

**SOCIAAL PLAN  
MEDIA GROEP LIMBURG  
2005**

**AANVULLEND SOCIAAL PLAN  
2006**

De aanvullingen 2006 zijn opgenomen in de grijze tekstvakken !!

27 maart 2006

<b>1</b>	<b>SAMENVATTING</b>	<b>1</b>
1.1	Algemeen	1
	❖ Aanvullend sociaal plan 2006	1
1.2	Boventalligheid	3
1.3	Onderscheid Personeelsgroepen	3
1.4	Vrijwilligheidfase	3
	❖ Aanvullend sociaal plan 2006	3
1.5	Werk naar werk	4
1.6	Omscholingstraject	4
1.7	Banenpool	5
<b>2</b>	<b>DEFINITIES</b>	<b>5</b>
2.1	Aanzegging van de boventalligheid	5
2.2	Afspiegelingsbeginsel	5
2.3	Anciënniteitprincipe	5
2.4	Boventallige werknemer	5
2.5	Bruto jaarsalaris	5
2.6	Bruto periodesalaris	5
2.7	Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)	6
2.8	Collectieve salariswijziging	6
2.9	Dienstverband	6
2.10	Eigen organisatie	6
2.11	Herplaatsing	6
2.12	Kantonrechterformule	6
2.13	Leeftijd	6
2.14	Netto salaris	6
2.15	Opzegtermijn	7
2.16	Passende functie	7
2.17	Reorganisatie	7
2.18	Arbeidsplaats	7
2.19	TMG	7
2.20	Vakorganisaties	7
2.21	Werkgever	7
2.22	Werknemer	7

<b>3</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>8</b>
3.1	Overeengekomen tussen partijen	8
3.2	Overlegprocedure	8
3.3	Werkings sfeer	8
	❖ Aanvullend sociaal plan 2006	8
3.4	Bezwaarcommissie en interpretatiecommissie	9
3.5	Hardheidsclausule	9
<b>4</b>	<b>PERIODE VAN 4 WEKEN VAN BELEIDSMATIGE OVERTOLLIGHEID</b>	<b>9</b>
4.1	Alternatieve ouderenregeling	9
	❖ Aanvullend sociaal plan 2006	9
	4.1.1 Ouderenregeling 60+	10
	❖ Aanvullend sociaal plan 2006	10
4.2	Mobiliteitspremie in periode van beleidsmatige overtolligheid van 4 weken	10
4.3	Stimuleringsregeling parttime werken	11
	❖ Aanvullend sociaal plan 2006	11
4.4	Telegraaf Loopbaan Centrum en vacatures in Telegraaf concern (TLC)	11
<b>5</b>	<b>BOVENTALLIGHEID</b>	<b>12</b>
5.1	Selectiecriteria	12
5.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden bij boventalligheid	14
	❖ Aanvullend sociaal plan 2006	15
<b>6</b>	<b>VERTREKSTIMULERINGSREGELING</b>	<b>16</b>
<b>7</b>	<b>BEMIDDELING</b>	<b>17</b>
<b>8</b>	<b>HERPLAATSING</b>	<b>19</b>
8.1	Interne herplaatsing	19
8.2	Externe herplaatsing	21
8.3	Einde dienstverband	21

<b>9</b>	<b>ARBEIDSVOORWAARDEN</b>	<b>22</b>
9.1	Algemeen	22
9.2	Aanvulling op het salaris van de nieuwe functie (intern)	22
9.3	Andere aanvullende regelingen bij nieuwe functie conform het handboek personeelsregelingen MGL	22
9.4	Aanvulling op werkloosheidsuitkering of lager salaris bij einde dienstverband.	23
<b>10</b>	<b>HET ALS ZELFSTANDIGE STARTEN VAN EEN BEDRIJF</b>	<b>24</b>
<b>11</b>	<b>BEZWAAR EN INTERPRETATIECOMMISSIE</b>	<b>25</b>
11.1	Bezwaarcommissie	25
11.2	Interpretatiecommissie	26
<b>12</b>	<b>REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER BIJ INTERNE HERPLAATSING</b>	<b>26</b>
<b>13</b>	<b>VERHUISKOSTENREGELING BIJ INTERNE HERPLAATSING</b>	<b>26</b>
13.1	Verhuisplicht	26
13.2	Vergoeding huurverschil	27
13.3	Koopwoning/huurwoning	28
13.4	Huurwoning/koopwoning	28
13.5	Koopwoning/koopwoning	28
13.6	Overbruggingskrediet	28
13.7	Verhuisplicht	28
13.8	Geldlening	29
13.9	Terugbetaling	29
13.10	Reiskosten woon-werkverkeer na verhuizing	29

<b>BIJLAGE 1</b>	<b>Uitvoeringsregels alternatieve ouderenregeling TMG. Daar waar in deze regeling gesproken wordt over 57,5 jaar of ouder geldt voor MGL 55 jaar of ouder.</b>	<b>1</b>
<b><u>Preambule</u></b>		<b>2</b>
<b><u>Artikel 1. Definities.</u></b>		<b>2</b>
<b><u>Artikel 2. Doel van de Regeling</u></b>		<b>2</b>
<b><u>Artikel 3. Beëindiging Regeling</u></b>		<b>2</b>
<b><u>Artikel 4. Uitgangspunten</u></b>		<b>3</b>
<b><u>Artikel 5. Voorwaarden</u></b>		<b>3</b>
<b><u>Artikel 6. Arbeidsvoorwaarden Werknemer met Regeling.</u></b>		<b>4</b>
<b><u>Artikel 7. Bijverdiensten / niet-concurrerend</u></b>		<b>5</b>
<b><u>Artikel 8. Overeenkomst Regeling</u></b>		<b>5</b>
<b><u>Artikel 9. Alternatieve Voorziening Voor Ouderen</u></b>		<b>5</b>
<b><u>Artikel 10. Inwerkingtreding</u></b>		<b>5</b>
<b><u>Artikel 11. Slotbepaling</u></b>		<b>5</b>
<b>BIJLAGE BIJ BLIJLAGE 1</b>		<b>1</b>
Toelichting Ouderenregeling Sociaal Plan 2004-2006 ( 28/3/2006)		1
Voorfase		2
I. Vrijwillige ouderenregeling 60+		2
II. Alternatieve ouderenregeling 50-75-100		4
Boventaligheidsfase		6
III. Ouderenregeling vanaf 55 jaar		6
IV. Ouderenregeling vanaf 57,5 jaar		7
Overzicht salarisconsequenties Grafimedia en Dagbladjournalisten in vergelijking tot VUT		9
<b>BIJLAGE 2 Side-letter onderhandelingsresultaat</b>		<b>1</b>

## 1 SAMENVATTING

### 1.1 Algemeen

#### ❖ Aanvullend sociaal plan 2006

*Dit Sociaal Plan is verder van toepassing op werknemers die behoren tot de personeelsgroepen voor wie boventalligheid dreigt in verband met een verdere personeelsreductie bij MGL van 28,8 fte in 2006. Door een reductie van 15 fte ontstaat op de redactionele afdeling van Dagblad De Limburger en Limburgs Dagblad een totaalbezetting van 148,5 fte. De resterende reductie van 13,3 fte wordt gerealiseerd in de overige afdelingen van MGL.*

Dit Sociaal Plan MGL 2005 is overeengekomen tussen vakorganisaties FNV KIEM, CNV Media, De Unie en NVJ, Nederlandse Vereniging van Journalisten, verder te noemen 'vakorganisaties, en de directie van Media Groep Limburg B.V.. Hetgeen tevens geldt voor de in de grijze tekstvakken opgenomen aanvullingen.

Het is de intentie van partijen zoveel mogelijk werknemers op wie dit plan van toepassing is te plaatsen in passende interne of externe functies, waarbij gestreefd wordt zo weinig mogelijk werknemers boventallig te verklaren.

Daarbij zullen de regelingen uit dit Sociaal Plan MGL 2005 van toepassing zijn.

Het streven is om door middel van een periode van 4 weken van beleidsmatige overtolligheid een aantal instrumenten in te zetten, om binnen de groep van medewerkers waar boventalligheid dreigt, medewerkers op vrijwillige basis korter te laten werken (55+ regeling en stimulering parttime werken) of met een vertrekstimuleringsregeling het dienstverband te beëindigen.

Deze fase moet het aantal boventalligen verminderen.

Na voornoemde periode van beleidsmatige overtolligheid, volgen afspraken om boventallige werknemers weer naar werk te begeleiden.

De bedoeling is om boventallige werknemers op vervallen functies c.q. werk maximaal te begeleiden op basis van het principe 'van werk naar werk'. Hiertoe zal een actief in- en extern herplaatsingsbeleid worden gevoerd.

MGL zal zich tot het uiterste inspannen om aan werknemers van wie de functie c.q. het werk vervalt een passend aanbod te doen. Dit kan inhouden een aanbod voor een passende functie, maar ook het gebruik maken van één van de andere opties die dit Sociaal Plan biedt.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers die (dreigende) boventalligheid aangezegd zullen krijgen binnen de reorganisaties 2005 om tot een reductie van arbeidsplaatsen te komen van 35 fte bij MGL als geheel, waarbij op de redactionele afdelingen van Dagblad De Limburger en het Limburgs Dagblad een totaalbezetting van 163,5 fte ontstaat. Het betreft werknemers tot 57 ½ jaar met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van Media Groep Limburg B.V.. Zie grijze tekstvak hierboven en de speciale overeengekomen ouderenregeling vanaf 57,5 jaar op blz. 15.

Voor zover van toepassing zullen bepalingen uit de toepasselijke CAO's worden gerespecteerd, evenals die uit de Wet op de Ondernemingsraden.

Het Sociaal Plan geldt vanaf datum ondertekening tot en met 31 december 2005.

Het aanvullend sociaal plan 2006 is van toepassing op de personeelsreductie bij MGL van 28,8 fte in 2006.

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

Alle vergoedingen in het kader van het Sociaal Plan zijn onderworpen aan de vigerende (fiscale) wet- en regelgeving.

Geschillen tussen de werkgever en de werknemer bij de toepassing van het Sociaal Plan worden neergelegd bij de bezwaarcommissie. De samenstelling en de werkwijze van de commissie is in het Sociaal Plan vastgelegd.

De interpretatiecommissie geeft onder meer een oordeel over de interpretatie van het Sociaal Plan indien contractpartijen hierom vragen. De samenstelling en de werkwijze van de commissie is in het Sociaal Plan vastgesteld.

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

Alle vacatures worden gemeld op de intranetsite van het concern, het zogenaamde Telenet<sup>1</sup>. Bovenallige werknemers die niet op intranet zijn aangesloten worden schriftelijk geïnformeerd door P&O.

In het Sociaal Plan zijn criteria opgenomen voor een passende functie.

Herplaatsing binnen Telegraaf Media Groep (TMG) geschiedt zonder de geldende proeftijd<sup>1</sup>.

Tijdelijke herplaatsing leidt tot opschorting van de herplaatsing-/zoektermijn indien de boventallige werknemer intern wordt herplaatst met een proefperiode van maximaal drie maanden, met als doel vaste werkzaamheden te genereren. De voorwaarden worden vastgelegd in een inspanningscontract, dat de werkgever met de werknemer afsluit.

Tijdens de periode van boventaligheid worden de in deze periode opgebouwde vakantiedagen geacht te zijn opgenomen.

Bij herplaatsing in een nieuwe functie binnen TMG \ MGL met een lager salaris, wordt het verschil als een persoonlijke toeslag (= gemaximeerd) op de beloning voor de nieuwe functie toegekend. Stijging van het nieuwe salaris, al dan niet door CAO wijzigingen, wordt in mindering gebracht op de toeslag.

Daar waar mogelijke onduidelijkheid kan ontstaan zal de tekst van het door leden goedgekeurde (principe) akkoord prevaleren.

---

<sup>1</sup> Tot verkoop MGL

## 1.2 Boventalligheid

Boventalligheid wordt conform het Ontslagbesluit aangezegd op basis van afspiegelingsbeginsel en anciënniteit (LIFO). MGL gaat hierbij uit van zo groot mogelijke groepen uitwisselbare functies. De NVJ is akkoord met de toepassing van het wettelijke onmisbaarheidscriterium op grond van specifieke doorslaggevende journalistieke kwaliteiten, vast te stellen door de hoofdredactie. Voor FNV Kiem en CNV Media is dit bespreekbaar, mits dit op maat wordt vastgesteld na overleg met de bonden. Het is de intentie van MGL om voor iedere als boventallige aangemerkte werknemer, een zoveel als mogelijk bij de persoon en omstandigheden passende functie te vinden, binnen TMG<sup>1</sup>, dan wel extern. MGL zal met de inzet van de in dit Sociaal Plan opgenomen instrumenten en faciliteiten een uiterste inspanning verrichten om een passende oplossing te vinden voor hen die boventallig zijn verklaard. Voor de werknemer geldt dezelfde inspanningsverplichting, vastgelegd in een inspanningscontract met de werkgever. Onvoldoende inspanning wordt gesanctioneerd. Indien de werknemer van mening is dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen, bestaat de mogelijkheid bezwaar in te dienen bij de bezwaarcommissie.

## 1.3 Onderscheid Personeelsgroepen

In dit Sociaal Plan wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers voor wie de functie vervalt ten gevolge van (verdergaande) automatisering en werknemers voor wie de functie vervalt direct ten gevolge van de personeelsreductie. **Alleen in 2005 van toepassing.**

## 1.4 Vrijwilligheidfase

### ❖ Aanvullend sociaal plan 2006

Het Sociaal Plan voorziet in een beleidsmatige overtolligheidfase c.q. vrijwilligheidfase van vier weken, voorafgaande aan de fase van (feitelijke) boventalligheid. In deze fase kunnen medewerkers die werkzaam zijn in een afdeling waar boventalligheid dreigt, gebruik maken van de mobiliteitspremie, de stimuleringsregeling parttime werken en de alternatieve ouderenregeling (55+ en 60+).

Werknemers in het bedrijf die tot een groep behoren wiens functie uitwisselbaar is met andere functies binnen een groep die met boventalligheid bedreigd worden kunnen eveneens gebruik maken van de vrijwillige regelingen. Hierdoor kunnen zij plaats maken voor andere collegae.

