



SOCIAAL PLAN MGL
1-11-2013 tot en met 31-12-2015

HOOFDSTUK 1 INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 2	DEFINITIES	3
HOOFDSTUK 3	ALGEMENE BEPALINGEN	8
HOOFDSTUK 4	EERSTE TWEE WEKEN VAN BOVENTALLIGHEIDFASE	10
HOOFDSTUK 5	PLAATSMAKERS-, C.Q. REPLAÇANTENREGELING	13
HOOFDSTUK 6	VERVOLG NA DE EERSTE TWEE WEKEN BOVENTALLIGHEIDFASE	16
HOOFDSTUK 7	INZETTEN PERSOONLIJK BUDGET	18
HOOFDSTUK 8	INTERNE BEMIDDELING	23
HOOFDSTUK 9	BEZWAARCOMMISSIE.....	27
HOOFDSTUK 10	OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN.....	29
Addendum	Aandachtspunten sociaal protocol.....	30

HOOFDSTUK 2 DEFINITIES

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

2.1 aanzegging van de boventalligheid

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

2.2 afspiegelingsbeginsel

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 Ontslagbesluit kent de mogelijkheid om bepaalde werknemers uit te zonderen van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel op grond van onmisbaarheid.

2.3 boventallige werknemer

Degene waarvan in het kader van de reorganisatie de arbeidsplaats komt te vervallen, en die niet aansluitend aan het vervallen van de arbeidsplaats kan worden herplaatst in een passende functie.

2.4 plaatsmaker, c.q. remplaçant

Degene die binnen de uitwisselbare functiegroep van de boventallige werkzaam is, binnen hetzelfde leeftijdcohort valt en die met instemming van de boventallige in de plaats van de boventallige wenst te vertrekken.

2.5 bruto jaarsalaris

12x het maandsalaris, zoals is gedefinieerd onder subkop 2.6 bruto maandsalaris.

2.6 bruto maandsalaris

Het vast overeengekomen bruto salaris per maand (inclusief vaste maandelijkse toeslagen), vermeerderd met de vakantietoeslag, de 5% eindejaarsuitkering (en indien van toepassing de ploegentoeslag, de garantietoeslag, de inconveniëntietoeslag, de gegarandeerde winstuitkering, persoonlijke toeslag, samenwerkingstoeslag, bomilo, 1% uitkering compensatie spaarloos voor CAO DU, BHV vergoeding), zoals deze geldt in het lopende kalenderjaar op het moment van boventalligheid.

2.7 collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

De CAO voor het Dagbladuitgeverijbedrijf, CAO voor Dagbladjournalisten en CAO Grafimedia die van toepassing zijn bij MGL.

2.8 collectieve salariswijziging

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

2.9 diensttijd

De onafgebroken diensttijd met de werkgever (binnen MGL), in hele jaren en maanden, op het tijdstip waarop de vaststelling van belang is (boventalligheid e.d.) vermeerderd met andere, aansluitende anciënniteitsaanspraken op grond van dienstverband met rechtsvoorgangers binnen MGL. In voorkomende gevallen zal, conform wettelijke bepalingen daaromtrent, bij een aantoonbaar aansluitend dienstverband na een uitzendcontract de duur van het uitzendcontract worden meegeteld.

2.10 herplaatsing

Benoeming van de werknemer in een andere functie binnen MGL, niet zijnde de functie waarvoor boventalligheid is vastgesteld.

2.11 kantonrechtersformule

De kantonrechtersformule wordt toegepast bij de bepaling van de hoogte van het persoonlijk budget voor boventalligen (hoofdstuk 6.1) en de plaatsmakersvergoeding (artikel 5.2).

Het betreft een bedrag overeenkomend met het aantal gewogen dienstjaren (A) vermenigvuldigd met het bruto maandsalaris (B). De zogeheten correctiefactor (C) is gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan bepaald op 0,7. Het bedrag is opgebouwd naar het voorbeeld van de kantonrechtersformule zoals die tot 31 december 2008 door de Kring van Kantonrechters werd toegepast ('oude kantonrechtersformule').

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

Voorbeeld

Bij een werknemer van 54 jaar met 17 dienstjaren geldt:

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

Het bedrag van het persoonlijk budget voor boventalligen (hoofdstuk 6.1) en de plaatsmakersvergoeding (artikel 5.2) dat is vastgesteld volgens de hierboven vermelde kantonrechtersformule zal niet hoger zijn dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Hieronder wordt verstaan het verschil tussen het bruto maandsalaris en de te ontvangen sociale zekerheidsuitkeringen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Het gemis aan AOW tot aan de AOW leeftijd die voor de betreffende medewerker geldt, wordt gecompenseerd. We gaan daarbij uit van de AOW voor een alleenstaande.

We houden dan uiteraard ook rekening met het feit dat de WW door het ophogen van de AOW leeftijd ook langer kan doorlopen (de maximale WW termijn is bij 65 jaar in sommige gevallen nog niet verstreken).

Onder sociale zekerheidsuitkeringen als hierboven genoemd wordt verstaan:

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

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

2.12 persoonlijk budget

Het persoonlijk budget is een bruto bedrag dat aan boventallige werknemers ter beschikking wordt gesteld en dat is vastgesteld conform het gestelde onder 2.11.

2.13 plaatsmakersvergoeding

De plaatsmakersvergoeding is een bruto bedrag dat aan de plaatsmaker, c.q. remplaçant ter beschikking wordt gesteld en dat is vastgesteld conform het gestelde onder 2.11.

2.14 leeftijd

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

2.15 ondernemingsraad (OR)

Het bevoegde medezeggenschapsorgaan Ondernemingsraad Media Groep Limburg.

2.16 opzegtermijn

De opzegtermijn zoals overeengekomen in de collectieve, respectievelijk de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer, of bij gebreke van een afspraak daaromtrent de opzegtermijn conform artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek.

2.17 passende functie

Onder passende functie wordt verstaan een functie die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden, competenties en plaats in de organisatie, voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voor het vervallen van zijn arbeidsplaats vanwege een reorganisatie.

Bij het aanbieden van passend werk wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de

persoonlijke kwaliteiten en ambities van de boventallige werknemer. Voorts wordt rekening gehouden met eerdere functies, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, opleiding, kennis en ervaring (EVC) evenals zwaarwegende (privé-) omstandigheden.

