

CAO voor het Omroepersoneel

1 januari 2015 t/m 31 december 2016

INHOUDSOPGAVE

		<u>Blz.</u>
Hoofdstuk 0	Rechten en plichten.....	3
Hoofdstuk 1	Indienstneming en ontslag.....	8
Hoofdstuk 2	Beloning.....	11
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur.....	15
Hoofdstuk 4	Keuzemogelijkheden.....	26
Hoofdstuk 5	Employability.....	27
Hoofdstuk 6	Gezondheid en arbeidsongeschiktheid.....	30
Hoofdstuk 7	Werk en privé.....	32
Hoofdstuk 8	(Tijdelijk) Ouderdomspensioen.....	33
Hoofdstuk 9	Overige afspraken tussen partijen.....	35
Bijlage I.	Definities.....	39
Bijlage II.	Vervallen	
Bijlage III.	Salaristabellen.....	44
Bijlage IV.	Functieraster.....	46
Bijlage V.	Mediawet artikelen 2.88 en 2.142.....	48
Bijlage VI.	Vervallen	
Bijlage VII.	Voorschriften bij ziekte.....	50
Bijlage VIII.	Uitgangspunten human resources beleid.....	51
Bijlage IX.	Reglement Beroepscommissie. Toetsingsprocedure functie-indelingen.....	53
Bijlage X.	Vervallen	
Bijlage XI.	ATW-bepalingen.....	57
Bijlage XII.	Arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2004.....	68
Bijlage XIII.	Reglement Vaste Commissie voor de CAO voor het Omroep personeel.....	71
Bijlage XIV	Protocolafspraken	73
Bijlage XV	Sociale Regeling	79
Trefwoordenlijst.....		93

HOOFDSTUK 0 - RECHTEN EN PLICHTEN

ARTIKEL 1: ALGEMEEN

1. Standaardkarakter van de CAO

Het is de werkgever niet toegestaan in arbeidsovereenkomsten voorwaarden op te nemen die in strijd zijn met de bepalingen van de CAO.

2. Niveaus

De CAO onderscheidt 3 niveaus. Op ieder niveau krijgen bij CAO aangewezen partijen de bevoegdheid nadere invulling te geven aan CAO-bepalingen. De CAO-bepalingen geven aan op welk niveau deze afspraken overeengekomen kunnen worden.

- a. niveau 1: Omroepwerkgevers versus werknemersorganisaties.
Het betreft hier standaardregelingen in de CAO, waarvan niet kan worden afgeweken. Indien de kader(basis)afspraken daarvoor ruimte biedt, kan wel sprake zijn van nadere invulling in overleg met de OR of in overleg met de individuele werknemer.
- b. niveau 2: Organisationsniveau of cluster van organisaties.
Het betreft in de CAO opgenomen terugvalregelingen (zgn. defaultregelingen), waarvan in overleg met de werknemersorganisaties (cluster van omroeporganisaties) of OR (individuele organisatie) kan worden afgeweken. De afwijkingmogelijkheden kunnen al dan niet gekaderd (d.w.z. voorzien van een bepaalde bandbreedte) zijn.
- c. niveau 3: Individuele werknemer.
Het betreft hier terugvalregelingen (zgn. defaultregelingen) in de CAO waarvan in overleg met de individuele medewerkers kan worden afgeweken. De afwijkingmogelijkheden kunnen al dan niet gekaderd (d.w.z. voorzien van een bandbreedte) zijn.

3. Ontheffingsbepaling

Partijen bij deze CAO kunnen gezamenlijk schriftelijk ontheffing verlenen van één of meer bepalingen van deze CAO¹.

4. Reikwijdte

- a. Deze CAO is van toepassing op de Stichting Nederlandse Publieke Omroep, als bedoeld in artikel 2.2. Mediawet (Wet van 29 december 2008, Stb. 2008, 583, laatstelijk gewijzigd bij de Wet van 18 december 2013, Stb. 2013, 570) en de landelijke publieke media-instellingen als bedoeld in artikel 1.1 eerste lid van deze Mediawet en hun medewerkers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Deze CAO is voorts van toepassing op regionale instellingen die ingevolge artikel

¹ Toelichting.