Op de redacties kan de hoofdredactie een zwaarwegend advies geven aan de directie bij het al dan niet toekennen van de mobiliteitspremie, dit met het oog op behoud van kwaliteit.

---

<sup>1</sup> Tot verkoop MGL



### 1.5 Werk naar werk

Het streven van directie, de NVJ en de andere bonden is geweest om boventalligheid zo veel mogelijk te beperken door het inzetten van diverse instrumenten in de vrijwilligheidfase. Mocht er desondanks boventalligheid blijven ontstaan dan is het de intentie om voor boventallige werknemers een zoveel als mogelijk bij de persoon en omstandigheden passende functie te vinden, binnen TMG<sup>1</sup>, dan wel extern.

Daarbij vindt ondersteuning plaats door de eigen P&O afdeling, het Telegraaf Loopbaancentrum (TLC)<sup>1</sup> alsmede externe regionale en/of specialistische bureau's.

Indien de werknemer een functie buiten het bedrijf accepteert met een lager salaris dan zal een aanvulling plaatsvinden conform de in de vigerende CAO's opgenomen bepalingen. Bij interne herplaatsing gelden de regels van het MGL Handboek (behoud salaris).

Indien blijkt dat de boventallige werknemer niet herplaatst kan worden, binnen dan wel buiten het concern binnen de gestelde maximumtermijn dan gaan partijen met elkaar in overleg. Hierna hoeft niet direct ontslag te volgen, maar wordt tegelijkertijd ook niet uitgesloten. De hardheidsclausule kan van toepassing worden verklaard.

Het moment dat gekozen wordt, om te besluiten of er een ontslagvergunning aangevraagd wordt c.q. de procedure tot beëindiging gestart wordt, is na de maximale bemiddelingstermijn die voor betrokkene geldt. Of zoveel eerder als er uit het overleg tussen betrokkene, het externe bemiddelingsbureau, P&O MGL en directie geconcludeerd moet worden dat bemiddeling tot de maximale termijn niet tot ander werk zal leiden

Bij eventuele beëindiging van het dienstverband middels opzegging met ontslagvergunning, wordt de opzegtermijn in acht genomen conform regels CWI. De werknemer ontvangt, in geval van ontbinding door kantonrechter, geen vergoeding conform de kantonrechterformule, maar heeft wel recht op een aanvulling op de WW-uitkering conform de geldende CAO's.

Indien de werknemer tijdens de herplaatsing -/ zoektermijn een functie extern aanvaardt, en het externe dienstverband wordt door de nieuwe werkgever binnen de geldende proeftijd van maximaal 2 maanden beëindigd, wordt het dienstverband met de betrokken werknemer herstelt, om maximaal nog 6 maanden bemiddeling naar ander werk te verkrijgen.

Indien de werknemer tijdens de herplaatsing -/ zoektermijn een functie extern aanvaardt met een lager salaris dan wordt het verschil (=gemaximeerd) op de beloning voor de nieuwe functie toegekend (termijn is gemaximeerd) conform CAO's.

### 1.6 Omscholingstraject

In de eerste 2 maanden van boventalligheid kan de werknemer, na advies van de bij het bemiddelingstraject betrokken partijen, besluiten tot om- her- of bijscholing. De kosten van dit traject zijn voor rekening van de werkgever. Indien een scholingstraject het maximum aantal maanden bemiddelingstermijn overschrijdt dan zal MGL in samenwerking met het bemiddelingsbureau besluiten of deze extra aantal maanden (maximaal drie maanden) toegekend worden.

---

<sup>1</sup> Tot verkoop MGL

Doorslaggevend is dat de omscholing daadwerkelijk bijdraagt tot het vinden van nieuw werk en dat de huidige kennis en vaardigheden van de werknemer leiden tot een geringe kans op de arbeidsmarkt.

### **1.7 Banenpool**

Medewerkers die in deze personeelsreductie hun baan verliezen, kunnen bij voorrang solliciteren bij TMG indien in de nabije toekomst nieuwe werkgelegenheid bij TMG ontstaat, bijvoorbeeld ten gevolge van nieuwe activiteiten.

## **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 motivatie, van MGL aan de werknemer dat per aangegeven datum zijn arbeidsplaats vervalt of gaat vervallen en het Sociaal Plan op hem van toepassing is (= datum boventalligheid).

### **2.2 Afspiegelingsbeginsel**

De voor het personeelsformatieproces bestaande en na het personeelsformatieproces na te streven gelijke opbouw qua leeftijd. Daartoe wordt het personeelsbestand van de organisatie-eenheid per groep van uitwisselbare functies onderverdeeld in leeftijdsklassen: jonger dan 25 jaar / 25 tot 35 jaar / 35 tot 45 jaar / 45 tot 55 jaar / 55 jaar en ouder.

### **2.3 Anciënniteitprincipe**

De duur van het dienstverband van een werknemer, dat als uitgangspunt dient voor de bepaling van de volgorde bij aanzegging en benoeming van boventalligen (LIFO: last in first out).

### **2.4 Boventallige werknemer**

Degene die in het kader van de reorganisatie niet wordt benoemd in een functie die deel uitmaakt van de functiegroep waarvan hij voor de reorganisatie deel uitmaakte.

### **2.5 Bruto jaarsalaris**

13 x bruto periodesalaris per 4 weken, zoals is gedefinieerd onder bruto periodesalaris.

### **2.6 Bruto periodesalaris**

Het vast overeengekomen bruto salaris per periode van vier weken (inclusief vaste toeslagen), vermeerderd met de vakantietoeslag en voorjaarsuitkering, zoals deze geldt in het lopende kalenderjaar op het moment van boventalligheid (= rekenperiodesalaris).

(Er kan tevens sprake zijn van een gegarandeerde winstdelingsuitkering, een garantietoeslag of andere persoonsgebonden toeslagen)

---

<sup>1</sup> Tot verkoop MGL

## 2.7 Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)

De CAO's die van toepassing zijn bij de werkgever.

## 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 Dienstverband

De onafgebroken diensttijd met MGL, in hele jaren en maanden, op het tijdstip waarop de vaststelling van belang is (boventalligheid e.d.) eventueel vermeerderd met andere, aansluitende anciënniteitsaanspraken op grond van dienstverband met rechtsvoorgangers.

## 2.10 Eigen organisatie

De rechtspersoon binnen Media Groep Limburg waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft.

## 2.11 Herplaatsing

Benoeming van de werknemer in een andere functie (niet zijnde de functie waarvoor boventalligheid is vastgesteld) bij de eigen organisatie, dan wel een andere (externe) rechtspersoon.

## 2.12 Kantonrechterformule

Een bedrag overeenkomend met het gewogen aantal dienstjaren (A) vermenigvuldigd met het bruto maandsalaris (B). De zogeheten correctiefactor (C) wordt gesteld op 1 en heeft dus geen invloed op het voorgaande. Het bedrag is opgebouwd naar het voorbeeld van de huidige kantonrechterformule.

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd afgerond op hele jaren. Vervolgens worden de dienstjaren op de volgende wijze gewogen: dienstjaren voor het 40<sup>e</sup> levensjaar tellen voor 1, van het 40<sup>e</sup> tot het 50<sup>e</sup> voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het 50<sup>e</sup> telt voor 2.

Voorbeeld:

Bij een werknemer van 54 jaar met 17 dienstjaren geldt:

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

## 2.13 Leeftijd

De leeftijd, in hele jaren, op het tijdstip waarop de vaststelling van belang is (boventalligheid, ontslag e.d.).

## 2.14 Netto salaris

Het salaris dat resteert na aftrek van de gebruikelijke inhoudingen (belastingen en premies) op het bruto salaris.

### **2.15 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, dan wel de Overgangswet.

### **2.16 Passende functie**

Een passende functie is een zoveel mogelijk gelijkwaardige functie zowel wat betreft de aard als het niveau van de functie waarbij de criteria zoals vermeld in hoofdstuk 8 van dit Sociaal Plan zijn omschreven.

### **2.17 Reorganisatie**

Onder de reorganisaties 2005 wordt verstaan iedere wijziging in de organisatie- en/of productiestructuur binnen MGL die noodzakelijk zijn om 35 fte te reduceren in de daarvoor aangewezen onderdelen.

### **2.18 Arbeidsplaats**

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 wordt verricht.

### **2.19 TMG**

Alle (sub)holdings en werkmaatschappijen die tezamen Telegraaf Media Groep N.V. vormen.

### **2.20 Vakorganisaties**

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

### **2.21 Werkgever**

Media Groep Limburg BV

### **2.22 Werknemer**

De natuurlijke persoon die op ingangsdatum van dit Sociaal Plan een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met MGL, dan wel gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt.

### 3 ALGEMENE BEPALINGEN

#### 3.1 Overeengekomen tussen partijen

De directie van Media Groep Limburg B.V. en de vertegenwoordigers van:

CNV Dienstenbond  
FNV KIEM kunsten, informatie en media  
NVJ  
De Unie

Verder te noemen de vakorganisaties, hebben op 27 maart 2006 overeenstemming bereikt over de inhoud van het Aanvullend Sociaal Plan 2006, met als doel de sociale gevolgen op te vangen van reorganisaties binnen Media Groep Limburg.

#### 3.2 Overlegprocedure

De directie heeft, conform de CAO en met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden, in een zo vroeg mogelijk stadium de vakorganisaties over de achtergronden van de voornemens en de gevolgen voor kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheid als gevolg van geplande reorganisaties geïnformeerd.

#### 3.3 Werkingsfeer

##### ❖ Aanvullend sociaal plan 2006

*Dit aanvullend sociaal plan 2006 is verder van toepassing op werknemers die behoren tot de personeelsgroepen voor wie boventalligheid dreigt in verband met een verdere personeelsreductie bij MGL van 28,8 fte in 2006. Door een reductie van 15 fte ontstaat op de redactionele afdelingen van Dagblad De Limburger en Limburgs Dagblad een totaalbezetting van 148,5 fte. De resterende reductie van 13,3 fte wordt gerealiseerd in de overige afdelingen van MGL.*

Het Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening en blijft van kracht gedurende 2005. Na 2005 kunnen geen nieuwe rechten meer aan het Sociaal Plan worden ontleend, tenzij partijen bij dit plan besluiten tot schriftelijke verlenging ervan. Overeenkomstig de schriftelijke bevestiging van het principe-accord d.d. 24-03-2006 is de vrijwilligheidsfase op 27-03-2006 van start gegaan.

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

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die (in)direct betrokken zijn bij de gevolgen van deze reorganisatie en/of van wie de functie en/of arbeidsplaats essentieel wijzigt of wordt opgeheven en die ten gevolge daarvan boventallig zijn verklaard.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers aan wie door de werkgever ontslag op staande voet wordt aangezegd wegens een dringende reden, of met wie de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van een gewichtige reden (tenzij direct samenhangend met de reorganisatie), of waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

### 3.4 Bezwaarcommissie en interpretatiecommissie

Voor de uitvoering van dit Sociaal Plan worden een bezwaarcommissie en een interpretatiecommissie ingesteld. Werkwijze, bevoegdheden en verplichtingen van deze commissies zijn geregeld in hoofdstuk 11.

### 3.5 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan wel toepassing hiervan tot een onbillijke situatie zou leiden voor een werknemer, kan de werkgever na een zwaarwegend advies van de bezwaarcommissie hiervan (in positieve zin) afwijken.

## 4 PERIODE VAN 4 WEKEN VAN BELEIDSMATIGE OVERTOLLIGHEID

### 4.1 Alternatieve ouderenregeling

#### ❖ Aanvullend sociaal plan 2006

*Van deze regeling kan vrijwillig gebruik gemaakt worden door werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1950.*

MGL en de vakorganisaties zijn een alternatieve ouderenregeling overeengekomen.

Deze regeling is van toepassing gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.

Deze regeling draagt bij aan het voorkomen van boventalligheid.

Uitgesloten van deze regeling zijn de werknemers die werkzaamheden verrichten die geheel komen te vervallen.

De werknemers die van deze regeling wel gebruik kunnen maken, kunnen in een later stadium niet alsnog boventallig verklaard worden.

Aan medewerkers die voor 1 januari 1950 zijn geboren en die minimaal 10 jaar in dienst zijn in de grafische branche, wordt in het kader van deze reorganisatie 2005 de mogelijkheid geboden om vrijwillig 50% te werken, tegen 75% van het laatst verdiende brutosalaris en 100% (pré)pensioenopbouw. De regeling loopt tot het moment van intreding VUT dan wel prépensioen (indien hiertoe nog de mogelijkheid bestaat).

De arbeidsvoorwaarden die gekoppeld zijn aan het salaris worden op basis van 75% vastgesteld. De secundaire regelingen worden vastgesteld op basis van 50% (bijv. mobiel, auto, vakantiedagen) en zullen worden aangepast conform de diverse bedrijfsregelingen.

De werknemer mag naast zijn werkzaamheden bij MGL geen concurrerende of andere werkzaamheden verrichten die de belangen van MGL kunnen schaden.

MGL kan bijverdiensten korten tot 25% (verschil tussen 50%–75%). De werknemer is verplicht bijverdiensten te melden, indien dit niet gebeurt, kan ontslag volgen. Een en ander wordt vastgesteld in een overeenkomst tussen MGL en werknemer.

#### 4.1.1 Ouderenregeling 60+

##### ❖ Aanvullend sociaal plan 2006

*Alle werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1947 kunnen vrijwillig gebruik maken van de mogelijkheid onmiddellijk (doch niet eerder dan bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd) met VUT of prépensioen te gaan. Voor werknemers die bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd onmiddellijk met VUT/prépensioen gaan en voor werknemers die de leeftijd van 60 jaar reeds zijn gepasseerd en die bij de inwerkingtreding van dit verlengde sociaal plan besluiten onmiddellijk met VUT/prépensioen te gaan, wordt de VUT/prépensioen uitkering aangevuld tot het niveau en percentage van de spilleeftijd tot maximaal 1,5 SV-loon. (SV-loon 2006 is € 43.680,00).*

*Tijdens VUT/prepensioen blijft de pensioenopbouw 100%. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat de in de Grafimedia CAO overeengekomen extra pensioenopbouw (PGB) daadwerkelijk wordt gebruikt voor overheveling tijdens de VUT.*

#### 4.2 Mobiliteitspremie in periode van beleidsmatige overtolligheid van 4 weken

Indien een werknemer, die binnen de groep van medewerkers werkzaam is waar boventalligheid dreigt, binnen deze periode van 4 weken kiest voor vertrek op eigen verzoek ontvangt de mobiliteitspremie.

