SOCIAAL PLAN

RADIO NEDERLAND WERELDOMROEP

1 JANUARI 2012 T/M 31 DECEMBER 2012

Inhoudsopgave

1. Inleiding 4

1.1 Algemene bepalingen en voorwaarden 4

1.2 Hardheidsclausule 5

1.3 Definities 6

1.4 Werkingssfeer 8

1.5 Werkingsduur 8

2. Boventalligheid 9

3. Interne Herplaatsing 9

4. Externe plaatsing / bemiddeling 11

5. Beëindiging arbeidsovereenkomst 12

5.1 Verplichtingen Werkgever 12

5.2 Schadeloosstelling (kantonrechtersformule) 13

5.3 Beëindiging van het dienstverband 14

5.4 Vergoeding juridisch advies 14

5.5 Vergoeding financieel advies 14

5.6 Referenties en getuigschrift 14

5.7 Verlof voor sollicitaties 14

5.8 Vrijstelling van werkzaamheden 14

5.9 Stopzetten vergoedingen en inleveren bedrijfseigendommen 15

5.10 Verlof in Zoektermijn 15

5.11 Voorrang ex-Werknemer bij sollicitatie 15

6. Additionele vergoeding freelancejaren 15

7. Vertrekstimulering remplaçanten 16

8. Overige financiële regelingen 16

8.1 Pensioenverzekering 16

8.2 Gratificatie vanwege dienstjubileum 16

8.3 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen 16
8.4 Spaarloonregeling en levensloopregeling 17
8.5 Collectieve verzekeringen 17
8.6 Eindafrekening 17
8.7 Repatriëring 17
9. Begeleidingscommissie 17
9.1 Samenstelling 18
9.2 Taak en werkwijze 18
9.3 Uitspraak 18
9.4 Geheimhouding 18
9.5 Kosten 18
Ondertekening 19

1. Inleiding

Het budget voor RNW wordt bepaald door de overheid. Vanaf 1 januari 2013 zal het budget drastisch verlaagd worden (met circa 70%). Een Reorganisatie met gedwongen ontslagen zal hiervan het gevolg zijn.

Vanwege het ingrijpende karakter van deze Reorganisatie is met de bij de CAO betrokken vakorganisaties een Sociaal Plan afgesproken. Belangrijk uitgangspunt voor het Sociaal Plan is dat de Werkgever binnen de kaders van dit Sociaal Plan een uiterste inspanning zal leveren om een passende oplossing te vinden voor hen die boventallig worden of wier functie ingrijpend verandert ten gevolge van de Reorganisatie. Ook de betrokken Werknemer zal zich moeten inspannen om een passende oplossing te vinden.

1.1 Algemene bepalingen en voorwaarden

a) Informatieverstrekking door Werkgever

Werkgever zal iedere organisatiewijziging op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan Werknemers en Ondernemingsraad worden verstrekt conform artikel 45 en 46 CAO voor het Omroeppersoneel.

b) Informatieverstrekking door Werknemer

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

c) Fiscale afwikkeling

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

d) Samenloop

Vanaf het inwerking treden van dit Sociaal Plan zal Werkgever deze toepassen. Bij samenloop van rechten van andere Sociale Plannen en bedrijfsregelingen, prevaleert dit Sociaal Plan. Alle individuele regelingen, waaronder de vrijwillige vertrekregeling, die tussen Werkgever en Werknemer zijn

overeengekomen voor de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan komen in de plaats van dit Sociaal Plan.

e) Overheids- en andere voorzieningen

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

f) Mogelijkheid tot bezwaar

De Werknemer die van mening is dat dit Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de begeleidingscommissie als omschreven in artikel 9. Het bezwaar dient uiterlijk binnen twee weken nadat de Werkgever een schriftelijk voorstel voor een beëindigingsregeling aan de Werknemer heeft gedaan bij de begeleidingscommissie te zijn ingediend. Daarna is het niet mogelijk bezwaar in te dienen en dient de begeleidingscommissie het bezwaar niet ontvankelijk te verklaren. Bezwaren tegen de mededeling dat de functie komt te vervallen, het aanbieden en overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst, het aanvragen van een ontslagvergunning bij UWV WERKbedrijf en het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter kunnen niet aan de begeleidingscommissie worden voorgelegd. Het indienen van bezwaar staat er niet aan in de weg dat de Werkgever overgaat tot het inleiden van een procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Werknemer. Een door Werknemer ingediend bezwaar heeft evenmin opschortende werking ten aanzien van eventueel reeds lopende beëindigingsprocedures.

