

SOCIALE AFSPRAKEN

DE PERSGROEP NEDERLAND B.V.

Amsterdam, ... februari 2015

Sociaal Afspraken de Persgroep Nederland

Toepassingsgebied

De Sociale Afspraken zijn van toepassing op alle werknemers van de Persgroep Nederland ter opvang van de personele en sociale gevolgen van een structurele verandering in het kader van de werkgelegenheid. De Sociale Afspraken de Persgroep Printing blijven tot 1 juli 2016 van kracht voor de medewerkers van de drukkerijen van de Persgroep Nederland.

Uitgangspunten

Binnen de kaders van deze Sociale Afspraken zal de werkgever een uiterste inspanning leveren om een passende oplossing te vinden voor hen wier functieplaats komt te vervallen. Ook de betrokken werknemer zal zich tot het uiterste moeten inspannen om een passende oplossing te vinden.

Alle betrokken partijen zullen zich voorts tot het uiterste inspannen om waar mogelijk vrijwillig vertrek te stimuleren waardoor het aantal medewerkers dat gebruik moet maken van de boventalligheidsregeling, (gedwongen) ouderenregeling of bemiddelingsregeling uiteindelijk tot een minimum beperkt blijft.

Indien na het openstellen en toekennen van de vrijwillige vertrekregeling (plaatsmakersregeling en ouderenregeling) de bezetting niet op het gewenste niveau is gebracht, wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel en lifo bepaald van welke werknemers de functie vervalt. Uitzondering vormen leidinggevende, nieuwe of sterk gewijzigde functies. Hiervoor geldt dat op basis van kwaliteit wordt geselecteerd. Als criteria voor een sterk gewijzigde functie worden de regels van het UWV gevolgd.

Definities

1. Leeftijd

Leeftijd in hele jaren op het moment waarop de dienstbetrekking wordt beëindigd; de zgn. peildatum.

2. Diensttijd

De onafgebroken diensttijd met de werkgever in hele jaren op het moment waarop de dienstbetrekking wordt beëindigd, eventueel vermeerderd met andere aansluitende ancienniteitsafspraken op grond van dienstverband met rechtsvoorgangers van de werkgever. Indien de werknemer voorafgaand en aansluitend aan het dienstverband in dezelfde functie werkzaam is geweest als uitzendkracht wordt de periode geteld bij de diensttijd. De ‘bewijslast’ hiervoor rust bij de werknemer.

De dienstjaren worden afgerond. Zes maanden of meer wordt afgerond naar een jaar, terwijl minder dan zes maanden niet telt als jaar.

3. Maandsalaris

Het vast overeengekomen bruto salaris per maand (inclusief vakantietoeslag, roostertoeslag, inconveniëntietoeslag, persoonlijke toeslag, gemiddelde winstdelingsuitkeringsbedrag en gemiddeld bedrag variabele beloning/bonus over de achterliggende drie jaar), uitgezonderd uitkeringen ingevolge de AAW/WAO/WIA en budgetuitkering.

4. Kantonrechtersformule

Een bedrag overeenkomend met het gewogen aantal dienstjaren vermenigvuldigd met het maandsalaris. Als de zogeheten correctiefactor wordt gesteld op 1 heeft deze geen invloed op het voorgaande.

Dienstjaren tot de 35-jarige leeftijd gelden voor 0.5, van 35 tot 45 jaar voor 1, van 45 tot 55 voor 1.5 en vanaf 55 jaar voor 2.

5. Fictieve opzegtermijn

De termijn die het UWV in acht neemt bij het bepalen van de ingangsdatum van een WW-uitkering.

6. Maximeringsbepaling

Het bij de kantonrechtersformule aldus berekende en door de medewerker te ontvangen bedrag zal nooit meer zijn dan 100% van de te verwachten inkomensderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd (regeerakkoord 2012; zie bijlage), gerekend vanaf het moment van daadwerkelijke boventalligheid danwel datum beëindiging dienstverband ingevolge de plaatsmakersregeling of ouderenregeling. Hierbij wordt in alle gevallen rekening gehouden met de hoogte en de duur van een mogelijke aanspraak op een WW- en IOAW/IOW-uitkering uitgaande van leeftijd en dienstjaren op het moment van daadwerkelijke boventalligheid. Deze bepaling geldt voor alle hierna genoemde regelingen.

7. Onmisbaarheid

Indien een medewerker over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt dat het vertrek van de werknemer als bezwaarlijk kan worden aangemerkt voor de organisatie kan een verzoek tot gebruikmaking van de plaatsmakersregeling of ouderenregeling worden geweigerd.