De mobiliteitspremie binnen deze 4 wekenperiode bedraagt:

- Tot en met 39 jaar (115% x 1 maandsalaris) per dienstjaar en 2 periodesalarissen
- Plus, vanaf 40 jaar tot en met 49 jaar (115% x 1 ½ maandsalaris) per dienstjaar en 3 periodesalarissen
- Plus, vanaf 50 jaar (115% x 2 maandsalarissen) per dienstjaar over de jaren vanaf 50 jaar en ouder en 4 periodesalarissen

De extra bonussen (respectievelijk 2,3 of 4 periodesalarissen) die gelden bij de verschillende leeftijdscategorieën worden niet bij elkaar opgeteld.

In de vertrekpremie zijn suppletieverplichtingen conform CAO, schadeloosstelling alsmede de fictieve opzegtermijn begrepen. Bij keuze voor de vertrekpremie vervalt de mogelijkheid om gebruik te maken van de bemiddelingsfaciliteiten.

Het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt na 1 periode na het genomen besluit plaats, mits zwaarwegende bedrijfsbelangen dit verhinderen.

Indien betrokkene besluit zich te vestigen als zelfstandig ondernemer draagt MGL zorg voor juridisch, c.q. bedrijfseconomisch advies. Dit tot een financiële omvang die in verhouding staat tot de voorgenomen vestiging als zelfstandig ondernemer en in redelijkheid en billijkheid aansluit bij de algemene uitgangspunten van dit Sociaal Plan.

### 4.3 Stimuleringsregeling parttime werken

#### ❖ Aanvullend sociaal plan 2006

*Deze regeling is uitsluitend van toepassing voor medewerkers die van een fulltime dienstverband of een parttime dienstverband van meer dan 20 uur per week in arbeidsuren terug gaan naar 20 uur per week (5 dagdelen á 4 uur).*

Indien door middel van parttime werken het aantal boventalligen verminderd kan worden en betreffende werkzaamheden ook parttime uitvoerbaar zijn met een minimum van 20 uur, kan vrijwillig van deze regeling gebruik gemaakt worden.

De werknemer die op basis van deze regeling minder uren gaat werken komt in aanmerking voor een eenmalige uitkering over het deel van het inkomen dat is vervallen. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de kantonrechterformule over het deel van het aantal uren dat vervalt. Indien gebruik wordt gemaakt van deze regeling kan voor het prijsgegeven deel van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak worden gemaakt op enige andere (afvloeiing)regeling uit de voor betrokkenen geldende CAO en is sprake van finale kwijting over en weer.

Zoals gesteld is het minimum aantal uren 20 per week. Het deeltijdvertrek van de werknemer dient daadwerkelijk bij te dragen aan het voorkomen van boventalligheid bij de betrokken uitwisselbare functies.

De daadwerkelijke vermindering van de arbeidsduur wordt pas geëffectueerd als is komen vast te staan dat betrokkene in de reorganisatie 2005 niet als boventallige wordt benoemd. De keuze voor gebruikmaking van deze regeling vrijwaart de werknemer dus niet van boventalligheid.

Het verzoek om parttime te kunnen werken wordt geacht te zijn gedaan in het kader van de Wet aanpassing Arbeidsduur waardoor een werknemer gedurende twee jaar na zijn verzoek niet in aanmerking kan komen voor vermeerdering van het aantal uren dienstverband. Na het verstrijken van die twee jaar kan een werknemer voor honorering van een dergelijk verzoek tot vermeerdering van het aantal uren van het dienstverband in aanmerking komen. Hij dient in dat geval echter een deel van de verstrekte uitkering ineens terug te betalen, tenzij deze vermeerdering van het aantal uren plaatsvindt op verzoek van MGL. Voor redacties zal MGL in deze gevallen besluiten in afstemming met de hoofdredactie.

De plicht tot terugbetaling betreft gedurende het 3<sup>e</sup> jaar nadat gebruik is gemaakt van deze regeling 75% van de verstrekte eenmalige netto uitkering; gedurende het 4<sup>e</sup> jaar betreft dit 50% daarvan en gedurende het 5<sup>e</sup> jaar 25%.

#### 4.4 Telegraaf Loopbaan Centrum en vacatures in Telegraaf concern (TLC) <sup>1</sup>

Met behulp van de instrumenten die door het TLC worden ingezet, kunnen de kwaliteiten van de werknemer inzichtelijk worden gemaakt. Hiermee verbetert de werknemer de kansen op de interne arbeidsmarkt, waardoor boventalligheid kan worden voorkomen.

---

<sup>1</sup> Tot verkoop MGL



Daar waar boventalligheid zal ontstaan, worden vergelijkbare vacatures elders niet opgevuld en tijdelijke contracten niet verlengd, zodat ruimte ontstaat voor herplaatsing van potentiële boventalligen. MGL is in de fase voorafgaand aan de boventalligheid alert op passende werkzaamheden binnen TMG. Indien mogelijk worden werknemers in deze fase al doorgeleid naar andere passende werkzaamheden met hulp van TLC.

Inzet werknemer

Van de werknemer wordt een actieve inzet verwacht. Het TLC stelt een inspanningscontract op waaraan de werkgever en de werknemer zich moeten houden.

## 5 BOVENTALLIGHEID

### 5.1 Selectiecriteria

Vanaf het moment dat MGL constateerde dat aanwijzing van boventalligheid noodzakelijk was, werd de Ondernemingsraad een overzicht verstrekt van de kwantitatieve gevolgen van de reorganisatie.

De vakorganisaties werden geïnformeerd over de stand van zaken waarbij is aangegeven hoeveel boventalligen het betreft en welke preventieve maatregelen zijn getroffen om de boventalligheid te vermijden.

De boventalligheid wordt conform het Ontslagbesluit aangezegd:

5.1.1 Om zoveel mogelijk evenwicht in het personeelsbestand te creëren, wordt rekening gehouden met het zogeheten afspiegelingsbeginsel. Dat wil zeggen dat eerst de personeelsbezetting per organisatie-eenheid wordt onderverdeeld (waarbij MGL uitgaat van alle mogelijke uitwisselbare functies) naar leeftijdscategorie, conform de regels van het CWI (jonger dan 25 jaar / 25 tot 35 jaar / 35 tot 45 jaar / 45 tot 55 jaar / 55 jaar en ouder). Binnen deze leeftijdscategorieën wordt van ieder van de werknemers de anciënniteit bepaald. Vervolgens wordt een rangorde bepaald waarbij degene met de laagste anciënniteit als eerste in aanmerking komt voor boventalligheid (LIFO: last in, first out). Dit betreft de laagste anciënniteit van de jongste leeftijdsklasse, daarna de laagste in de één na jongste leeftijdsklasse etc.

5.1.2 Vaststellen boventalligheid redactionele afdelingen

Om zoveel mogelijk evenwicht in het personeelsbestand te creëren geldt bij het vaststellen van de boventalligheid in principe het zg. afspiegelingsbeginsel. Binnen de daaruit voortvloeiende leeftijdscategorieën wordt een rangorde bepaald op basis van het anciënniteitsbeginsel (lifo). Dit zijn wettelijke regelingen, vastgelegd in het Ontslagbesluit.

Op het gecombineerde effect van het afspiegelings- en het anciënniteitsbeginsel kan bij de redactie een uitzondering gemaakt worden indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of kwaliteiten beschikt dat een eventueel ontslag van de werknemer op onevenredige wijze de belangen schaadt van de redactieorganisatie (wettelijk onmisbaarheidscriterium), hetgeen aannemelijk gemaakt dient te worden door de hoofdredactie.

Voor de resterende bedrijfsonderdelen geldt dat de toepassing van het onmisbaarheidscriterium in overleg met CNV Media en FNV Kiem dient te geschieden.

De hoofdredacties kunnen niet om de bijzondere omstandigheid heen dat de redactie plenair heeft gevraagd om bij het vaststellen van de boventalligheid binnen het reeds genoemde gecombineerde effect van het afspiegelings- en het anciënniteitsbeginsel, ook een beoordeling te laten plaats vinden op basis van het voor de functie geldende referentiekader (functieprofiel en functiecompetenties). Deze wens is door de NVJ overgenomen.

#### **Tekstkader alleen van toepassing bij reorganisatie 2005**

Bij de redactie wordt derhalve bij het vaststellen van boventalligheid onderscheid gemaakt tussen afdelingen waar werk volledig anders wordt georganiseerd of zelfs ophoudt te bestaan aan de ene kant (categorie 1) en afdelingen waar boventalligheid het gevolg is van een economische noodzaak voor de bedrijfsvoering aan de andere kant (categorie 2).

In de eerste categorie vallen:

layoutredactie  
electronische beeldverwerking

In de tweede categorie vallen:

verslaggeving  
eindredactie  
beeldredactie met uitzondering van ebv  
hoofdredactie  
secretariaat (specifieke vaardigheden)  
documentatie (specifieke vaardigheden)

Voor de eerste categorie geldt dat indien het werk volledig wegvalt de betrokkenen automatisch terechtkomen in de boventalligheidsregelingen zoals omschreven in het Sociaal Plan. Eventueel kunnen zij wel intern herplaatst worden als binnen een andere afdeling een passende functie vrijkomt doordat een medewerker zich in de vrijwilligheidsfase heeft gemeld voor een van de regelingen binnen de vrijwilligheidsfase.

Indien het werk volledig anders wordt georganiseerd, ontstaat een nieuwe functie waardoor een beroep gedaan wordt op andere functie-competenties dan voorheen. Medewerkers kunnen solliciteren op de nieuwe functies zoals die op het gebied van hun vaardigheden ter redactie ontstaan, of op soortgelijke functies elders binnen MGL of aan TMG verbonden bedrijfsonderdelen. De selectie voor deze nieuwe functies vindt plaats op basis van het profiel van en de vastgestelde competenties voor de functie.

Voor de tweede categorie geldt dat op het gecombineerde effect van de beginselen van afspiegeling en anciënniteit een uitzondering gemaakt kan worden indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of kwaliteiten beschikt dat een eventueel ontslag van de werknemer op onevenredige wijze de belangen schaadt van de redactieorganisatie (wettelijk onmisbaarheidscriterium). Hierbij gaat het om specifieke voor de functie vereiste en doorslaggevende kwaliteiten. De hoofdredactie dient dit aannemelijk te maken op basis van met de redactiecommissie en NVJ overeengekomen criteria.

- 5.1.3 De aanzegging van de boventalligheid, inclusief motivatie, en de bevestiging van de ingangsdatum van boventalligheid geschieden schriftelijk door de werkgever.
- 5.1.4 Werknemers die een aanzegging van boventalligheid hebben gekregen, worden in staat gesteld gebruik te maken van de regelingen uit dit Sociaal Plan (betreft vertrekstimuleringsregeling en gebruikmaking van de bemiddelingsfaciliteiten).
- 5.1.5 Voor de werknemer die een aanzegging van boventalligheid heeft gekregen is bij ziekte het geldende verzuimbeleid van toepassing alsmede de regels voor het opnemen van vakantie.

## 5.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden bij boventalligheid

Voor de boventallige werknemer vervallen de vaste onkostenvergoeding, de reiskostenvergoeding en andere kostenvergoedingen, indien deze kosten niet meer worden gemaakt ten gevolge van het niet meer verrichten van de werkzaamheden uit de oude functie. Hieronder volgen de bepalingen ten aanzien van deze en andere secundaire arbeidsvoorwaarden:

- 5.2.1. De reiskostenvergoeding wordt stopgezet vanaf de eerste van de periode volgend op de periode waarin boventalligheid is ingegaan. Eventuele reiskosten om afspraken met de werkgever en/of het bemiddelingsbureau na te komen, worden vergoed op declaratiebasis (vergoeding op basis van openbaar vervoer).
- 5.2.2 De onkostenvergoeding ten behoeve van de oude functie wordt stopgezet vanaf de eerste van de periode volgend op de periode waarin de boventalligheid is ingegaan. Eventuele onkosten om afspraken met de werkgever na te komen (bijvoorbeeld sollicitatiekosten), worden vergoed op declaratiebasis.
- 5.2.3 Opschorten respectievelijk wijzigen van vergoedingen uit het Handboek Personeelsregelingen MGL (inclusief mobiele telefoon) (hoofdstuk 9) is van toepassing. De mobiele telefoon dient bij ingang van de boventalligheid direct ingeleverd te worden bij de leidinggevende of kan gedurende een vooraf afgesproken periode nog in bruikleen blijven. Mogelijke extra telefoonkosten in verband met sollicitaties worden vergoed op declaratiebasis.
- 5.2.4 Als (delen van) de kostenvergoeding(en) betrekking hebben op verplichtingen die niet tijdig opzegbaar zijn of anderszins niet tijdig kunnen worden gestopt, zullen deze worden voortgezet gedurende de kortst mogelijke tijd.
- 5.2.5 Indien de werknemer op grond van zijn oude functie recht had op een bedrijfsauto conform de concernautoregeling, gelden de bepalingen met betrekking tot beëindiging (artikel 15 concernautoregeling).
- 5.2.6 De door de werkgever aan de werknemer ter beschikking gestelde laptop/computer, dan wel andere bedrijfsmiddelen dienen bij ingang van de boventalligheid direct ingeleverd te worden bij de leidinggevende. In het kader van het solliciteren zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld gebruik te maken van de computers bij het bemiddelingsbureau en indien noodzakelijk bij MGL.