1.2 Hardheidsclausule

De Leeftijd, het Bruto maandinkomen en het huidige dienstverband van de Werknemer bij de Werkgever zijn bepalend voor de berekening van de ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtersformule. Indien een Werknemer meent dat zich in zijn geval bijzondere omstandigheden voordoen of hebben voorgedaan die een additionele vergoeding bij ontslag bij de huidige Werkgever rechtvaardigen, dan kan hij zich wenden tot de begeleidingscommissie Sociaal Plan (zie artikel 9). Deze commissie oordeelt of een additionele vergoeding op basis van aangevoerde feiten (bewijslast Werknemer) en gronden van redelijkheid en billijkheid op zijn plaats is. Een Werknemer die aanspraak maakt op een additionele vergoeding stemt in met verificatie van door hem aangevoerde feiten bij derden door de commissie.
Het staat de commissie vrij om criteria vast te stellen voor het benoemen van schrijnende gevallen en criteria vast te stellen voor het toekennen van een vergoeding. De commissie beschikt in ieder geval over een eenmalig budget van € 200.000 waaruit toegekende additionele vergoedingen worden uitgekeerd. Indien dit budget niet toereikend blijkt te zijn volgt nader overleg. Cumulatie van additionele vergoedingen conform artikel 6 'additionele vergoeding freelancejaren' en dit artikel is niet

mogelijk. Bijzondere omstandigheden die financieel of anderszins al zijn gecompenseerd komen niet voor een additionele vergoeding in aanmerking. Voor de samenstelling van de begeleidingscommissie: zie artikel 9.

1.3 Definities

De volgende definities gelden, tenzij daarvan in de tekst van het Sociaal Plan nadrukkelijk wordt afgeweken:

a) *Werkgever*

Radio Nederland Wereldomroep (RNW).

b) *Werknemer*

Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van Werkgever.

c) *CAO*

De geldende CAO voor het Omroeppersoneel.

d) *De Reorganisatie*

Iedere wijziging in de organisatie naar aanleiding van de in de zomer van 2011 aangekondigde bezuinigingen, waarvoor door Werkgever een Reorganisatieplan wordt opgesteld als omschreven in artikel 45 van de CAO voor het Omroeppersoneel 2011-2012.

e) *Werknemersorganisaties*

FNV Kunsten, Informatie en Media
CNV Dienstenbond
De Unie
Nederlandse Vereniging van Journalisten

f) *Schadeloosstelling*

Zoals bedoeld in artikel 5.2.

g) *Bruto maandinkomen*

Het op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geldende Bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag, decemberuitkering, persoonlijke toeslag en persoonsgebonden toeslag. In het geval van ouderschapsverlof of onbetaald verlof geldt het salaris dat hoort bij het aantal contracturen voordat het verlof in is gegaan. Bij tijdelijke urenwijziging wordt het Bruto maandinkomen berekend op basis van de oorspronkelijke contracturen.

h) *Pensioen(richt)leeftijd*

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

i) *Uitwisselbare functie*

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

j) *Passende functie*

Onder Passende functie wordt verstaan een functie bij Werkgever die naar het oordeel van Werkgever voor wat betreft inhoud, omvang, benodigde kennis en vaardigheden en positie in de organisatie, voldoende verwant is aan de functie die de Werknemer vervulde voor de Reorganisatie, en die voor wat betreft het salaris niet meer dan één salarisschaal lager is ingedeeld.

k) *Nieuwe functie*

Onder Nieuwe functie wordt verstaan een functie bij Werkgever die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en positie in de organisatie, voor minimaal 50% verschilt met enig andere gelijkende en ingevulde functie in de organisatie voordat de Reorganisatie is geëffectueerd.

l) *Boventallige Werknemer*

De Werknemer die op grond van de Reorganisatie valt onder dit Sociaal Plan en van de Werkgever een schriftelijke bevestiging heeft gekregen dat zijn functie in de nieuwe organisatie komt te vervallen.

m) *Beëindigingsdatum*

De datum die is gelegen vijf maanden ingaande na de laatste dag van de maand waarin de Werknemer een schriftelijke bevestiging heeft gekregen dat zijn functie in de nieuwe organisatie komt te vervallen. In deze termijn van vijf maanden is de opzegtermijn van twee maanden begrepen.

