

Principe Akkoord

Sociaal Plan

MCO

1 juni 2012 tot en met 31 december 2013

Overweging

Sociale partners, MCO directie en de vakbonden FNV KIEM en NTB hebben gewerkt aan een, volgens partijen verantwoord Sociaal Plan voor de werknemers van het MCO waarmee in het kader van de reorganisatie, als gevolg van de ingrijpende subsidiebeschikking van het Rijk, de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Sociale partners zullen ernaar streven zoveel mogelijk werkgelegenheid voor het MCO te behouden.

Inhoudsopgave

Overweging

Inleiding en Uitgangspunten Sociaal Plan

| | | |
|---------------------|---|-----------|
| Hoofdstuk 1. | Algemene bepalingen | 7 |
| Artikel 1 | Definities en afkortingen | 7 |
| Artikel 2 | Doel, karakter en werkingssfeer..... | 12 |
| Artikel 3 | Looptijd..... | 12 |
| Artikel 4 | Ingrijpende of onvoorziene omstandigheden | 12 |
| | | |
| Hoofdstuk 2. | Procedure | 12 |
| Artikel 5 | Ondernemingsraad..... | 12 |
| Artikel 6 | Vakorganisaties | 12 |
| Artikel 7 | Begeleidingscommissie Sociaal Plan..... | 12 |
| Artikel 8 | Bezwarencommissie | 12 |
| Artikel 9 | Hardheidsclausule | 12 |
| | | |
| Hoofdstuk 3. | Aanwijzing van (voorzienbare) boventalligen | 13 |
| Artikel 10 | Voorzienbare Boventalligheid | 13 |
| Artikel 11 | Vrijwillige vertrek regeling..... | 13 |
| Artikel 12 | Plaatsmakersregeling | 14 |
| | | |
| Hoofdstuk 4. | Voorzieningen voor (voorzienbare) boventalligen en vrijwillige Vertrekkers | 15 |
| Artikel 13 | Interne herplaatsing | 15 |
| Artikel 14 | Eerste Opvang | 15 |
| Artikel 15 | Financieel Adviseur | 15 |
| Artikel 16 | Begeleiding bij het vinden van nieuw werk..... | 15 |
| | | |
| Hoofdstuk 5. | Financiële regelingen bij beëindiging arbeidsovereenkomst voor 1 augustus 2013 | 18 |
| Artikel 17 | Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor 1 augustus 2013..... | 18 |

| | | |
|---------------------|--|-----------|
| Hoofdstuk 6. | Financiële regelingen bij beëindiging arbeidsovereenkomst | 19 |
| Artikel 18 | Definitieve boventalligheid | 19 |
| Artikel 19 | Beëindiging van de arbeidsovereenkomst | 19 |
| Artikel 20 | Schadeloosstelling bij (vrijwillige) vertrekregeling..... | 19 |
| Artikel 21 | Wijze van betaling van de schadeloosstelling | 22 |
| Artikel 22 | Overige regelingen | 22 |
| | | |
| Hoofdstuk 7. | Wederindiensttredingsvoorwaarden + externe herplaatsing..... | 23 |
| Artikel 23 | Wederindiensttredingsvoorwaarde..... | 23 |
| | | |
| Hoofdstuk 8. | Begeleidings-en bezwarencommissie Sociaal Plan..... | 24 |
| Artikel 24 | Begeleidingscommissie Sociaal Plan | 24 |
| Artikel 25 | Bezwarencommissie Sociaal Plan | 24 |
| | | |
| Hoofdstuk 9. | Ondertekening | 26 |

Inleiding en Uitgangspunten Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is het resultaat van het streven van het Muziekcentrum van de Omroep, hierna te noemen MCO en de belanghebbende vakverenigingen in de sector (FNV KIEM en de Nederlandse Toonkunstenaarsbond) – hierna te noemen ‘sociale partners’ om te komen tot een verantwoord Sociaal Plan voor de werknemers van het MCO.

De vakorganisaties partij bij dit Sociaal Plan erkennen hierbij enkel dat een bedrijfseconomische noodzaak aanwezig is om maatregelen te treffen omdat werkgever een beschikking van de subsidiënt tot een ingrijpende subsidievermindering heeft ontvangen. Dat leidt tot het verval van arbeidsplaatsen, zoals bedoeld in de Wet melding collectief ontslag en artikel 4:1 lid 1 Ontslagbesluit. De vakorganisaties behouden zich het recht voor om over de inhoud en omvang van de maatregelen die de werkgelegenheid betreffen standpunten in te nemen en daarover al dan niet op basis van het advies van de Ondernemingsraad hun standpunt kenbaar te maken bij de directie van het MCO.

Toepassing

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers werkzaam voor het Radio Filharmonisch Orkest, de Radio Kamer Filharmonie, het Groot Omroepkoor, het Metropole Orkest, de Muziekbibliotheek van de Omroep, MCO Educatie en afdelingen Financiën, Human Resources, Bedrijfsvoering, Directie en Business Communicatie.

Gedwongen ontslag, vrijwillig vertrek en deeltijdarbeid- en ontslag

Het doel dat sociale partners zich hebben gesteld is het aantal gedwongen ontslagen (=ontslagen op grond van afspiegeling) zoveel mogelijk te beperken. Dit kan onder meer door een vrijwillige vertrekregeling op initiatief van het MCO aan te bieden. Ook biedt dit Sociaal Plan ruimte voor vrijwillig vertrek op initiatief van de werknemer, de zgn. plaatsmakersregeling. Daarnaast wordt het werk, waar mogelijk, verdeeld met als gevolg dat er deeltijdontslag plaats kan vinden alsmede voortzetting van deeltijdarbeid. Verder zal aan alle voorzienbaar boventalligen, diegenen die een vrijwillig vertrekregeling krijgen aangeboden alsmede werknemers die zelf voor een vrijwillig vertrek opteren een intake gesprek bij het mobiliteitsbureau worden aangeboden. De werknemer kan daarna, waar mogelijk en desgewenst, van werk naar werk begeleid worden waarbij de regelingen in dit sociaal plan van toepassing zijn. Ook kunnen deze werknemers terecht bij een onafhankelijk financieel adviseur.

Afspiegelingsprincipe

Om te bepalen welke werknemers boventallig worden, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast conform het wettelijke ontslagbesluit en de uitvoeringsregels ter zake.