❖ Aanvullend sociaal plan 2006

*Boventalligheidsfase*

*NB: De peildatum voor de leeftijd is de datum van afspiegeling*

*A. Ouderenregeling vanaf 55 jaar:*

*Voorwaarden:*

- *Werknemer is boventallig; en,*
- *1. Werknemer is 55 jaar of ouder en geboren in 1950 of 1951 of 2. Werknemer is 55 jaar of ouder, geboren in het leeftijdscohort 1946 tot en met 1949 en heeft minder dan tien grafische jaren;*
- *Werknemer heeft geen recht op VUT/prepensioen, d.w.z. valt buiten de VUT/prepensioen-overgangsregeling vanwege leeftijd of duur dienstverband;*

*Inhoud*

*Werknemer ontvangt kantonrechterformule met factor 1,4 of minimaal 24 rekenmaandsalarissen.*

*B. Ouderenregeling vanaf 57,5 jaar:*

*Voorwaarden*

- *Werknemer is boventallig; en*
- *Werknemer is 57,5 jaar of ouder en geboren in 1949 of eerder (in de praktijk gaat het in 2006 om werknemer geboren voor 1 oktober 1948 (peildatum 1 april 2006) en*
- *Werknemer moet gebruik kunnen maken van VUT/prepensioen-overgangsregeling uit de CAO en bereid zijn dat te doen op het vroegst mogelijk moment.*

*Inhoud*

- *Voor werknemer wordt demotie aangevraagd voor 50% van de op basis van de CAO geldende fulltime werkweek voor de periode tot 60 jaar;*
- *Gedurende de periode tot 60 jaar geldt dat werknemer 85% bruto (op basis van laatst verdiende loon) krijgt doorbetaald en 100% pensioen opbouwt over de grondslag die gold vóór toepassing van de regeling;*
- *Vanaf 60 jaar of, indien de VUT/prepensioen niet tot 60 jaar kan worden vervroegd, vanaf het eerst mogelijke vervroegingsmoment, maakt werknemer gebruik van de VUT/prepensioen. VUT/prepensioen wordt aangevuld tot 75% bruto tot pensioengerechtigde leeftijd (gebaseerd op maximaal 1,5 sv-loon). Indien niet kan worden vervoegd ontvangt werknemer een vergelijkbaar inkomen op 60 jaar als vervroeging wel mogelijk was geweest (75% bruto VUT/prepensioen gebaseerd op 1,5 sv-loon);*
- *Tijdens VUT/prepensioen blijft de pensioenopbouw 100%. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat de in de Grafimedia CAO overeengekomen extra pensioenopbouw (PGB) daadwerkelijk wordt gebruikt voor overheveling tijdens de VUT.*

## 6 VERTREKSTIMULERINGSREGELING

- 6.1 Deze vertrekstimuleringsregeling is van toepassing op de boventallige werknemer die vrijwillig vertrekt. Gedurende de eerste 4, 8 of 12 weken na boventaligheid krijgt de werknemer de gelegenheid om gebruik te maken van de vertrekstimuleringsregeling, die voorziet in een vertrekpremie. Na deze periode kan op deze regeling geen aanspraak meer worden gemaakt (ook niet bij vrijwillig vertrek). Een eenmaal gemaakte keuze is definitief.
- 6.2 Gedurende deze eerste 12 weken krijgt de boventallige werknemer de gelegenheid zich te oriënteren op de meest wenselijke oplossing: snel vertrek met een vertrekstimuleringspremie, dan wel gebruikmaken van de faciliteiten van het TLC<sup>1</sup> voor interne bemiddeling binnen TMG en het externe bemiddelingsbureau t.b.v. een plaatsing extern.
- 6.3 Indien de betrokken werknemer kiest voor gebruikmaking van de vertrekstimuleringsregeling kan geen gebruik meer worden gemaakt van de bemiddelingsfaciliteiten.
- 6.4 De hoogte van vertrekpremie, gerelateerd aan het moment van vertrek, is maximaal 115% van de kantonrechterformule en kent een minimum. De premie wordt ineens uitgekeerd volgens het geldende fiscale regime op het moment van beëindiging van het dienstverband. In de premie zijn suppletieverplichtingen, smartengeld en de fictieve opzegtermijn begrepen.
- 6.5 De vertrekpremie kan niet samengaan met een van de andere financiële regelingen genoemd in dit Sociaal Plan.
- 6.6 Hoogte van de vertrekpremie:  
Binnen een periode van 4 weken na boventaligheid:  
115% kantonrechterformule met een minimum van 3 maanden
- Binnen een periode van 8 weken na boventaligheid:  
107,5% kantonrechterformule met een minimum van 2 maanden
- Binnen een periode van 12 weken na boventaligheid:  
100% kantonrechterformule met een minimum van 2 maanden
- 6.7 Indien de boventallige werknemer in voornoemde maximale periode van 12 weken geen gebruik maakt van deze vertrekstimuleringsregeling, kan hij/zij op deze regeling geen aanspraak meer maken.

---

<sup>1</sup> Tot verkoop MGL

## 7 BEMIDDELING

De boventallige werknemer die geen gebruik maakt van de vertrekstimuleringsregeling wordt begeleid naar ander werk door een extern bemiddelingsbureau..

Het streven van directie, de NVJ en de andere bonden is geweest om boventalligheid zo veel mogelijk te beperken door het inzetten van diverse instrumenten in de vrijwilligheidfase.

Mocht er desondanks boventalligheid blijven ontstaan dan is het de intentie om voor boventallige werknemers een zoveel als mogelijk bij de persoon en omstandigheden passende functie te vinden, binnen MGL, dan wel extern. Daarbij vindt ondersteuning plaats door de eigen P&O afdeling, het Telegraaf Loopbaancentrum (TLC)<sup>1</sup> alsmede externe regionale en/of specialistische bureaus.

De herplaatsing-/zoektermijn is gekoppeld aan de leeftijd van betrokkene op het moment van boventalligheid. De termijn in maanden exclusief de individuele opzegtermijn, is als volgt vastgesteld (=inclusief de periode van 12 weken waarin gebruik kan worden gemaakt van de vertrekstimuleringsregeling):

Leeftijd	standaardperiode	mogelijke verlenging	totaal maximaal
tot en met 40 jaar	6 maanden	2x 3 maanden	12 maanden
41 tot en met 45 jaar	6 maanden	3 x 3 maanden	15 maanden
46 tot en met 50 jaar	6 maanden	4 x 3 maanden	18 maanden
ouder dan 50 jaar	6 maanden	5 x 3 maanden	21 maanden

Voor het bemiddelingstraject wordt een inspanningsovereenkomst gesloten waarin wederzijdse inspanningsverplichtingen (werkgever/werknemer) zijn opgenomen.

Na de standaardperiode van 6 maanden, die voor iedereen geldt, kan de herplaatsing-/zoektermijn verlengd worden; steeds voor drie maanden. Dit kan een aantal keren gebeuren, afhankelijk van de leeftijdscategorie waartoe de werknemer behoort.

In het bemiddelingstraject is de boventallige werknemer vrijgesteld van werkzaamheden.

Het bemiddelingsbureau en P&O MGL geven een zwaarwegend advies over het wel of niet verlengen van de termijnen. De werkgever en de werknemer kunnen bezwaar aantekenen tegen dit advies bij de bezwaarcommissie, die een bindend advies afgeeft aan de directie.

Indien de werknemer een functie buiten het bedrijf accepteert met een lager salaris dan zal een aanvulling plaatsvinden conform de in de vigerende CAO's opgenomen bepalingen.

Bij interne herplaatsing gelden de regels van het MGL Handboek Personeelsregelingen (behoud salaris).

Indien blijkt dat de boventallige werknemer niet herplaatst kan worden, binnen dan wel buiten het concern binnen de gestelde maximumtermijn dan gaan partijen met elkaar in overleg. Hierna hoeft niet direct ontslag te volgen, maar wordt tegelijkertijd ook niet uitgesloten. De hardheidsclausule kan van toepassing worden verklaard.

<sup>1</sup> Tot verkoop MGL

Het moment dat gekozen wordt, om te besluiten of er een ontslagvergunning aangevraagd wordt c.q. de procedure tot beëindiging gestart wordt, is na de maximale bemiddelingstermijn die voor betrokkene geldt. Of zoveel eerder als er uit het overleg tussen betrokkene, het externe bemiddelingsbureau, P&O MGL en directie geconcludeerd moet worden dat bemiddeling tot de maximale termijn niet tot ander werk zal leiden.

Bij eventuele beëindiging van het dienstverband middels opzegging wordt de opzegtermijn in acht genomen conform regels CWI. De werknemer ontvangt, in geval van ontbinding door kantonrechter, geen vergoeding conform de kantonrechterformule, maar heeft wel recht op een aanvulling op de WW-uitkering conform de geldende CAO's.

Van 46 jaar tot en met 50 jaar

Partijen bij dit Sociaal Plan onderkennen het belang van extra inspanningen voor deze groep medewerkers in verband met hun arbeidsmarktpositie.

Ouder dan 50 jaar

Partijen bij dit Sociaal Plan onderkennen ook het belang van extra inspanningen voor deze groep medewerkers in verband met hun arbeidsmarktpositie.

Indien de werknemer van 55 jaar en ouder binnen de (verlengings)termijn structureel ander werk heeft gevonden, wordt de resterende termijn in maanden uitbetaald. Voorbeeld: stel een werknemer vindt na dertien maanden ander werk, dan wordt de resterende termijn van de derde verlening (twee maanden) uitbetaald.

Bepalingen voor alle groepen

De boventallige werknemer die gebruik maakt van de bemiddelingsfaciliteiten, dient een inspanningscontract te tekenen, waarin de wederzijdse inspanningsverplichtingen (werkgever/werknemer) zijn opgenomen. Voor de werknemer die het contract weigert te tekenen, volgt ontslag. De aanspraken die voortvloeien uit dit Sociaal Plan zijn dan niet meer van toepassing.

De werknemer die zich onvoldoende inspant conform het inspanningscontract dat is opgesteld door P&O MGL, krijgt een waarschuwing van de werkgever. Na twee waarschuwingen volgt ontslag. Indien onvoldoende inspanning het weigeren van een passende functie binnen het concern <sup>1</sup> betreft (zie hoofdstuk 8) volgt direct ontslag. In beide situaties kan geen aanspraak meer worden gemaakt op de instrumenten en regelingen uit dit Sociaal Plan. De werknemer heeft altijd de mogelijkheid bezwaar in te dienen bij de bezwaarcommissie.

Eventuele kosten voor het zoeken naar werk, dan wel studiekosten, worden na goedkeuring van de werkgever die de boventalligheid heeft aangezegd, vergoed.

Nadat de eerste 12 weken van boventalligheid voorbij zijn en er dus geen aanspraak meer kan worden gemaakt op de vertrekstimuleringsregeling, wordt door de leidinggevende schriftelijk vastgesteld hoeveel rechten de werknemer heeft op de resterende vakantiedagen of eventuele tijdcompensatie (meer- of overwerk).

Tijdens de periode van boventalligheid worden de in die periode opgebouwde vakantiedagen geacht te zijn opgenomen.

De boventallige werknemer dient goedkeuring te verkrijgen van de leidinggevende (die hierover overleg pleegt met P&O MGL) ten behoeve van het opnemen van vakantie, waarbij de opgenomen vakantie-uren worden ingehouden op het vakantietegoed.

---

<sup>1</sup> Tot verkoop MGL

## 8 HERPLAATSING

Werknemers kunnen geconfronteerd worden met een ingrijpende functie- of afdelingswijziging, of opheffing van de functie of arbeidsplaats en ten gevolge daarvan boventallig zijn verklaard. De werkgever streeft er naar om werknemers in- dan wel extern een passende functie aan te bieden. Ook de werknemer heeft een inspanningsverplichting dienaangaande. De werkgever draagt zorg voor de ondersteuning bij het zoeken naar ander werk. P&O MGL vervult hierbij een spilfunctie.

De werknemer sluit met de werkgever een inspanningscontract af. Hierin worden de rechten en de plichten van beide partijen vastgelegd.

### 8.1 Interne herplaatsing

8.1.1 Alle vacatures binnen TMG<sup>1</sup> worden geplaatst op de concern HRM intranetsite, het publicatiebord en via de leidinggevendenden worden verspreid, zodat alle werknemers hiervan op de hoogte (kunnen) zijn.

Bij vacatures binnen TMG wordt voorrang verleend aan boventalligen.

Uitgangspunt is de geschiktheid van de kandidaat voor de functie, dan wel dat binnen een redelijke termijn geschiktheid kan worden bereikt. Indien meerdere boventallige werknemers reflecteren op een vacature, geldt dat de meest geschikte kandidaat op basis van competenties voorgaat.

8.1.2 Herplaatsing binnen het concern geschiedt zonder proeftijd. Tevens behoudt de werknemer zijn anciënniteit.

8.1.3 Tijdelijke herplaatsing leidt tot opschorting van de herplaatsing-/zoektermijn indien de boventallige werknemer binnen het concern wordt herplaatst met een proefperiode (van maximaal drie maanden) met als doel vaste werkzaamheden te genereren.

8.1.4 MGL stelt vast of een functie al dan niet passend is voor de boventallige werknemer. Deze vaststelling geschiedt door het externe bemiddelingsbureau in samenwerking met de P&O-functionaris en indien van toepassing de hoofdredactie.

8.1.5 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 alsmede zwaarwegende (privé-)omstandigheden.

8.1.6 De werknemer die zich onvoldoende inspant conform het inspanningscontract dat is opgesteld door het externe bemiddelingsbureau (bijvoorbeeld niet solliciteren), krijgt een waarschuwing van de werkgever. Na twee waarschuwingen volgt ontslag. Er kan geen aanspraak meer worden gemaakt op de instrumenten en regelingen uit dit Sociaal Plan. De werknemer heeft wel de mogelijkheid bezwaar in te dienen bij de bezwaarcommissie.

---

<sup>1</sup> Tot verkoop MGL



8.1.7 Bij de vaststelling van hetgeen als passend werk wordt beschouwd, gelden ten minste de navolgende criteria:

Het verschil in functie-inhoud (d.w.z. de taken en verantwoordelijkheden).

Als richtlijn geldt hierbij dat in elk geval niet als passend wordt beschouwd een functie met een niveau dat meer dan één functiegroep van de betreffende CAO of van het salarissysteem van werkgever, lager is dan dat van de oorspronkelijke functie, of waarbij het verschil tussen het huidige en nieuwe vast overeengekomen bruto jaarsalaris meer dan 20% bedraagt.

