in één van de volgende gevallen:

- Je functie komt als gevolg van een adviesaanvraag met een kleinschalige wijziging in de organisatie, te vervallen;
- Door her allocatie van werkzaamheden ontstaat er een overbezetting in bepaalde functies.
- Daarnaast bestaat voor individuele medewerkers de mogelijkheid om, met instemming van de Directie, vrijwillig te vertrekken met toepassing van de regelingen uit het sociaal beleidskader.

2.2. Persoonlijk gesprek

Indien je functie in een adviesaanvraag vervalt en je boventallig wordt verklaard of er een vrijwillige individuele vertrekregeling wordt voorgesteld, zal NDC dit in een persoonlijk gesprek aan jou meedelen.

In dit gesprek wordt in ieder geval het volgende medegedeeld:

- Per welke datum je functie of arbeidsplaats komt te vervallen (de boventalligheidsdatum). Of de datum waarop je vrijwillig gaat vertrekken.

- Dat het Sociaal beleidskader op jou van toepassing is;
- De hoogte van de vertrekvergoeding (mits jij tijdig en onvoorwaardelijk de vaststellingsovereenkomst ondertekent);
- De feitelijke einddatum van het dienstverband, rekening houdend met de wettelijke opzegtermijn;
- Dat de mogelijkheid bestaat om door middel van een vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst met NDC te beëindigen.

Dit gesprek wordt uiterlijk binnen twee werkdagen door NDC schriftelijk aan jou bevestigd.

2.3. Van Werk naar Werk

- Je wordt snel na het gesprek en het tekenen van de VSO in overleg vrijgesteld van werk. Daardoor krijg je voldoende gelegenheid om je te oriënteren buiten NDC en krijg je ook de gelegenheid om te solliciteren op de arbeidsmarkt. Je kunt hierbij gebruik maken van een door NDC aan te stellen **Mobiliteitsadviseur**. Ten behoeve van een goede uitvoering van het Van-werk-naar-werktraject wordt door NDC deze onafhankelijke functionaris ingehuurd die belast wordt met het adviseren van medewerkers in het Van-werk-naar-werktraject en het onderhouden van de contacten met de bij het Van-werk-naar-werktraject betrokken partijen.
- **Opleidingsbudget:** indien gewenst kun je in overleg met de Mobiliteitsadviseur gebruik maken van een opleidingsbudget van € 2.500 (ex BTW) per medewerker.
- Desgewenst kun je tot een bedrag van € 3.000 (ex BTW) gebruik maken van een **outplacementbureau**, voor zover de nota op naam van NDC is gesteld. Er wordt een lijst samen gesteld van bureaus waar je uit kan kiezen.
- Indien de medewerker gedurende de opzegtermijn bij een **andere werkgever** een andere betaalde baan kan aanvaarden dan kan hij per dag opzeggen en ontvangt de medewerker de helft van het loon over de resterende opzegtermijn bij de transitievergoeding.
- Je kunt vergoeding krijgen voor een gesprek met een **financieel adviseur**. Dit is vooral bedoeld om medewerkers die overwegen vrijwillig te stoppen met werken voorafgaand aan pensioen, te ondersteunen bij het maken van hun keuze, facturering vindt plaats op naam van NDC.
- Het budget voor een **afscheid** in de vorm van een “borrel”, receptie of etentje met collega’s is maximaal € 325,- .

2.4. Vrijstelling van werkzaamheden

Een boventallige werknemer kan worden vrijgesteld van werkzaamheden. Een eventueel restant verlof wordt niet verrekend met de periode dat werknemer is vrijgesteld van werk. Een werknemer die kiest voor een vrijwillige vertrekregeling kan vrijgesteld worden van werkzaamheden, in overleg met de leidinggevende. Een eventueel restant verlofuren wordt beschouwd te zijn opgenomen aan het einde van het dienstverband.

2.5. Procedure beëindiging dienstverband: via het UWV of door middel van een vaststellingsovereenkomst

NDC streeft ernaar de arbeidsovereenkomsten met boventallige werknemers en vertrekkende werknemers zoveel mogelijk te beëindigen door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Als je het eens bent met je ontslag, kan je arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden worden beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Zodra je boventallig bent verklaard, wordt deze vaststellingsovereenkomst aan je aangeboden. In de vaststellingsovereenkomst is de einddatum van je arbeidsovereenkomst opgenomen, waarbij rekening wordt gehouden met de wettelijke opzegtermijn.