Deeltijdontslag

Deeltijdontslag kan onvermijdelijk zijn om de minimale orkestbezetting te kunnen behouden. Waar mogelijk biedt het MCO dit deeltijdontslag in eerste instantie aan op basis van vrijwilligheid binnen de groep (uitwisselbare functies) waar boventalligheid ontstaat. Indien MCO niet op basis van vrijwilligheid het beoogde resultaat bereikt, wordt het aantal boventalligen met het noodzakelijke aantal verhoogd dan wel wordt op grond van afspiegeling deeltijdontslag verleend, waarbij geldt dat de werknemer minimaal voor 50% van de arbeidstijd in dienst blijft.

Status Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan zal de CAO status krijgen.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities en afkortingen

- Afspiegelingsbeginsel:** Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van het bedrijfsonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. Het RFO en de RKF wordt beschouwd als één bedrijfsonderdeel, zo ook het GOK, het MO en het kantoorpersoneel. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband boventallig verklaard.
- Onmisbaarheid:** Conform artikel 4:2 lid 4 van het ontslagbesluit: Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan deze werknemer bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing worden gelaten.
- Bruto maandinkomen:** Het op 1 juli 2013 geldende vaste maandsalaris plus 8% vakantietoeslag plus de vaste eindejaarsuitkering plus voor de pensioengrondslag meetellende toeslagen (incl. franchise).
- CAO** De CAO 2011 – 2012 van het Muziekcentrum van de Omroep
- Dienstjaren:** Tot het dienstverband worden gerekend alle jaren doorgebracht bij het MCO en eventuele rechtsvoorgangers, incl. een evt. ‘proefjaar’, waarbij het dienstverband niet langer onderbroken is geweest dan 3 maanden. Dienstjaren bij de publieke omroep, direct voorafgaand aan het dienstverband bij het MCO, tellen voor de helft mee, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen dan wel deze dienstjaren eerder schadeloos zijn gesteld. Een periode van meer dan een half jaar, maar minder dan één jaar geldt als een heel dienstjaar. Uitzendperioden worden toegerekend aan de duur van het dienstverband indien deze direct voorafgaand aan het dienstverband hebben plaatsgevonden. Freelance perioden op basis van een opdrachtovereenkomst worden niet aan de duur van het dienstverband toegerekend.

| | |
|--------------------------------------|--|
| Deeltijdontslag: | Het ontslag om bedrijfseconomische redenen bij gelijktijdige herbenoeming van een werknemer voor een deel van zijn arbeidstijd doch niet minder dan 50%. De belangrijkste overweging om te komen tot het slechts gedeeltelijke ontslag van één of meer (gespecialiseerde) medewerkers is gelegen in het feit dat door volledig ontslag de algehele bedrijfsvoering en de voortgang van de werkzaamheden ernstig belemmerd kan worden. Daarbij is uitdrukkelijk meegewogen dat het aanbod van het MCO om aansluitend aan de rechtsgeldige beëindiging van het huidige dienstverband, de werknemer in dienst te nemen voor minder uren, met evenredig aangepaste arbeidsvoorwaarden plaatsvindt. |
| Functie: | De feitelijke werkzaamheden en taken/bevoegdheden die de werknemer normaliter verricht en die door werkgever zijn geautoriseerd en/of opgedragen. De schriftelijke functieomschrijving, indien beschikbaar, is hierbij het uitgangspunt. Tijdelijk (een jaar) opgedragen werkzaamheden alsmede neventaken vallen hier niet onder. |
| Leeftijd: | De leeftijd van de werknemer op 1 augustus 2013. |
| Voorzienbare Boventalligheid: | De voorzienbare boventalligheid per augustus 2013, vastgesteld in 2012 op grond van de dan bekende feiten en omstandigheden. Van boventalligheid is in ieder geval sprake wanneer een functie naar het oordeel van werkgever en na vaststelling van het advies van de Ondernemingsraad geheel of gedeeltelijk komt te vervallen. |
| Definitieve Boventalligheid: | De in januari 2013 definitief vastgestelde boventalligheid per 1 augustus 2013. Van boventalligheid is in ieder geval sprake wanneer een functie geheel of gedeeltelijk komt te vervallen. |
| Omvang van het dienstverband | De omvang van het dienstverband zoals deze geldt op 31 juli 2013. |
| Ontslagdatum: | 1 augustus 2013 |
| Peildatum: | 1 augustus 2013 |
| Reorganisatie: | De herstructurering van het MCO als gevolg van een ingrijpende subsidiebeschikking van het Rijk, waardoor ingrijpen in de personele bezetting van het MCO onvermijdelijk is. |

| | |
|-----------------------------------|---|
| Vaststellingsovereenkomst: | Een schriftelijke beëindigingsovereenkomst tussen MCO en werknemer waarin zij verklaren dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt en waarin zij de gemaakte afspraken bij beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden opnemen op een dusdanige wijze dat het ontslag niet verwijtbaar is aan de werknemer. |
| Werkgever: | Stichting Muziekcentrum van de Omroep, het MCO of diens rechtsoptvolger of een door het MCO in het leven geroepen aparte stichting die belast is met de uitvoering van dit Sociaal Plan. |
| Directie: | De algemeen directeur van het MCO |
| Bedrijfsonderdeel: | Indeling van het MCO in onderdelen voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel binnen groepen uitwisselbare functies. De musici van het RFO/RKF worden als één bedrijfsonderdeel beschouwd, ook de musici van het GOK en de musici van het MO. Ook alle medewerkers werkzaam op kantoor worden als één bedrijfsonderdeel beschouwd. |
| Werknemer: | Degene die op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van het MCO bij het Radio Filharmonisch Orkest, de Radio Kamer Filharmonie, het Groot Omroepkoor, het Metropole Orkest, de Muziekbibliotheek van de Omroep, MCO Educatie of werkzaam is op de afdeling Financiën, Human Resources, Bedrijfsvoering, Directie of Business Communicatie en die op de ontslagdatum de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt en waarmee in het kader van deze reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. |
| | De volgende werknemers kunnen <i>geen</i> rechten ontlenen aan dit Sociaal Plan: |
| | <ul style="list-style-type: none"> - werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgens artikel 5.2 lid d van de CAO MCO - werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd tot het incidenteel verrichten van werkzaamheden op afroep; - remplaçanten, werkzaam op basis van de Cao Remplaçanten Nederlandse orkesten; - werknemers met een opdrachtsovereenkomst (zzp-ers); - stagiaires; - vakantiemedewerkers; - werknemers via tijdelijk gesubsidieerde werkgelegenheidsprojecten; - werknemers die reeds een vaststellingsovereenkomst hebben getekend; - remplaçanten USP. |