Het verschil in dienstverband (fulltime v.s. parttime) en werktijden

Als richtlijn hierbij geldt dat aan fulltime werknemers een fulltime functie wordt aangeboden.

Voor parttime werknemers geldt dat zoveel mogelijk een functie met vergelijkbare arbeidstijden wordt aangeboden.

Het verschil in arbeidsplaats

Behoudens uitzonderingsgevallen geldt als richtlijn dat in elk geval als niet passend wordt beschouwd een arbeidsplaatswijziging waarbij:

de afstand tussen woonplaats en nieuwe arbeidsplaats meer dan 75 kilometer enkele reis bedraagt, en

- de afstand tussen woonplaats en arbeidsplaats ten minste 60 kilometer meer gaat bedragen dan voorheen voor de betrokken werknemer gold.
- De afstand tussen woonplaats en arbeidsplaats wordt bepaald volgens de ANWB routeplanner gemeten langs de snelste 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.

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

8.1.9 Indien de boventallige werknemer het 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 passend werk (conform 8.1.7). Uiteraard worden de bijzondere omstandigheden van het geval in ogenschouw genomen.

De aanvraag van de ontslagvergunning bij het CWI, 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.

8.1.10 Herplaatsing kan ook plaatsvinden op verzoek van de boventallige werknemer. Uitgangspunt is de geschiktheid van de kandidaat conform het gesteld in artikel 8.1.1.

- 8.1.11 Als de boventallige werknemer is herplaatst, draagt de werkgever zorg voor een goede begeleiding op de werkplek. In ieder geval wordt een voortgangsgesprek gehouden met de leidinggevende en de P&O-functionaris. De rapportage van dit gesprek wordt opgeslagen in het personeelsdossier.
- 8.1.12 Indien na een beslissing tot herplaatsing voor het goed uitoefenen van de functie een opleiding noodzakelijk is, komen de studiekosten volledig voor rekening van de werkgever die de boventalligheid heeft aangezegd, waarbij de betreffende scholings-/studie(kosten)regeling van toepassing is.

## **8.2 Externe herplaatsing**

- 8.2.1 De bemiddeling van de boventallige werknemer naar een passende functie is vanaf het begin van de boventalligheid zowel op de interne als externe arbeidsmarkt gericht. Indien de boventallige werknemer het aanbod tot een externe herplaatsing weigert of niet tijdig aanvaardt, gelden de sancties zoals vermeld in artikel 8.1.9, mits het aanbod voldoet aan de criteria conform artikel 8.1.7.
- 8.2.2 Indien de werknemer tijdens de herplaatsing-/zoektermijn een functie extern aanvaardt, en het externe dienstverband wordt binnen de geldende proeftijd beëindigd door de nieuwe werkgever, wordt het dienstverband met de betrokken medewerker hersteld, tenzij de werknemer gebruik heeft gemaakt van de vertrekstimuleringsregeling. Een externe herplaatsing die binnen de proeftijd wordt beëindigd door de nieuwe werkgever heeft een opschortende werking voor de herplaatsing-/zoektermijn.

## **8.3 Einde dienstverband**

- 8.3.1 Indien blijkt dat de boventallige werknemer niet herplaatst kan worden, binnen dan wel buiten het concern binnen de gestelde maximumtermijn dan gaan partijen met elkaar in overleg. Hierna hoeft niet direct ontslag te volgen, maar wordt tegelijkertijd ook niet uitgesloten. De hardheidsclausule kan van toepassing worden verklaard. Het moment dat gekozen wordt, om te besluiten of er een ontslagvergunning aangevraagd wordt c.q. de procedure tot beëindiging gestart wordt, is na de maximale bemiddelingstermijn die voor betrokkene geldt. Of zoveel eerder als er uit het overleg tussen betrokkene, het externe bemiddelingsbureau, P&O MGL en directie geconcludeerd moet worden dat bemiddeling tot de maximale termijn niet tot ander werk zal leiden.
- 8.3.2 Na beëindiging van het dienstverband conform 8.3.1, behoudt de werknemer, voor zover van toepassing, recht op suppletieverplichtingen krachtens de geldende CAO. Dit geldt niet indien wordt gekozen voor de vertrekstimuleringsregeling.
- 8.3.3 Bij beëindiging van het dienstverband wordt de geldende opzegtermijn in acht genomen indien een ontslagvergunning bij het CWI wordt aangevraagd. Er kan ook een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gestart worden bij de Rechtbank, sector Kanton, maar dan zonder ontslagvergoeding doch met het recht op aanvulling conform de geldende CAO.

## **9 ARBEIDSVORWAARDEN**

### **9.1 Algemeen**

- 9.1.1 Na een definitieve herplaatsing gelden het inkomen en de overige arbeidsvoorwaarden die behoren bij de nieuwe functie, voor zover onderstaand niet anders wordt bepaald.
- 9.1.2 Bij een definitieve herplaatsing binnen het concern blijft de anciënniteit gehandhaafd, d.w.z. de ononderbroken dienstjaren tellen totaal.
- 9.1.3 Eventuele vakantierechten op grond van de oude functie worden bevroren (wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar).

### **9.2 Aanvulling op het salaris van de nieuwe functie (intern)**

- 9.2.1 Indien het 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 artikel 9.2.4. Incidentele beloningen (bijvoorbeeld over- en meerwerk) en eventuele uitkeringen vallen niet onder het vast overeengekomen salaris.
- 9.2.2 Artikel 9.2.1 geldt niet indien de verlaging optreedt t.g.v. een verlaging van het parttimepercentage, en/of het vervallen of dalen van de onregelmatigheids- of inconveniëntietoeslag
- 9.2.3 Eventueel toegezegde salarisverhogingen (inclusief periodieke verhogingen in de salarisschaal) in de oude functie komen te vervallen.
- 9.2.4 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 nominaal gefixeerde toeslag en wordt niet geïndexeerd. Deze toeslag wordt maandelijks als een persoonlijke toeslag uitbetaald. De toeslag wordt bevroren en zal worden afgebouwd door toekomstige salarisverhogingen (inclusief periodieken en CAO-verhogingen) die behoren bij de nieuwe functie.
- 9.2.5 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 op termijn een functie verwerft, waarvan het salarisniveau op een hoger niveau ligt dan van de oude (oorspronkelijke) functie of indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
- 9.2.6 De persoonlijke toeslag telt mee voor (eventuele) winstdeling, voorjaarsuitkering, vakantietoeslag, jubileumuitkering, pensioenopbouw en indien van toepassing VUT en prépensioengrondslag.

### **9.3 Andere aanvullende regelingen bij nieuwe functie conform het handboek personeelsregelingen MGL**

- 9.3.1 Indien de herplaatsing gebeurt met een verlaging van het parttimepercentage, wordt de salarisgarantie van het vast overeengekomen salaris van de functie waarvoor de werknemer boventallig is verklaard, verlaagd met het percentage waarmee het parttimepercentage daalt.
- 9.3.2 Indien de nieuwe functie negatieve wijzigingen met zich meebrengt voor de onregelmatigheidstoeslag, dan wel inconveniëntietoeslag, zal de afbouw van deze toeslagen plaatsvinden conform de regelingen in de van toepassing zijnde CAO, met dien verstande dat de afbouw zal plaatsvinden met de helft van de in de CAO Grafimedia genoemde percentages.

Periode ontvangen toeslagen	Doorbetaling in maanden	Afbouwpercentage van de toeslag per periode met
6 t/m 12 maanden	0	20%
13 t/m 24 maanden	2	10%
2 t/m 5 jaar	3	5%
6 t/m 10 jaar	6	5%
11 t/m 15 jaar	6	3,855%
16 t/m 25 jaar	6	2,60%
26 jaar en langer	6	1,85%

De afbouwregeling als bedoeld in dit artikel is niet van toepassing op werknemers die op de datum van aanzegging 55 jaar of ouder zijn en voor wie reeds voor de vijftienvijftigste verjaardag een arbeidstijdenregeling met afwijkende diensten gold. Ingeval van een negatief verschil in inkomen na een interne herplaatsing, zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd. Ook de geldende onregelmatigheids- of inconveniëntietoeslagen zullen niet worden afgebouwd.

- 9.3.3 Indien door de herplaatsing de arbeidsplaats – van de boventallige werknemer wijzigt, is de verhuiskostenregeling (hoofdstuk 14) van toepassing.
- 9.3.4 De herplaatste werknemer ontvangt indien van toepassing de onkostenvergoedingen behorend bij de nieuwe functie. Hetzelfde geldt voor het gebruik van een laptop/computer en andere bedrijfsmiddelen.

#### **9.4 Aanvulling op werkloosheidsuitkering of lager salaris bij einde dienstverband.**

- 9.4.1 Na beëindiging van het dienstverband, anders dan na gebruikmaking van de vertrekstimuleringsregeling of bij een sanctie, geldt een aanvullingsregeling vanuit de van toepassing zijnde CAO, die voorziet in een suppletie op de WW-uitkering of elders verkregen periode- of maandsalaris.
- 9.4.2 De aanvulling vindt plaats voor zover de werknemer niet uit een andere bron een aanvulling ontvangt of kan ontvangen en wordt verrekend met stijgingen in het nieuwe salaris ten gevolge van promotie, periodieke verhogingen etc.

- 9.4.3 Wanneer door wijzigingen van de werkloosheidswetgeving suppletie op een WW-uitkering niet meer mogelijk of zinvol is treden partijen bij dit Sociaal Plan in overleg voor een oplossing die voor zowel de werkgever als de werknemer de nadelige gevolgen van een dergelijke ingreep compenseert.

## 10 HET ALS ZELFSTANDIGE STARTEN VAN EEN BEDRIJF

Ingeval een boventallige werknemer het dienstverband beëindigt om als zelfstandige te beginnen, komt deze binnen twee maanden na aanvang van de boventalligheid in aanmerking voor de vertrekstimuleringsregeling. Deze regeling zal worden verhoogd met een opslag van 25% indien betrokken werknemer binnen twee maanden na de datum van aanzegging genoegzaam heeft aangetond hiervoor in aanmerking te kunnen komen onder meer door ingeschreven te staan met een eigen bedrijf bij de Kamer van Koophandel, dan wel zich voor een relevant belang in een bestaande onderneming inkoop en in beide situaties aantoonbaar voor eigen rekening en risico een onderneming drijft. Een businessplan dient overlegd te worden aan de directie van de eigen organisatie die dit toetst of laat toetsen.

Gedurende twee jaar na einde dienstverband is het aan de ex-werknemer, dan wel zijn onderneming, niet toegestaan werkzaamheden te verrichten voor de TMG<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Tot verkoop MGL

## 11 BEZWAAR EN INTERPRETATIECOMMISSIE

### 11.1 Bezwaarcommissie

Geschillen tussen de werkgever en de werknemer bij de toepassing van het Sociaal Plan 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.

De bezwaarcommissie bestaat uit zeven leden. Zij worden aangewezen op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan. De commissie is samengesteld uit twee vertegenwoordigers vanuit de bij dit Sociaal Plan betrokken vakorganisaties, twee vanuit de werkgever en twee vanuit de OR. Gezamenlijk kiezen deze lieden een onafhankelijke externe voorzitter, die geen stemrecht heeft. De bezwaarcommissie wordt ondersteund door een secretaris.

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

De bezwaarcommissie oordeelt over geschillenbetreffende (niet limitatief):

- Toepassen van de selectiecriteria;
- Wel of niet passende functie;
- Het wel of niet verlengen van de herplaatsings-/zoektermijn;
- De opgelegde sancties conform onder meer 8.1.9.

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

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

- Het bezwaar moet schriftelijk worden ingediend bij de voorzitter van de bezwaarcommissie;
- De werknemer dient binnen twee weken na voorval waarover bezwaar wordt gemaakt, een bezwaar in te dienen bij de bezwarencommissie;
- De zittingen van de commissie zijn niet openbaar;
- De commissie is bevoegd de betrokken werknemer en vertegenwoordigers van de werkgever ter zitting te laten verschijnen;
- De klager kan zich bij de behandeling 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 uitspraak van de commissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies aan de directie van het betrokken bedrijfsonderdeel, die bij voorkeur binnen een maand tot een schriftelijke besluitvorming komt;
- Van het advies van de bezwarencommissie kan slechts gemotiveerd worden afgeweken. Bij afwijking van het advies wordt het besluit gemotiveerd ter kennis gebracht aan de holdingdirectie.

Indien de bezwaarcommissie een advies aan de directie geeft over het wel of niet verlengen van de herplaatsings-/zoektermijn, nadat P&O MGL in samenwerking met het bemiddelingsbureau hierover een zwaarwegend advies heeft afgegeven, is dit bindend voor de directie van MGL

## 11.2 Interpretatiecommissie

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

De interpretatiecommissie is samengesteld uit een vertegenwoordiger vanuit de bij dit Sociaal Plan betrokken vakorganisaties, een vertegenwoordiger vanuit de werkgever, en een vanuit de OR en kent geen vaste voorzitter.

Een uitspraak van de interpretatiecommissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies aan de gezamenlijke contractspartijen. De interpretatiecommissie regelt verder haar eigen werkwijze en reglement.

## 12 REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER BIJ INTERNE HERPLAATSING

Ten behoeve van een werknemer die binnen een ander bedrijfsonderdeel van TMG<sup>1</sup> een andere functie gaat vervullen, geldt de reiskostenregeling woon-werkverkeer die binnen de ontvangende maatschappij is vastgesteld.

## 13 VERHUISKOSTENREGELING BIJ INTERNE HERPLAATSING

### 13.1 Verhuisplicht

Een boventallige werknemer die binnen TMG<sup>1</sup> wordt herplaatst komt in aanmerking voor een verhuiskostenregeling indien:

- De afstand woonplaats nieuwe arbeidsplaats verder is dan 60 kilometer; en
- Er door de directie van het bedrijfsonderdeel een directe noodzaak is aangegeven bij of nabij de arbeidsplaats te wonen; en
- De werknemer als gevolg daarvan moet verhuizen naar deze arbeidsplaats of naar een woning zo dicht mogelijk bij de arbeidsplaats gelegen, maar in ieder geval binnen een straal van 20 kilometer; en
- De verhuizing vindt binnen een jaar na herplaatsing plaats.