Bij de vaststelling van wat intern als een passende functie wordt beschouwd, gelden tenminste de navolgende criteria:

- **Het verschil in functieniveau**
Als richtlijn geldt hierbij dat in elk geval niet als passend wordt beschouwd een functie met een niveau waarbij het verschil tussen het huidige en nieuwe vast overeengekomen bruto salaris meer dan 20% bedraagt.
- **Het verschil in dienstverband**
Als richtlijn hierbij geldt dat aan fulltime werknemers een fulltime functie wordt aangeboden.
- **Het verschil in werkplaats**
Behoudens uitzonderingsgevallen geldt als richtlijn dat in elk geval als niet passend wordt beschouwd een werkplaatswijziging waarbij de afstand tussen woonplaats en nieuwe werkplaats meer dan 80 kilometer enkele reis bedraagt.
De afstand tussen woonplaats en werkplaats wordt bepaald volgens de ANWB routeplanner gemeten langs de kortste weg.

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

2.18 reorganisatie

Elke wijziging in de organisatie- en/of productiestructuur van de werkgever die negatieve gevolgen heeft voor het aantal arbeidsplaatsen, ongeacht of deze wijziging op grond van de WOR adviesplichtig is.

2.19 standplaats

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

2.20 MGL

Media Groep Limburg BV

2.21 uitwisselbare functies

Functies met verschillende benamingen, die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties wederkerig vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn, en ter uitvoering van het Ontslagbesluit als dezelfde functie kunnen worden beschouwd. Vaststelling van uitwisselbare functies geschiedt in overleg met de ondernemingsraad MGL.

2.22 vakorganisaties

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

2.23 eerste twee weken van boventalligheidfase

De eerste fase waarin de reorganisatie wordt uitgevoerd en boventalligheid wordt aangezegd. Voor de werknemers is duidelijk dat er sprake zal zijn van vermindering van het aantal arbeidsplaatsen, op welke afdelingen en/of binnen welke (uitwisselbare) functies een vermindering zal plaatsvinden. De plaatsmaker, c.q. remplaçant kan in deze twee weken aangeven binnen de hiervoor geldende kaders (zie 5.1) in de plaats van een boventallige te willen vertrekken indien de boventallige werknemer hiermee instemt.

2.24 werkgever

De rechtspersoon MGL waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft.

2.25 werknemer

De natuurlijk persoon die op ingangsdatum van dit Sociaal Plan MGL op 1 november 2013 een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de werkgever.

2.26 outsourcing activiteiten

Er is sprake van outsourcing als één of meer bedrijfsactiviteiten die binnen MGL verricht werden ondergebracht worden bij een derde partij voor wie bij voorkeur deze bedrijfsactiviteit een kernactiviteit is.

HOOFDSTUK 3 ALGEMENE BEPALINGEN

3.1 overeenkomst tussen partijen

De directie van MGL, en de vertegenwoordigers van

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

verder te noemen de vakorganisaties, hebben op 18 november 2013 overeenstemming bereikt over de hoofdlijnen van de inhoud van dit Sociaal Plan MGL, met als doel de sociale gevolgen op te vangen van reorganisaties binnen MGL van 1 november 2013 t/m 31 december 2015.

3.2 looptijd

Het Sociaal Plan MGL treedt in werking op 1 november 2013 en eindigt van rechtswege op 31 december 2015. Het Sociaal Plan MGL is alleen van toepassing op reorganisaties bij MGL waarvan de boventalligheidfase intreedt binnen de looptijd van dit Sociaal Plan MGL. Na 31 december 2015 kunnen geen nieuwe rechten meer aan dit Sociaal Plan MGL worden ontleend, tenzij partijen bij dit plan besluiten tot schriftelijke verlenging ervan.

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

3.3 werkingsfeer

Het Sociaal Plan MGL is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in dienst op 1 november 2013 bij MGL en die direct betrokken zijn bij de gevolgen van een reorganisatie in de eigen organisatie en van wie de functie en/of arbeidsplaats wordt opgeheven en die ten gevolge daarvan boventallig zijn verklaard.

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

Het Sociaal Plan MGL is niet van toepassing op reorganisaties waarbij sprake is van outsourcing van activiteiten (zoals een uitbesteding), als gevolg waarvan de betreffende werknemers buiten MGL werkzaam zullen zijn. In dat geval zullen partijen bij dit Sociaal Plan MGL voor zover nodig overleg voeren over een afzonderlijk sociaal protocol. Aandachtspunten voor dit protocol zijn opgenomen in het addendum bij dit sociaal plan.

3.4 overlegplicht

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

3.5 cao-bepalingen en overlegplicht

De aanvullingsregelingen op WW of bijstand in geval van reorganisaties en/of werkloosheid ten gevolge van reorganisaties zoals die opgenomen zijn of worden in de binnen MGL geldende bedrijfstak CAO's, worden buiten toepassing verklaard. Deze aanvullingsregelingen worden vervangen door financiële regelingen, het persoonlijk budget en de plaatsmakersvergoeding. Indien er, van de huidige regelingen afwijkende, nieuwe materiële regelingen in geval van reorganisaties en/of werkloosheid worden opgenomen in de bedrijfstak CAO's, verplichten partijen zich om in overleg te treden.

3.6 overleg over de uitvoering

Contractpartijen zullen halverwege de looptijd de uitvoering van dit Sociaal Plan MGL evalueren.

3.7 bezwaarcommissie

Voor geschillen over de uitvoering en interpretatie van dit Sociaal Plan MGL wordt een bezwaarcommissie ingesteld.

De procedure bij de bezwaarcommissie en de samenstelling, bevoegdheden, werkwijze en verplichtingen van deze commissie zijn geregeld in hoofdstuk 9.

3.8 hardheidsclausule

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

HOOFDSTUK 4 EERSTE TWEE WEKEN VAN BOVENTALLIGHEIDFASE

4.1 inleiding

De vakorganisaties en de directie van MGL hebben samen met de ondernemingsraad MGL vastgesteld dat gedwongen ontslag zoveel mogelijk moet worden beperkt. In eerste instantie zet MGL instrumenten in ter verbetering van de mobiliteit en inzetbaarheid van alle werknemers, naast reguliere opleidingen zijn dit een EVC traject en opleidingen. Dit betekent ondermeer ook een tijdige bij-, her- en omscholing o.a. door middel van het inzetten van het POB, zodat de mobiliteit van de werknemers wordt bevorderd. Van de werknemer werd/wordt hierbij een proactieve opstelling verwacht, waarbij de werknemer zich geschikt houdt voor de interne en externe arbeidsmarkt.