n) *Zoektermijn*

De periode liggend tussen de mededeling aan de Werknemer dat hij boventallig is en de Beëindigingsdatum.

o) Leeftijd

De Leeftijd, in hele jaren, op het tijdstip waarop het dienstverband eindigt danwel per Peildatum in geval van eventuele afspiegeling.

p) Dienstjaren

De onafgebroken diensttijd bij de Werkgever, in hele jaren, op het tijdstip waarop het dienstverband eindigt danwel per de Peildatum in geval van eventuele afspiegeling. Indien de Werknemer voorafgaand aan en aansluitend op het dienstverband in dezelfde functie werkzaam is geweest als uitzendkracht, wordt deze periode geteld bij de diensttijd voor wat betreft de anciënniteit in het kader van een eventuele afspiegeling.

q) Peildatum

De datum waarop de directie van Werkgever na het van de Ondernemingsraad ontvangen advies definitief besluit over te gaan tot Reorganisatie, tenzij een eerdere objectiveerbare datum is aan te wijzen die in redelijkheid door de Werkgever als Peildatum mag worden gehanteerd. De Peildatum vormt de basis voor de berekening van de krimp en de ontslagvolgorde ingeval van toepassing van het afspiegelingsbeginsel conform de Beleidsregels van het UWV WERKbedrijf.

1.4 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle Werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Werkgever hebben en aan wie de Werkgever schriftelijk heeft bevestigd dat hun functie komt te vervallen als direct gevolg van de Reorganisatie. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de Werknemers van wie om andere redenen dan de Reorganisatie (bijvoorbeeld veranderde omstandigheden, dringende reden, vierentwintig maanden (of meer) arbeidsongeschiktheid of het bereiken van de Pensioen(richt)leeftijd) het dienstverband eindigt.
Op Werknemers wier arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanwege de Reorganisatie niet wordt verlengd dan wel niet wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is uitsluitend de regeling van artikel 5.9 van toepassing. Werknemers met een flexpositie kunnen in dit geval ook recht hebben op een beëindigingsvergoeding flexposities op grond van artikel 6 lid 6 CAO voor het Omroeppersoneel.

1.5 Werkingsduur

Het Sociaal Plan geldt van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2012. Rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken. Uiterlijk één maand voor het verstrijken van de werkingsduur zullen partijen het Sociaal Plan evalueren. Onderdeel van deze evaluatie is de bespreking van de noodzaak van een eventuele verlenging van de werkingsduur.

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over een eventuele wijziging van dit Sociaal Plan.
Dit Sociaal Plan is als CAO aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid en heeft een standaardkarakter.

2. Boventalligheid

a) Mededeling van boventalligheid
Indien vaststaat dat de Werknemer boventallig wordt, zal Werkgever de Werknemer dit in beginsel zo spoedig mogelijk in een persoonlijk gesprek meedelen. Werkgever zal deze mededeling direct schriftelijk aan de Werknemer bevestigen.

b) Gevolgen boventalligheid
Nadat een Werknemer boventallig is verklaard, wordt hem een Passende functie aangeboden (interne herplaatsing), dan wel indien geen Passende functie voorhanden is, medegedeeld dat de Werkgever het voornemen heeft zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen per de Beëindigingdatum.

3. Interne Herplaatsing

Aan alle Werknemers worden documenten over de nieuwe organisatie, zoals Missie, Visie, Organisatiestructuur, overzicht van functies en functiebeschrijvingen bekend gemaakt. De selectieprocedure vindt topdown plaats. Dit betekent dat eerst de Directie en Hoofdredactie, vervolgens de eerste managementlaag, daarna de eventuele tweede managementlaag en ten slotte de werknemers worden benoemd cq geselecteerd. Benoeming kan plaatsvinden in een Passende functie of in een Nieuwe functie.

