

# **SOCIALE REGELING 2019**

Vastgesteld door NPO en RPO

22 januari 2019

## **Inhoudsopgave**

### **Artikel 1 Definities**

- a) Werkgever
- b) Werknemer
- c) Bruto maandinkomen
- d) Uitwisselbare functie
- e) Passende functie
- f) Aanzegdatum in het kader van deze Sociale Regeling

### **Artikel 2 Werkings sfeer en werkingsduur**

- a) Werkings sfeer
- b) Looptijd
- c) Wijziging

### **Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden**

- a) Informatieverstrekking door werkgever
- b) Informatieverstrekking door werknemer
- c) Fiscale afwikkeling
- d) Overheids- en andere voorzieningen
- e) Mogelijkheid tot bezwaar

### **Artikel 4 Hardheidsclausule**

- a) Hardheidsclausule
- b) Additionele vergoeding schrijnende gevallen

### **Artikel 5 Mededeling beëindiging dienstverband**

- a) Mededeling
- b) Aanzegtermijn inclusief opzegtermijn

### **Artikel 6 Interne herplaatsing**

Aanbod passende functie

- a) Procedureel/bedenktijd
- b) Weigeren passende functie
- c) Scholing
- d) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

### **Artikel 7 Herplaatsing bij andere publieke omroepwerkgever**

Aanbod passende functie

### **Artikel 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst**

- a) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst bepaalde tijd
- b) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd
- c) Berekening
- d) Geen cumulatie
- e) Wijze van betaling
- f) Kosten juridisch advies
- g) Kosten financieel-/pensioenadvies
- h) Scholings- of opleidingskosten
- i) Beëindiging van het dienstverband van bepaalde tijd
- j) Beëindiging van het dienstverband van onbepaalde tijd
- k) Referenties en getuigschrift
- l) Verlof van sollicitaties
- m) Vrijstelling van werkzaamheden
- n) Verlof in aanzegtermijn
- o) Voorrang ex werknemer bij sollicitatie

**Artikel 9 Additionele vergoeding freelancejaren**

**Artikel 10 Actieve bemiddeling**

**Artikel 11 Vertrekstimulering remplaçanten**

**Artikel 12 Overige financiële regelingen**

- a) Pensioen
- b) Gratificatie vanwege dienstjubileum
- c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen
- d) Eindafrekening

**Artikel 13 Begeleidingscommissie**

- a) Samenstelling
- b) Taak en werkwijze
- c) Uitspraak
- d) Geheimhouding
- e) Kosten

## **Artikel 1 Definities**

### **a) Werkgever**

De Stichting Nederlandse Publieke Omroep (NPO), als bedoeld in artikel 2.2. Mediawet en de landelijke publieke media-instellingen als bedoeld in artikel 1.1., eerste lid van de Mediawet.

De Stichting Regionale Omroep (RPO) als bedoeld in artikel 2.60a Mediawet en regionale publieke media-instellingen die ingevolge artikel 2.61 van de Mediawet door het Commissariaat voor de media zijn aangewezen voor de verzorging van de publieke mediadienst op regionale niveau.

### **b) Werknemer**

Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een werkgever die valt onder het hierboven bepaalde.

### **c) Bruto maandinkomen**

Het op het moment van de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geldende bruto maandsalaris, inclusief pro rata vakantietoeslag en decemberuitkering.

### **d) Uitwisselbare functie**

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

### **e) Passende functie**

Onder passende functie wordt verstaan: een functie bij werkgever die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en positie in de organisatie, voldoende verwant is aan de functie die de werknemer voorheen vervulde, en die voor wat betreft het salaris niet meer dan één salarisschaal lager is ingedeeld.

### **f) Aanzegdatum in het kader van deze Sociale Regeling**

De datum waarop de werknemer de mededeling krijgt van zijn werkgever dat de werkgever het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen, alsmede dat datum waarop een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de mededeling krijgt dat de werkgever het voornemen heeft, behoudens in de situatie dat er zich een nieuwe passende functie voor de werknemer aandient, het dienstverband te beëindigen.

## **Artikel 2 Werkingsfeer en werkingsduur**

### **a) Werkingsfeer**

De Sociale Regeling is vastgesteld door de Raad van Bestuur Stichting Nederlandse Publieke Omroep (NPO) en de Bestuurder van de Stichting Regionale Publieke Omroep (RPO) met de aanbeveling aan de landelijke en regionale publieke omroepwerkgevers deze toe te passen op iedere werknemer met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van 18 maanden of meer waarvan de arbeidsovereenkomst na de looptijd niet wordt verlengd.