Wanneer je akkoord gaat met de beëindiging van je arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst ontvang je een tekenbonus van € 1.000,- bruto. Dit bedrag zal aan je worden overgemaakt bij de eindafrekening. Bij de daadwerkelijke beëindiging van je arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst ontvang je tevens de vertrekvergoeding (zie hierna: paragraaf 3.1).

Ook bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst, eindigt je arbeidsovereenkomst niet eerder dan dat de voor jou geldende wettelijke opzegtermijn verstreken is, tenzij je arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eerder wordt beëindigd omdat je een andere baan hebt gevonden, of omdat je zelf de opzegtermijn niet wilt aanhouden.

Wanneer je het niet eens bent met je ontslag volgend uit boventalligheid en daarom geen vaststellingsovereenkomst wilt sluiten, zal NDC een ontslagprocedure bij het UWV starten door een ontslagaanvraag bij het UWV in te dienen.

Na ontvangst van de ontslagvergunning zal NDC je arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Deze wettelijke opzegtermijn start in principe vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst door NDC is opgezegd (nadat NDC de ontslagvergunning heeft ontvangen). De proceduretijd bij UWV ter verkrijging van een ontslagvergunning mag worden afgetrokken van de in acht te nemen opzegtermijn, met dien verstande dat na aftrek van deze proceduretijd minimaal 1 maand opzegtermijn moet resteren. De opzegging gebeurt schriftelijk tegen het einde van de maand.

Bij de beëindiging van je arbeidsovereenkomst door opzegging nadat UWV een ontslagvergunning heeft verleend, ontvang je **uitsluitend** de transitievergoeding zoals deze is opgenomen in artikel 7.673 Burgerlijk Wetboek. Dit is ook het geval indien je niet tijdig een aangeboden vaststellingsovereenkomst hebt ondertekend en aan NDC hebt geretourneerd. In beide gevallen kom je niet meer in aanmerking voor de vertrekvergoeding en de tekenbonus zoals opgenomen in paragraaf 3.1 en 3.2.

¹ De Vaststellingsovereenkomst is vooraf juridisch getoetst.

2.6. Vertrouwelijkheid van informatie

Alle (persoonlijke) informatie met betrekking tot de beëindiging van je dienstverband is onderhevig aan geheimhouding. Wanneer je deze geheimhoudingsplicht schendt, word je uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal beleidskader en wordt een ontslagprocedure gestart, dan wel wordt de eventueel gestarte ontslagprocedure voortgezet.

De geheimhoudingsplicht met betrekking tot informatie die je tijdens de dienstbetrekking bij NDC hebt verkregen blijft overigens ook na de beëindiging van je arbeidsovereenkomst van kracht.

3. Vergoedingen en voorzieningen bij beëindiging van je dienstverband

3.1. Vertrekvergoeding

Als jouw arbeidsovereenkomst met NDC eindigt door boventalligheid of door een individuele regeling binnen de looptijd van het Sociaal Beleidskader dan ontvang je een vertrekvergoeding indien en voor zover je binnen maximaal tien dagen na ontvangst van de schriftelijke bevestiging dat je boventallig bent of wordt verklaard of dat je vrijwillig vertrekt (tezamen met de vaststellingsovereenkomst), de vaststellingsovereenkomst ondertekent en retourneert aan NDC.

De Vertrekvergoeding bedraagt **1,25 x de Transitievergoeding met de berekening uit de regeling 2019 (artikel 7:673 BW lid 2)**. Op uitdrukkelijk verzoek van de OR wordt niet de Wet Arbeidsmarkt in Balans gehanteerd die per 1 januari 2020 in werking is getreden. In dit Beleidskader hanteert NDC de transitievergoeding 2019 uit de Wet Werk en Zekerheid.

De transitievergoeding bedroeg tot 1 januari 2020:

- 1/6de van het loon per maand per volledige periode van 6 maanden diensttijd over de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst
- 1/4de van het loon per maand per volledige periode van 6 maanden diensttijd voor de periode daarna.
- Voor werknemers die bij het einde van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder zijn en ten minste 10 jaar in dienst zijn, ontvangen vanaf de leeftijd van 50 jaar per volledige periode van zes maanden 1/2de van het loon per maand.