Aanbod passende functie
De Werkgever zal de Werknemer van wie de functie tengevolge van de reorganisatie is komen te vervallen waar mogelijk schriftelijk een andere Passende functie aanbieden.

a) *Procedureel / bedenktijd*
Indien aan een Werknemer een andere Passende functie wordt aangeboden, mag hij het aanbod gedurende twee weken na ontvangst van het aanbod in beraad houden. Indien de Werknemer niet binnen twee weken het aanbod schriftelijk heeft aanvaard, wordt de Werknemer geacht het aanbod te hebben geweigerd.

b) *Weigering passende functie*

Indien de Werknemer een aanbod voor een Passende functie weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van Werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan en zal Werkgever overgaan tot een procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Werknemer is gerechtigd om bij de begeleidingscommissie bezwaar in te dienen tegen het passend werkaanbod uiterlijk binnen twee weken na ontvangst van het aan de Werknemer gedane werkaanbod. Een ingediend bezwaar staat er niet aan in de weg dat de Werkgever overgaat tot een procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Indien de Werknemer bezwaar tegen het aanbod heeft ingediend bij de begeleidingscommissie (artikel 9) zal Werkgever, na het advies van de begeleidingscommissie, de Werknemer schriftelijk meedelen of hij het aanbod handhaaft of dat hij het aanbod intrekt. Een uitspraak van de commissie geldt als een zwaarwegend advies aan Werkgever. Indien Werkgever besluit tot afwijking van het advies van de commissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken Werknemer brengen:

- Indien Werkgever het aanbod handhaaft heeft de Werknemer gedurende twee weken, na ontvangst van de schriftelijke mededeling dienaangaande, de mogelijkheid het aanbod alsnog te accepteren.
- Indien de Werknemer het aanbod alsnog accepteert, zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden gestaakt.
- Indien Werkgever het aanbod intrekt is het Sociaal Plan alsnog op de Werknemer van toepassing.

Selectieprocedure bij Nieuwe functies

Werknemers kunnen hun interesse voor een Nieuwe functie kenbaar maken door een gemotiveerde sollicitatiebrief en CV te sturen naar de afdeling Personeelszaken. Deze Werknemers worden uitgenodigd voor een assessment, uitgevoerd door een extern bureau.

Indien er meer dan 10 kandidaten zijn, zal de afdeling Personeelszaken voor elke beschikbare Nieuwe functie maximaal 10 kandidaten voorselecteren (namelijk de 10 die op basis van hun brief en beoordelingsresultaten het best aan de gestelde criteria voldoen).

Uit het assessment (geschiktheidsonderzoek met eventueel ontwikkeladvies) worden de Werknemers die geschikt zijn voor de functie of binnen 3 maanden geschikt te maken zijn, uitgenodigd voor een

sollicitatiegesprek met de leidinggevende van de nieuwe redactie/afdeling, een leidinggevende uit een ander deel van de organisatie en een personeelsadviseur.

Het bovengenoemde gesprek zal volgens een vooraf vastgestelde structuur verlopen, waarbij getoetst wordt op motivatie, ervaring, beoordelingsresultaten, competenties en kritische incidenten.

Op basis van de resultaten uit het gesprek en het assessment, wordt een definitieve beslissing genomen over de beste kandidaat op de beste plek.

Alle kandidaten die het assessment hebben doorlopen en het sollicitatiegesprek hebben gevoerd, worden uitgenodigd voor een gesprek, waarin hen de resultaten persoonlijk worden verteld. Vervolgens wordt de gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de betreffende kandidaten toegestuurd.

De betreffende kandidaten kunnen binnen één week na ontvangst van de schriftelijke bevestiging bezwaar maken bij de begeleidingscommissie tegen een beslissing om niet tot benoeming over te gaan.

Nieuwe functies staan ook open voor niet boventallige Werknemers en Werknemers die voor bepaalde tijd in dienst zijn, maar bij gelijke geschiktheid hebben boventallige Werknemers voorrang.

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

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

4. Externe plaatsing / bemiddeling

De Werkgever draagt tijdens de Zoektermijn zorg voor professionele begeleiding bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming van Werkgever c.q. het verbeteren van zijn positie op de arbeidsmarkt. De Werkgever neemt de kosten hiervan voor zijn rekening tot een maximum van € 5.000,00 exclusief BTW onder overlegging van de originele facturen op naam gesteld van de

Werkgever. De Werknemer krijgt de keuze het budget in te zetten bij een erkend (gecertificeerd) outplacementbureau, loopbaanbegeleiding of voor het volgen van een opleiding, of een combinatie daarvan.