Ook wordt aanbevolen deze toe te passen op iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het vervallen van zijn arbeidsplaats (als o.a. bedoeld in artikel 7:669, derde lid sub a BW).

De Sociale Regeling is niet voor toepassing bedoeld indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt beëindigd waarbij het einde van de arbeidsovereenkomst verband houdt met andere redenen, zoals het bereiken van de AOW-leeftijd of een proeftijdontslag, of één van de

redenen genoemd in artikel 7:669, derde lid sub b t/m h BW (zoals ziekte, disfunctioneren en/of een arbeidsconflict), noch bij dringende redenen als bedoeld in artikel 7:678 BW en/of ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, als bedoeld in 7:679 BW. Er bestaat geen verplichting voor landelijke en regionale omroepwerkgevers om deze Sociale Regeling toe te passen.

**b) Looptijd**

Deze regeling heeft een looptijd van 24 maanden ingaande op 1 januari 2019 en derhalve eindigend op 31 december 2020.

**c) Wijziging**

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, kan deze Sociale Regeling tussentijds gewijzigd worden.

### **Artikel 3 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 (hierna: OR) worden verstrekt.

**b) Informatieverstrekking door werknemer**

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van deze Sociale Regeling, verplicht zich aan de werkgever de ter zake 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 deze Sociale Regeling tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

**c) Fiscale afwikkeling**

Alle in deze Sociale Regeling genoemde vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale- en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

**d) 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.

**e) Mogelijkheid tot bezwaar**

De werknemer die van mening is dat deze Sociale Regeling 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 13. Dit bezwaar dient uiterlijk binnen vier 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 zich 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.

## **Artikel 4 Hardheidsclausule**

### **a) Hardheidsclausule**

Als een voor het overige juiste toepassing van de Sociale Regeling in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie<sup>1</sup>, kan de werkgever van de Sociale Regeling afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin de Sociale Regeling niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van de Sociale Regeling.

### **b) Additionele vergoeding schrijnende gevallen**

De leeftijd, beloning en het huidige dienstverband van de werknemer bij de werkgever zijn bepalend voor de berekening van de beëindigingsvergoeding. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd meent dat zich in zijn geval bijzondere omstandigheden voordoen of hebben voorgedaan die een additionele vergoeding bij de beëindiging van het dienstverband bij de huidige werkgever rechtvaardigen, waaronder nadrukkelijk begrepen zodanige negatieve effecten op de pensioenopbouw van de werknemer dat zijn situatie na pensionering als schrijnend gekwalificeerd kan worden, dan kan hij zich wenden tot de Begeleidingscommissie (zie artikel 13). Bijzondere omstandigheden die financieel of anderszins al zijn gecompenseerd komen niet voor een additionele vergoeding in aanmerking. De Begeleidingscommissie 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 doet op een additionele vergoeding stemt in met verificatie van door hem aangevoerde feiten bij derden door de Begeleidingscommissie. Het staat de Begeleidingscommissie vrij om criteria vast te stellen voor het benoemen van schrijnende (pensioen)gevallen en criteria vast te stellen voor het toekennen van een vergoeding.

De Begeleidingscommissie is samengesteld uit vier deskundige functionarissen die verbonden zijn aan een landelijke of regionale omroep en een onafhankelijke voorzitter. De Begeleidingscommissie behandelt zaken in een samenstelling van twee leden en de voorzitter, waarbij een lid niet verbonden kan zijn aan dezelfde omroeporganisatie als de werknemer die een beroep doet op de Begeleidingscommissie. De Begeleidingscommissie beschikt t.a.v. werknemers werkzaam voor één van de landelijke publieke media-instellingen over een budget van € 200.000 te financieren uit de Algemene Reserve van de NPO, alsmede over eveneens € 200.000 ten behoeve van de medewerkers werkzaam voor één van de regionale media-instellingen te financieren door de Regionale Omroepen waaruit toegekende additionele vergoedingen worden uitgekeerd. Indien dit budget niet toereikend blijkt zal het budget worden aangevuld door omlegging van structurele werkgelegenhedsgelden. Cumulatie van deze additionele vergoedingen en vergoedingen conform artikel 9 'additionele vergoeding freelancejaren' is niet mogelijk.