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

De boventalligheidfase begint niet eerder dan nadat schriftelijk advies over de reorganisatie is uitgebracht door de ondernemingsraad en het voorgenomen besluit is omgezet in een besluit. In geval van een negatief of geen advies dient op grond van de WOR een wachtermijn van 1 maand in acht genomen te worden.

Al vooraf maar ook tijdens de boventalligheidfase worden vacatures voor vergelijkbare functies niet opgevuld en tijdelijke contracten niet verlengd, zodat ruimte ontstaat voor herplaatsing van boventalligen. De werkgever is alert op passende werkzaamheden binnen MGL. Indien mogelijk worden boventallige werknemers doorgeleid naar andere passende werkzaamheden met hulp van P&O.

MGL draagt bij aanvang van de boventalligheidfase zorg voor schriftelijke informatie, zodat alle werknemers weten van welke mogelijkheden zij in de eerste twee weken van de boventalligheidfase gebruik kunnen maken en wanneer deze twee weken starten.

Bij afspiegeling wordt de desbetreffende werknemers meegedeeld met hoeveel arbeidsplaatsen de (uitwisselbare) functie wordt gereduceerd en hoe deze reductie wordt verdeeld over de verschillende leeftijdscohorten.

4.2 start boventalligheidfase

De boventalligheid wordt conform het Ontslagbesluit en de beleidsregels van het UWV aangezegd. De aanzegging geschiedt in de eerste week van de boventalligheidfase.

4.2.1 vaststelling boventalligheid

De arbeidsplaats van de werknemer kan om de volgende redenen komen te vervallen:

- a) De (categorie uitwisselbare) functie(s) bij werkgever waarbinnen de werknemer

werkzaam is komt geheel te vervallen: alle arbeidsplaatsen binnen de (categorie uitwisselbare) functie(s) komen te vervallen.

- b) De (categorie uitwisselbare) functie(s) bij werkgever waarbinnen de werknemer werkzaam is, blijft bestaan, maar het aantal arbeidsplaatsen binnen de categorie uitwisselbare functie(s) wordt verminderd: volgens het afspiegelingsbeginsel (zie artikel 2.2) wordt vastgesteld welke arbeidsplaatsen komen te vervallen. Peildatum voor de afspiegeling is de start van de boventalligheidfase (zie artikel 4.1).

4.2.2 peildatum afspiegeling

De start van de boventalligheidfase is de peildatum voor de afspiegeling (zie artikel 4.1)

4.2.3 onmisbaarheidscriterium

Van het afspiegelingsbeginsel kan worden afgeweken indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt dat het ontslag van de werknemer bezwaarlijk is voor het functioneren van de organisatie (onmisbaarheidscriterium ex artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit).

4.3 directe herplaatsing in passende functie

De werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen, maar die direct in een passende functie, conform artikel 2.17 kan worden herplaatst, wordt niet boventallig verklaard. Bij het niet aanvaarden van een passende functie, kan MGL de arbeidsovereenkomst doen eindigen.

Uiteraard worden de bijzondere omstandigheden van het geval in ogenschouw genomen. MGL zal niet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst overgaan dan nadat hij de Bezwaarcommissie om advies heeft gevraagd. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het weigeren van een passende functie vervalt de mogelijkheid om aanspraak te maken op de regelingen van dit Sociaal Plan MGL.

4.4 aanzegging boventalligheid

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

4.5 voorkoming ontslag via plaatsmakersregeling

Indien binnen de eerste twee weken van de boventalligheidfase een plaatsmaker, c.q. remplaçant zich meldt om de plaats in te willen nemen van de boventallige wordt de boventallige hiervan op de hoogte gesteld door P&O en kan de boventallige zelf besluiten of hij/zij dit wenst.

4.6 ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen

4.6.1 bedrijfsauto

Indien de werknemer de beschikking had over een bedrijfsauto, c.q. leaseauto conform de autoregeling MGL, vervalt het recht op een bedrijfsauto en op het gebruik van een tankpas

vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij niet meer werkzaam is in de functie op grond waarvan de bedrijfsauto, c.q. leaseauto is toegekend, doch uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband.

Uitzondering hierop is de mogelijkheid om, tijdens de verlenging van het dienstverband (7.2), ervoor te kiezen de beschikking te houden over de bedrijfsauto, c.q. leaseauto. In dit geval komen de volledige leasekosten ten laste van het voor de werknemer beschikbare budget. De tankpas is van deze mogelijkheid uitgezonderd. Deze kan niet worden gebruikt tijdens het verlengde dienstverband en dient zoals eerder in dit artikel vermeld te worden ingeleverd.

4.6.2 overige bedrijfsmiddelen

De door de werkgever aan de werknemer ter beschikking gestelde laptop/computer, dan wel andere bedrijfsmiddelen dienen bij ingang van de boventalligheid ingeleverd te worden bij de leidinggevende.

HOOFDSTUK 5 PLAATSMAKERS-, C.Q. REMPLAÇANTENREGELING

In geval van een personeelsreductie door middel van het afspiegelingsbeginsel in uitwisselbare functiegroepen kan een medewerker de plaats innemen van een boventallige collega binnen dezelfde uitwisselbare functiegroep.

Voorwaarde is dat de boventallige en de vrijwilliger (remplaçant) afkomstig zijn uit hetzelfde leeftijdscohort en dat de boventallige instemt met de ruil.

5.1 toepassing plaatsmakersregeling

- a) De start van de boventaligheidfase is de peildatum voor de afspiegeling en voor het bepalen of een werknemer op grond van zijn functie, leeftijd in aanmerking komt om als remplaçant in aanmerking te komen.
- b) Een remplaçant kan zich binnen de eerste twee weken van de boventaligheidfase aanmelden voor de plaatsmakersregeling.
- c) Voorwaarde voor toekenning van de plaatsmakersregeling is dat het vrijwillig vertrek moet leiden tot een evenredige vermindering van de boventaligheid binnen een groep uitwisselbare functie(s) en binnen hetzelfde leeftijdscohort (art. 4:2 lid 1 Ontslagbesluit). Voorwaarde is eveneens dat de betrokken boventallige instemt met de ruil.
- d) P&O stelt op basis van het Ontslagbesluit UWV vast voor welke boventallige de remplaçant in de plaats treedt en zal de betrokken boventallige vragen of hij zijn ontslag wil voorkomen door een remplaçant zijn plaats in te laten nemen.
- e) Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die via de remplaçantenregeling vrijwillig vertrekken ontvangen een plaatsmakersvergoeding.