| | |
|------------------------------------|--|
| Begeleidingscommissie SP | Een commissie die wordt ingesteld door partijen om de uitvoering van dit Sociaal Plan op toepassingsniveau te begeleiden. De commissie geeft bindende adviezen mbt de interpretatie en uitvoering van regels in het sociaal plan. |
| Bezwarencommissie | Een commissie die geschillen behandelt tussen de directie van het MCO en individuele medewerkers met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan. De commissie geeft een advies aan partijen waarna nog beroep bij de rechter open staat. |
| Vroegtijdig vertrek: | Van vroegtijdig vertrek is sprake indien de werknemer een baan bij een andere werkgever aanvaardt voor 1 augustus 2013. |
| Mobiliteitsbureau | Een door het MCO op een – in eerste instantie op eigen locatie – ingerichte faciliteit waar medewerkers, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is of kan zijn, terecht kunnen voor loopbaanbegeleiding en/of outplacement. |
| Passende functie: | Een functie die, wat betreft inhoud, benodigde kennis, vaardigheden en positie voldoende verwant is aan de functie die de werknemer bij het MCO vervulde voorafgaande aan de reorganisatie, en die voor wat betreft het salaris niet meer dan 1 schaal of 10 % lager gehonoreerd is. Ook is sprake van passende functie in geval een werknemer geplaatst wordt in een passende functie in loondienst bij een van de rechtspersonen, waar bedrijfsactiviteiten van het MCO aan worden overgedragen. |
| Vertrekregeling | De regelingen die door werkgever beschikbaar worden gesteld aan werknemer. |
| Schadeloosstelling | De financiële regeling die door werkgever als periodieke aanvulling op wettelijke uitkeringen of vervangend inkomen beschikbaar wordt gesteld. |
| Vrijwillige vertrekregeling | De financiële schadeloosstelling van toepassing op de werknemer in geval hij een aanbod krijgt van het MCO dan wel zelf een verzoek doet om de arbeidsovereenkomst vrijwillig te beëindigen. |
| Plaatsmakersregeling | De financiële schadeloosstelling, van toepassing op de werknemer in geval hij door de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst plaatsmaakt voor een ander. Hiermee wordt het ontslag van een andere werknemer voorkomen. |

- WGA:** Werkhervattingsregeling Gedeeltelijke Arbeidsgeschiktheid (onderdeel van de WIA).
- WIA:** Wet Inkomensvoorziening naar Arbeidsvermogen. Deze bestaat uit de WGA en de IVA (inkomensvoorziening volledige arbeidsongeschiktheid).
- WW:** Als een werknemer geheel of gedeeltelijk werkloos wordt, kan hij een Werkloosheidswetuitkering (WW-uitkering) aanvragen. De WW is een tijdelijke uitkering om het verlies aan inkomen tussen 2 banen op te vangen. De overheid stelt wel een aantal voorwaarden. Zo moet iemand in de 36 weken voordat hij werkloos werd, minimaal 26 weken hebben gewerkt. (voor meer informatie: www.uwv.nl).
- IOW:** Oudere werklozen boven de 60 jaar die geen nieuwe baan vinden, kunnen na hun WW-uitkering aanspraak maken op de wet Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW). De uitkering bedraagt maximaal 70% van het minimumloon en loopt door tot 65 jaar. Het eigen vermogen of het inkomen van de partner worden niet meegerekend. De IOW wordt uitgevoerd door het UWV.
- IOAW:** Langdurig werklozen tussen de 50 en 60 jaar kunnen na afloop van hun WW-uitkering een aanvulling op hun inkomen krijgen tot het bijstandsniveau. De IOAW wordt uitgevoerd door de gemeente. Voor de IOAW geldt geen vermogenstoets.

- Ondernemingsraad** Orgaan, bestaande uit representatieve afvaardiging van werknemers in een onderneming, dat als taak heeft de belangen van zowel de onderneming als de werknemers te behartigen.
- NTB:** Werknemersorganisatie Nederlandse Toonkunstenaars Bond.
- FNV KIEM:** Werknemersorganisatie FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) Kunsten, Informatie en Media.
- OCW:** Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Artikel 2 Doel, karakter en werkingsfeer

Doel

Doel van dit Sociaal Plan is het opvangen van onder meer de financiële gevolgen voor werknemers die door reorganisatie als gevolg van de vermindering van instellingssubsidies door het Rijk hun baan verliezen. Tevens biedt dit Sociaal Plan werknemers begeleidingsmogelijkheden naar ander werk, zo nodig aangevuld met (om- en bij)scholing.

Werkingsfeer ten aanzien van werknemers

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers waarmee als gevolg van de reorganisatie (een gedeelte van) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemers die om, dringende reden, vierentwintig maanden - of meer - arbeidsongeschiktheid zijn of waarmee door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) het dienstverband eindigt of wordt beëindigd.

Status Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan heeft de CAO status. Partijen zullen daartoe het sociaal plan laten registreren bij het ministerie van SZW. Van de regelingen in deze CAO (het sociaal plan) kan alleen in een voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken als de noodzaak daartoe is vastgesteld.

Artikel 3 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juni 2012 en eindigt op 31 december 2013 met dien verstande dat de op deze reorganisatie van toepassing zijnde regelingen, die zijn ingegaan tijdens de looptijd, doorlopen tot na het verstrijken van de looptijd.

Artikel 4 Ingrijpende of onvoorziene omstandigheden

In geval van ingrijpende wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving of rechterlijke uitspraken die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor het MCO, zullen partijen tijdig in overleg treden over aanpassingen in dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing.

Hoofdstuk 2 Procedure

Artikel 5 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad zal middels ingelaste overlegvergaderingen en adviesaanvragen op de hoogte worden gesteld van de voorgenomen reorganisatie bij het MCO. Daar waar instemming op vereist is, wordt een instemmingsverzoek ingediend, zo ook voor die besluitvoornemens die adviesplichtig zijn.

Artikel 6 Vakorganisaties

De vakorganisaties partij bij dit Sociaal Plan zullen door middel van schriftelijke (business)plannen en/of reorganisatieplannen en/of de adviesaanvraag aan de OR op de hoogte gesteld worden van de voorgenomen reorganisatie bij het MCO, indien en voor zover sprake is van een verplichting tot melding collectief ontslag zoals bedoeld in de Wet melding collectief ontslag. De vakorganisaties partij bij dit Sociaal Plan kunnen verklaren dat de wachttijd op grond van artikel 6 lid 1 Wet melding collectief ontslag niet in acht genomen hoeft te worden gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan als zij ten minste kunnen beschikken over de informatie in de eerste volzin van dit artikel en naar aanleiding van die informatie is vastgesteld dat geen personele gevolgen (meer) als gevolg van de subsidievermindering aan de orde zijn.