## **Artikel 5 Mededeling beëindiging dienstverband**

### **a) Mededeling**

Indien vaststaat dat de werkgever niet het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de werknemer te verlengen, dan wel het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van de werknemer, behoudens in de situatie dat er zich een nieuwe passende functie voor de werknemer aandient, te beëindigen zal de

---

<sup>1</sup> Bijvoorbeeld de arbeidsmarktpositie van de werknemer kan aanleiding zijn op basis van deze bepaling de aanzegtermijn van vier maanden uit artikel 5 sub b te verlengen.

werkgever dit zo spoedig mogelijk in een persoonlijk gesprek mededelen. Werkgever zal deze mededeling schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

**b) Aanzegtermijn inclusief opzegtermijn**

Contracten voor bepaalde tijd eindigen van rechtswege per datum einde looptijd. Hierbij worden de volgende aanzegtermijnen in acht genomen:

- contracten met een looptijd van > 6 - < 12 maanden: aanzegtermijn van 1 maand
- contracten met een looptijd van ≥ 12 maanden: aanzegtermijn van 1,5 maand

Contracten voor onbepaalde tijd eindigen met inachtneming van een aanzegtermijn van vier maanden. In afwijking hierop eindigen contracten voor onbepaalde tijd van medewerkers van 50 jaar of ouder met een dienstverband van minder dan tien jaar met inachtneming van een aanzegtermijn van zes maanden. In de hierboven vermelde aanzegtermijnen zit de geldende opzegtermijn besloten.

**Artikel 6 Interne herplaatsing van werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 24 maanden of meer of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

**Aanbod passende functie.**

De werkgever zal de werknemer van wie de functie is komen te vervallen waar mogelijk een andere passende functie aanbieden.

**a) Procedureel/bedenktijd**

Indien aan een werknemer een andere passende functie wordt aangeboden, mag hij gedurende twee weken het aanbod in beraad houden.

**b) Weigeren 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 deze Sociale Regeling en zal de werkgever direct overgaan tot een procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Indien de werknemer bezwaar tegen het aanbod heeft ingediend bij de Begeleidingscommissie (artikel 13) zal de werkgever, na het advies van de Begeleidingscommissie, de werknemer schriftelijk mededelen of hij het aanbod handhaaft of dat hij het aanbod intrekt. Een uitspraak van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan de werkgever. Indien de werkgever besluit tot afwijking van het advies van de Begeleidingscommissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken werknemer brengen:

- Indien de werkgever het aanbod handhaaft heeft de werknemer gedurende twee weken, na ontvangst van de mededeling dienaangaande, de mogelijkheid het aanbod alsnog te accepteren.
- Indien de werknemer het aanbod alsnog accepteert, zal een eventueel gestarte beëindigingsprocedure worden gestaakt.
- Indien de werkgever het aanbod intrekt is de Sociale Regeling alsnog op de werknemer van toepassing.

**c) Scholing**

Indien een werknemer een andere functie bij zijn werkgever accepteert, zal de 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 Omroep personeel. De werknemer zal aan deze scholing volledige medewerking verlenen.

**d) 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 in een andere functie bij de eigen werkgever wordt geplaatst.

**Artikel 7 Herplaatsing bij andere publieke omroepwerkgever van werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 24 maanden of meer of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

**Aanbod passende functie**

De werkgever zal de werknemer waar mogelijk een andere passende functie aanbieden bij één van de publieke omroepwerkgevers. Dit aanbod betreft geen gedwongen plaatsing, maar zowel de werkgever als de werknemer kunnen de Begeleidingscommissie bedoeld in artikel 13 van deze Sociale Regeling vragen een zwaarwegend plaatsingsadvies uit te brengen.

**Artikel 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst**

**a) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een totale duur van 18 maanden of meer ontvangen bij einde dienstverband een financiële vergoeding ter hoogte van de geldende wettelijke transitievergoeding (gebaseerd op de lengte van het dienstverband, ook als deze nog geen 24 maanden heeft geduurd) vermenigvuldigd met een correctiefactor van 2.

De vergoeding is naar rato verschuldigd, indien de arbeidsovereenkomst wordt opgevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor minder dan de oorspronkelijke overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.

Arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met onderbrekingen korter dan zes maanden gelden als opeenvolgend, met dien verstande dat deze onderbrekingen niet meetellen bij het bepalen van de totale som van de duur van de feitelijke arbeidsovereenkomsten. Daarbij geldt dat arbeidsovereenkomsten die reeds als uitgangspunt voor de berekening van een eerdere vergoeding hebben gediend niet nogmaals mee kunnen tellen in het kader van de berekening van een toe te kennen vergoeding.

**b) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen een financiële vergoeding ter hoogte van de geldende wettelijke transitievergoeding (gebaseerd op de lengte van het dienstverband vanaf 18 maanden, ook als dit nog geen 24 maanden heeft geduurd) vermenigvuldigd met een correctiefactor. Deze bedraagt:

- voor werknemers jonger dan 40 jaar: 1.6
- voor werknemer in de leeftijd van 40 tot en met 49: 1.75
- voor werknemers van 50 jaar of ouder: 2.0

De vergoeding is naar rato verschuldigd, indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt opgevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor minder dan de oorspronkelijke overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.

**c) Berekening**

Bij de berekening van de vergoeding wordt het bruto maandinkomen zoals gedefinieerd in artikel 1 sub d van deze Sociale Regeling als berekeningsgrondslag gebruikt. De vergoeding bedraagt maximaal €189.000,-- bruto (maximale bezoldigingsnorm WNT 2018).

- d) Geen cumulatie**  
Er vindt geen cumulatie plaats tussen de vergoeding op grond van deze Sociale Regeling en de wettelijke transitievergoeding. De vergoeding op grond van deze Sociale Regeling geldt aldus als transitievergoeding.
- e) Wijze van betaling**  
De werknemer kan de werkgever verzoeken een deel van de vergoeding te bestemmen voor voortzetting van zijn pensioenopbouw gedurende maximaal drie jaar na einde dienstverband en door middel van rechtstreekse afdracht door de werkgever van de in verband daarmee verschuldigde pensioenpremies (zowel werkgevers- als werknemersdeel). De werkgever zal uitsluitend aan dit verzoek voldoen, nadat de verantwoordelijke belastinginspecteur hier goedkeuring aan heeft verleend.
- f) Kosten juridisch advies**  
Eventuele kosten voor juridische bijstand zullen door de werkgever voor iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, onder overlegging van de originele nota op naam gesteld van de werknemer p/a de werkgever, tot een bedrag van € 800,-- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW worden vergoed. Indien de werknemer wordt bijgestaan door een van de advocaten of juristen van de werknemersorganisaties, zal het voor rechtsbijstand beschikbare bedrag rechtstreeks aan de juridische afdeling van de werknemersorganisatie worden voldaan, eveneens onder overlegging van de originele op naam van de werknemer gestelde factuur. Facturen dienen voor einde dienstverband bij de werkgever te zijn ingediend.  
De werknemer die afziet van juridisch advies heeft geen recht op een vervangende vergoeding.
- g) Kosten financieel-/pensioenadvies**  
Werknemers van 50 jaar of ouder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen naast de kosten voor juridisch advies ook een budget van € 1000,-- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW voor financieel-/pensioenadvies. Facturering vindt op dezelfde wijze plaats als geregeld in het voorgaande artikel.
- h) Scholings- of opleidingskosten**  
Kosten gemaakt door de werknemer ten behoeve van opleiding of scholing, als bedoeld in artikel 48 CAO voor het Omroep personeel, zullen voor rekening komen en voor rekening blijven van de werkgever. Het is de werkgever niet toegestaan deze kosten te verrekenen met de te betalen vergoeding uit dit artikel en of de wettelijke transitievergoeding. Dit geldt eveneens voor de benutting van het op grond van artikel 10 van de regeling ter beschikking gestelde budget.
- i) Beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd**  
De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt met inachtneming van het bepaalde in artikel 5, door middel van de daar beschreven schriftelijk bevestigde mededeling onder toevoeging van een uiteenzetting van de voorzieningen uit deze Sociale Regeling waarop de werknemer aanspraak heeft.
- j) Beëindiging van het dienstverband voor onbepaalde tijd**  
De werkgever zal in beginsel zo spoedig mogelijk de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten door middel van het overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst, waarin alle afspraken omtrent de beëindiging zijn opgenomen. Indien de werknemer dan wel de werkgever geen vaststellingsovereenkomst wenst overeen te komen dan zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. In dat geval ontvangt de werknemer na opzegging de ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 8b onder aftrek van de betaalde maanden salaris na de einddatum als voorzien in de aangeboden vaststellingsovereenkomst. Het is namelijk niet de bedoeling dat de



werknemer er (na het voeren van een procedure) in financieel opzicht op vooruit zou gaan als de arbeidsovereenkomst later zou eindigen dan de in de vaststellingsovereenkomst voorgestelde einddatum.