Een outplacement traject kan voorzien in onder andere:

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

Met alle boventallig verklaarde Werknemers wordt een intakegesprek gevoerd, teneinde een op de individuele Werknemer afgestemd traject vast te stellen. De Werknemer kan daarna zelf bepalen of gebruik wordt gemaakt van de beschikbaar gestelde faciliteiten.
De trajecten kunnen doorlopen na uitdiensttreding doch duren in totaal niet langer dan een periode van 12 maanden. Indien aannemelijk is dat dit de kans op het vinden van ander werk wezenlijk beïnvloedt, kan de Werkgever deze periode op verzoek van de Werknemer verlengen.
Indien de Werknemer er de voorkeur aan geeft dit budget in te zetten voor scholing kan een verzoek hiertoe worden ingediend bij de Werkgever. De Werkgever honoreert dit verzoek indien aannemelijk is dat de arbeidsmarktpositie van de Werknemer door de scholing wordt verbeterd.
Als de Werknemer afziet van outplacement en/of opleiding dan heeft hij geen recht op een vervangende vergoeding in plaats van de vergoeding voor deze faciliteiten.

De boventallig verklaarde medewerker die in de Zoektermijn uit dienst gaat, kan tot twee maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Werkgever terugvallen op de voorzieningen voor wat betreft externe plaatsing/bemiddeling van het Sociaal Plan.

5. Beëindiging arbeidsovereenkomst

5.1 Verplichtingen Werkgever

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

5.2 Schadeloosstelling (kantonrechtersformule)

De Schadeloosstelling heeft de zogenaamde 'oude' kantonrechtersformule als uitgangspunt. Deze kantonrechtersformule (AxBxC) bestaat uit een bruto bedrag gebaseerd op het aantal gewogen Dienstjaren bij Werkgever (A), de beloning (B) en de correctiefactor (C). De gehanteerde datum voor de berekening van de vergoeding is de Beëindigingsdatum. Het bedrag van de vergoeding wordt berekend met toepassing van correctiefactor C=1 èn met dien verstande dat de vergoeding nooit hoger zal zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de Pensioen(richt)leeftijd conform artikel 1.3 h. De inkomstenderving wordt vastgesteld op basis van het Bruto maandinkomen conform artikel 1.3 n zoals vastgesteld per de Beëindigingsdatum. Deze bedragen worden na vaststelling niet meer gewijzigd.

Aantal gewogen Dienstjaren (A):

Voor de berekening van A (aantal gewogen Dienstjaren) wordt de diensttijd berekend aan de hand van Dienstjaren, de Leeftijd bij aanvang van de arbeidsovereenkomst en de Leeftijd per de Beëindigingsdatum:

- Dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1 jaar
- Dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 tellen voor 1,5 jaar
- Dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 tellen voor 2 jaar

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

Beloning:

Bij de berekening van B (beloning) zal worden uitgegaan van het Bruto maandsalaris, vermeerderd met de vaste en overeengekomen looncomponenten: vakantietoeslag, decemberuitkering, persoonlijke toeslag en persoonsgebonden toeslag.

Correctiefactor (C):

Neutraal C=1

5.3 Beëindiging van het dienstverband

Ten aanzien van Boventallige Werknemers zal Werkgever in beginsel zo spoedig mogelijk de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst per de Beëindigingsdatum in gang zetten door middel van het overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst, waarin alle afspraken omtrent de beëindiging zijn opgenomen. Indien de Werknemer dan wel Werkgever geen vaststellingsovereenkomst wenst overeen te komen, dan zal de Werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV WERKbedrijf dan wel een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter indienen. In geval van een geslaagde herplaatsing binnen de Zoektermijn zal Werkgever de ontslagprocedure staken.

5.4 Vergoeding juridisch advies

Eventuele kosten voor juridische bijstand zullen door Werkgever, onder overlegging van de originele nota op naam gesteld van de Werkgever, tot een bedrag van € 750,00 inclusief BTW (en indien van toepassing inclusief kantoorkosten) worden vergoed. De Werknemer die afziet van juridisch advies heeft geen recht op een vervangende vergoeding.

5.5 Vergoeding financieel advies

Eventuele kosten voor financieel advies over mogelijkheden zoals stamrecht zullen door Werkgever, onder overlegging van de originele nota op naam gesteld van de Werkgever, tot een bedrag van € 500,00 inclusief BTW (en indien van toepassing inclusief kantoorkosten) worden vergoed. De Werknemer die afziet van financieel advies heeft geen recht op een vervangende vergoeding.