Bij de transitievergoeding gelden de volgende spelregels:

- a) Voor de berekening van (halve) dienstjaren geldt dat het gaat om volledige perioden van 6 maanden. Er wordt dus afgerond naar beneden.
- b) Voor de berekening van dienstjaren boven de 50 jaar geldt dat de hogere factor van 1/2 maandsalaris per elk half dienstjaar ingaat vanaf de eerste volledige periode van 6 maanden nadat je 50 bent geworden.
- c) De vertrekvergoeding is gemaximeerd op een maximum van € 81.000 bruto. Wanneer je bruto jaarsalaris hoger is dan € 81.000, dan is de maximale vertrekvergoeding gelijk aan maximaal éénmaal je bruto jaarsalaris. Bovendien mag de vertrekvergoeding nooit hoger zijn dan je maximale inkomensverlies tot aan je AOW-datum (op basis van je vaandsalaris plus vakantiegeld, een eventuele dertiende maand en eventuele toeslagen tot aan je wettelijke aow-datum

Omdat NDC de factor 1,25 hanteert wordt de vertrekvergoeding die NDC hanteert hoger dan de wettelijke transitievergoeding van 2019. We spreken dan vanaf nu in dit document liever over de **vertrekvergoeding**. Dit is een uitkering ineens en komt in de plaats van de transitievergoeding. De vertrekvergoeding is afhankelijk van het aantal dienstjaren en je maandsalaris.

Voor de berekening van de vertrekvergoeding zijn de regels omtrent het berekenen van de Transitievergoeding (conform het bepaalde in de artikelen 7:673 e.v. BW.) leidend. De Vertrekvergoeding wordt (**op hoofdlijnen**) als volgt berekend:

Grondslag	Factor	Uitkomst
Dienstjaren (tot de leeftijd van 50 jaar) in de eerste 10 jaar van je arbeidsovereenkomst	1/6 Maandsalaris per elk half dienstjaar	€ X
Dienstjaren (tot de leeftijd van 50 jaar) die je langer dan 10 jaar in dienst bent geweest	1/4 Maandsalaris per elk half dienstjaar	€ Y
Alle dienstjaren (a) vanaf 50 jarige leeftijd (b)	1/2 Maandsalaris per elk half dienstjaar	€ Z
Transitievergoeding op basis van dienstjaren	-	€ X+Y+Z
NDC Vermenigvuldigingsfactor	1,25	1,25 maal € (X+Y+Z)
TOTALE VERTREKVERGOEDING		1,25 maal € (X+Y+Z)

De vertrekvergoeding zal uiterlijk binnen één maand na de einddatum van je dienstverband aan je worden uitbetaald onder inhouding van loonheffingen.

3.2. Tekenbonus/vergoeding rechtsbijstand

Onderdeel van een aan te bieden vaststellingsovereenkomst is een tekenbonus van € 1.000,00 bruto. Je komt als werknemer uitsluitend voor deze tekenbonus in aanmerking wanneer je tijdig de vaststellingsovereenkomst ondertekent en retourneert aan NDC, wat betekent dat de ondertekende vaststellingsovereenkomst uiterlijk binnen 10 dagen nadat deze door jou is ontvangen, moet zijn geretourneerd aan NDC.

Je kunt er voor kiezen een gedeelte van deze tekenbonus aan te wenden voor een vergoeding van kosten voor rechtsbijstand. Wanneer je hiervoor kiest, zal NDC jouw kosten voor rechtsbijstand tot een bedrag van maximaal € 1.000,00 inclusief kantoorkosten en inclusief BTW voldoen aan jouw gemachtigde na ontvangst van (een kopie van) de op jouw naam gestelde declaratie. Deze vergoeding voor kosten voor rechtsbijstand (inclusief BTW) strekt in mindering op de tekenbonus.

3.3. Saldo vakantie- en/of verlofuren

Een eventueel restsaldo vakantie- en/of verlofuren dat bij het einde van het dienstverband nog open staat, wordt binnen een maand na het einde van het dienstverband aan je uitbetaald onder inhouding van loonheffingen. Wanneer je in overleg voor langere tijd bent vrijgesteld van werkzaamheden zoals bedoeld in paragraaf 2.4 wordt het eventuele restsaldo aan vakantie- en/of verlofuren geacht genoten te zijn in de periode vanaf de vrijstelling van werkzaamheden tot aan het einde van het dienstverband. Een mogelijk restsaldo wordt in dat geval niet aan je uitbetaald.