5.2 plaatsmakersvergoeding

- 1) De hoogte van de plaatsmakersvergoeding wordt vastgesteld op basis van de kantonrechterformule zoals gedefinieerd in artikel 2.11 met de correctiefactor $C = 0,7$.
- 2) De plaatsmakersvergoeding wordt vastgesteld op basis van de leeftijd en gewogen dienstjaren van de plaatsmaker zelf.
- 3) Op de aldus vastgestelde plaatsmakersvergoeding wordt in geval van vertrek in het kalenderjaar 2015 een korting toegepast van 30% voor het deel van de vergoeding dat hoger is dan € 100.000,-.
- 4) De plaatsmaker kan naar analogie van een boventallige gebruik maken van het eenmalig aanbod (6.3) en de optie voor fiscaal vriendelijke regeling (6.4).
- 5) Het vastgestelde bedrag van de plaatsmakersvergoeding zal in alle gevallen niet hoger zijn dan de te verwachten inkomensderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

- 6) De plaatsmakersvergoeding wordt uitbetaald in maandelijkse termijnen.
- 7) In de vertrekpremie zijn schadeloosstelling en suppletiereregelingen begrepen.

5.3 toekenning na toestemming en goedkeuring

Toekenning van de plaatsmakersregeling is te allen tijde afhankelijk van de toestemming van de directie en kan slechts na goedkeuring door hoofd P&O. Het verzoek kan door de directie uitsluitend gemotiveerd worden geweigerd in geval van unieke kwaliteiten van de desbetreffende werknemer dan wel in geval het vertrek van de werknemer een ernstig beletsel vormt voor een goede bedrijfsvoering van de betreffende afdeling of MGL als geheel.

5.4 voorwaarde omstandigheden werknemer

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

5.5 aanmelding definitief

Een aanmelding voor de plaatsmakersregeling is aan het eind van de 3^e week definitief voor de plaatsmaker en kan vanaf dat moment niet meer door de werknemer worden herroepen. Op de eerste van de maand volgend op het besluit eindigt het dienstverband met in achtneming van de opzegtermijn van de werknemers wier verzoek is gehonoreerd. Er wordt hiertoe een vaststellingsovereenkomst opgesteld.

5.6 vergoedingsuitkering en maximering

De vergoeding is bedoeld als vergoeding voor te derven inkomsten in de toekomst. De vergoeding wordt maandelijks uitgekeerd volgens het geldende fiscale regiem op het moment van beëindiging van het dienstverband. De vergoeding zal niet hoger zijn dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd (zie artikel 2.11).

5.7 ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen

De bepalingen vermeld in 4.6.1. en 4.6.2. zijn voor de plaatsmaker naar analogie van toepassing.

5.8 uitsluiting andere regeling(en)

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

5.9 beëindiging dienstverband plaatsmaker

De beëindiging van het dienstverband vindt, rekening houdend met de geldende opzegtermijn, plaats door middel van een vaststellingsovereenkomst onder normale financiële afwikkeling daarvan conform het hieronder bepaalde.

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.

5.10 vaststellingsovereenkomst

Uiterlijk bij ingang van de daadwerkelijke boventalligheid wordt de beëindiging van het dienstverband vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

In deze vaststellingsovereenkomst wordt vastgelegd per welke datum (gelijk met de datum van ingang boventalligheid of anders zo snel mogelijk daarna) het dienstverband eindigt.

De beëindiging van het dienstverband vindt plaats onder normale financiële afwikkeling, waaronder uitbetaling van vakantietoeslag, niet opgenomen vakantiedagen e.d.

Eventuele schulden aan de werkgever als gevolg van een afspraak omtrent studiekosten en/of verhuiskosten worden niet ingevorderd. Eventuele afspraken over een luxe eigen bijdrage

voortvloeiend uit de regeling zakenauto blijven onverkort van kracht. Een eventueel overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding vervalt. Een toegekende zakenauto dient op de volgens de geldende regeling zakenauto gebruikelijke wijze te worden ingeleverd.

In geval van toegekende (communicatie-) apparatuur en middelen dienen deze op de volgens de geldende regelingen gebruikelijke wijze te worden ingeleverd.

HOOFDSTUK 6 VERVOLG NA DE EERSTE TWEE WEKEN BOVENTALLIGHEIDFASE

Voor boventallig verklaarde medewerkers voor wie geen remplaçant beschikbaar is gaat vanaf het moment van boventalligheid de regeling Persoonlijk Budget voor Boventalligen in.

6.1 persoonlijk Budget voor Boventalligen

Aan de boventallige medewerker wordt een persoonlijk budget toegekend dat hem de mogelijkheid biedt om individuele keuzes te maken over de wijze waarop hij de financiële vergoeding van de werkgever wil gebruiken.

Dit persoonlijk budget kan op een aantal manieren worden ingezet. Het kan worden gebruikt:

1. Om na beëindiging van het dienstverband een uitkering of een lager inkomen aan te vullen;
2. Om de duur van het dienstverband te verlengen;
3. Om tijdens de verlenging van de duur van het dienstverband bemiddeling naar ander werk te financieren.

Uitbetaling van het persoonlijk budget vindt plaats in maandelijkse termijnen.

Peildatum voor de vaststelling van het persoonlijk budget en de leeftijd van de werknemer is de datum van de ingang van de feitelijke boventalligheid.

De boventallige werknemer maakt binnen 10 werkdagen na datum ingang van boventalligheid een keuze uit de hierboven onder 6.1. genoemde 3 opties. Indien de werknemer binnen die termijn geen keuze kenbaar heeft gemaakt, wordt hij geacht te hebben gekozen voor verlenging van het dienstverband in combinatie met bemiddeling naar ander werk, te weten de hier boven onder 6.1 genoemde opties 2 en 3.

Voor de werknemer die een bezwaar heeft ingediend bij de bezwaarcommissie gaat de hierboven genoemde periode van 10 werkdagen in zodra de directie, nadat zij kennis heeft genomen van het advies van de bezwaarcommissie, tot een besluit is gekomen en de bezwaarcommissie en de werknemer van dat besluit schriftelijk op de hoogte heeft gesteld.

6.2 hoogte persoonlijk budget

Het persoonlijk budget is gelijk aan de Kantonrechterformule inclusief gewogen dienstjaren (2008) met een correctiefactor $C = 0,7$.

Tijdens de opzegtermijn vindt geen aftrek van het persoonlijk budget plaats.

6.3 eenmalig aanbod

Voor boventallige medewerkers (en plaatsmakers, zie 5.2.4) die meewerken aan de beëindiging van het dienstverband per de 1^e van de maand volgend op de aanzegging van boventalligheid wordt het persoonlijk budget verhoogd van 0,7 naar 0,75 x oude kantonrechttersformule.