**k) Referenties en getuigschrift**

De werknemer ontvangt bij einde dienstverband desgewenst een getuigschrift van de werkgever. Desgevraagd zal de werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer.

**l) Verlof voor sollicitaties**

De werknemer zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor sollicitaties en eventuele psychologische en medische onderzoeken. Behoudens indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt zal de toestemming niet geweigerd worden.

Eventuele reiskosten zullen op basis van 2<sup>e</sup> klasse openbaar vervoer door de werkgever worden vergoed indien hierin niet door de werkgever waarbij de werknemer solliciteert wordt voorzien.

**m) Vrijstelling van werkzaamheden**

De verschillende belangen afwegend kan de werkgever beslissen dat de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van zijn werkzaamheden wordt vrijgesteld gedurende de aanzegtermijn.

De werknemer met een contract voor onbepaalde tijd wordt op zijn verzoek vrijgesteld van werk gedurende de laatste twee maanden van de aanzegtermijn van vier maanden, mits hij actief deelneemt aan het mobiliteitscentrum voor de omroep, of outplacement volgt, of scholing en of opleiding volgt. Vakantie-uren, opgebouwd in de vrijgestelde periode, worden geacht in de vrijgestelde periode te zijn opgenomen.

Indien aan de functie van werknemer werk gerelateerde 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 en laptops/PC's (inclusief randapparatuur) 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 het dienstverband te worden ingeleverd.

**n) Verlof in aanzegtermijn**

De werknemer kan een verzoek bij de werkgever indienen om verlof op te nemen gedurende de aanzegtermijn. 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 de werkgever indienen. De artikelen 29 lid 1 sub b en lid 2 CAO voor het Omroep personeel zijn ingeval van onbetaald verlof onverminderd van toepassing.

**o) Voorrang ex-werknemer bij sollicitatie**

De 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 de werkgever.

**Artikel 9 Additionele vergoeding freelancejaren**

Freelancejaren zijn geen dienstjaren en kunnen derhalve niet meetellen voor de dienstjarentelling conform artikel 8.

Aan een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die met schriftelijke stukken kan aantonen dat hij binnen een termijn van minder dan 3 maanden voorafgaand aan het in dienst treden bij de huidige werkgever werkzaam is geweest op basis van aansluitende opdrachtovereenkomsten, wordt een additionele vergoeding

betaald, waarbij periodes die met 3 maanden of minder worden onderbroken als aaneengesloten periodes gelden.  
Deze vergoeding bedraagt 1/24 van het huidige bruto maandsalaris per maand dat betrokkene op voornoemde basis, gemaximeerd tot 6 jaar, heeft gewerkt (de maximale additionele vergoeding bedraagt aldus 3 keer een bruto maandsalaris).

De werknemer waarop deze Sociale Regeling van toepassing is, kan tot uiterlijk de datum van zijn uitdiensttreding een verzoek tot betaling van een additionele vergoeding freelancejaren bij de werkgever indienen.

Deze additionele vergoeding geldt als onverschuldigd betaald door de werkgever. Derhalve kunnen werknemers noch freelancers hieraan enig ander recht ontlenu en behoudt de werkgever zich ten aanzien van andere vorderingen alle rechten voor. Cumulatie van additionele vergoedingen conform artikel 4 'hardheidsclausule' en dit artikel is niet mogelijk.

## **Artikel 10 Actieve bemiddeling**

De werkgever draagt zorg voor professionele begeleiding bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming van de werkgever c.q. het verbeteren van zijn positie op de arbeidsmarkt. De werkgever stelt een budget ter beschikking voor opleiding, bemiddeling en scholing. De hoogte van dit budget is afhankelijk van het aantal dienstjaren.

- Achttien maanden tot drie dienstjaren: een budget van € 1.500,- excl. BTW
- Drie tot vijf dienstjaren: een budget van € 3.000,- excl. BTW
- Vijf of meer dienstjaren: een budget van € 5.000,- excl. BTW

De werkgever neemt de kosten hiervan voor zijn rekening onder overlegging van de originele facturen op naam gesteld van de werkgever.