Artikel 7 Begeleidingscommissie Sociaal Plan

Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld om de uitvoering van dit Sociaal Plan op toepassingsniveau te begeleiden. Zij heeft geen andere bevoegdheden dan het adviseren van sociale partners in gevallen met betrekking tot de toepassing en interpretatie van regelingen in dit Sociaal Plan. Samenstelling, werkwijze, bevoegdheden en verplichtingen van de commissie worden geregeld in een reglement, dat als onderdeel van hoofdstuk 8 onderdeel uitmaakt van dit Sociaal Plan.

Artikel 8 Bezwarencommissie

De werknemer die in beroep wil gaan omtrent een beslissing van de werkgever in het kader van de toepassing van dit sociaal plan moet dat doen binnen 14 dagen nadat de werkgever een schriftelijk besluit heeft genomen ter zake waarvan het beroep wordt ingesteld. Samenstelling, werkwijze, bevoegdheden en verplichtingen van de commissie worden geregeld in een reglement, dat als onderdeel van hoofdstuk 8 onderdeel uitmaakt van dit Sociaal Plan.

Artikel 9 Hardheidsclausule

Medewerkers die van mening zijn door de reorganisatie onevenredig te zijn getroffen kunnen een schriftelijk beroep doen op de hardheidsclausule. Dit beroep dient te worden ingebracht bij de begeleidingscommissie (zie hoofdstuk 8). Het beroep zal door de begeleidingscommissie worden beoordeeld en van een zwaarwegend advies worden voorzien aan de directie, waarna de directie een gemotiveerd besluit zal nemen.

Artikel 10 Voorzienbare boventalligheid

Bepalen van voorzienbare boventalligheid

Het MCO bepaalt uiterlijk 1 januari 2013 of zoveel eerder als mogelijk voor welke werknemers zij per 1 augustus 2013 boventalligheid voorziet na toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Mededeling van voorzienbare boventalligheid

Wanneer voorzien wordt dat een werknemer boventallig wordt, zal het MCO de werknemer dit in beginsel zo spoedig mogelijk in een persoonlijk gesprek mededelen. Het MCO zal deze mededeling direct schriftelijk aan de werknemer bevestigen. In die schriftelijke bevestiging wordt eveneens toegelicht wat de toepassing van het Sociaal Plan/ de vertrekregeling inhoudt indien de boventalligheid definitief wordt.

Gedeeltelijk voorzienbare boventalligheid

In geval door toepassing van de ontslagvolgorde, waaronder vrijwillig vertrek, het aantal overgebleven werknemers het benodigd/maximaal aantal FTE overstijgt, zal het MCO eerst op basis van vrijwilligheid werknemers binnen de groep uitwisselbare functies waar sprake is van boventalligheid een deeltijd dienstverband aanbieden. Indien hier geen gebruik van wordt gemaakt, behoudt het MCO zich het recht voor het aantal boventalligen te verhogen teneinde het benodigd aantal FTE te bereiken dan wel het maximum niet te overschrijden. Het MCO zal deeltijdontslag verlenen op basis van het afspiegelingsbeginsel, waarbij de resterende arbeidstijd tenminste 50% moet blijven bedragen. Het bruto inkomensverschil dat ontstaat tussen het oude en het nieuwe bruto maandinkomen wordt schadeloos gesteld conform artikel 20 van dit Sociaal Plan.

Gevolgen van voorzienbare boventalligheid

In de periode tussen de vaststelling van de voorzienbare boventalligheid en de vaststelling van de definitieve boventalligheid biedt het MCO mobiliteit stimulerende maatregelen aan de met boventalligheid bedreigde werknemers.

Artikel 11 Vertrekregeling

Het MCO zal in 2012 werknemers op grond van afspiegeling voorzienbaar boventallig verklaren. In de maand januari 2013 wordt de definitieve boventalligheid op grond van afspiegeling bepaald en gecommuniceerd.

Het MCO zal in 2012 een aantal werknemers een aanbod doen om vrijwillig de arbeidsovereenkomst te beëindigen per uiterlijk 1 augustus 2013. Ook staat het de werknemer vrij een schriftelijk verzoek te doen voor vrijwillig vertrek.

(Vrijwillig) vertrek

Het MCO heeft met de werknemer een persoonlijk gesprek in geval sprake is van:

1. voorzienbare boventalligheid op grond van afspiegeling
2. een aanbod vanuit het MCO tot vrijwillig vertrek

3. een verzoek van de medewerker om vrijwillig vertrek.

Het MCO zal dit gesprek direct schriftelijk aan de werknemer bevestigen. In geval de werknemer verzoekt om vrijwillig vertrek, besluit de directie om dit verzoek al dan niet te honoreren. Vast staat dat een dergelijk vrijwillig ontslag een ander gedwongen ontslag moet voorkomen.

In die schriftelijke bevestiging wordt eveneens toegelicht wat de toepassing van het Sociaal Plan/de vrijwillige vertrekregeling inhoudt. Werknemer wordt geacht binnen 1 maand na het aanbod van MCO een besluit te nemen over het al dan niet beëindigen van diens arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2013. De arbeidsovereenkomst kan, na goedkeuring van de Directie, op verzoek van werknemer eerder worden ontbonden. Voor de berekening van de schadeloosstelling worden dan het aantal gewogen dienstjaren opnieuw berekend, de nieuwe ontslagdatum in aanmerking nemend.

Vrijwillig deeltijdontslag

In geval door toepassing van de ontslagvolgorde, waaronder vrijwillig vertrek, het aantal overgebleven werknemers het benodigd/maximaal aantal FTE overstijgt, zal het MCO eerst op basis van vrijwilligheid werknemers binnen de groep waar sprake is van boventalligheid een deeltijd dienstverband aanbieden, waarbij de resterende arbeidstijd tenminste 50% moet blijven bedragen. Het bruto inkomensverschil dat ontstaat tussen het oude en het nieuwe bruto maandinkomen, wordt schadeloos gesteld conform artikel 20 van dit Sociaal Plan.