Het bedrag zal niet hoger zijn dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW gerechtigde leeftijd, rekening houdend met sociale zekerheidsuitkeringen.

In dit persoonlijk budget zijn een mogelijke schadeloosstelling, suppletieverplichtingen alsmede de fictieve opzegtermijn begrepen.

Uitbetaling van dit persoonlijk budget vindt eveneens plaats in maandelijkse termijnen.

6.4 optie voor fiscaal vriendelijke regeling

In bijzondere gevallen bestaat de mogelijkheid van een uitbetaling ineens in plaats van uitbetaling in maandelijkse termijnen.

Uitdrukkelijke voorwaarde om van deze optie gebruik te maken is dat het bedrag van de vergoeding wordt ingezet in een fiscaal vriendelijke regeling of het starten van een eigen bedrijf.

Op deze voorwaarden vindt een inhoudelijke toetsing plaats.

Indien voor deze optie wordt gekozen vindt er een korting op de correctiefactor plaats van 0,05.

In deze vergoeding zijn een mogelijke schadeloosstelling en suppletieverplichtingen begrepen.

6.5 aanvullende bepalingen

Het persoonlijk budget is bedoeld als vergoeding voor te derven inkomsten in de toekomst. De vergoeding wordt in maandelijkse termijnen uitgekeerd op een door de werknemer nader aan te geven wijze/rekening maar altijd volgens het geldende fiscale regiem op het moment van beëindiging van het dienstverband. In het persoonlijk budget is eventueel van toepassing zijnde smartengeld begrepen.

Het persoonlijk budget zal niet hoger zijn dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd (zie artikel 2.11).

HOOFDSTUK 7 INZETTEN PERSOONLIJK BUDGET

In hoofdstuk 6.1 zijn de mogelijkheden benoemd waarvoor het persoonlijk budget kan worden ingezet. De verschillende opties zijn hieronder verder uitgewerkt, waarbij tevens de procedure met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband is aangegeven.

7.1 Persoonlijk budget: Aanvulling op uitkering of lager inkomen na einde dienstverband

De regeling voorziet in beëindiging van het dienstverband per of aansluitend aan de datum waarop de medewerker daadwerkelijk boventallig wordt en vervolgens een aanvulling op een uitkering of inkomen in een nieuwe functie. Deze aanvulling wordt betaald in maandelijkse termijnen (bruto bedragen gelijk aan maximaal 1,25 maal het vaste maandsalaris), met inhouding van loonheffingen.

Op basis van het persoonlijk budget wordt de hoogte van een bruto uitkering bepaald die MGL in maandelijkse termijnen aan de medewerker zal uitbetalen. Binnen het kader van het vastgestelde persoonlijk budget is de vaststelling van de maandelijkse uitkering maatwerk. De medewerker kan zelf een voorstel doen voor hoogte en daarmee ook voor de duur van die maandelijkse uitkeringen binnen de volgende randvoorwaarden en voor zover de fiscale wet- en regelgeving dit toestaat .

- de uitkering kan niet hoger zijn dan 125% van het bruto maandsalaris dat bij de boventalligheidverklaring gold. De medewerker kan tijdens de looptijd van de regeling twee maal een ander uitkeringsniveau kiezen, met dien verstande dat de maximale looptijd van de regeling door een dergelijke aanpassing niet kan wijzigen.
- de duur waarover uitkeringen worden uitbetaald kan niet langer zijn dan 3 jaar.
- aan het eind van de gekozen periode (maximaal 3 jaar) wordt het restant van het persoonlijk budget ineens uitgekeerd.

Voordat de uitkering ingaat en de werknemer onomstotelijk recht krijgt op die uitkering, maken werkgever en medewerker samen afspraken over de duur en de hoogte van de uitkering, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met het voorstel van de medewerker.

7.1.1 vaststellingsovereenkomst

Uiterlijk bij ingang van de daadwerkelijke boventalligheid wordt de beëindiging van het dienstverband vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

In deze vaststellingsovereenkomst wordt vastgelegd per welke datum (gelijk met de datum van ingang boventalligheid of anders zo snel mogelijk daarna) het dienstverband eindigt. De beëindiging van het dienstverband vindt plaats onder normale financiële afwikkeling, waaronder uitbetaling van vakantietoeslag, niet opgenomen vakantiedagen e.d.

Eventuele schulden aan de werkgever als gevolg van een afspraak omtrent studiekosten en/of verhuiskosten worden niet ingevorderd. Eventuele afspraken over een luxe eigen bijdrage voortvloeiend uit de regeling zakenauto blijven onverkort van kracht. Een eventueel overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding vervalt. Een toegekende zakenauto dient op de volgens de geldende regeling zakenauto gebruikelijke wijze te worden ingeleverd. In geval van toegekende (communicatie-) apparatuur en middelen dienen deze op de volgens de geldende regelingen gebruikelijke wijze te worden ingeleverd.

7.1.2 slotbepaling

Naast deze regeling op basis van dit sociaal plan bestaat geen aanspraak op enige andere (afvloeiings-) regeling uit de voor betrokkene geldende CAO en er is sprake van finale kwijting over en weer.

Indien de oud-medewerker binnen de termijn, waarin het persoonlijk budget wordt uitbetaald, opnieuw in dienst van werkgever treedt, vervallen verdere uitkeringen op basis van het persoonlijk budget.

7.2 Persoonlijk budget: gebruik voor verlenging duur dienstverband

Het persoonlijk budget kan binnen de hier opgenomen kaders worden aangewend voor aankopen van maanden verlengingstermijn met vrijstelling van werkzaamheden. Binnen het kader van het vastgestelde budget is de vaststelling van de hoogte van het maandelijkse salaris maatwerk.

De mogelijkheid bestaat het salaris te verlagen waardoor het mogelijk wordt de termijn van de voortzetting te verlengen.

Wanneer een medewerker het dienstverband beëindigt, bijvoorbeeld vanwege het vinden van een andere baan, wordt het eventuele restantbudget aansluitend in maandelijkse termijnen (bruto bedragen) uitgekeerd, met inhouding van loonheffingen conform het bepaalde in 7.1.

7.2.1 nadere regels m.b.t. de verlenging duur dienstverband

Er kunnen slechts hele maanden worden aangekocht. Het aankopen van maanden verlengingstermijn vindt plaats op basis van factor 1,25 (indien men voortzetting van pensioenopbouw wenst komt hier de werkgeverspensioenpremie bij) in verband met werkgeverslasten*.