De werknemer krijgt de keuze het budget in te zetten bij het mobiliteitscentrum, of een erkend (gecertificeerd) outplacementbureau of voor het volgen van een opleiding bij een erkende instelling of opleidingsinstituut 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 werknemers waarop deze Sociale Regeling wordt toegepast, 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 faciliteit.

Uiterlijk zes maanden na einde dienstverband dient de werknemer een keuze te hebben gemaakt voor een te volgen traject, bij gebreke daarvan vervalt de vergoeding. De aanvangsdatum wordt in overleg met de werkgever op basis van de startdatum die de aanbieder van het traject hanteert vastgesteld. De trajecten kunnen doorlopen na einde dienstverband, 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. Het recht op deze vergoeding dan wel een nog resterend deel er van vervalt achttien maanden na einde dienstverband.

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.

### **Artikel 11 Vertrekstimulering remplaçanten**

De niet-aangezegde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan zijn werkgever verzoeken de plaats in te nemen van een wel-aangezegde werknemer. Indien de werkgever vaststelt dat door het beëindigen van het dienstverband van de verzoekende werknemer, de arbeidsovereenkomst met een wel aangezegde werknemer niet hoeft te worden beëindigd en de werkgever ook geen ander belemmeringen ziet, kan de werkgever besluiten het verzoek van de werknemer te honoreren. De verzoekende werknemer heeft in dit geval recht op een remplaçantenvergoeding. Voorwaarde is dat de niet-aangezegde werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en dat hem niet reeds is meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de in deze Sociale Regeling toepasselijke gronden, zou moeten eindigen.

De remplaçantenregeling is budget neutraal. De vergoeding van de remplaçant wordt berekend als ware deze Sociale Regeling op de remplaçant van toepassing waarbij de vergoeding gemaximeerd is tot het bedrag dat de aangezegde werknemer bij onvrijwillig vertrek op grond van deze Sociale Regeling zou zijn uitgekeerd.

Iedere 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. Iedere werkgever maakt intern bekend hoe hierin is voorzien.

Met uitzondering van deze regeling hebben niet-aangezegde werknemers geen aanspraak op andere regelingen uit deze Sociale Regeling.

### **Artikel 12 Overige financiële regelingen**

#### **a) Pensioen**

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 de werkgever. Na einde dienstverband stopt derhalve de pensioenopbouw, tenzij de werknemer zijn vergoeding inzet voor continuering van zijn pensioenopbouw op de wijze beschreven in artikel 8 sub e van deze Sociale Regeling.

#### **b) Gratificatie vanwege dienstjubileum**

De werknemer die op enige datum binnen 6 maanden na datum einde dienstverband een dienstjubileum zou mislopen, ontvangt bij het einde van het dienstverband alsnog de bijbehorende gratificatie.

#### **c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen**

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen bij einde dienstverband te vervallen, mits zij zijn aangegaan vóór de aanzegging als bedoeld in artikel 5 van deze Sociale Regeling:

- restant eigen bijdrage leaseauto;
- schuld fietsplan;
- opleidingskosten.

**d) Eindafrekening**

Niet opgenomen vakantie-uren, de bijkomende vakantietoeslag en de decemberuitkering zullen pro rata worden uitbetaald bij de eindafrekening.

**Artikel 13 Begeleidingscommissie**

Er zal een Centrale Begeleidingscommissie worden ingesteld die erop toeziet dat deze Sociale Regeling in individuele gevallen bij alle werkgevers die deze Sociale Regeling toepassen juist wordt toegepast.

**a) Samenstelling**

De Begeleidingscommissie bestaat uit deskundige leden, verbonden aan een landelijke of regionale omroep en een onafhankelijke voorzitter.

**b) Taak en werkwijze**

De Begeleidingscommissie adviseert de werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van deze Sociale Regeling. De Begeleidingscommissie behandelt zaken in een samenstelling van twee leden en de voorzitter en komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de werkgever dan wel de werknemer een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De Begeleidingscommissie beslist bij meerderheid van stemmen. Voor het overige bepaalt zij haar eigen werkwijze.

**c) Uitspraak**

Uitspraken van de Begeleidingscommissie op grond van het bepaalde in artikel 4 van deze Sociale Regeling zijn bindend. Overige uitspraken gelden als een zwaarwegend advies aan de werkgever. Indien de 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 Begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

**d) Geheimhouding**

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

**e) Kosten**

Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen -binnen redelijke grenzen- voor rekening van de werkgever.