

Sociaal Plan

RTL Nederland

1 juni 2018 tot 1 januari 2020

Finale versie (14-06-2018)

Inhoudsopgave

Inleiding en uitgangspunten.....	3
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	
1.1 Begrippenlijst	4
1.2 Wanneer is dit Sociaal Plan van toepassing.....	6
1.3 Zorgplicht RTL.....	6
1.4 Looptijd	6
1.5 Geschillenregeling	6
1.6 Overleg tussen partijen.....	7
1.7 Hardheidsclausule.....	7
Hoofdstuk 2 Boventalligheid	
2.1 Wanneer word je boventallig	7
2.2 Uitgangspunten en bezetten van functies.....	7
2.3 Mededeling boventalligheid	8
2.4 Einde van je arbeidsovereenkomst	8
Hoofdstuk 3 Van werk naar werk: faciliteiten bij boventalligheid	
3.1 Mobiliteits-traject	8
3.2 Interne vacatures en voorrangspositie	9
3.3 Bemiddeling en outplacement.....	9
3.4 Vrijstelling van werk.....	9
3.5 Sollicitatiebezoek en -kosten.....	10
Hoofdstuk 4 Transitiermijn en vergoedingen	
4.1 Transitiermijn	11
4.2 Aanspraak op de beëindigingvergoeding	11
4.3 De hoogte van de beëindigingvergoeding	12
4.4 Plaatsmakersregeling.....	12
4.5 Eerder vertrek-vergoeding	13
4.6 Verrekening bij overschrijding Transitiermijn	13
4.7 Anticumulatie wettelijke vergoeding en beëindigingsvergoeding	13
4.8 Transitiekosten en/of scholingskosten niet in mindering.....	13
Hoofdstuk 5 Maatregelen bij acceptatie andere functie bij RTL	
5.1 Acceptatie functie op lager schaalniveau	13
Hoofdstuk 6 Overige bepalingen	
6.1 Loonheffing, premie volksverzekeringen, andere sociale verzekeringspremies.....	14

Inleiding en uitgangspunten

De volgende partijen hebben dit sociaal plan afgesloten:

Eenzijds:

1. RTL Nederland B.V.;
2. RTL Nederland Productions B.V.;
3. RTL Nederland Ventures B.V.;
4. RTL Live Entertainment B.V.;
5. The Entertainment Group B.V.

(hierna gezamenlijk aan te duiden als: **RTL**)

Anderzijds:

De Vakorganisaties:

1. de Vereniging FNV (sector Media en Cultuur), gevestigd te Utrecht,
2. de Unie, gevestigd te Culemborg,
3. de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) te Amsterdam,

(hierna gezamenlijk aan te duiden als: de **Vakorganisaties**)

RTL en de Vakorganisaties hebben bij het sluiten van deze overeenkomst het volgende overwogen:

- A. Als gevolg van de sterke afname van lineaire kijktijd, de verplaatsing van advertentiebudgetten naar online en consolidatie in het medialandschap, ziet RTL zich geconfronteerd met een historische daling van haar omzet en een niet afnemend kostenniveau.
- B. Teneinde toekomstbestendig te blijven, dient de organisatie van RTL te veranderen en dienen de kosten af te nemen. RTL zal als onderdeel van het transformatieproces investeren in techniek, content en data. Tevens zal echter een reductie plaatsvinden van het aantal arbeidsplaatsen en zijn gedwongen ontslagen onontkoombaar. RTL zal hierbij zich inzetten medewerkers zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden.
- C. RTL en de Vakorganisaties hebben afgesproken dat de ontslagen die plaatsvinden als onderdeel van de transformatie bij RTL zullen plaatsvinden in overeenstemming met de bepalingen van dit Sociaal Plan.

HOOFDSTUK 1- Algemene bepalingen

1.1 Begrippenlijst

In dit Sociaal Plan worden bepaalde begrippen gebruikt. Hieronder lees je wat daarmee wordt bedoeld.