8. Hardheidsclausule

Indien de werkgever van mening is dat de bepalingen van deze Sociale Afspraken voor een individuele werknemer zeer onredelijk uitvallen, kan hij afwijkende afspraken maken.

Een werknemer die van mening is dat toepassing van deze Sociale Afspraken tot aperte onbillijkheden voor hem leidt, kan een beroep doen op de hardheidsclausule en dit in eerste instantie aanhangig maken bij de directie en in tweede instantie bij de beroepscommissie (zie punt 8 Algemeen).

De directie heeft middelen ter beschikking gesteld om een schrijnende situatie waar mogelijk en zover mogelijk te verhelpen.

9. Passende functie

Onder een passende functie wordt verstaan een functie die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en plaats in de organisatie voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voor het vervallen van zijn arbeidsplaats. Hierbij geldt dat in elk geval niet als passend wordt beschouwd een functie met een niveau dat meer dan één functiegroep van de betrokken CAO lager of hoger is dan dat van de oorspronkelijke functie.

Looptijd

Deze Sociale Afspraken treden per in werking en gelden ter opvang van van de personele en sociale gevolgen van een structurele verandering in het kader van de werkgelegenheid en waarvan de besluitvorming hierover door de directie is voltooid vóór 1 juli 2016. Er is derhalve sprake van eindigheid van deze Sociale Afspraken.

Uiterlijk 1 april 2016 zullen partijen in overleg met elkaar treden om te bezien of nieuwe Sociale Afspraken wenselijk zijn.

Medewerkers aan wie gedurende de looptijd is aangegeven dat deze Sociale Afspraken op hen van toepassing zijn, kunnen ook na het verstrijken van de looptijd een beroep doen op de reeds in gang gezette acties ingevolge bepalingen uit de Sociale Afspraken.

Algemeen

1. Alle genoemde C-factoren zijn gebaseerd op de kantonrechtersformule (2009 e.v.).
2. Nog openstaande vakantiedagen worden uitbetaald, tenzij sprake is van vrijstelling van werkzaamheden vóór datum beëindiging dienstverband op verzoek van de medewerker. In dat geval worden nog openstaande vakantiedagen verrekend. Eventuele bevroren vakantiedagen danwel extra vrije tijd journalisten ingevolge artikel 6.2 CAO DJ) worden te allen tijde uitbetaald.

3. De bepalingen in deze Sociale Afspraken treden in de plaats van al hetgeen eventueel in de betreffende CAO's is neergelegd over reorganisatieontslagen. Partijen willen te allen tijde voorkomen dat werknemers ter zake van een reorganisatieontslag aanspraken hebben uit voornoemde CAO, nu zij alle voorzieningen, die bij een reorganisatieontslag van toepassing dienen te zijn, uitputtend in deze Sociale Afspraken hebben geregeld. Om eventuele samenloop van bepalingen uit voornoemde CAO en deze Sociale Afspraken uit te sluiten, zullen partijen bij de Sociale Afspraken de CAO-partijen om dispensatie van die CAO-bepalingen verzoeken. Indien en voorzover van enige CAO-bepaling uit voornoemde CAO geen dispensatie wordt verleend, gelden voorzieningen uit deze Sociale Afspraken slechts indien en voor zover er hierdoor geen cumulatie van aanspraken ontstaat voor de werknemer die zijn arbeidsplaats als gevolg van reorganisatieontslag verliest. Uitzondering op bovenstaand vormt de bepaling uit de CAO DJ artikel 4.7 over opzegging. Deze bepaling zal te allen tijde worden gerespecteerd, met dien verstande dat voor de betreffende medewerker in ieder geval een opzegtermijn van twee maanden zal gelden, danwel indien in de individuele arbeidsovereenkomst van de medewerker van deze termijn is afgeweken, het dubbele van de voor de medewerker geldende opzegtermijn van toepassing is, een en ander tenzij toepassing van de CAO-bepaling in het individuele geval tot een lagere opzegtermijn zal leiden dan wanneer de Sociale Afspraken van de Persgroep zouden worden toegepast. In dat geval geldt de voor de werknemer gunstigste regeling. Hetzelfde is mutatis mutandis van toepassing voor die medewerkers voor wie de CAO huis aan huis journalisten van toepassing is.
4. Alle werknemers worden in de gelegenheid gesteld om een arbeidsmarktanalyse te doen op kosten van de werkgever. Doel hiervan is dat de werknemer een reëel beeld krijgt van zijn positie op de arbeidsmarkt. Voor de werknemers die boventallig zijn verklaard is de uitkomst van de analyse een advies over de te maken keuze ten aanzien van de boventalligheidsregeling of de van werk naar werkregeling. De werknemer die boventallig is verklaard, heeft gedurende 10 werkdagen na ontvangst van de arbeidsmarktanalyse de tijd om een keuze te maken tussen vertrek zonder of met bemiddeling.
5. In geval tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan geschiedt dit middels een standaard vaststellingsovereenkomst.
6. Een eventueel overeengekomen concurrentiebeding of relatiebeding tussen werknemer en werkgever komt te vervallen bij het verlaten van de organisatie.
7. Geschillen tussen de werkgever en de werknemer over de uitvoering van de Sociale Afspraken kunnen worden neergelegd bij een paritair samengestelde beroepscommissie. Deze beroepsmogelijkheid staat los van de voor partijen openstaande mogelijkheid van rechtsgang bij de kantonrechter. De beroepscommissie onderzoekt de individuele situatie en brengt hierover een zwaarwegend advies uit aan de directie.