De verhuiskostenregeling bestaat uit\*

- Een tegemoetkoming in de verhuis- en inrichtingskosten (exclusief transport) bestaande uit 12% van het bruto jaarsalaris met een maximum van € 5.445,00 netto;
- De volledige vergoeding van de transportkosten. Kosten voor het in- en uitpakken vallen hier niet onder.
- Twee dagen betaald verlof voor de verhuizing.

---

<sup>1</sup> Tot verkoop MGL

Als de werknemer is verhuisd en de arbeidsovereenkomst eindigt binnen drie jaar, anders dan door overlijden, invaliditeit, vervroegd uittreden of pensioen, of op initiatief van de werkgever zoals omschreven in artikel 14.2 sub g, dan moet de werknemer de toegekende verhuis- en transportkosten als volgt terugbetalen:

- Binnen 1 jaar na verhuizing: 75%
- Binnen 2 jaar na verhuizing: 50%
- Binnen 3 jaar na verhuizing: 25%

De reiskosten woon-werkverkeer van de werknemer die een verhuisplicht opgelegd heeft gekregen, maar nog niet is verhuisd, worden gedurende 1 jaar vergoed conform hierboven beschreven regeling reiskosten woon-werkverkeer.

Na de verhuizing geldt de reiskostenregeling woon-werkverkeer die binnen de ontvangende maatschappij is vastgesteld of bij interne herplaatsing MGL gelden de regels uit het Handboek Personeelsregelingen MGL..

### 13.2 Vergoeding huurverschil

- a. Indien de huur van een gelijkwaardige nieuwe woning hoger is dan de huur die men voordien betaalde, zal door de werkgever een vergoeding van het huurverschil tot ten hoogste netto € 316,50 per maand worden verleend. Een dergelijke vergoeding wordt vastgesteld op het tijdstip waarop de nieuwe woning wordt betrokken.
- b. Na twaalf maanden wordt de vergoeding jaarlijks verminderd volgens onderstaande staffel:
  - De eerste twaalf maanden 100% van de vergoeding;
  - De tweede twaalf maanden 66 2/3% van deze vergoeding;
  - Derde twaalf maanden 33 1/3% van deze vergoeding;Na de derde twaalf maanden wordt er derhalve geen vergoeding meer gegeven.
- c. Waar mogelijk zal de werknemer een aanvraag voor de wettelijke huursubsidie- of huuraanpassingsregelingen moeten indienen. Bij toekenning van een dergelijke huursubsidie wordt deze bij het bepalen van huurtoeslag in mindering gebracht op de nieuwe huur.
- d. Wanneer er in enig jaar (rekening houdend met een ontvangen huursubsidie of een vergelijkbare uitkering) geen vergoeding van het huurverschil kan worden toegekend, zal dit niet automatisch inhouden dat dit ook een volgend jaar niet gebeurt. Zolang er nog geen drie jaar na het betrekken van de nieuwe woning is verstreken, wordt er jaarlijks nagegaan of er aanleiding is een vergoeding voor huurverschil te betalen.
- e. Indien dubbele huishuur onvermijdelijk is, worden de werkelijke kosten van de niet door de werknemer bewoonde woning vergoed tot het einde van de huurovereenkomst van de oude woning, met een maximum van drie maanden.
- f. Onder huur wordt in dit artikel verstaan: het maandelijke huurbedrag, alsmede de eventuele servicekosten, eventueel verminderd met de tot de huur behorende vergoedingen voor gebruik van meubilair, stoffering, verwarming, gas, water en elektriciteit voor huishoudelijk gebruik.
- g. De vergoeding van het huurverschil vervalt op het moment dat het dienstverband anders dan door overlijden, wordt verbroken. De vergoedingsregeling vervalt niet, indien het dienstverband wordt verbroken op initiatief van de werkgever behoudens bij ontslag wegens dringende redenen of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter met onmiddellijke ingang, zonder dat deze een vergoeding aan de werknemer toekent.



- h. Tegemoetkomingen als bedoeld in dit artikel, worden uitsluitend verleend na overlegging van schriftelijke bewijsstukken.

### **13.3 Koopwoning/huurwoning**

Indien een werknemer ten gevolge van de verhuizing zijn huis verkoopt en een huurwoning betreft, zal de bovenvermelde vergoeding eveneens van toepassing zijn. Het huurbedrag van de oude woning zal in dat geval worden gesteld op 3% van de bruto verkoopprijs. Bij het gestelde onder 14.2 sub e moet in dit geval worden gelezen: "... tot de datum van transport van de akte van verkoop met een maximum van drie maanden...".

### **13.4 Huurwoning/koopwoning**

Onverlet het bepaalde onder 14.1 ontvangt de werknemer, indien een verhuizing plaatsvindt van een huurwoning naar een koopwoning, als tegemoetkoming in de kosten de reëel gemaakte overdrachtskosten (inclusief BTW), met een maximum van € 2.950,00 netto. Onder overdrachtskosten wordt verstaan de kosten van de erkende makelaar en de notaris.

### **13.5 Koopwoning/koopwoning**

Onverlet het bepaalde onder 14.1, ontvangt de werknemer, indien een verhuizing plaatsvindt van een koopwoning naar een koopwoning in de nieuwe woonplaats, als tegemoetkoming in de kosten de reëel gemaakte overdrachtskosten (inclusief BTW), met een maximum van € 2.950,00 netto.

### **13.6 Overbruggingskrediet**

Indien reeds betalingen moeten worden gedaan voor de aankoop van een nieuwe woning terwijl de opbrengst van de verkoop van de oude woning nog niet ter beschikking is, kan een overbruggingskrediet worden verstrekt. Hiervoor is de goedkeuring vereist van de directie van de werkmaatschappij waarbij het dienstverband zal worden voortgezet. De hoogte van het overbruggingskrediet bedraagt maximaal 10% van de getaxeerde waarde van het oude huis bij verkoop. De taxatie dient te worden verricht door een beëdigd taxateur, niet zijnde de makelaar die bij verkoop van het oude huis betrokken is. Het krediet kan worden opgenomen naar rato van de betalingsverplichtingen in verband met de aankoop van het nieuwe huis.

De aflossing van het gehele overbruggingskrediet dient te geschieden direct na ontvangst van de verkoopprijs van de oude woning, echter maximaal een halfjaar na de laatste opname van het krediet. Over het overbruggingskrediet is een rente verschuldigd gelijk aan het wettelijke rentepercentage.

### **13.7 Verhuisplicht**

Een werknemer die beschikt over een zelfstandige woning en die als gevolg van een reorganisatie een functie gaat vervullen, waarbij het van bedrijfszijde noodzakelijk wordt geacht nabij de standplaats te gaan wonen en als gevolg daarvan moet verhuizen naar een woning die zo dicht mogelijk bij de standplaats is gelegen, komt eveneens in aanmerking voor de vergoedingen, zoals omschreven in de artikelen 14.1 tot en met 14.5 van dit hoofdstuk. Daarbij gelden voor hen dezelfde beperkingen en bepalingen.

### **13.8 Geldlening**

In bijzondere gevallen wordt na toestemming van de directie van de betrokken werkmaatschappij de mogelijkheid geboden om bij koop van een woning een geldlening aan te gaan van maximaal € 4.538,00, die afgelost dient te worden in ten hoogste 15 jaar tegen een rente welke per kalenderjaar gelijk is aan het promessedisconto per 1 januari van het betreffende jaar.

Het nog niet afgeloste deel van de lening is terstond opeisbaar in geval van verkoop van de woning en in geval van beëindiging van het dienstverband anders dan tengevolge van vervroegd uittreden, pensionering, overlijden, of invaliditeit.

### **13.9 Terugbetaling**

Indien het dienstverband op eigen verzoek van de werknemer, of op grond van een dringende reden door de werkgever wordt beëindigd, dient de werknemer van de bedragen die hij ontvangen heeft krachtens dit artikel terug te betalen:

- 2/3 gedeelte indien het dienstverband wordt beëindigd binnen 12 maanden na verhuizing;
- 1/3 gedeelte indien het dienstverband wordt beëindigd binnen 24 maanden na verhuizing.

### **13.10 Reiskosten woon-werkverkeer na verhuizing**

Indien de werknemer binnen een periode van 12 maanden na de verhuizing op eigen initiatief opnieuw verhuist en daardoor extra reiskosten woon-werkverkeer ontstaan, worden deze kosten niet door de werkgever vergoed.

Aldus overeengekomen, opgemaakt en ondertekend in vijfvoud op 27 maart 2006.

Media Groep Limburg B.V.

Mr. J.H. Boermann MBA  
Directeur

CNV Dienstenbond

A. Kasper

Nederlandse Vereniging van Journalisten

T.H. Bruning  
Algemeen secretaris

B.A.E.M. Rootsaert  
Secretaris

De Unie

M.M.J. Willms  
Bestuurder

FNV KIEM kunsten, informatie en media

I.C.J. van Pinxteren  
Sectorverantwoordelijke

**BIJLAGE 1** Uitvoeringsregels alternatieve ouderenregeling TMG. Daar waar in deze regeling gesproken wordt over 57,5 jaar of ouder geldt voor MGL 55 jaar of ouder.

UITVOERINGSREGELS  
ALTERNATIEVE  
OUDERENREGELING

**Telegraaf Media Groep**

## **Preambule**

De Telegraaf Media Groep, de COR en de NVJ zijn een alternatieve ouderenregeling overeengekomen, die als addendum is opgenomen bij het Sociaal Plan 2004-2006. Van deze regeling kan uitsluitend gebruik worden gemaakt indien sprake is van een reorganisatie en dreigende boventalligheid.<sup>1</sup>

Onderstaande is een uitwerking van dit addendum.

## **Artikel 1. Definities.**

Werkgever:	De Telegraaf Media Groep, of één van de werkmaatschappijen die zijn aangesloten, dan wel in de toekomst gaan aansluiten bij het Sociaal Plan N.V. Holdingmaatschappij De Telegraaf 2004-2006 (nader te noemen Sociaal Plan).
Werkmaatschappij:	Een besloten vennootschap die onderdeel uitmaakt van de Telegraaf Media Groep en het Sociaal Plan heeft ondertekend.
Werknemer:	Hij/zij die een arbeidsovereenkomst heeft met de Telegraaf Media Groep of één van de onder Werkgever gedefinieerde Werkmaatschappijen, 57,5 jaar of ouder is en gebruik wenst te maken of maakt van de alternatieve ouderenregeling.
Regeling:	De onderhavige alternatieve ouderenregeling.
Alternatieve Voorziening	
Voor Ouderen:	Een toekomstige regeling die een VUT- dan wel prépensioenregeling vervangt, en is afgesloten door sociale partners.

## **Artikel 2. Doel van de Regeling**

Deze regeling heeft tot doel het aantal aan te zeggen boventalligen te beperken en wordt dientengevolge minimaal twee weken voorafgaand aan de definitieve vaststelling van de boventalligheid aangeboden aan betrokken Werknemers.

## **Artikel 3. Beëindiging Regeling**

Deze Regeling is een aanvulling op het Sociaal Plan en is van **tijdelijke** aard. Zodra er duidelijkheid is over de politieke besluitvorming, dan wel als het resultaat van overleg tussen sociale partners daartoe aanleiding geeft, vervalt de Regeling en treden partijen bij

---

<sup>1</sup> In het kader van het employabilitybeleid zou deze Regeling ook in individuele gevallen kunnen worden toegepast als regeling van werktijdvermindering, opdat de ouder wordende Werknemer langer in het arbeidsproces kan blijven. Hierover dient nog besluitvorming plaats te vinden.

dit Sociaal Plan op basis van de nieuwe uitgangspunten opnieuw in overleg over een Alternatieve Voorziening Voor Ouderen.

#### **Artikel 4. Uitgangspunten**

- De Werkgever kan gebruikmaking van de regeling gemotiveerd weigeren indien de continuïteit van afdeling of organisatie in het geding komt. De motivatie wordt schriftelijk vastgelegd.
- Indien de Werknemer gebruik maakt van deze Regeling, kan in een later stadium niet alsnog boventalligheid worden aangezegd.
- De uitvoering van de Regeling voldoet aan de wettelijke- en/of fiscale regelgeving.
- In geval relevante wetgeving (waaronder fiscale regelgeving) wijzigt, die van invloed is op de inhoud en uitvoering van deze Regeling, wordt deze Regeling dienovereenkomstig gewijzigd.

#### **Artikel 5. Voorwaarden**

De volgende voorwaarden gelden:

- De Werknemer is 57,5 jaar of ouder waarbij de peildatum twee weken voorafgaand aan de definitieve vaststelling van boventalligheid is.
- De Werknemer is minimaal 10 jaar in dienst in de grafische branche op de ingangsdatum van deelname aan de Regeling.
- De Werknemer werkt 50% op basis van het fulltime aantal uren vastgesteld bij CAO. Werknemers met een parttime dienstverband hebben toegang tot de Regeling mits 50% van een bij CAO bepaald fulltime dienstverband wordt gewerkt.
- Het is aan de Werknemer niet geoorloofd naast de parttime functie: - werkzaamheden te verrichten binnen het Telegraafconcern, - concurrerende werkzaamheden te verrichten buiten het Telegraafconcern.
- Het is aan de Werknemer niet geoorloofd om verlofuren te verkopen.
- Het is aan de Werknemer niet geoorloofd overwerk te verrichten. Het is aan de Werkgever niet geoorloofd om aan de Werknemer overwerk op te leggen.
- De Werknemer verplicht zich uiterlijk op het moment van de spijleeftijd gebruik te maken van VUT dan wel prépensioen.
- De Regeling is als addendum toegevoegd aan het Sociaal Plan 2004-2006, dientengevolge zijn de in dit Sociaal Plan gestelde procedures rondom bezwaar van toepassing.