- a) **Afspiegelingsbeginsel** : de op grond van de Ontslagregeling en uitvoeringsregels door UWV gehanteerde systematiek om de ontslagvolgorde vast te stellen bij het verval van gelijkblijvende of uitwisselbare functies.
- b) **Boventallige werknemer**: zodra definitief is vastgesteld en schriftelijk is meegedeeld dat jouw functie vervalt, of zodanig wijzigt dat niet verwacht kan worden dat jij de gewijzigde functie uitoefent, of dat jij niet in aanmerking komt omdat het aantal vergelijkbare functies gereduceerd wordt. Boventaligheid wordt vastgesteld aan de hand van het afspiegelingsbeginsel.
- c) **Boventaligheidsbrief**: de brief waarin je boventalig wordt verklaard.
- d) **De CAO**: de collectieve arbeidsovereenkomst van RTL die van tijd tot tijd geldt (RTL CAO).
- e) **Dienstjaren**: de periode waarin je ononderbroken in dienst bent geweest bij RTL en bij (een) rechtsvoorganger(s) van RTL. De jaren doorgebracht als uitzendkracht en/of op basis van payroll die vooraf gaan aan een dienstverband al dan niet met korte onderbrekingen worden meegeteld als dienstjaren. Onder korte onderbreking wordt uitdrukkelijk niet verstaan een onderbreking van 3 maanden of langer in de periode tot 1 juli 2015 en een periode van 6 maanden of langer in de periode daarna. Bijvoorbeeld: als je tussen een reeks van contracten in de periode tot 1 juli 2015 4 maanden niet bij RTL in dienst bent geweest, tellen de contracten vóór de onderbreking niet mee bij de berekening van de dienstjaren.
- f) **Functie**: het geheel van de werkzaamheden, dat door jou dient te worden verricht.
- g) **Geschikte functie** : functie die niet valt onder het begrip uitwisselbare of passende functie, maar die de werknemer bereid is te vervullen.
- h) **Herplaatsing**: plaatsing in een passende functie als gevolg van de reorganisatie.
- i) **Maandinkomen**: het vaste bruto maandsalaris op de datum van beëindiging van jouw dienstverband vermeerderd met vakantiebijslag en compensatie pensioen en tevens vermeerderd met de eventueel in de afgelopen 3 jaar gemiddeld per maand betaalde bruto-bonus, de prestatie uitkering (ex artikel 14 CAO), andere vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals (niet uitputtend), persoonlijke toeslagen, een structurele overwerkvergoeding, NRD (onregelmatigheidstoeslag), toeslag bereikbaarheidsdiensten.
- j) **Medewerker**: de werknemer in dienst bij RTL of één van haar groepsvennootschappen (genoemd in de "Inleiding en uitgangspunten"). Dit Sociaal Plan is dus ook van toepassing op werknemers die niet onder de CAO vallen (zoals de werknemers met een inkomen "boven-CAO", of werknemers in dienst bij een groepsvennootschap waar de CAO niet van toepassing is). In de tekst van dit Sociaal Plan zal in verband met de leesbaarheid zo veel mogelijk "je" of "jij" in plaats van "de medewerker" of "de werknemer" worden gebruikt.
- k) **Nieuwe functie**: functie die wezenlijk verschilt van de oude functie wat betreft taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Indicatie voor een wezenlijk verschil is dat aan de

invulling van de nieuwe functie hogere eisen worden gesteld en/of de functie in een hogere salarisschaal valt.