Artikel 12 Plaatsmakersregeling

Het staat de werknemer die niet tot één van bovenstaande groepen behoort vrij, om nadat de definitieve boventalligheid is vastgesteld aan te geven plaats te willen maken. MCO behoudt zich het recht voor wel of niet mee te werken aan een dergelijk verzoek. Vast staat dat een dergelijk vrijwillig ontslag een ander gedwongen ontslag moet voorkomen. Werknemer wordt geacht dit verzoek voor 1 februari 2013 schriftelijk in te dienen bij de manager HR van het MCO. In geval van musici besluit de directie of dit verzoek gehonoreerd wordt. In geval van kantoorpersoneel besluit de directie na advies van de manager HR of dit verzoek gehonoreerd wordt.

Hoofdstuk 4 Voorzieningen voor (voorzienbare) boventalligen en vrijwillige vertrekkers

In de periode tot 1 augustus 2013 onderneemt het MCO de onderstaande vertrek bevorderende en mobiliteit stimulerende maatregelen.

Artikel 13 Interne herplaatsing

Aanbod

Het MCO biedt de werknemer, wiens functie ten gevolge van reorganisatie, inkringing of sluiting komt te vervallen, zo mogelijk een andere passende functie aan. In principe dient de werknemer dit aanbod te accepteren. In geval hij dit weigert, dient hij zijn redenen tot weigering schriftelijk te onderbouwen en voor te leggen aan de manager HR. De manager HR voorziet deze onderbouwing van een advies aan de directie, waarna laatstgenoemde een besluit neemt. In geval de weigering wordt aanvaard, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden, waarbij de vertrekregeling wordt toegepast. Tegen een beslissing van de directie kan de werknemer bezwaar indienen bij de bezwaren commissie conform hoofdstuk 8 van dit sociaal plan.

Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

De werknemer die in een andere functie wordt geplaatst, ontvangt het aan de nieuwe functie verbonden salaris. Indien aan de functie een lager salaris is verbonden dan aan zijn oude functie, ontvangt hij de uitkering van de schadeloosstelling ineens conform de vertrekregeling, waarbij voor de berekening van de hoogte hiervan het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris conform artikel 20 van dit Sociaal Plan schadeloos wordt gesteld.

Naast de uitkering van de schadeloosstelling ineens bestaat de mogelijkheid het gereserveerde geld periodiek te laten uitkeren gedurende een periode van maximaal 5 jaar. Betrokken medewerker heeft vrije keuze.

Artikel 14 Eerste opvang

Na communicatie met werknemers over voorzienbare boventaligheid en aanbod voor vrijwillig vertrek op verzoek MCO worden betrokkenen direct verwezen naar een deskundig bedrijfsmaatschappelijk werker die hen opvangt om de eerste ondersteuning te bieden.

Artikel 15 Onafhankelijk Financieel Adviseur

Werknemers die in het kader van deze reorganisatie hun baan (voorzienbaar) geheel of gedeeltelijk kwijtraken, kunnen terecht bij een deskundige die met en voor hen de financiële gevolgen in kaart brengt. Het MCO heeft deze onafhankelijk financieel deskundige geselecteerd. Advies is voor de werknemer kosteloos. Aan werknemers die een vrijwillige vertrekregeling aangeboden hebben gekregen, wordt, indien nodig, voorrang verleend. Dit in verband met het feit dat zij binnen 1 maand een besluit moeten hebben genomen of zij in gaan op het aanbod.

Artikel 16 Begeleiding bij het vinden van nieuw werk

Mobiliteitsbureau

Vanaf het moment dat de geheel of gedeeltelijke voorzienbare boventaligheid is vastgesteld en/of vrijwillig vertrek is aangeboden, wordt binnen het MCO een mobiliteitsbureau geopend, waar werknemers terecht kunnen voor vragen over en begeleiding van hun loopbaan. Alle voorzienbare boventalligen en vrijwillige

vertrekkers wordt een intake gesprek aangeboden bij het mobiliteitsbureau van het MCO.

Zodra duidelijk is dat de werknemer definitief boventallig wordt, kan hij besluiten zich langdurig te laten begeleiden door één van deze loopbaandeskundigen, zie *outplacement/loopbaanbegeleiding*.

Digitaal mobiliteitsplatform voor podiumkunsten

Om de werknemer te ondersteunen in het vinden van nieuw werk, stelt de werkgever, als de werknemer daarvoor kiest ook oriëntatie en advies via het digitaal mobiliteitsplatform podiumkunsten ter beschikking aan de werknemer. Het digitaal mobiliteitsplatform is bereikbaar via www.c3werkt.nl.

Outplacement/loopbaanbegeleiding voor werknemers waarmee de gehele arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

De kosten voor de **begeleiding** naar nieuw werk komen voor rekening van het MCO en bedragen maximaal eenmalig € 5000,- per persoon.

De werknemer mag ook zelf kiezen voor een andere dan binnen het MCO (mobiliteitsbureau) aanwezige deskundige loopbaan en/of outplacement begeleider. De kosten voor arbeidsmarktgerichte **omscholing** komen eveneens voor rekening van het MCO en bedragen maximaal eenmalig € 8000,-. De werknemer kan bij twijfels over de arbeidsmarktgerichtheid van de scholing gevraagd worden het verzoek door een loopbaandeskundige te laten onderbouwen.

Verzoeken tot scholing kunnen worden ingediend tot 1 augustus 2014.

Outplacement/loopbaanbegeleiding voor werknemers waarmee de arbeidsovereenkomst voor minder dan 50% van de arbeidstijd wordt beëindigd.

Aan de werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst 'slechts' gedeeltelijk wordt beëindigd, wordt een eenmalig budget van € 5000 ter beschikking gesteld, naar keuze te besteden aan loopbaanbegeleiding en/of omscholing. Uitbreiding van dit budget ten behoeve van arbeidsmarktgerichte scholing is mogelijk tot het maximum van 8000,- op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer mede onderbouwd door een loopbaandeskundige. Het MCO beslist op grond van het inhoudelijke verzoek en het beschikbare budget over toekenning van de aanvraag.

Indien een werknemer geen gebruik maakt van begeleiding- of omscholingsvoorzieningen kan hij geen aanspraak maken op een vervangende financiële vergoeding.

Verzoeken tot scholing kunnen worden ingediend tot 1 augustus 2014.

Verlof voor sollicitaties

De (voorzienbare) boventallige werknemer zal zijn sollicitatiegesprekken zoveel als mogelijk plannen buiten de werktijd om. Proefspelen of audities kunnen onder werktijd plaats vinden. Kantoormedewerkers kunnen in overleg met hun leidinggevende worden vrijgesteld van dienst.