## **Artikel 6. Arbeidsvoorwaarden Werknemer met Regeling.**

- 6.1 De Werknemer werkt 50% op basis van het bij CAO bepaald fulltime dienstverband.
- 6.1.1 De Werknemer ontvangt 50% van het laatst verdiende fulltime brutosalaris met een toeslag van 25%. De Werknemer die reeds parttime werkt kan gebruik maken van de Regeling, mits de parttimefactor minimaal 50% is.<sup>1</sup>
- 6.2 De (pré)pensioenopbouw en de grondslag voor de VUT-uitkering is gerelateerd aan het salarisniveau zoals dit was vastgesteld voor deelname aan de Regeling.
- 6.3 Het salarisniveau zoals dit was vastgesteld voor deelname aan de Regeling wordt geïndexeerd met de CAO verhoging. De opbouw van (pré)pensioen en de grondslag voor de VUT-uitkering volgen het geïndexeerde salarisniveau.
- 6.4 De primaire arbeidsvoorwaarden voor deelname aan de Regeling worden op basis van 75% vastgesteld. Dit betreft onder meer de binnen het Telegraafconcern dan wel binnen de Werkmaatschappij geldende regelingen (niet limitatief):
- 13<sup>e</sup> maand;
  - eindejaars- of voorjaarsuitkering;
  - winstdeling;
  - vakantietoeslag;
  - eventueel: tegemoetkoming ziektekosten.
- 6.5 De premies ten behoeve van de sociale verzekeringswetgeving en fiscale wetgeving zijn gekoppeld aan het salaris en worden op basis van 75% vastgesteld. De uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetgeving worden op basis van 75% vastgesteld.
- 6.6 De Werknemer heeft geen aanspraak op ATV-dagen (indien van toepassing). De secundaire arbeidsvoorwaarden voor deelname aan de Regeling, worden op basis van 50% vastgesteld. Deze vergoedingen en verstrekkingen worden aangepast conform de diverse bedrijfsregelingen. Dit betreft onder meer de binnen het Telegraafconcern dan wel binnen de Werkmaatschappij geldende regelingen over (niet limitatief):
- opbouw vakantie-uren;
  - aantal verlofuren;
  - afhankelijk van het arbeidspatroon: reiskostenvergoeding woon-werkverkeer;
  - onkostenvergoeding;
  - de tegemoetkoming in de communicatiekosten en de verstrekking van mobiele telefonie (vervalt);
  - de verstrekking van een bedrijfsauto (vervalt).
- 6.7 De Werknemer verplicht zich uiterlijk op het moment van de spijleeftijd gebruik te maken van VUT dan wel prépensioen

---

<sup>1</sup> De formule wordt op gelijke wijze toegepast.

Fulltime: (100%-50%): 2 = 25% opslag

Parttime bijvoorbeeld 90%: (90%-50%): 2 = 20% opslag

### **Artikel 7. Bijverdiensten / niet-concurrerend**

De Werknemer is verplicht bijverdiensten te melden bij de Werkgever. De Werkgever kan bijverdiensten korten tot de maximale toeslag conform artikel 6.1.1. Indien de Werknemer zijn bijverdiensten niet meldt, kan de Werkgever ontslag aanvragen.

Onder niet-concurrerende bijverdiensten worden verstaan bijverdiensten die niet direct dan wel indirect concurreren met de activiteiten van het Telegraafconcern in de ruimste zin van het woord.

Werknemer kan desgewenst vooraf schriftelijke goedkeuring vragen aan Werkgever inzake toegestane bijverdiensten.

### **Artikel 8. Overeenkomst Regeling**

- 8.1 De deelname aan de Regeling en de daaruit voor de Werknemer en Werkgever voortvloeiende rechten en plichten, worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer.
- 8.2 De overeenkomst tussen Werkgever en Werknemer eindigt op de datum van de VUT gerechtigde leeftijd van Werknemer dan wel op de datum dat Werknemer gebruik maakt van een prépensioenregeling.

### **Artikel 9. Alternatieve Voorziening Voor Ouderen**

Indien geen gebruik kan worden gemaakt van VUT dan wel prépensioen, en een Alternatieve Voorziening Voor Ouderen, opgesteld door de sociale partners, is in werking getreden, verplicht de Werknemer zich gebruik te maken van deze Voorziening.

### **Artikel 10. Inwerkingtreding**

Deze Regeling is van toepassing met ingang van 29 november 2004 (ondertekening Sociaal Plan).

### **Artikel 11. Slotbepaling**

- 11.1 In gevallen waarin deze Regeling niet voorziet, beslist de raad van bestuur van de Telegraaf Media Groep.
- 11.2 Indien bepalingen van deze Regeling om welke reden dan ook ongeldig, onuitvoerbaar of in strijd zijn met de wet en/of regelgeving, zal dit op geen enkele wijze de geldigheid van de overige bepalingen van de Regeling aantasten.
- 11.3 Indien de toepassing van deze Regeling in bepaalde gevallen naar de mening van de raad van bestuur van de Telegraaf Media Groep, mocht leiden tot onbillijkheden van overwegende aard voor de Werknemer, geldt een hardheidsclausule. De directie van de Werkmaatschappij kan (namens de Raad van Bestuur) na zwaarwegend advies van het hoofd HRM in positieve zin van de Regeling afwijken.



## **BIJLAGE BIJ BLIJLAGE 1**

### **Toelichting Ouderenregeling Sociaal Plan 2004-2006 ( 28/3/2006)**

NB. Dit betreft een principe akkoord. De achterban van de vakbonden moet het akkoord nog goedkeuren.

Doel van dit document is om de P&O afdelingen nader te informeren over de afspraken die er zijn gemaakt. Hiermee proberen we een aantal vragen die jullie mogelijk zelf hebben of die aan jullie gesteld worden, alvast te beantwoorden.

#### **Inhoud:**

Pagina 1: Algemene toelichting

Pagina 2: Toelichting voorfase; Tekst principeakkoord en toelichting vrijwillige ouderenregeling 60+ (I)

Pagina 4: Tekst principe akkoord en toelichting Alternatieve ouderenregeling vanaf 55 jaar (II)

Pagina 6: Toelichting boventolligheidsfase; Tekst principeakkoord en toelichting ouderenregeling vanaf 55 jaar (III)

Pagina 7: Tekst principeakkoord en toelichting Ouderenregeling vanaf 57,5 jaar (IV)

Pagina 9: Overzicht salarisconsequenties Grafimedia en Dagbladjournalisten in vergelijking tot VUT

#### **Algemeen**

- Het akkoord komt niet op intranet. Werknemers worden door de P&O-ers geïnformeerd. (werknemers hebben het stuk in de praktijk vaak wel via via ontvangen)
- Er komt een uitvoeringsregeling behorend bij het Sociaal Plan die moet worden goedgekeurd door OR en vakbonden. (vergelijk de uitvoeringsregels alternatieve ouderenregeling) Dit wordt op gelijke wijze als het Sociaal Plan beschikbaar gesteld en dus wel toegankelijk via Intranet.
- Tenzij in de onderstaande regelingen anders is bepaald, blijft het Sociaal Plan van kracht.
- De algemene ontslagbescherming voor 57,5 jaar en ouder is vervallen.
- Einddatum is gelijk aan die van het Sociaal Plan, 29 november 2006.

## Voorfase

- Van deze fase is sprake als de reorganisatie is aangekondigd, maar boventalligheid nog niet aan werknemers is aangezegd. Wel moet ook voor de werknemers duidelijk zijn dat sprake is van vermindering van arbeidsplaatsen, op welke afdelingen en/of welke uitwisselbare functies een reductie zal plaatsvinden.
- Nadat betrokken werknemersorganisaties en ondernemingsraad zijn geïnformeerd over de overtolligheid en de uitwisselbare functies, stelt de werkgever (P&O afdeling) de betrokken werknemers schriftelijk op de hoogte van de mogelijkheden van het 'voorportaal'. Dit houdt in gebruikmaking van het TLC en de stimuleringsregeling parttime werken (op basis van hoofdstuk 4 huidig Sociaal Plan).
- Minimaal twee weken vóór de datum van aanzegging van de boventalligheid maar na positief advies OR én na het daaropvolgende definitieve besluit tot reorganisatie, worden de vrijwillige ouderenregeling 60+ (zie hierna onder I) & de vrijwillige alternatieve ouderenregeling 50-75-100 (zie hierna onder II) opengesteld. De werknemers die hiervan op grond van de voorwaarden gebruik kunnen maken, worden hierop schriftelijk geattendeerd door P&O.

## I. Vrijwillige ouderenregeling 60+

*Tekst principeakkoord:*

### Voorwaarden

- *Werknemer is 60 jaar of ouder; en*
- *Werknemer is geboren in 1949 of eerder; en*
- *Werknemer moet gebruik kunnen maken van de VUT/prepensioen-overgangsregeling uit de CAO.*
- *Vervroeging van de VUT/prepensioen moet voor het geboortjaar van de betreffende werknemer mogelijk zijn;*
- *Werknemer heeft een functie die behoort tot de afdelingen en/of uitwisselbare functies waarin een personeelsreductie zal plaatsvinden; boventalligheid moet door het vertrek naar evenredigheid worden verminderd;*
- *Continuïteit van afdeling of organisatie mag niet in het geding komen;*
- *Gebruikmaking staat open totdat boventalligheidsfase is gestart;*

### Inhoud

- *Werknemer maakt vrijwillig gebruik van VUT/prepensioen met een aanvulling tijdens VUT/prepensioen tot het spilleeftijdniveau (gebaseerd op maximaal 1,5 sv-loon);*
- *Tijdens VUT/prepensioen blijft de pensioenopbouw 100%. Daarbij wordt ervan uit gegaan dat de in de Grafimedia CAO overeengekomen extra pensioenopbouw (PGB), daadwerkelijk wordt gebruikt voor overheveling naar vroegpensioen tijdens VUT.*

Toelichting:

- Op dit moment is door het GBF voor het geboortjaar 1946 vervroeging van de VUT tot 60 jarige leeftijd toegestaan.
- Als er meer gegadigden zijn voor deze regeling dan binnen de betreffende groep uitwisselbare functies nodig is om boventalligheid te voorkomen, komt de oudste van de betrokkenen in principe als eerste in aanmerking.

- Er is sprake van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Er vindt normale financiële afwikkeling plaats (waaronder recht op afscheidsuitkering bij VUT)
- Indien sprake is van deelname aan PGB moet de in de Grafimedia CAO overeengekomen extra pensioenopbouw voor overgangsregelingen VUT/prepensioen binnen het PGB, daadwerkelijk worden ingezet voor overheveling naar vroegpensioen.
- De toepassing van de regeling moet worden vastgelegd in een overeenkomst tussen werknemer en werkgever.
- De aanvulling tot het percentage geldend op spijleeftijdniveau (gebaseerd op maximaal dat percentage van het 1,5 sv-loon) loopt door tot pensioendatum.
- Indien een werknemer in de voorfase voor deze regeling kiest, kan hij niet in de boventolligheidsfase alsnog voor de dan geldende ouderenregelingen kiezen.

Berekening inkomensconsequenties (Grafimedia):

*Bij maandsalaris op niveau 1,5 sv-loon of hoger:*

260 dagen x € 168,00 x 1,5 sv-loon = € 65.520,- op jaarbasis / 13,96 = € 4.693, 41  
 maximaal per maand x **70%** = € 3.285,39 per maand.

*Indien het huidige maandsalaris lager ligt dan genoemd in bovenstaand voorbeeld, dan dient het huidige salaris als uitgangspunt te worden genomen.*

Voorbeeld 1.

Bruto maandsalaris is € 3.500,00 x 13,96 / 12 = € 4071,66 x 70% = € 2.850,00.

## II. Alternatieve ouderenregeling 50-75-100

### *Tekst principeakkoord*

#### Voorwaarden:

- *Werknemer is 55 jaar of ouder en geboren in 1949 of eerder;*
- *Werknemer moet gebruik kunnen maken van de VUT/prepensioenovergangsregeling uit de CAO;*
- *Door gebruikmaking van de regeling wordt boventalligheid naar evenredigheid verminderd;*
- *Werknemer gaat op spijleeftijd met VUT/prepensioen of zoveel eerder als mogelijk is op verzoek van de Werkgever;*
- *Bij gebruik maken van VUT/prepensioen op datum vóór spijleeftijd (voorzover vervroeging mogelijk is) wordt de VUT/prepensioen uitkering aangevuld tot spijleeftijdniveau (gebaseerd op maximaal 1,5 sv-loon);*
- *Tijdens VUT/prepensioen blijft de pensioenopbouw 100%. Daarbij wordt ervan uit gegaan dat de in de Grafimedia CAO overeengekomen extra pensioenopbouw (PGB), daadwerkelijk wordt gebruikt voor overheveling naar vroegpensioen tijdens de VUT.*
- *Indien Werknemer niet op spijleeftijd met VUT/prepensioen wenst te gaan, wordt vanaf die datum 50% uitbetaald en vindt pensioenopbouw op basis van 50% plaats.*

#### Inhoud:

*De huidige alternatieve ouderenregeling met inachtneming van bovenstaande geldt. Artikel 6.7 is vervallen.*

#### Toelichting:

- Vanaf 2006 kunnen in praktische zin alleen werknemers van 56 jaar en ouder van deze regeling gebruik maken.
- De tekst van de uitvoeringsregels Alternatieve Ouderenregeling zal in overeenstemming met dit akkoord worden aangepast.
- Deelname wordt door de P&O-er vastgelegd in een overeenkomst tussen werkgever en werknemer. De daarin vast te leggen rechten en verplichtingen staan in de Uitvoeringsregels Alternatieve ouderenregeling van april 2005.  
Belangrijke verschillen zijn:
  - leeftijd vanaf 55 ipv 57,5 jaar;
  - verplichte uittreding op spijleeftijd vervalt;
  - stimulering uittreding op vroegst mogelijke datum doordat de toeslag van 25% vervalt indien werknemer niet uitreedt op die datum.
- De werkgever bepaalt uiteindelijk of deelname mogelijk is conform het bepaalde in de huidige uitvoeringsregels alternatieve ouderenregeling.
- De P&O-er vraagt demotie aan bij het GBF.
- De definitieve eerst mogelijke VUT-datum (afhankelijk van mogelijkheid tot vervroeging) wordt door P&O zo spoedig mogelijk aan werknemer meegedeeld.
- Aanvraagformulier VUT/prepensioen wordt via P&O verstrekt.
- Indien sprake is van deelname aan PGB moet de in de Grafimedia CAO overeengekomen extra pensioenopbouw voor overgangsregelingen VUT/prepensioen binnen het PGB, daadwerkelijk worden ingezet voor overheveling naar vroegpensioen.
- Deze regeling is goedkoper dan de regeling die voor ouderen vanaf 57,5 jaar en ouder in de boventalligheidsfase van toepassing is (en dus het stimuleren waard).