In het kader van de modernisering van de CAO is er voor gekozen deze ontheffingsbepaling zo eenvoudig mogelijk te formuleren en geen uitvoerige procedure vast te stellen. Er worden in feite maar twee voorwaarden gesteld aan het verlenen van een ontheffing:

- a. Partijen bij deze CAO dienen **gezamenlijk** ontheffing te verlenen.
- b. Een ontheffing wordt **schriftelijk** verleend.

Hieruit volgt dat van een rechtsgeldige ontheffing pas sprake is indien deze schriftelijk vastgelegd en ondertekend is door enerzijds het COW* en anderzijds de drie in de CAO deelnemende werknemersorganisaties.

Er worden geen nadere kwalitatieve voorwaarden gesteld aan de partij die om ontheffing verzoekt. Dit brengt met zich mee dat zowel individuele werkgevers en werknemers, maar ook partijen (het COW of individuele werknemersorganisaties) om ontheffing kunnen vragen.

* Het COW is op grond van het bestaande convenant commissie omroepwerkgevers bevoegd de in de CAO voor het Omroep personeel deelnemende werkgevers te binden.

2.61 van deze Mediawet door het Commissariaat voor de Media zijn aangewezen voor de verzorging van de publieke mediadienst op regionaal niveau en hun medewerkers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.

- b. Deze CAO is voorts van toepassing op instellingen niet vallend onder bovenstaande reikwijdte maar die mede opgericht zijn ten behoeve van het functioneren van bovenvermelde instellingen en werknemers in dienst hebben die zijn belast met de uitvoering van werkzaamheden die direct of indirect samenhangen met omroepactiviteiten en/of de bedrijfsvoering van deze instellingen en als zodanig zijn aanvaard door de werknemersorganisaties.

5. Uitreiking

De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, ontvangt in tekst en/of digitaal een exemplaar van de geldende CAO. De rechtsgeldig aangebrachte wijzigingen in de CAO worden aan de werknemer uitgereikt.

Indien de werknemer deelnemer wordt aan het Pensioenfonds ontvangt hij de daarop van toepassing zijnde statuten en reglementen.

6. Terinzagelegging

De CAO alsmede de daarbij behorende bijlagen, de aanvullende regelingen en wijzigingen, en de statuten en reglementen van het Pensioenfonds worden op een voor de werknemer gemakkelijke toegankelijke plaats ter inzage gelegd.

ARTIKEL 2: VERPLICHTINGEN WERKGEVER

1. Sociaal Jaarverslag

De werkgever in wiens organisatie een ondernemingsraad (OR) functioneert, brengt eenmaal per jaar aan deze OR een sociaal jaarverslag uit, waarin de informatie als bedoeld in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden is opgenomen. Tevens wordt de informatie als bedoeld in artikel 6 lid 3 onder 'monitoring' en artikel 16 lid 6 aan het sociaal jaarverslag toegevoegd. Indien een sociaal jaarverslag is opgesteld, wordt dit toegezonden aan de werknemersorganisaties.

2. Programma statuut

Werkgevers die krachtens het bepaalde in artikel 2.88, (bijlage V) verplicht zijn een programmastatuut tot stand te brengen, dragen er zorg voor dat het programmastatuut voorzieningen bevat die programmatische werknemers in de gelegenheid stellen de navolgende zaken, voornemens en besluiten op de in het programmastatuut geregelde wijze ter heroverweging (vooraf of achteraf) aan de orde te stellen:

- wijzigingen in programma's of programmaonderdelen
- het niet uitzenden van programma's of programmaonderdelen
- heruitzending van programma's of programmaonderdelen
- nakoming van geoorloofd tot stand gekomen afspraken met bronnen en/of in programmaonderdelen voorkomende personen
- naamsvermelding.

3. Voorkoming ongewenst gedrag

De werkgever voert een zodanig beleid dat ongewenst gedrag in de organisatie wordt voorkomen.

4. Kostenvergoedingsregelingen

Tenminste één keer per kalenderjaar zal de werkgever de inhoud van de binnen de eigen organisatie geldende kostenvergoedingsregelingen met de eigen ondernemingsraad bespreken.