- werkgeverspremies sociale verzekeringen, e.d.

7.2.2 vaststelling hoogte salaris en duur verlengingstermijn

De medewerker kan zelf een voostel doen over de hoogte van het maandsalaris en daarmee ook mede de duur van de verlenging van zijn dienstverband, binnen de volgende randvoorwaarden:

- Het salaris kan niet hoger zijn dan 100% van het bruto maandsalaris dat bij de boventalligheidverklaring gold en niet lager zijn dan 70%.
De medewerker kan tijdens de looptijd van de regeling tweemaal een ander uitkeringsniveau kiezen, met dien verstande dat de maximale looptijd van de regeling door een dergelijke aanpassing niet kan wijzigen.
- De duur van de verlenging van het dienstverband kan niet langer zijn dan 12 maanden.
- Aan het eind van de gekozen periode (maximaal 12 maanden) vindt – behoudens een eventuele restantmaand – geen uitkering meer plaats.

7.2.3 vaststellingsovereenkomst

Uiterlijk bij ingang van de daadwerkelijke boventalligheid wordt de beëindiging van het dienstverband vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst en ondertekend.

In de vaststellingsovereenkomst wordt vastgelegd dat het dienstverband eindigt per datum einde verlengingstermijn. De beëindiging van het dienstverband vindt plaats onder normale financiële afwikkeling, waaronder uitbetaling van vakantietoelage, niet opgenomen

vakantiedagen e.d. Het aantal uit te betalen vakantiedagen kan nooit groter zijn dan het aantal waarop recht bestond bij aanvang van de daadwerkelijke boventalligheid. Eventuele schulden aan de werkgever als gevolg van een afspraak omtrent studiekosten en/of verhuiskosten, worden aan het einde van de verlengingstermijn niet ingevorderd. Eventuele afspraken over een luxe eigen bijdrage voortvloeiend uit de regeling zakenauto blijven onverkort van kracht. Een eventueel overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding vervalt.

7.2.4 arbeidsvoorwaarden tijdens verlengingstermijn

In de verlengingstermijn is men vrijgesteld van werk.

Eventuele (kosten-)vergoedingen en de reiskostenvergoeding vervallen.

Ten aanzien van ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen zijn tijdens de verlengingstermijn de bepalingen vermeld in 4.6.1. en 4.6.2. van toepassing.

Bij aanvang van de daadwerkelijke boventalligheid wordt vastgesteld hoeveel rechten de medewerker heeft op vakantie. Regel is dat vakantiedagen worden opgenomen zoals dat in een normale werksituatie gebruikelijk is. De vakantierechten die tijdens de verlengingstermijn worden opgebouwd, worden bij de beëindiging van het dienstverband geacht te zijn opgenomen.

7.2.5 beëindiging dienstverband tijdens verlengingstermijn

7.2.5.1 afspraken in het kader van de beëindiging

Indien de medewerker tijdens de duur van de afgesproken verlengingstermijn uit dienst treedt, vindt beëindiging plaats middels een aangepaste vaststellingsovereenkomst. Er vindt een normale financiële eindafrekening plaats, waaronder uitbetaling vakantietoeslag en uitbetaling niet opgenomen vakantiedagen.

Het aantal uit te betalen vakantiedagen kan nooit meer bedragen dan het aantal waarop bij aanvang van de verlengingstermijn recht bestond (zie hoofdstuk 7.2.3).

Eventuele schulden aan de werkgever als gevolg van een afspraak omtrent studiekosten en/of verhuiskosten worden niet ingevorderd. Eventuele afspraken inzake een luxe eigen bijdrage voortvloeiend uit de regeling zakenauto blijven onverkort van kracht. Een eventueel overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding vervalt.

7.2.5.2 uitkering bij beëindiging dienstverband tijdens de verlengingstermijn

In geval van beëindiging van het dienstverband tijdens de verlengingstermijn ontvangt medewerker een eventueel restant van het niet gebruikte persoonlijk budget. De uitkering vindt plaats in de vorm van maandelijkse betalingen ter hoogte van maximaal 1,25 van het bruto maandsalaris, zie 7.1.

7.3 Bemiddeling naar ander werk tijdens de verlenging van het dienstverband

Tijdens de periode van verlenging van de duur van het dienstverband kan gebruik gemaakt worden van externe begeleiding bij het vinden van ander werk. MGL maakt afspraken met een

aantal externe deskundige bureaus die deze begeleiding kunnen bieden. Uit de door MGL geselecteerde bureaus die professionele ondersteuning en hulp bieden, kan de medewerker een keuze maken, of en zo ja welk bureau hij wenst in te schakelen. De kosten hiervan worden betaald vanuit het persoonlijk budget.

7.3.1 invulling bemiddeling naar ander werk

Binnen het kader van deze regeling in dit sociaal plan wordt er naar gestreefd medewerkers mogelijkheden te bieden om zo spoedig mogelijk een nieuwe werkkring te verwerven. Hierdoor blijven de gevolgen van de boventaligheid zo beperkt mogelijk. Er kan via MGL gebruik gemaakt worden van externe deskundige begeleiding bij het vinden van een andere functie. MGL maakt afspraken met een aantal externe deskundige bureaus die deze begeleiding tegen door MGL bedongen condities kunnen bieden. De medewerker kan van deze externe hulp en deskundigheid gebruik maken door daaraan verbonden kosten uit zijn persoonlijk budget te financieren. Voor het uitvoeren van deze activiteiten worden meerdere bureaus ingeschakeld, zodat er door de medewerker gekozen kan worden voor diensten van een bureau dat het beste bij zijn situatie past. De begeleiding door derden heeft betrekking op specifieke loopbaandeskundigheid/-begeleiding en vacature search voor externe plaatsingsmogelijkheden.

Begeleiding kan onder meer inhouden:

- 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 en een plan van aanpak;
- hulp bieden bij de (her-)oriëntatie op mogelijk interne functies;
- het faciliteren van advies bij mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt (outplacement);
- advisering en training ter vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt (o.a. schrijven van CV's, sollicitatiebrieven, voeren van sollicitatiegesprekken);
- training 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;
- adviseren over en verkennen van mogelijkheden om als zelfstandige (waaronder de verrichting van werkzaamheden als zzp-er) verder te gaan;
- vacature search.

7.3.2 bemiddeling extern gericht

- a) Gelet op de ontwikkelingen binnen MGL is de deskundige begeleiding nadrukkelijk gericht op externe bemiddeling.
- b) De werknemer verplicht zich bij tussentijdse externe bemiddeling op de eerst mogelijke datum bij de nieuwe werkgever in dienst te treden en het verlengde dienstverband conform 7.2.5.1. te beëindigen.