- Op VUT/prepensioendatum heeft werknemer recht op een afscheidsuitkering gebaseerd op het 75%-salaris.
- Vanaf VUT/prepensioendatum geen rechten meer op jubileumuitkeringen.
- Jubileumuitkeringen die nog vóór VUT/prepensioendatum plaatsvinden, zijn gebaseerd op het 75%-salaris.

Berekening inkomensconsequenties op VUT datum (Grafimedia):

*Bij maandsalaris op niveau 1,5 sv-loon of hoger:*

260 dagen x € 168,00 x 1,5 sv-loon = € 65.520,- op jaarbasis / 13,96 = € 4.693, 41 maximaal per maand x **70%** = € 3.285,39 per maand.

*Indien het huidige maandsalaris lager ligt dan genoemd in bovenstaand voorbeeld, dan dient het huidige salaris als uitgangspunt te worden genomen.*

Voorbeeld 1.

Bruto maandsalaris is € 3.500,00 x 13,96 / 12 = € 4071,66 x 70% = € 2.850,00.

## Boventalligheidsfase

- Van deze fase is sprake als de boventalligheid aan werknemers is aangezegd.
- De opties van de overtolligheidsfase staan niet meer open.
- **NB. Voor werknemers vanaf 55 jaar en jonger dan 57,5, die nog wel VUT rechten hebben, is geen bijzondere ouderenregeling afgesproken. Deze werknemers vallen dus terug op het Sociaal Plan (keuze vertrekstimulering 1,15 of herplaatsing).**
- Voor mogelijke toepassing van optie III en IV geldt de leeftijd op de datum van de aanzegging van boventalligheid.
- De toepassing van opties III en IV is niet vrijwillig. De werknemer kan niet tussen de opties kiezen of kiezen voor toepassing van het reguliere Sociaal Plan.

### III. Ouderenregeling vanaf 55 jaar

*Tekst principeakkoord:*

Voorwaarden:

- *Werknemer is boventallig; en,*
- *1. Werknemer is 55 jaar of ouder en geboren in 1950 of 1951 of 2. Werknemer is 55 jaar of ouder, geboren in het leeftijdscohort 1946 tot en met 1949 en heeft minder dan tien grafische jaren;*
- *Werknemer heeft geen recht op VUT/prepensioen, d.w.z. valt buiten de VUT/prepensioen-overgangsregeling vanwege leeftijd of duur dienstverband;*

Inhoud:

*Werknemer ontvangt kantonrechterformule met factor 1,4 of minimaal 24 rekenmaandsalarissen.*

Toelichting:

- Ontslagbescherming voor werknemers die ouder zijn dan 57,5 jaar en onder deze categorie vallen, is vervallen!
- Er moet worden uitgerekend wat voor werknemer het gunstigst is, toepassing van de kantonrechttersformule (incl. gewogen dienstjaren) met factor C=1,4 of een uitkering van 24 rekenmaandsalarissen. (salarisdefinitie op basis van Sociaal Plan)
- Werknemer meldt in intakegesprek dat hij van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken en verzoekt vervolgens formeel om toepassing van deze regeling. P&O stelt een vaststellingsovereenkomst op.
- De toepassing is gelijk aan die van de vertrekstimulering in het Sociaal plan. De werknemer neemt dus zelf ontslag en verspeelt hiermee ww-rechten.

#### IV. Ouderenregeling vanaf 57,5 jaar

*Tekst principeakkoord:*

Voorwaarden:

- *Werknemer is boventallig; en,*
- *Werknemer is 57,5 jaar of ouder en geboren in 1949 of eerder<sup>1</sup>; en*
- *Werknemer moet gebruik kunnen maken van VUT/prepensioen-overgangsregeling uit de CAO en bereid zijn dat te doen op het vroegst mogelijke moment;*

Inhoud

- *Voor werknemer wordt demotie aangevraagd voor 50% van de op basis van de CAO geldende fulltime werkweek voor de periode tot 60 jaar;*
- *Gedurende de periode tot 60 jaar geldt dat werknemer 85% bruto (op basis van laatst verdiende loon) krijgt doorbetaald en 100% pensioen opbouwt over de grondslag die gold vóór toepassing van de regeling;*
- *Vanaf 60 jaar of, indien de VUT/prepensioen niet tot 60 jaar kan worden vervroegd, vanaf het eerst mogelijke vervroegingsmoment, maakt werknemer gebruik van de VUT/prepensioen. VUT/prepensioen wordt aangevuld tot 75% bruto tot pensioengerechtigde leeftijd (gebaseerd op maximaal 1,5 sv-loon). Indien niet kan worden vervroegd ontvangt Werknemer een vergelijkbaar inkomen op 60 jaar als vervroeging wel mogelijk was geweest (75% bruto VUT/prepensioen gebaseerd op 1,5 sv-loon).*
- *Tijdens VUT/prepensioen blijft de pensioenopbouw 100%. Daarbij wordt ervan uit gegaan dat de in de Grafimedia CAO overeengekomen extra pensioenopbouw (PGB), daadwerkelijk wordt gebruikt voor overheveling naar vroegpensioen tijdens de VUT.*

Toelichting:

- De werknemers die in deze categorie vallen worden door P&O benaderd om van deze regeling (verplicht) gebruik te maken.
- De afspraken met werknemer worden door P&O vastgelegd in een brief. Model brief is beschikbaar (bijlage).
- Parttimers kunnen ook gebruik maken van deze regeling.
  - a) pt factor van 50% en hoger:
    - voor hen wordt door P&O demotie aangevraagd bij het GBF.
    - de doorbetaling (85%) vindt plaats op basis van het laatstverdiende parttimesalaris.
  - b) pt factor minder dan 50%:
    - voor hen wordt géén demotie aangevraagd bij het GBF
    - de doorbetaling (85%) vindt plaats op basis van het laatstverdiende parttimesalaris
    - omdat er geen demotieregeling van het GBF van toepassing is, wordt de VUT grondslag 85%. TMG vult dat dan aan tot 100% (op basis van het laatstverdiende parttimesalaris)
    - pensioengrondslag (bij Telegraaf Pensioenfonds) kan op administratieve gronden wel op basis van het laatstverdiende salaris worden gerealiseerd.
- De P&O-er vraagt demotie aan bij het GBF.
- De definitieve eerst mogelijke VUT-datum (afhankelijk van mogelijkheid tot vervroeging) wordt door P&O zo spoedig mogelijk aan werknemer meegedeeld.
- Aanvraagformulier VUT/prepensioen wordt via P&O verstrekt.

---

<sup>1</sup> In de praktijk gaat het in 2006 om Werknemers geboren voor 1 oktober 1948 (peildatum 1 april 2006).

- De werknemer is voor 50% van de op basis van de CAO geldende fulltime werkweek oproepbaar voor werk (tot eerst mogelijke VUT/prepensioen ingangsdatum)
- Gedurende de periode tot aan de eerst mogelijke VUT/prepensioen datum wordt 85% van het laatstverdiende salaris doorbetaald, inclusief vaste toeslagen en vakantietoeslag.
- Het salaris wordt gedurende deze periode geïndexeerd met eventuele CAO-verhogingen.
- Voorzover er gedurende deze periode sprake is van opbouw van verlofrechten, worden die geacht te zijn opgenomen voor datum VUT/prepensioen. Een op dit moment uitstaand saldo aan verlof (incl. ADV) wordt geacht te zijn opgenomen en vervalt vanaf datum boventalligheid.
- Winstdeling blijft tot VUT/prepensioen datum van toepassing. Ook kan werknemer gebruik blijven maken van eventuele spaarregelingen.
- Recht op auto, reiskostenvergoeding, (communicatie) onkostenvergoeding vervalt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de boventalligheid is ingegaan.
- Indien aan de orde moet laptop/computer/mobiele telefoon en dergelijke worden ingeleverd per datum boventalligheid.
- Werknemer gaat op eerst mogelijke datum met VUT/prepensioen tegen bruto 75%. Gemaximeerd op 75% van 1,5 sv-loon.
- Op VUT/prepensioendatum heeft werknemer recht op een afscheidsuitkering gebaseerd op het 85%-salaris.
- Vanaf VUT/prepensioendatum geen rechten meer op jubileumuitkeringen.
- Jubileumuitkeringen die nog vóór VUT/prepensioendatum plaatsvinden, zijn gebaseerd op het 85%-salaris.
- Pensioenopbouw wordt zowel voor als na ingang VUT volledig voortgezet over de grondslag die gold voor toepassing van de regeling. De premie-inhouding blijft ongewijzigd tot aan de VUT/prepensioendatum.
- Indien sprake is van deelname aan PGB moet de in de Grafimedia CAO overeengekomen extra pensioenopbouw voor overgangsregelingen VUT/prepensioen binnen het PGB, daadwerkelijk worden ingezet voor overheveling naar vroegpensioen.
- Ziekmeldingen en vakantiemeldingen moeten gedurende de periode van oproepbaarheid zoals gebruikelijk blijven plaatsvinden.
- Nevenactiviteiten en bijverdiensten zijn beperkt mogelijk. Ze mogen niet concurreren met de activiteiten van het bedrijf. Bijverdiensten moeten altijd worden gemeld en kunnen in mindering worden gebracht op de aanvulling.

**Berekening inkomensconsequenties op VUT datum (Grafimedia):**

*Bij maandsalaris op niveau 1,5 sv-loon of hoger:*

260 dagen x € 168,00 x 1,5 sv-loon = € 65.520,- op jaarbasis / 13,96 = € 4.693, 41

maximaal per maand x 75% = € 3.520,05 per maand.

*Indien het huidige maandsalaris lager ligt dan genoemd in bovenstaand voorbeeld, dan dient het huidige salaris als uitgangspunt te worden genomen.*

Voorbeeld 1.

Bruto maandsalaris is € 3.500,00 x 13,96 / 12 = € 4071,66 x 75% = € 3.053,75.



## Overzicht salarisconsequenties Grafimedia en Dagbladjournalisten in vergelijking tot VUT

<b>Salarisconsequentie</b>	<b>Percentage</b>	<b>Overtalligheid</b> <b>Maximaal</b> <b>Per maand</b> <b>( excl. VT +</b> <b>13<sup>e</sup> )</b>	<b>Boventalligheid</b> <b>Maximaal( excl vt +</b> <b>13<sup>e</sup> maand)</b>	<b>Pensioen</b>  <b>opbouw</b>
<b>Grafimedia</b>				
I. Ouderenregeling 60+	70%	€ 3.285,39		wel
II. Ouderenregeling vanaf 55 jaar	70%	€ 3.285,39		wel
III. Ouderenregeling vanaf 55 jaar Zie voorwaarden			kantonformule x 1.4	
IV. Ouderenregeling van 57,5 jaar	85% tot 60 jaar 75% vanaf 60 jaar		85% van huidig salaris € 3.520,06	wel wel
Huidige VUT/prepensioen	70%	€ 2.190,26	€ 2.190,26	geen

<b>Salarisconsequentie</b>	<b>Percentage</b>	<b>Overtalligheid</b> <b>Maximaal</b> <b>Per maand</b> <b>( excl. VT )</b>	<b>Boventalligheid</b> <b>Maximaal( excl vt)</b>	<b>Pensioen</b>  <b>opbouw</b>
<b>Dagbladjournalisten</b>				
I. Ouderenregeling 60+ (Spilleeftijd 1946)	73% (met afbouw)	€ 3.690,56		wel
II. Ouderenregeling vanaf 55 jaar (Spilleeftijd 1946)	73% (met afbouw)	€ 3.690,56		wel
III. Ouderenregeling vanaf 55 jaar Zie voorwaarden			kantonformule x 1.4	
IV. Ouderenregeling van 57,5 jaar	85% tot 60 jaar 75% vanaf 60 jaar		85% van huidig salaris € 3.791.67	wel wel
Huidige VUT/prepensioen (gebaseerd op spilleeftijd 1946)	73% (met afbouw)	€ 3.690,56	€ 3.690,56	wel

## BIJLAGE 2 Side-letter onderhandelingsresultaat

FNV-KIEM  
T.a.v. Rineke Maan  
Postbus 9354  
1006 AJ AMSTERDAM

Mercator 3  
6135 KW Sittard  
Postbus 5100  
6130 PC Sittard  
T [046] 411 60 18  
F [046] 411 60 11  
m.stoove@mgl.nl  
www.mgl.nl

ABN AMRO 58 12 33 425  
ABN AMRO 58 12 33 352  
Postbank 1051500  
BTW NL1726845B01  
KvK Zuid-Limburg 14023755

Datum 11 mei 2005  
Ons Kenmerk P&O ohs/0505  
Onderwerp side-letter ondehandelingsresultaat  
sociaal plan MGL

Geachte mevrouw Maan, beste Rineke

In deze side-letter wordt het volgende overeengekomen:

**Waar in het onderhandelingsresultaat de alinea begint met:**

Bij de redactie wordt derhalve bij het vaststellen van boventalligheid onderscheid gemaakt tussen afdelingen waar werk volledig anders wordt georganiseerd of zelfs ophoudt te bestaan aan de ene kant (categorie 1) en afdelingen waar boventalligheid het gevolg is van een economische noodzaak voor de bedrijfsvoering aan de andere kant (categorie 2).

**MGL en FNV KIEM stellen vast dat deze functies als kenmerk hebben een hoge journalistieke aard. De werknemers zullen dienovereenkomstig worden benaderd en behandeld in het kader van de uitvoer van het Sociaal Plan Media Groep Limburg 2005.**

Media Groep Limburg B.V.

FNV KIEM

Mr. J.H. Boermann MBA  
Directeur

Rineke Maan  
Sectorverantwoordelijke