- l) **Ongewijzigde functie:** een functie waarvan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in overwegende mate ongewijzigd blijven.
- m) **OR:** het bevoegde overlegorgaan dat is ingesteld volgens de Wet op de ondernemingsraden.
- n) **Passende functie:** een functie die qua functieloon, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met je oude functie en waarvoor je potentieel geschikt bent met maximaal één schaalniveau verschil met het functieniveau van je huidige of laatste functie.
- o) **Plaatsmakersregeling:** de regeling zoals die geldt voor plaatsmakers en zoals beschreven in hoofdstuk 4.
- p) **Potentieel geschikt:** als RTL je, al dan niet door middel van opleiding of training, in staat acht om binnen een redelijke termijn te groeien naar een volledige vervulling van de functie.
- q) **Transitietermijn:** de overeenkomstig Hoofdstuk 4 vastgestelde periode die een maand bedraagt plus het aantal maanden van je opzegtermijn.
- r) **Uitwisselbare functies:** functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
- s) **Werkgever:** een van de RTL-partijen genoemd in de “Inleiding en uitgangspunten”. In de tekst van dit Sociaal Plan zal in verband met de leesbaarheid zo veel mogelijk “RTL” in plaats van “de werkgever” worden gebruikt.
- t) **WW-uitkering:** de uitkering zoals bedoeld in artikel 15 van de Werkloosheidswet.

1.2 Wanneer is dit Sociaal Plan van toepassing

- 1 Dit Sociaal Plan is van toepassing op medewerkers die schriftelijk boventallig worden verklaard in het kader van reorganisaties in de zin van artikel 25 lid 1 sub c, d, e, en f van de Wet op de Ondernemingsraden. Deze medewerkers kunnen dus rechten ontleen aan dit Sociaal Plan. De reorganisatie kan betrekking hebben op:
 - beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - een belangrijke inkrimping of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
 - een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, of in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming;
2. Het begrip “onderneming” in deze bepaling heeft dezelfde betekenis als het begrip “onderneming” in de Wet op de Ondernemingsraden.

1.3 Zorgplicht RTL

1. RTL zal, teneinde gedwongen werkloosheid te vermijden, een maximale inspanning verrichten om boventallige werknemers van werk naar werk te begeleiden. Deze inspanning zal gericht zijn op interne (her)plaatsing en externe herplaatsing (in deze volgorde).
2. De zorgplicht van RTL, zoals hierboven beschreven, neemt toe naarmate de werknemer een langer dienstverband heeft met RTL.

1.4 Looptijd

1. Dit Sociaal Plan loopt vanaf 1 juni 2018 tot 1 januari 2020. Op 31 december 2019 eindigt dit Sociaal Plan automatisch. Daar is geen opzegging voor nodig. Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking.
2. Bij ingrijpende veranderingen die RTL raken, kunnen RTL en de Vakorganisaties wijzigingen in dit Sociaal Plan afspreken.
3. Rechten en voorzieningen met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit Sociaal Plan blijven van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.

1.5. Geschillenregeling

1. Het kan gebeuren dat RTL en de Vakorganisaties het niet eens zijn over de toepassing van een bepaling in dit Sociaal Plan. Dan proberen zij die onenigheid in overleg met elkaar op te lossen. Als zij daar binnen twee maanden niet uitkomen, kunnen zij hun meningsverschil voorleggen aan een commissie. Deze commissie bestaat uit drie leden. RTL benoemt één lid, de Vakorganisaties benoemen één lid en er is een onafhankelijke voorzitter. De geschillencommissie brengt binnen 2 weken na indiening van het bezwaar een zwaarwegend advies uit aan RTL. RTL beslist dan binnen 2 weken na kennis te hebben genomen van het uitgebrachte advies. Het besluit van RTL zal schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer(s) en geschillencommissie bekend worden gemaakt.