3.4. Zorgverzekering (ziekttekostenverzekering)

Wanneer je dienstverband beëindigd is, maak je geen deel meer uit van de collectieve zorgverzekering. Je bent dan wettelijk verplicht een eigen zorgverzekering af te sluiten, dan wel een nieuwe zorgverzekering via een eventuele nieuwe werkgever te regelen.

3.5. Pensioen

Vanaf de datum waarop het dienstverband is beëindigd, vindt er geen pensioenopbouw meer plaats en eindigt de deelname van de werknemer aan de pensioenregeling. NDC zal de pensioenregeling conform haar contractuele en/of wettelijke verplichtingen afwickelen.

4. Slotbepalingen

4.1. Andere financiële tegemoetkomingen

Indien je aanspraak hebt op een subsidie en/of andere financiële tegemoetkomingen van de zijde van de overheid of andere instanties ter zake van enig onderwerp waarvoor je op grond van dit Sociaal beleidskader in aanmerking komt, wordt deze aanspraak in mindering gebracht op een eventueel krachtens dit Sociaal beleidskader toe te kennen tegemoetkoming, vergoeding, aanvulling en/of eenmalige uitkering.

4.2. Sociale Begeleidingscommissie

NDC zal een Sociale Begeleidingscommissie instellen waar medewerkers in geval van een geschil terecht kunnen. De samenstelling ervan zal in overleg met de OR nader bepaald worden, maar is altijd in een gelijke verhouding tussen (afgevaardigden van) NDC directie en de OR.

4.3. Plaatsmakersregeling

Een medewerker werkzaam op een afdeling waar geen arbeidsplaatsen vervallen, kan bij NDC ook een verzoek doen om in aanmerking te komen voor de vrijwillige plaatsmakersregeling. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze regeling zijn:

- a. de functie van de medewerker kan daadwerkelijk worden ingenomen door een boventallig verklaarde medewerker;
- b. medewerker en leidinggevenden komen in onderling overleg tot een beëindigingsdatum komen rekening houdende met overdracht/inwerken van de medewerker die de functie overneemt;

- c. de medewerker dient het verzoek schriftelijk bij de afdeling HRM in.

Voor de bepaling of de functie kan worden ingenomen door een boventallig verklaarde collega of door een collega van een met boventalligheid bedreigde afdeling geldt de voorwaarde dat de vervangende medewerker voldoet aan de functie- en competentie-eisen van de functie die vrijkomt (passende functie). Ook indien aannemelijk is dat de medewerker door aanvullende scholing binnen zes maanden gekwalificeerd kan zijn voor de functie kan er sprake zijn van een passende functie. Een en ander is ter beoordeling van de directie van NDC. NDC wijst een verzoek af als niet kan worden voldaan aan bovenstaande vereisten.

4.4. Uitsluiting CAO bepalingen

Toepassing van dit Sociaal Beleidskader heeft als gevolg dat bepalingen uit de voor NDC geldende CAO's betreffende sociale regelingen niet van toepassing zijn. Als medewerker kun je dus nooit een beroep doen op bepalingen uit zowel de CAO als die van dit Sociaal beleidskader.

Dagbladjournalisten die voldoen aan het criterium van de 60+ regeling van artikel 13:13 van de CAO UB Deel II en voor wie het bepaalde in dit SBK in artikel 2.1 van toepassing is of die op basis van artikel 4.3 van dit SBK of enige andere vrijwillige regeling gekozen hebben voor een vertrekregeling uit dit SBK, kunnen in plaats van de vertrekregeling uit dit SBK kiezen voor toepassing van de 60+ regeling van 13:13 van de CAO UB Deel II Journalistiek. Zij kunnen een financieel deskundige een berekening laten maken welke regeling (SBK of CAO UB Deel II) voor hun persoonlijke situatie het meest gepast is. De kosten van deze berekening komen voor rekening van werkgever op dezelfde wijze als de vergoeding voor een financieel adviseur uit artikel 2.3 van dit SBK. Hetzelfde geldt voor Huis-aan-huisblad journalisten met betrekking tot de toepassing van artikel 16:15 van de CAO UB Deel II.

4.5. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de strikte toepassing van dit Sociaal beleidskader voor een werknemer leidt tot een onbillijke situatie, kan NDC in voor de werknemer positieve zin afwijken van dit Sociaal beleidskader. In die gevallen waarin het Sociaal beleidskader niet voorziet, zal NDC handelen naar de geest van dit Sociaal beleidskader.