8. Alle voorwaarden rondom beëindiging van het dienstverband zullen worden afgewikkeld conform de geldende arbeidsvoorwaarden en als ware er sprake van beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever.
9. Werknemer kan geen beroep doen op een transitievergoeding na 1 juli 2015. Deze wordt geacht te zijn verrekend met de schadeloosstelling.

Regelingen

- Plaatsmakersregeling

Deze regeling is van toepassing indien direct danwel indirect plaatsgemaakt wordt voor een medewerker die anders zijn baan zou verliezen.

De plaatsmakersregeling zal gedurende 4 weken worden opengesteld. De datum openstelling wordt overeengekomen met de Centrale OndernemingsRaad en zal ten spoedigste en in elk geval vóór datum openstelling aan een ieder binnen de organisatie kenbaar worden gemaakt.

Indien de medewerker gebruik maakt van deze plaatsmakersregeling (vrijwillige vertrekregeling) heeft hij recht op een schadeloosstelling ter hoogte van de kantonrechtformule waarbij $C = 0.95$. De (fictieve) opzegtermijn wordt geacht te zijn inbegrepen in de schadeloosstelling. Er vindt geen extra betaling dienaangaande plaats. Het dienstverband wordt uiterlijk beëindigd op de laatste dag van de volgende maand, tenzij sprake is van uitgestelde boventalligheid binnen de betrokken afdeling.

- Boventalligheidsregeling

Voor de medewerker wiens functieplaats vervalt en die geen gebruik wil en/of kan maken van de plaatsmakersregeling, de van werk naar werk regeling of ouderenregeling geldt dat hij recht heeft op een schadeloosstelling ter hoogte van de kantonrechtformule waarbij $C = 0.9$. De (fictieve) opzegtermijn wordt gerespecteerd. Het dienstverband wordt derhalve voortgezet gedurende de (fictieve) opzegtermijn. Nimmer zal een fictieve opzegtermijn worden uitbetaald.

De medewerker kan op eigen verzoek als boventallige worden aangemerkt indien zijn werkzaamheden zodanig worden verplaatst dat:

- * de afstand woon-werkverkeer met minimaal 30 kilometer toeneemt én,
- * de totale nieuwe afstand woon-werkverkeer groter of gelijk is aan 80 kilometer én
- * de reistijd woon-werkverkeer met behulp van de ANWB-Routeplanner (snelste route / postcode huisnummer – postcode huisnummer / gemiddelde reistijd) wordt vastgesteld op meer dan 1 uur en betrokkene het werk niet wenst te volgen.

In het geval een uitgesteld boventallig verklaarde medewerker eerder wenst te vertrekken, behoudt hij het recht op de volledige schadeloosstelling.

- Van werk naar werk regeling (bemiddeling)

De medewerker van wie de functie komt te vervallen en die geen gebruik maakt van de plaatsmakersregeling of ouderenregeling heeft recht op de van werk naar werk regeling. De medewerker wordt vrijgesteld van werk. Salariskosten worden gefinancierd vanuit de schadeloosstelling ter hoogte van de kantonrechtersformule waarbij $C = 0.8$. Als factor voor de salariskosten wordt 125% aangehouden ten gevolge van bijkomende werkgeverskosten. De medewerker ontvangt een vergoeding van de kosten van een extern begeleidingsbureau en een vergoeding van eventuele opleidingskosten. De totale kosten van het extern begeleidingsbureau en de eventuele opleidingskosten bedragen maximaal euro 11.500. Doelstelling is duurzame plaatsing in een nieuwe functie.

De (fictieve) opzegtermijn wordt gerespecteerd. Het dienstverband wordt derhalve voortgezet gedurende de (fictieve) opzegtermijn zonder dat sprake is van verrekening met de schadeloosstelling. Nimmer zal een fictieve opzegtermijn worden uitbetaald.