7.3.3 scholings- en bemiddelingskosten tijdens de verlenging van het dienstverband

- a) Ter bevordering van een succesvolle bemiddeling van de boventallige worden tijdens de verlenging van het dienstverband individuele opleidingen gefaciliteerd, in overleg met de werkgever. Het gaat dan om opleidingen die de arbeidsmarktkansen van de werknemer vergroten en de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen. De werkgever draagt op basis van facturen maximaal € 4.700,- incl. BTW bij ten behoeve van scholings- en bemiddelingskosten.
- b) Gemaakte reiskosten in verband met sollicitaties voor het zoeken naar werk tijdens de verlenging van het dienstverband, worden na goedkeuring door de werkgever, vergoed.

HOOFDSTUK 8 INTERNE BEMIDDELING

8.1 procedure rondom interne bemiddeling

8.1.1 voorrang en selectie

P&O biedt actief interne vacatures aan, waarna een sollicitatieprocedure kan volgen om de geschiktheid van de boventallige werknemer vast te stellen dan wel de mogelijkheid dat binnen een redelijke termijn (maximaal 4 maanden) geschiktheid kan worden bereikt. Indien de boventallige werknemer op basis van voorgaande zin geschikt is, wordt voorrang verleend aan de boventallige boven de niet boventallige werknemers.

Indien meerdere boventallige werknemers reflecteren op een vacature, geldt dat de meest geschikte kandidaat (op basis van competenties) vóór gaat.

Een sollicitatie op een interne vacature door een boventallige werknemer wordt door de betrokken P&O-functionaris van een toelichting voorzien over de passendheid van de functie voor de werknemer.

Boventallige werknemers worden altijd uitgenodigd voor een gesprek als zij solliciteren op een interne functie.

8.1.2 proeftijd en anciënniteit

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

8.1.3 tijdelijke interne bemiddeling

Tijdelijke herplaatsing leidt tot opschorting van de boventaligheid, indien de boventallige werknemer binnen MGL wordt herplaatst op projectbasis (van maximaal drie maanden) met als doel nog voor een beperkte tijd de competenties van de betrokken werknemer te kunnen inzetten.

8.1.4 passendheid interne functie

De directie stelt vast of een interne functie al dan niet passend is voor de boventallige werknemer. De bepaling van de passendheid geschiedt door hoofd P&O in samenwerking met de P&O-functionaris en indien van toepassing de hoofdredactie.

8.1.5 bedenktijd

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

8.1.6 weigeren passend aanbod

Indien de boventallige werknemer het schriftelijke aanbod tot interne herplaatsing weigert of niet tijdig aanvaardt, wordt een ontslagvergunning aangevraagd of wordt het dienstverband anderszins beëindigd, mits het aanbod voldoet aan de criteria van passende functie (conform

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

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

8.1.7 eigen verzoek interne bemiddeling

Interne herplaatsing kan ook plaatsvinden op verzoek van de boventallige werknemer. Uitgangspunt is de geschiktheid van de kandidaat conform het gestelde in artikel 2.17, dan wel de mogelijkheid om binnen redelijke termijn (maximaal 4 maanden) geschiktheid te bereiken.

8.1.8 begeleiding

Als de boventallige werknemer is herplaatst, draagt de nieuwe leidinggevende zorg voor een goede begeleiding op de werkplek. In ieder geval wordt een voortgangsgesprek gehouden met de nieuwe leidinggevende en de P&O-functionaris. De rapportage van dit gesprek wordt opgeslagen in het personeelsdossier.

8.1.9 opleiding bij interne bemiddeling

Indien na een beslissing tot herplaatsing voor het goed uitoefenen van de functie een opleiding noodzakelijk is, komen de studiekosten volledig voor rekening van MGL die de boventalligheid heeft aangezegd, waarbij de betreffende scholings-/studie(kosten)regeling van toepassing is.

8.2 arbeidsvoorwaarden na interne bemiddeling

8.2.1 algemeen

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

8.2.2 aanvulling op het salaris van de nieuwe functie (intern)

- a) Indien het vast overeengekomen salaris voor de nieuwe functie lager is dan het vast overeengekomen salaris van de functie waarvoor de werknemer boventallig is verklaard, geldt een salarisgarantie voor het vast overeengekomen salaris van de oude functie conform onderdeel d van dit artikel. Incidentele beloningen (bijvoorbeeld over- en meerwerk) en eventuele uitkeringen vallen niet onder het vast overeengekomen salaris.
- b) Het bepaalde onder lid a van dit artikel geldt niet indien de verlaging optreedt ten gevolge van een verlaging van het parttimerpercentage, en/of het vervallen of dalen van de onregelmatigheidstoeslag (zie artikel 8.2.3 sub b).
- c) Eventueel toegezegde salarisverhogingen (inclusief periodieke verhogingen in de salarisschaal) in de oude functie komen te vervallen.

- d) De salarisgarantie vindt plaats in de vorm van een persoonlijke toeslag. Het verschil tussen het vast overeengekomen salaris in de oude en de nieuwe functie wordt éénmalig vastgesteld. Het verschil is een eenmalig vastgestelde persoonlijke toeslag en wordt niet geïndexeerd. Deze toeslag wordt maandelijks als een persoonlijke toeslag uitbetaald. De toeslag zal worden afgebouwd door toekomstige salarisverhogingen (inclusief periodieken en CAO verhogingen) die behoren bij de nieuwe functie. Deze bepaling is niet van toepassing op een persoonlijke toeslag die is toegekend ten gevolge van de invoering van een nieuw loongebouw.
- e) De persoonlijke toeslag vervalt indien het salaris van de nieuwe functie gelijk is aan of hoger is dan het vast overeengekomen salaris in de oude functie. De persoonlijke toeslag vervalt tevens indien de werknemer na de interne herplaatsing op termijn een (andere nieuwe) functie verwerft, waarvan het salarisniveau op een hoger niveau ligt dan van de oude (oorspronkelijke) functie of indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
- f) De persoonlijke toeslag telt mee voor (eventuele) variabele winstdeling, eindejaarsuitkering (eventuele) gegarandeerde winstuitkering, vakantietoeslag, jubileumuitkering, pensioenopbouw.