2. Het kan tevens gebeuren dat RTL en een medewerker die boventallig wordt verklaard het niet eens zijn over de uitvoering van de bepalingen in dit Sociaal Plan. Dan proberen zij die onenigheid in overleg met elkaar op te lossen. Als zij daar binnen 2 weken niet uitkomen, kunnen zij hun meningsverschil voorleggen aan een begeleidingscommissie. Deze commissie bestaat uit 3 leden: een door RTL aangewezen persoon, alsmede een door de ondernemingsraad aangewezen persoon en een door beide personen aangewezen derde onafhankelijke persoon. De geschillencommissie brengt binnen 2 weken na indiening van het meningsverschil een zwaarwegend advies uit aan RTL. RTL beslist dan binnen 2 weken na kennis te hebben genomen van het uitgebrachte advies. Het besluit van RTL zal schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer(s) en geschillencommissie bekend worden gemaakt.
3. Indien een meningsverschil is voorgelegd aan de rechter of een andere onafhankelijke derde, zoals het UWV, wordt het bezwaar niet door de commissie in behandeling genomen.

1.6 Overleg tussen partijen

1. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen.
2. Nieuwe wet- en regelgeving die consequenties hebben voor de regeling en/of de daarop gebaseerde aanvullingen, kunnen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg. Eventuele negatieve gevolgen zullen daarbij voor rekening van RTL komen.
3. Aanvullingen of wijzigingen op dit sociaal plan vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen RTL en Vakorganisaties.

1.7 Hardheidsclausule

1. In bijzondere situaties kan een strikte toepassing van de maatregelen in dit Sociaal Plan voor je leiden tot een situatie waarin jij individueel onevenredig in je belangen wordt getroffen. In dat geval kan RTL voor jou in positieve zin van deze maatregelen afwijken.
2. Als jij 60 jaar of ouder bent, zal RTL met jou bezien in hoeverre er mogelijkheden zijn binnen de fiscale, financiële en pensioenregels voor een voor beide partijen zo gunstig mogelijke uitbetaling van jouw beëindigingsvergoeding.
3. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal RTL handelen in de geest van het Sociaal Plan.

HOOFDSTUK 2- Boventalligheid

2.1 Wanneer word je boventallig

1. Als er bij RTL om bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen veranderingen plaatsvinden, kan RTL je boventallig verklaren. Bij beëindiging van activiteiten ben je boventallig. Bij inkrimping van activiteiten die jij en andere medewerkers in dezelfde functie of een met jouw functie uitwisselbare functie vervullen, stelt RTL vast wie er boventallig wordt op basis van de Ontslagregeling (ministeriële regeling d.d. 1 juli 2015). Je kunt de tekst van deze regeling inzien op: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036599/2016-07-01>

2. RTL stelt een formatieplan op dat aan de OR zal worden overhandigd. Met de OR zal RTL afspraken maken over de informatie die in dit formatieplan zal worden opgenomen.

2.2 Uitgangspunten bezetten van functies:

Bij het bezetten van functies zal RTL de volgende uitgangspunten hanteren:

- voor zover mogelijk houden medewerkers hun eigen functie. Als er meer medewerkers zijn dan geschikte functies, wordt dezelfde volgorde aangehouden als geldt ten aanzien van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (volgens Ontslagbesluit);
- bij bezetting van vrijvallende functies zal voorrang worden gegeven aan medewerkers van wie de functie vervalt of zodanig wijzigt dat in redelijkheid niet meer verwacht kan worden dat zij de gewijzigde functie blijven uitoefenen. Indien sprake is van meer geschikte kandidaten voor dezelfde functie, dan geldt dezelfde volgorde als bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- alle vacante functies zullen gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle medewerkers worden bekend gemaakt;
- er zal gedurende een periode van 3 weken na het ontstaan van een vacature geen externe vacaturevervulling plaatsvinden tenzij overtuigend aan de ondernemingsraad wordt aangetoond dat geen van de betrokken medewerkers voor die vervulling in aanmerking komt of kan worden gebracht, respectievelijk dat geen andere medewerker die functie zou kunnen, zodat er een plaats vrijkomt voor een betrokken medewerker;
- indien jouw ongewijzigde functie binnen een periode van 4 weken na de datum waarop jij uit dienst bent, terugkeert in het formatieplaatsenplan, heb jij recht op plaatsing in deze functie ("mens volgt werk") mits je de door jou ontvangen beëindigingsvergoeding aan RTL terugbetaalt.