Verlof voor loopbaanactiviteiten en opleiding

In geval de (voorzienbaar) boventallige werknemer structureel tijd nodig heeft voor loopbaanactiviteiten en/of opleiding, dient hij hiertoe een schriftelijk verzoek in te dienen bij de manager HR. In overleg met de manager wordt besloten of en in welke

mate betrokken werknemer betaald verlof wordt toegekend, waarbij werkgever hieraan zoveel als mogelijk medewerking verleent.

Plichten van de medewerker verbonden aan bovenstaande voorzieningen

Van de boventallige medewerker wordt volledige medewerking verwacht t.a.v. de bemiddelingsactiviteiten. Het niet verlenen van volledige medewerking kan uitsluiting van de bepalingen van dit Sociaal Plan tot gevolg hebben. De directie beoordeelt of dit consequenties heeft voor wat betreft de toepassing van dit Sociaal Plan. De medewerker kan beroep tegen een beslissing van de directie aantekenen bij de bezwarencommissie.

Artikel 17 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor 1 augustus 2013

Schadeloosstelling

Indien de werknemer na vaststelling voor de daadwerkelijke ontslagdatum (1 augustus 2013) zijn arbeidsovereenkomst wil ontbinden, dan wordt deze beëindigd met een vaststellingsovereenkomst conform de vertrekregeling . Het aantal gewogen dienstjaren wordt dan opnieuw berekend, de nieuwe ontslagdatum in aanmerking nemend.

Artikel 18 Definitieve boventalligheid

Op grond van de dan bekende feiten en omstandigheden zal uiterlijk in de maand januari 2013 worden vastgesteld welke voorzienbare boventallige medewerkers per 1 augustus 2013 definitief boventallig worden verklaard. MCO brengt de betrokken werknemers hiervan zo spoedig mogelijk in een persoonlijk gesprek op de hoogte, waarna dit schriftelijk wordt bevestigd.

Artikel 19 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De betrokken werknemers wordt een vaststellingsovereenkomst aangeboden op basis van de voorwaarden opgenomen in dit Sociaal Plan. Indien werknemer om hem moverende redenen die vaststellingsovereenkomst niet ondertekent, zal zo spoedig mogelijk de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang gezet worden, hetzij door het indienen van een aanvraag tot toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen ontbinden bij UWV Werkbedrijf, dan wel door het indienen van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter.

Deeltijdontslag

In geval het MCO een werknemer voor slechts een gedeelte van zijn dienstverband ontslaat, wordt werknemer eerst voor het gehele dienstverband ontslagen en neemt het MCO de werknemer tegelijkertijd weer in dienst voor het gewenste FTE percentage doch niet minder dan 50%. De opgebouwde anciënniteit van betrokken medewerker blijft behouden en wordt opgenomen in de nieuwe arbeidsovereenkomst.

Voorwaarden voor het recht op WW

De regelingen van aanspraak, duur en hoogte WW zoals deze gelden op 1-1-2012 zijn onverminderd van toepassing in het kader van dit Sociaal Plan.

Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering moet de werknemer door het ontslag tenminste 5 uren per week zijn kwijtgeraakt als hij 10 of meer uren per week werkte. Ook zal hij zich als werkzoekende moeten inschrijven bij het UWV werkbedrijf voor het aantal uren dat hij door het ontslag is kwijtgeraakt.

Referenties en getuigschrift

Op verzoek van de werknemer verstrekt het MCO een getuigschrift aan de werknemer. Desgevraagd zal het MCO referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer.

Artikel 20 Schadeloosstelling

Uitgangspunt

Uitgangspunt voor de financiële schadeloosstelling in geval van deze vertrekregeling, vormen delen van artikel 5.8.6, zoals deze in de CAO 2011-2012 staat omschreven.

Hoogte van de financiële schadeloosstelling

De schadeloosstelling op jaarbasis bestaat uit een aanvulling op de wettelijke uitkeringen ter zake van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid voor zover deze betrekking hebben op de laatst vervulde functie bij het MCO alsmede op inkomsten uit vervangende werkzaamheden, doch niet meer dan vanaf het niveau van een volledige en ongekorte uitkering krachtens de Werkloosheidswet, tot 83% van het laatstgenoten salaris. De schadeloosstelling zal jaarlijks worden aangepast conform de Cao-ontwikkeling.

Bij de berekening van de schadeloosstelling wordt als salaris van de werknemer beschouwd het bruto maandinkomen en die toeslagen die tezamen de basis vormen voor de berekening van de pensioengrondslag als omschreven in de reglementen van het Pensioenfonds.

Wettelijke uitkeringen waarop de werknemer aanspraak heeft, maar die hij ingevolge een hem toe te rekenen weigeringsgrond niet heeft ontvangen, worden voor de berekening van de schadeloosstelling als wel ontvangen beschouwd.

Voor degene die volgens de bepalingen van dit artikel recht heeft op een schadeloosstelling blijft gedurende de schadeloosstellingperiode het deelnemerschap van het Pensioenfonds gehandhaafd. De pensioenrechten worden opgebouwd op basis van 100% van de pensioengrondslag en jaarlijks aangepast conform de CAO-ontwikkeling.

Duur van de schadeloosstelling

De schadeloosstellingperiode is gelijk aan één derde van de tijd waarin de werknemer op arbeidsovereenkomst bij de werkgever in dienst is geweest, welke aaneengesloten direct aan de beëindiging van het dienstverband respectievelijk plaatsing in een andere functie voorafgaat. De periode omvat ten minste 6 maanden en ten hoogste 60 maanden en wordt naar boven op volle maanden afgerond.

Indien de betrokkene op grond van zijn inkomen gedurende de in het vorige lid genoemde periode niet voor schadeloosstelling in aanmerking komt, doch binnen die periode alsnog in de omstandigheid komt te verkeren waarin hij daarop wel recht zou kunnen doen gelden, herleeft het recht op schadeloosstelling. In dat geval wordt de periode waarover hij nog recht op schadeloosstelling kan doen gelden verlengd met de helft van het aantal volle maanden waarover hij krachtens het bepaalde in de eerste volzin niet voor schadeloosstelling in aanmerking is gekomen.