5.6 Referenties en getuigschrift

De Werknemer ontvangt uiterlijk bij het einde van de arbeidsovereenkomst, indien gewenst, een getuigschrift van Werkgever. Desgevraagd zal Werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de Werknemer.

5.7 Verlof voor sollicitaties

De Boventallige Werknemer zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor sollicitaties en eventuele psychologische en medische onderzoeken.

5.8 Vrijstelling van werkzaamheden

De verschillende belangen afwegend kan de Werkgever beslissen dat de Werknemer (deels) van zijn werkzaamheden wordt vrijgesteld gedurende (een deel van) de Zoektermijn, teneinde activiteiten te ondernemen die leiden tot het vinden van een nieuwe werkkring. De vakantie-uren, opgebouwd in de vrijgestelde periode, worden geacht in de vrijgestelde periode te zijn opgenomen.

5.9 Stopzetten vergoedingen en inleveren bedrijfseigendommen

Indien aan de functie van Werknemer werkgerelateerde vergoedingen zijn verbonden, worden deze vergoedingen beëindigd nadat de Werknemer van zijn werkzaamheden is vrijgesteld. Door de Werkgever ter beschikking gestelde apparatuur zoals mobiele telefoons, I-pods, I-pads, laptops/PC's (inclusief randapparatuuur), etc. dienen door de Werknemer te worden ingeleverd zodra hij van zijn werkzaamheden is vrijgesteld. Ter beschikking gestelde leaseauto's dienen uiterlijk op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst te worden ingeleverd.

5.10 Verlof in Zoektermijn

De Werknemer kan een verzoek bij de Werkgever indienen om verlof op te nemen gedurende de Zoektermijn. De Werkgever honoreert het verzoek, tenzij op grond van zwaarwegende, bedrijfsorganisatorische redenen het verlof niet kan worden toegewezen. De Werknemer die onvoldoende vakantie-uren heeft om verlof op te nemen kan een verzoek tot onbetaald verlof bij Werkgever indienen. De artikelen 29 lid 1 sub b en lid 2 CAO voor het Omroeppersoneel 2011-2012 zijn ingeval van onbetaald verlof onverminderd van toepassing.

5.11 Voorrang ex-Werknemer bij sollicitatie

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

6. Additionele vergoeding freelancejaren

Freelancejaren zijn geen Dienstjaren en kunnen derhalve niet meetellen voor de dienstjarentelling van de kantonrechtersformule conform artikel 5.2. Aan een Boventallige Werknemer die met schriftelijke stukken kan aantonen binnen een termijn van minder dan 2 maanden voorafgaand aan het in dienst treden bij de huidige Werkgever werkzaam te zijn geweest op basis van een opdrachtovereenkomst met de opdrachtgever - nu zijnde zijn huidige Werkgever- wordt een additionele vergoeding betaald. Deze vergoeding bedraagt 1/24 van het huidige Bruto maandsalaris per maand dat betrokkene op voornoemde basis, gemaximeerd tot 6 jaar, heeft gewerkt (maximale vergoeding 3 Bruto maandsalarissen).
Alleen de Boventallige Werknemer kan tot uiterlijk de Beëindigingsdatum een verzoek tot betaling van een additionele vergoeding freelancejaren bij de Werkgever indienen. De Boventallige Werknemer die eerder op enigerlei wijze is gecompenseerd voor de freelancejaren voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst, is uitgesloten van een additionele vergoeding.
Deze additionele vergoeding geldt als onverschuldigd betaald door de Werkgever. Derhalve kunnen Werknemers noch freelancers hieraan enig ander recht ontlenen en behoudt Werkgever zich ten

aanzien van andere vorderingen alle rechten voor. Cumulatie van additionele vergoedingen conform artikel 1.2 'hardheidsclausule' en dit artikel is niet mogelijk.