2.3 Mededeling boventalligheid

1. RTL zal bij een reorganisatie de medewerkers die hierbij zijn betrokken zo vroeg mogelijk informeren over de gevolgen van die reorganisatie.
2. Nadat RTL het besluit tot een reorganisatie heeft genomen en je datum van boventalligheid bekend is, deelt RTL je zo spoedig mogelijk schriftelijk mee wanneer je boventallig wordt.
3. Op de datum van dagtekening van de brief waarin je boventallig wordt verklaard (boventalligheidsbrief) start de Transitietermijn als bedoeld in artikel 4.1.

2.4 Einde van je arbeidsovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst kan, als je boventallig bent of wordt, eindigen op verschillende manieren:

- RTL en jij sluiten een vaststellingsovereenkomst, waarvan een model op hoofdlijnen als bijlage bij dit Sociaal Plan is gevoegd. Dit noemt men ook wel een beëindiging met wederzijds goedvinden;
- RTL zegt je arbeidsovereenkomst op, nadat zij hiervoor toestemming heeft gekregen van het UWV. RTL neemt dan de voor jou geldende opzegtermijn in acht;
- Jij zegt zelf je arbeidsovereenkomst op.

HOOFDSTUK 3- Van werk naar werk: faciliteiten bij boventalligheid

3.1 Mobiliteits-traject

1. Human Resources nodigt je zo spoedig mogelijk uit nadat je de brief hebt ontvangen waarin staat dat je boventallig bent of wordt. Je hebt de mogelijkheid een mobiliteitstraject te volgen bij een extern bureau. Je zult je uiterste best doen om dit mobiliteitstraject zo succesvol mogelijk te laten zijn. Het mobiliteitstraject staat los van het proces omtrent het beëindigen van je arbeidsovereenkomst zoals omschreven in hoofdstuk 2; dit zijn dus twee op zichzelf staande processen. Dit houdt in dat de begeleiding van het mobiliteitsbureau kan doorlopen ook na het einde van de arbeidsovereenkomst. RTL heeft twee bureaus voorgeselecteerd waar gebruik van gemaakt kan worden. Uiteraard staat het je vrij een ander mobiliteitsbureau te kiezen.
2. Het budget voor dit mobiliteitstraject bedraagt € 3.500,- ex BTW (als de werknemer 50 jaar of ouder is kan dit budget worden verhoogd tot € 5.000,- ex BTW op basis van een gemotiveerd verzoek (met kostenoverzicht)). Het budget wordt nimmer in geld uitgekeerd.
3. Heb je een brief gekregen waarin staat wanneer je boventallig wordt, dan blijf je tot dat moment je werk verrichten. Je krijgt in redelijkheid de mogelijkheid om tijdens werktijd al gebruik te maken van de ondersteuning door het externe mobiliteitsbureau.

3.2 Interne vacatures en voorrangspositie

RTL zal vacatures eerst intern uitzetten. Boventallig verklaarde werknemers hebben altijd een voorrangspositie op externe sollicitanten. Bij gelijke geschiktheid wordt de voorkeur gegeven aan de interne sollicitant.