Wijze van betaling

a. Maandelijks betaling

De schadeloosstelling wordt maandelijks als voorschot betaald, met inachtneming van de wettelijke inhoudingen en de verschuldigde bedragen aan het pensioenfonds PNO Media. Aan het einde van ieder kalenderjaar en bij het einde van het recht op schadeloosstelling vindt een eindafrekening plaats.

b. Uitkering in geval van overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee weken, een eenmalige bedrag uitgekeerd gelijk aan drie maal het maandelijks

bedrag van de schadeloosstelling. De structurele uitkering van de schadeloosstelling stopt per de 1^e van de maand volgend op het overlijden.

- c. Einde van de periodiek uit te keren schadeloosstelling.
De schadeloosstelling eindigt in elk geval bij bereiken van pensioengerechtigde leeftijd, de datum waarop het recht van de werknemer op een AOW uitkering in gaat.
- d. De uitkering van de schadeloosstelling ineens
Op verzoek van de werknemer kunnen op elk gewenst moment de periodieke aanvullingen op WW, IOAW of IOW worden vervangen door een uitkering van de schadeloosstelling ineens. Deze uitkering ineens bedraagt de schadeloosstelling die, rekening gehouden met wettelijke uitkeringen aan de werknemer, in totaal zouden zijn uitbetaald. Het bedrag van de uitkering is echter niet meer dan het totaal van de aanvullingen waarop ten hoogste aanspraak zou hebben bestaan, uitgaande van de situatie ten tijde van de uitkering. Dit bedrag zal op een door Werknemer aan te geven wijze, mits deze wettelijk is toegestaan en voor het MCO niet kostenverhogend werkt, worden uitbetaald. De werknemer kan onafhankelijk financieel advies inwinnen conform artikel 15.

Verplichtingen van de werknemer

Degene die volgens de bepalingen van dit artikel recht heeft op deze schadeloosstelling en deze periodiek als aanvulling laat uitkeren is verplicht:

1. de uitkerende instantie op de hoogte te houden van adres- en gezinswijzigingen;
2. schriftelijk mededeling te doen van zijn inkomen aan het MCO alsmede aan de uitkerende instantie, onder overlegging van door de uitkerende instantie nodig geachte bewijsstukken;
3. de uitkerende instantie schriftelijk mededeling te doen van iedere andere omstandigheid die in verband met de schadeloosstelling van belang is;
4. zich te onthouden van gedragingen waardoor de belangen van de uitkerende instantie alsmede het MCO kunnen worden geschaad;
5. te zorgen voor het aanvragen, verkrijgen en behouden van wettelijke uitkeringen waarop hij recht kan doen gelden;

Niet nakomen van de in dit artikel opgenomen verplichtingen doet het recht op schadeloosstelling vervallen.

Schadeloosstelling bij *Plaatsmakersregeling*

In geval werknemer plaats maakt voor een ander, dan geldt de vertrekregeling zoals deze hierboven is omschreven, waarbij de plaatsmaker nooit een hogere schadeloosstelling kan krijgen dan het bedrag dat aan diegene waarvoor hij plaatsmaakt zou zijn uitgekeerd. Bij de toepassing hiervan wordt het afspiegelingsbeginsel omgekeerd toegepast.

In geval werknemer gedeeltelijk plaatsmaakt voor een ander, dan geldt de vertrekregeling waarbij de plaatsmaker nooit een hogere schadeloosstelling kan krijgen dan het bedrag dat aan diegene waarvoor hij gedeeltelijk plaatsmaakt zou zijn uitgekeerd voor zijn deeltijdontslag. Bij de toepassing hiervan wordt het afspiegelingsbeginsel omgekeerd toegepast.

Artikel 21 Overige regelingen

Kosten juridische bijstand

Eventuele door de werknemer in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gemaakte kosten voor juridische bijstand worden door het MCO aan de werknemer vergoed door middel van een rechtstreekse factuur aan het MCO tot een bedrag van maximaal € 650 (exclusief BTW, inclusief kantoorkosten).

Studiekosten

Reeds aangevangen studies (voordat sprake was van voorzienbare boventalligheid, definitieve boventalligheid of overeenstemming over vrijwillig vertrek), waarvoor door het MCO een vergoeding voor de kosten is toegezegd, kunnen conform de eerder gemaakte afspraken worden voltooid. Eventuele afspraken die eerder zijn gemaakt over de terugbetaling van eerder ontvangen vergoedingen bij vertrek van de werknemer, vervallen.

MIF leningen

Leningen die aan werknemer zijn verstrekt in het kader van MIF voor de aankoop van instrumenten, dienen voor de laatste dag van het dienstverband te zijn terugbetaald. Indien dit niet het geval is, wordt het openstaande bedrag verrekend met het laatste maandsalaris en/of eindafrekening. Is dit niet mogelijk, dan wordt een terugbetalingsregeling overeen gekomen.

Fietsplan

Openstaande kosten, welke door het MCO gemaakt zijn voor de aanschaf van een fiets, in het kader van het fietsplan, dienen voor de laatste dag van het dienstverband te zijn terugbetaald. Indien dit niet het geval is, wordt het openstaande bedrag verrekend met het laatste maandsalaris(en) en/of eindafrekening.

Jubileumuitkering

Als de werknemer voor 31 december 2013 in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumuitkering dan ontvangt hij deze uitkering op de laatste dag van het dienstverband.

Eindafrekening

Niet opgenomen vakantiedagen en het vakantiegeld zullen pro rata worden uitbetaald bij de eindafrekening. Op de ontslagdatum bestaande terugbetalingsverplichtingen van de werknemer worden – voor zover mogelijk – verrekend met het op grond van de eindafrekening door het MCO aan de werknemer verschuldigde bedrag. Is dit niet mogelijk, dan wordt een terugbetalingsregeling overeen gekomen.

Artikel 22 Wederindiensttredingsvoorwaarde

Indien het MCO of een van haar rechtsopvolgers in de eerste twee jaar (104 weken) na de ontslagdatum eenzelfde of passende vacature beschikbaar heeft, dan biedt het MCO voorrang aan werknemers die (geheel of gedeeltelijk) boventallig zijn geworden op grond van het afspiegelingsbeginsel. Werknemer hoeft, in geval zijn wederindiensttredingsdatum korter of gelijk aan 52 weken na de ontslagdatum is, geen auditie of proefspel te doen om terug te mogen keren.

Salaris bij wederindiensttreding:

De werknemer treedt weder in dienst op basis van de arbeidsvoorwaarden die dan gelden en als dezelfde functie wordt vervuld op basis van de dan geldende rechtspositie.

Uitkeringsrechten bij ontslag na wederindiensttreding:

Indien de werknemer gebruik maakt van een schadeloosstellingregeling gebaseerd op een periodieke uitkering en weder in dienst treedt, dan zal bij wederindiensttreding het restant van de waarde van de vertrekregeling in één keer worden uitgekeerd .