8.2.3 andere regelingen bij nieuwe functie (intern)

- a) Indien de herplaatsing leidt tot een aanpassing van het FTE percentage (vermindering van het contractuele aantal uren) wordt de werknemer voor het deel van de verlaging van het FTE percentage (verlies van uren) een persoonlijk budget toegewezen conform art. 6.1. Na toekenning van het persoonlijk budget als compensatie voor de verlaging van het FTE percentage (verlies van uren) wordt voor de berekening van de salarisgarantie als vermeld in 8.2.2.d het nieuwe lagere FTE percentage gebruikt, zowel voor de oude als voor de nieuwe functie.
- b) Indien de nieuwe functie negatieve wijzigingen met zich meebrengt voor de onregelmatigheidstoeslag zal afbouw van deze toeslagen plaatsvinden conform onderstaand schema:

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

Ingeval van een negatief verschil in inkomen na een interne herplaatsing, zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd. Ook de geldende onregelmatigheidstoelagen zullen niet worden afgebouwd.

- c) Op de hierboven genoemde afbouw blijven eventuele beperkende bepalingen, op grond van leeftijd zoals die voorkomen in de van toepassing zijnde CAO, van kracht.
- d) De herplaatste werknemer ontvangt indien van toepassing een laptop/computer en andere bedrijfsmiddelen behorende bij de nieuwe functie.

8.2.4 reiskosten woon-werkverkeer bij interne herplaatsing

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

Vergoedingsregeling:

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 9 BEZWAARCOMMISSIE

9.1 bezwaarcommissie

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

9.2 bezwaarprocedure

De werknemer die van mening is dat dit Sociaal Plan MGL op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, treedt hierover uiterlijk op de vijfde werkdag na ontvangst van de beslissing in overleg met werkgever. De uitkomst van het overleg wordt door werkgever schriftelijk vastgelegd. Dit verslag dient door de werkgever binnen 5 werkdagen na het overleg aan de werknemer overhandigd te worden. Indien dit overleg met werkgever niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd een bezwaar indienen bij de bezwaarcommissie.

Dit bezwaar moet worden ingediend uiterlijk op de tiende werkdag nadat de werknemer de schriftelijke vastlegging van het overleg met werkgever heeft ontvangen. Het indienen van een bezwaar heeft geen opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van de bestreden beslissing, tenzij door de uitvoering van de beslissing naar het oordeel van werkgever een onomkeerbare situatie ontstaat.

De beslissing dat arbeidsplaatsen komen te vervallen en het aanvragen van toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst bij het UWV, respectievelijk het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter, kunnen niet aan de bezwaarcommissie worden voorgelegd.

9.3 samenstelling

De bezwaarcommissie bestaat uit 6 leden. Zij worden aangewezen op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan. De bezwaarcommissie is samengesteld uit twee vertegenwoordigers vanuit de bij dit Sociaal Plan betrokken vakorganisaties, twee voorgedragen vanuit MGL en twee vanuit de OR MGL. Gezamenlijk kiezen deze leden een onafhankelijke externe voorzitter, die geen stemrecht heeft.

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

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

9.4 bevoegdheden

De bezwaarcommissie oordeelt over geschillen betreffende het toepassen van het Sociaal Plan MGL.

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

9.5 werkwijze

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

- de werknemer dient binnen 10 werkdagen nadat hij de schriftelijke vastlegging van de uitkomst van het overleg over het bezwaar van de werkgever heeft ontvangen, bezwaar in te dienen bij de bezwaarcommissie.
De bezwaarcommissie zendt direct na ontvangst van het bezwaar een kopie hiervan aan het hoofd P&O, de directeur MGL;
- de zittingen van de bezwaarcommissie zijn niet openbaar;
- de bezwaarcommissie is bevoegd de betrokken werknemer en vertegenwoordigers van de werkgever ter zitting te laten verschijnen;
- de klager kan zich bij de behandeling van de klacht laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, een woordvoerder of een deskundige;
- de bezwaarcommissie doet bij voorkeur binnen een maand schriftelijk en met redenen omkleed een uitspraak;
- de bezwaarcommissie doet alleen uitspraak wanneer, behalve de voorzitter, tenminste vier leden aanwezig zijn in de bijeenkomst;
- de bezwaarcommissie zendt de uitspraak aan betrokken werknemer en de directie met een afschrift aan het hoofd P&O;
- de uitspraak van de bezwaarcommissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies aan de directie, indien er sprake is van een meerderheidsadvies van de bezwaarcommissie;
- een unaniem advies van de bezwaarcommissie is bindend voor zowel de werknemer als voor de directie;
- de directie komt bij voorkeur binnen een maand tot een schriftelijke besluitvorming met in acht name van het advies van de bezwaarcommissie;
- van een zwaarwegend advies van de bezwaarcommissie kan slechts gemotiveerd worden afgeweken.

9.6 interpretatieverschillen

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

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

9.7 adres bezwaarcommissie

Bezwaren worden ingediend via het onderstaande adres:

Bezwaarcommissie Sociaal Plan 2013-2015

T.a.v. secretariaat P&O

Postbus 5100

6130 PC Sittard

HOOFDSTUK 10 OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

kosten juridische bijstand

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

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

bhv-vergoeding

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

Inzake dit sociaal plan is op 5 december 2013 overeenstemming bereikt tussen enerzijds MGL en anderzijds FNV Kiem, Nederlandse Vereniging van Journalisten, CNV Dienstenbond, h.o.d.n. CNV Media en De Unie.

MGL

CNV Media

CNV Media

L. Radix

D. Swagerman

G.F. van Linden

Directeur MGL

voorzitter

coördinator arbeidsvoorwaarden

FNV KIEM

FNV KIEM

E.M. Bouwers

P. Reniers

sectorverantwoordelijke

vakbondsadviseur

NVJ

De Unie

T. Gibcus

H. de Jong

Addendum

Sociaal protocol 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. Medewerkers volgen – van rechtswege – de activiteit die wordt uitbesteed.
2. Behoudens de wettelijke uitzonderingen (onder meer de CAO, Vut en pensioenfonds) wordt er een gelijkwaardig pakket aan arbeidsvoorwaarden aangeboden, met dien verstande dat de gelijkwaardigheid het totaal betreft en niet de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden.
3. Bij uitbesteding van activiteiten kunnen nadere afspraken gemaakt worden over de voorrangsposities van boventallige medewerkers bij MGL.

Bovendien zal MGL in dat geval ervoor zorg dragen dat er een overleg tot stand komt tussen MGL, 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 betrokken medewerkers verrichte functies;
- Of, en zo ja, voor hoelang er sprake is van een voorrangspositie van de bij de uitbesteding betrokken medewerkers bij vacatures bij MGL.

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