3.3 Bemiddeling en outplacement

1. RTL zal alle mogelijkheden aanwenden om een goede voortgang van het proces van outplacement te bevorderen. Vanaf het tijdstip dat de outplacement/externe bemiddeling een aanvang neemt en de dienstbetrekking formeel nog niet beëindigd is, stelt RTL de benodigde werktijd beschikbaar ten behoeve van de begeleiding en de daaruit voortvloeiende sollicitaties. Jij bent verplicht je volle medewerking te verlenen aan het vinden van passende arbeid.
2. Het bemiddelingsbureau zal per individuele werknemer bezien op welke wijze de outplacement/externe bemiddeling vorm en inhoud zal krijgen en hoe deze gelet op de persoon van de werknemer en zijn mogelijkheden zo doeltreffend mogelijk zal worden ingericht.
3. Mocht je zodanige arbeidsmarkt gerelateerde scholingskosten hebben dat daarvoor een vergoeding van RTL gerechtvaardigd zou zijn, kun je dat aangeven bij de afdeling HR die met jou in redelijkheid zullen onderzoeken of, naar het oordeel van RTL, een vergoeding noodzakelijk en gewenst is. Hierbij geldt dat als het bemiddelingsbureau met een onderbouwd voorstel komt voor zulke scholing, daarmee voor RTL de noodzaak is aangetoond.
4. Het gebruik maken van deze faciliteit behoeft niet in te houden dat betrokkene instemt met het verlies van zijn arbeidsplaats.

3.4 Vrijstelling van werk

1. RTL kan jou wegens gebrek aan werk of anderszins, vrijstelling van werkzaamheden verlenen met behoud van jouw arbeidsvoorwaarden.
2. De vrijstelling van werk heeft niet het karakter van een schorsing.
3. Voor het geval je het niet eens bent met vrijstelling van werk, kun je dit voorleggen aan de geschillencommissie met het verzoek RTL terzake te adviseren.
4. Je bent niet verplicht om tijdens jouw vrijstelling van werk vakantiedagen op te nemen.
5. Vrijstelling van werk wordt niet aangemerkt als een verlengde opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 6 BW en de loonkosten zullen niet in mindering worden gebracht op jouw beëindigingsvergoeding.

3.5 Sollicitatiebezoek en -kosten

Je mag, als je boventallig bent, voor zover nodig en na overleg met RTL, vrijaf nemen voor het afleggen van sollicitatiebezoeken.

HOOFDSTUK 4- Transitietermijn en vergoedingen

4.1 Transitietermijn

1. Vanaf de datum waarop je boventallig bent verklaard, ben je gedurende de Transitietermijn nog in dienst van RTL. Deze Transitietermijn bedraagt de eerste maand waarin je boventallig bent verklaard plus het aantal maanden van je opzegtermijn (dat is de wettelijke opzegtermijn of, als die langer is, jouw contractuele opzegtermijn). Je uitdiensttredingsdatum valt daarmee dus gelijk met het einde van je Transitietermijn of zoveel eerder als je er zelf voor kiest uit dienst te treden. Als je niet kiest voor eerdere uitdiensttreding, ben je afhankelijk van je opzegtermijn nog minimaal 2 en maximaal 7 maanden in dienst vanaf de datum waarop je boventallig bent.

Dienstjaren	Wettelijke Opzegtermijn	Transitietermijn (1 maand plus wettelijke opzegtermijn)	Leeftijd correctie transitie termijn
minder dan 5	1 maand	2 maanden	
5 tot 10	2 maanden	3 maanden	
10 tot 15	3 maanden	4 maanden	40-49 jaar (en 10 jaar of meer in dienst):+ 1 maand
15 of meer	4 maanden	5 maanden	

			50+ (en onafhankelijk van het aantal jaren in dienst): 2 maanden
--	--	--	---

2. RTL zal je, zo spoedig mogelijk na je schriftelijke boventalligheidsverklaring maar uiterlijk op de datum waarop je boventallig wordt, een vaststellingsovereenkomst aanbieden met een datum van uitdiensttreding die gelijk valt met het einde van de Transitiermijn. RTL verzoekt je daarbij om deze vaststellingsovereenkomst te ondertekenen voor het verstrijken van de eerste, gehele, kalendermaand waarin je de schriftelijke boventalligheidsverklaring en de beëindigingsovereenkomst hebt ontvangen.
3. In het geval je deze vaststellingsovereenkomst niet ondertekent voor het verstrijken van de eerste maand waarin je boventallig bent, zal RTL na het verstrijken van die eerste maand een ontslagvergunningsprocedure starten bij het UWV, onder toepassing van dit Sociaal Plan.