7. Vertrekstimulering remplaçanten

De niet-Boventallig verklaarde Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die zijn dienstverband beëindigt waardoor naar het oordeel van Werkgever de arbeidsovereenkomst met een Boventallig verklaarde Werknemer niet hoeft te worden beëindigd, heeft recht op een remplaçantenvergoeding. Voorwaarde is dat de niet-Boventallig verklaarde Werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en dat hem niet reeds is meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de reorganisatie, zou moeten eindigen.
De remplaçantenregeling is budget neutraal in die zin dat de remplaçant nimmer een hogere vergoeding kan ontvangen dan aan de Boventallige Werknemer bij onvrijwillig vertrek op grond van de financiële regeling van artikel 5 van het Sociaal Plan zou zijn uitgekeerd. De vergoeding van de remplaçant wordt berekend als ware het Sociaal Plan op de remplaçant van toepassing waarbij de vergoeding gemaximeerd is tot het bedrag dat de Boventallige Werknemer bij onvrijwillig vertrek op grond van het Sociaal Plan zou zijn uitgekeerd. Werkgever biedt Werknemers die belangstelling hebben voor de remplaçantenregeling de mogelijkheid om vertrouwelijk (dus buiten medeweten van de Werkgever) te kunnen informeren naar de toepassing van de regeling. Werkgever maakt intern bekend hoe hierin is voorzien. Met uitzondering van deze regeling hebben niet-Boventallig verklaarde Werknemers geen aanspraak op andere regelingen uit dit Sociaal Plan.

8. Overige financiële regelingen

8.1 Pensioenverzekering

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

8.2 Gratificatie vanwege dienstjubileum

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

8.3 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen bij einde dienstverband te vervallen, mits zij zijn aangegaan vóór de mededeling van boventalligheid:

- Restant eigen bijdrage leaseauto
- Opleidingskosten

8.4 Spaarloonregeling en levensloopregeling

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

8.5 Collectieve verzekeringen

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

8.6 Eindafrekening

De bijkomende vakantietoeslag en de decemberuitkering zullen pro rata worden uitbetaald bij de eindafrekening. De resterende vakantiedagen worden uitbetaald tenzij sprake is van artikel 5.8. Teveel opgenomen vakantie-uren en de eventueel vooruitbetaalde vakantietoeslag en / of decemberuitkering zullen pro rata worden ingehouden bij de eindafrekening.

8.7 Repatriëring

Voor Werknemers die voor Werkgever hun standplaats in het buitenland hebben en vanwege de Reorganisatie gerepatrieerd worden naar Nederland gelden de vergoedingen voor kosten zoals overeengekomen bij de uitzending.
Indien een buitenlandse Werknemer door Werkgever gerekruteerd is vanuit het buitenland en terugkeert naar zijn geboorteland of naar het land van waaruit hij gerekruteerd is, kan Werknemer gebruik maken van de repatriëringsregeling. In dat geval ontvangt de Werknemer een vergoeding in de navolgende kosten:

- Kosten van het vliegticket (economy class) en dat van zijn gezinsleden.
- Transportkosten; ongehuwden max. 20m3 vracht; samenwonenden max. 30m3 vracht + per tot het gezin behorend kind 10m3 vracht.

9. Begeleidingscommissie

Er zal een begeleidingscommissie worden ingesteld die erop toeziet dat het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

9.1 Samenstelling

De begeleidingscommissie bestaat uit vijf leden. Twee leden worden benoemd door Werkgever, twee leden door de Werknemersorganisaties. Het voorzitterschap zal in overleg worden aangeboden aan een onafhankelijke derde.

9.2 Taak en werkwijze

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

9.3 Uitspraak

Uitspraken van de commissie op grond van het bepaalde in artikel 1.2 van dit Sociaal Plan zijn bindend. Overige uitspraken gelden als een zwaarwegend advies aan de Werkgever. Indien Werkgever besluit tot afwijking van een zwaarwegend advies van de commissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken Werknemer brengen. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.

9.4 Geheimhouding

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

9.5 Kosten

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

Ondertekening

Radio Nederland Wereldomroep, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.C. Hoek

En de vakorganisaties:

- FNV Kunsten, Informatie en Media, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M. Kothman
- CNV Dienstenbond, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer D. Swagerman en de heer G.F. van Linden
- De Unie, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. de Jong
- Nederlandse Vereniging van Journalisten, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M. Visch.

Verklaren het navolgende Sociaal Plan te zijn overeengekomen te Hilversum op 10 januari 2012.

Radio Nederland Wereldomroep
J.C. Hoek

FNV Kunsten, Informatie en Media
M. Kothman

CNV Dienstenbond
D. Swagerman en G. F. van Linden

De Unie
H. de Jong

Nederlandse Vereniging van Journalisten
M. Visch