In het geval de schadeloosstelling ter hoogte van de kantonrechterformuliewaarbij $C = 0.8$, alsmede de vergoeding van de kosten van een extern begeleidingsbureau en een vergoeding van eventuele opleidingskosten resulteert in een lagere schadeloosstelling dan ter hoogte van de kantonrechtersformule $C = 0.9$, wordt aan de medewerker het verschil uitbetaald in de vorm van een hogere schadeloosstelling ter hoogte van de kantonrechtersformule $C = 0.9$.

De medewerker wordt begeleid door bemiddelingsbureau C3. Op verzoek van werknemer kan te allen tijde tot de keuze van een ander bemiddelingsbureau worden gekomen.

- Ouderenregeling

De ouderenregeling is van toepassing op medewerkers die op of voor de datum beëindiging dienstverband de 60-jarige leeftijd hebben bereikt en die kiezen voor de plaatsmakersregeling danwel boventallig worden verklaard.

Medewerkers tussen 59.5 jaar en 60 jaar op de beoogde datum vertrek ingevolge de plaatsmakersregeling danwel datum boventalligheid kunnen eveneens opteren voor de ouderenregeling. Het dienstverband wordt in dat geval gecontinueerd tot aan de 60-jarige leeftijd. Zij dienen vanuit de eigen schadeloosstelling ingevolge de ouderenregeling de maanden tot aan de 60-jarige leeftijd te betalen waarbij voor het maandsalaris als factor 125% wordt aangehouden ten gevolge van bijkomende werkgeverslasten.

De medewerker ontvangt bij uitdiensttreding een bedrag gelijk aan een aanvulling op WW en IOW tot aan de AOW-gerechtigde (regeerakkoord 2012; zie bijlage) leeftijd uitgaande van leeftijd en diensttijd op het moment van uitdiensttreding waardoor de totale uitkering aan betrokkene (WW, IOW vermeerderd met de aanvulling) 85% van het bruto laatstgenoten salaris bedraagt. In het geval van gedwongen vertrek wordt het bedrag

vermeerderd met de fictieve opzegtermijn waarbij eveneens wordt uitgegaan van 100% van het bruto laatst genoten salaris.

De pensioenopbouw wordt gedurende maximaal drie jaar voortgezet. De kosten hiervan worden door werkgever en werknemer gezamenlijk gedragen, met een premieverdeling zoals die voor de betrokkene zou gelden als hij nog werkzaam zou zijn geweest. Het bedrag voor de pensioenopbouw gelijk aan de werkgeverspremie wordt uitgekeerd aan de medewerker bij uit dienst treden.

Overig

- Juridisch advies

De werkgever vergoedt maximaal een bedrag van euro 800 exclusief btw voor de kosten van juridisch advies en/of bijstand aan de werknemer die onder deze Sociale Afspraken valt. Indien de werknemer wordt bijgestaan door advocaten of juristen van een vakorganisatie, zal het voor rechtsbijstand beschikbare bedrag rechtstreeks aan de vakorganisatie worden voldaan.

- Financieel advies

De werkgever vergoedt maximaal een bedrag van euro 400 exclusief btw voor de kosten van financieel advies in het kader van vertrek.

Ondertekening

Onderstaande partijen verklaren bovenstaande Sociale Afspraken te zijn overeengekomen te Amsterdam op .. februari 2015:

F.C.R. Campagne
De Persgroep Nederland B.V.

B. van Iren
FNV KIEM

Mevrouw A. de Winter
NVJ

H. de Jong
De Unie

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

Bijlage bij Sociale Afspraken de Persgroep Nederland B.V.

Regeerakkoord 2012

AOW-gerechtigde leeftijd

U bent geboren in:	U krijgt AOW in:	Uw leeftijd als uw AOW start is:
voor 1 januari 1948	2012 of eerder	65
na 31 december 1947 en voor 1 december 1948	2013	65 + 1 maand
na 30 november 1948 en voor 1 november 1949	2014	65 + 2 maanden
na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950	2015	65 + 3 maanden
na 30 september 1950 en voor 1 augustus 1951	2016	65 + 5 maanden
na 31 juli 1951 en voor 1 juni 1952	2017	65 + 7 maanden
na 31 mei 1952 en voor 1 april 1953	2018	65 + 9 maanden
na 31 maart 1953 en voor 1 januari 1954	2019	66
na 31 december 1953 en voor 1 oktober 1954	2020	66 + 3 maanden
na 30 september 1954 en voor 1 juli 1955	2021	66 + 6 maanden
na 30 juni 1955 en voor 1 april 1956	2022	66 + 9 maanden
na 31 maart 1956 en voor 1 januari 1957	2023	67
na 31 december 1956	2024	Nog niet bekend