4.2 Aanspraak op de beëindigingvergoeding

1. Je hebt aanspraak op de beëindigingvergoeding als
 - je boventallig bent én
 - RTL dit schriftelijk aan je heeft meegedeeld én
 - je arbeidsovereenkomst op grond van je boventalligheid is geëindigd.
2. Je krijgt de beëindigingvergoeding alleen, als je op de datum waarop je boventallig bent nog in dienst bent bij RTL en je arbeidsovereenkomst als gevolg van die boventalligheid wordt beëindigd. Je krijgt de beëindigingvergoeding niet in onderstaande gevallen.
 - RTL op het moment van schriftelijke boventalligheidsverklaring of nadien om andere reden dan boventalligheid een beëindigingstraject is gestart of alsnog start;
 - Je voor je uitdiensttreding een andere functie accepteert bij RTL.
3. Je ontvangt de beëindigingvergoeding ook als je op eigen initiatief - anders dan op grond en/of naar aanleiding van verwijtbaar gedrag - uit dienst treedt in de periode gelegen tussen de datum van schriftelijke boventalligheidsverklaring en de datum van boventalligheid.
4. Als je binnen 4 weken na het einde van je dienstverband op basis van dit Sociaal Plan opnieuw bij RTL in dienst treedt in je oorspronkelijke en ongewijzigde functie, zul je dat uitsluitend doen nadat eerst jouw volledige beëindigingsvergoeding aan RTL hebt terugbetaald.

4.3 De hoogte van de beëindigingvergoeding

1. Als beëindigingsvergoeding ontvang je de wettelijke transitievergoeding. Maandinkomen en dienstjaren als gedefinieerd in dit sociaal plan.

Op de wettelijke transitievergoeding (TV) wordt een multiplier toegepast:

- Als de werknemer per einddatum van de arbeidsovereenkomst jonger is dan 40 jaar:

Uitkomst Transitievergoeding x 2,0

-Als de werknemer per einddatum van de arbeidsovereenkomst tussen de 40 en 49 jaar is:

Uitkomst transitie vergoeding x 2,1

- Als de werknemer per de einddatum van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is:

Uitkomst transitie vergoeding x 2,2

2. Bij de berekening van de wettelijke transitievergoeding wordt het Maandinkomen als rekengrondslag gebruikt. De beëindigingsvergoeding bedraagt minimaal 2 bruto maandsalarissen en maximaal Euro 125.000,- bruto.
3. In de vaststellingsovereenkomst zal een budget worden opgenomen voor juridische bijstand tot een bedrag van € 1.000,- exclusief BTW. Dit budget kan ook worden aangewend voor financieel advies.
4. De beëindigingsvergoeding zal samen met een eindafrekening binnen 1 maand na het einde van je dienstverband aan je worden betaald.
4. in het geval jouw einde dienstverband ligt in de periode vanaf 1 oktober van enig kalender jaar, zal in de eindafrekening tevens een afrekening plaatsvinden van jouw eventueel pro rata opgebouwde ebita- uitkering of vaste jaarsuitkering als bedoeld in artikel 14 van de CAO, mits op jou van toepassing. De uitkering zal plaatsvinden naar rato van het aantal maanden dat je in dat jaar nog in dienst bent, berekend op basis van de door RTL gerealiseerde EBITA in het jaar daaraan voorafgaand.

4.4 Plaatsmakersregeling

Indien een (niet boventallige) collega in een uitwisselbare functie plaats zou willen maken voor een boventallige collega, dient hij dit aan te geven bij de afdeling HR. RTL zal dan zo spoedig mogelijk laten weten of van dit aanbod gebruik zal worden gemaakt. RTL zal haar besluit desgewenst nader toelichten. Als RTL van dit aanbod gebruik wil maken, krijgt de plaatsmaker recht op de beëindigingsvergoeding conform dit sociaal plan, maar gemaximeerd tot 70% van de beëindigingsvergoeding waar de boventallige collega recht op zou hebben gehad.