Artikel 23 Begeleidingscommissie sociaal plan

Er wordt één begeleidingscommissie ingesteld door de werkgever en de Werknemersorganisaties.

Samenstelling

De begeleidingscommissie bestaat uit 4 leden:

- Een lid benoemd door elk van de werknemersorganisaties, die het Sociaal Plan mede hebben ondertekend;
- twee leden benoemd door werkgever.

Voor alle leden worden tevens plaatsvervangende leden benoemd. Indien de vertegenwoordiger van het MCO leidinggevende is van de indiener van het verzoek om een uitspraak, dan wordt het betreffende commissielid vervangen door de plaatsvervanger. Het ambtelijk secretariaat en de communicatie tussen de begeleidingscommissie en betrokkenen wordt verzorgd door het directiesecretariaat van het MCO.

Taak en werkwijze

De begeleidingscommissie adviseert de directie van het MCO in individuele gevallen met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan.

De begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 2 weken, bijeen nadat de werknemer dan wel het MCO een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De begeleidingscommissie zal uiterlijk binnen 4 weken na het indienen van een verzoek tot een uitspraak schriftelijk adviseren.

De beslissingen van de begeleidingscommissie gelden als een bindend advies aan de algemeen directeur.

De begeleidingscommissie bepaalt haar eigen werkwijze. Tegen een advies van de begeleidingscommissie staat geen intern hoger beroep open. De werknemer kan wel extern in beroep gaan bij een bevoegd rechter.

Artikel 24 Bezwarencommissie

Doel

Deze procedure heeft tot doel een rechtvaardige en goed gereguleerde mogelijkheid te bieden aan de werknemer om bezwaar te maken tegen een werkgeversbeslissing inzake de individuele toepassing van het Sociaal Plan. Dit moet leiden tot een transparante en controleerbare interne behandeling.

Samenstelling bezwarencommissie MCO

De bezwarencommissie bestaat uit 3 leden:

- Een vertegenwoordiger van het MCO (benoemd door directie MCO)
- Een vertegenwoordiger namens de werknemers (benoemd door werknemersorganisaties, betrokken bij dit Sociaal Plan);

- Een door beide voorgaande leden gekozen onafhankelijke voorzitter. Voorafgaand aan de benoeming bepalen de 2 leden aan welke eisen een onafhankelijk voorzitter moet voldoen.

Voor alle leden worden tevens plaatsvervangende leden benoemd. Indien de vertegenwoordiger van het MCO leidinggevende is van de bezwaarde dan wordt het betreffende commissielid vervangen door de plaatsvervanger. Het ambtelijk secretariaat en de communicatie tussen de commissie en betrokkenen wordt verzorgd door het directiesecretariaat van het MCO.

De leden van de commissie alsmede het ambtelijk secretariaat zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

Mededeling aan de werknemer

Alvorens de hieronder beschreven bezwarenprocedure te starten, bestaat voor de werknemer de mogelijkheid om door de manager HR of door de adviseur reorganisatie a.i. van het MCO mondeling geïnformeerd te worden over het besluit van de werkgever.

De werknemer die van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken, dient dit binnen 14 dagen na dagtekening van de werkgeversbeslissing schriftelijk bij HR kenbaar te maken.

De bezwarencommissie zal binnen uiterlijk 6 weken na het indienen van een verzoek tot een uitspraak schriftelijk een zwaarwegend advies uitbrengen.

Bezwaar indienen en hoorzitting

De werknemer dient op grond van voorgaande zijn bezwaar in.

De Bezwarencommissie MCO onderzoekt het bezwaar en plant *uiterlijk* binnen 4 weken nadat de medewerker een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak een hoorzitting. Deze hoorzitting is niet openbaar. De bezwaarde kan tijdens de hoorzitting zijn/haar bezwaarschrift toelichten en kan zich tevens laten bijstaan door een door hem/haar aangewezen persoon.

De bezwarencommissie MCO geeft de werkgever vervolgens beargumenteerd advies omtrent de toepassing van het Sociaal Plan. De beslissingen van de commissie gelden als een advies aan de algemeen directeur waarvan deze alleen op grond van zwaarwegende redenen en schriftelijk gemotiveerd kan afwijken. Het advies van de bezwarencommissie wordt door de voorzitter en de secretaris ondertekend en binnen 14 dagen na de hoorzitting aan het MCO toegezonden. Een gewaarmerkt afschrift van het advies wordt gelijktijdig aan de werknemer en de directie van het MCO toegezonden. De werkgever stuurt de werknemer binnen 30 dagen de uiteindelijke beslissing.

De commissie bepaalt haar eigen werkwijze. Tegen een advies van de commissie staat geen hoger beroep bij de commissie open. Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van hun taak komen voor rekening van de werkgever.

Hoofdstuk 9. Ondertekening

Ondergetekenden:

1. de werknemersorganisatie **FNV KIEM**, vertegenwoordigd door de heer E. Bouwers hierna te noemen **FNV KIEM**;
2. De werknemersorganisatie **Nederlandse Toonkunstenaarsbond**, vertegenwoordigd door de heer E. Angad-Gaud, hierna te noemen NTB.
3. Stichting **Muziekcentrum van de Omroep**, gevestigd en kantoorhoudende te Hilversum aan de Heuvellaan 33, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer C.A.A. Kok, algemeen directeur.

Verklaren te zijn overeengekomen dat:

- Dit Sociaal Plan met ingang van 1 juni 2012 tot en met 31 december 2013 van toepassing is. Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers werkzaam voor het Radio Filharmonisch Orkest, de Radio Kamer Filharmonie, het Groot Omroepkoor, het Metropole Orkest, de Muziekbibliotheek van de Omroep, MCO Educatie en afdelingen Financiën, Human Resources, Bedrijfsvoering, Directie en Business Communicatie.
- De gedwongen reorganisatie het gevolg is van een ingrijpende vermindering van de subsidie door het Rijk.
- De kosten die voortvloeien uit dit Sociaal Plan volledig zullen worden gedragen of vergoed door de Rijksoverheid.
- Dit Sociaal Plan wordt als CAO aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken.

Hilversum,

FNV-Kiem

Stichting Muziekcentrum van de Omroep

De heer E. Bouwers

De heer C.A.A. Kok, algemeen directeur

Nederlandse Toonkunstenaars Bond

De heer E. Angad-Gaur