4.5 Eerder vertrek-vergoeding

Als je zelf uit dienst treedt in de periode gelegen tussen de datum waarop je boventallig bent en voor het verstrijken van de Transitietermijn, ontvang je een eerder vertrek-vergoeding ter grootte van je laatstverdiende bruto maandsalaris over de periode dat je eerder vertrekt. Deze eerder vertrekvergoeding ontvang je naast de beëindigingsvergoeding zoals vastgesteld op grond van dit hoofdstuk. Je krijgt deze eerder vertrek-vergoeding niet:

- als je zelf voor de datum waarop je boventallig bent uit dienst treedt;
- in de gevallen als genoemd in artikel 4.2 lid 2.

4.6 Verrekening bij overschrijding Transitietermijn

Als je langer in dienst bent dan de voor jou op grond van hoofdstuk 4 artikel 4.1 geldende Transitietermijn, wordt de bruto beëindigingvergoeding verlaagd met het bruto maandsalaris maal 1,08 over de periode van die overschrijding. Dit kan zich onder meer voordoen als RTL een beëindigingsprocedure is gestart bij het UWV en de uitdiensttredingsdatum op een datum na afloop van de voor jou geldende Transitietermijn ligt.

4.7 Anticumulatie wettelijke vergoeding en beëindigingsvergoeding en minimale beëindigingsvergoeding

Uitgangspunt is dat de medewerker de beëindigingsvergoeding zoals beschreven in artikel 4.3 ontvangt. De medewerker heeft nooit recht op de beëindigingsvergoeding en de wettelijke transitievergoeding (als bedoeld in artikel 7:673 BW) tezamen. De beëindigingsvergoeding omvat tevens de wettelijke transitievergoeding.

4.8 Transitiekosten en/of scholingskosten niet in mindering

RTL brengt de in dit sociaal plan genoemde transitiekosten, scholingskosten dan wel andere kosten zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 6 BW niet in mindering op de beëindigingsvergoeding.

HOOFDSTUK 5- Maatregelen bij acceptatie andere functie binnen RTL na schriftelijke boventalligheidsverklaring

5.1 Acceptatie functie op lager schaalniveau

1. Als je na ontvangst van de schriftelijke boventalligheidsverklaring op grond van je sollicitatie een functie accepteert bij RTL op een schaalniveau maximaal één niveau lager dan het niveau van de functie waarin je boventallig bent of wordt, wordt gehandeld zoals bepaald in de RTL-CAO zoals bepaald in artikel 8c lid 10.
2. Je bent na zo'n herplaatsing verplicht je te blijven inspannen om weer op een functie op je oorspronkelijke functieniveau te worden geplaatst. Ook RTL zal zich inspannen om je weer een functie op het oorspronkelijke niveau te laten krijgen door extra aandacht aan je te schenken, als dit nodig is. Dit kan door het aanbieden van om-, her- en bijscholing, maar ook door het toewijzen van een mentor.

HOOFDSTUK 6- Overige bepalingen

6.1 Loonheffing, premie volksverzekeringen en andere sociale verzekeringspremies

De mogelijke loonheffing, premie volksverzekeringen en het werknemersdeel van sociale verzekeringspremies die je over vergoedingen, tegemoetkomingen en afbouwregelingen die in dit Sociaal Plan zijn vermeld, verschuldigd bent, komen voor jouw rekening.

Aldus overeengekomen op

Namens RTL:

RTL Nederland B.V.

RTL Nederland Productions B.V.

RTL Nederland Ventures B.V.

RTL Nederland Live Entertainment B.V.

The Entertainment Group B.V.

Namens de Vakorganisaties:

FNV

De Unie

NVJ