ARTIKEL 3: VERPLICHTINGEN WERKNEMER

1. Nevenbetrekkingen en –werkzaamheden

- a. De werknemer zal, alvorens nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden te aanvaarden, zich ervan vergewissen of deze voorgenomen activiteiten de belangen van de werkgever zouden kunnen schaden,
 - doordat deze activiteiten de werknemer zouden kunnen beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen tegenover de werkgever na te komen;
 - doordat medewerking zou worden verleend aan bedrijven of instellingen waarvan de aard zozeer afwijkt van de aard van het bedrijf van de eigen werkgever, dat bedoelde medewerking, gezien de functie van de betrokken werknemer, de identiteit c.q. de geloofwaardigheid van de werkgever in gedrang zou brengen;
 - doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband zou staan met de vervulling van opdrachten voor de eigen werkgever, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden, zonder dat het betrokken bedrijf c.q. orgaan of de betrokken instelling bereid is een redelijk deel van de kosten te vergoeden;
 - doordat direct of indirect medewerking zou worden verleend aan die bedrijven of instellingen die op hetzelfde terrein als de eigen werkgever werkzaam zijn en waarbij ten opzichte van de eigen werkgever sprake is van een concurrentiepositie, of doordat direct of indirect voor eigen rekening werkzaamheden worden verricht die op hetzelfde terrein liggen als de werkzaamheden van de werkgever en waarbij ten opzicht van de werkgever sprake is van concurrerende werkzaamheden.
- b. De werknemer maakt tijdig voor de definitieve aanvaarding van de in lid a bedoelde nevenwerkzaamheden en of nevenbetrekkingen zijn desbetreffende voornemen kenbaar.
- c. De werkgever kan ten aanzien van het uitvoering geven aan een desbetreffend voornemen slechts op grond van overwegingen genoemd in sub a een afwijzende beslissing nemen. Indien de betrokken werknemer dit wenst, zal de beslissing schriftelijk en gemotiveerd worden gegeven.
- d. De werkgever kan ten aanzien van het uitvoering geven aan een desbetreffend voornemen eveneens een afwijzende beslissing nemen, indien de betrokken werknemer het voornemen heeft om, direct hetzij indirect, nevenactiviteiten te verrichten indien of ten behoeve van een andere werkgever, ondertekenaar van de CAO.
Dit is uitsluitend van toepassing indien en voor zover de totale activiteiten van de werknemer kennelijk uitgaan boven de grens van de krachtens de Arbeidstijdenwet geldende maximale wekelijkse arbeidsduur.

2. Ongeoorloofd voordeel

- a. Zonder toestemming van werkgever mag een werknemer een op geld waardeerbaar voordeel dat hij van derden krijgt aangeboden en direct of indirect verband houdt met werkzaamheden die hij voor de werkgever verricht niet aanvaarden. Bij het al dan niet verlenen van de toestemming zal werkgever rekening houden met het bepaalde in artikel 2.142 van de Mediawet als opgenomen in bijlage V.

3. Doen van mededelingen en verstrekken van gegevens

- a. Het geven van voorlichting en het onderhouden van public relations is voorbehouden aan de werkgever en de door deze aangewezen functionarissen of diensten.
- b. Gegevens die de werknemer betreffen en waarvan de werkgever weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat de werknemer tegen het bekend worden daarvan rechtmatige bezwaren heeft, mag de werkgever binnen noch buiten het bedrijf aan derden bekend maken.
Indien de werkgever heeft nagelaten zich van tevoren door de werknemer te laten inlichten over diens bij de openbaarmaking betrokken belangen, kan de werkgever zich er niet op beroepen dat hij onbekend was met bepaalde belangen van de werknemer

of met het gewicht van bepaalde belangen indien deze bij afweging van de wederzijdse belangen onevenredig zijn geschaad.

- c. Gegevens die de werkgever betreffen en waarvan de werknemer weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat de werkgever tegen het bekend worden daarvan rechtmatige bezwaren heeft, mag de werknemer binnen noch buiten het bedrijf aan derden bekend maken.
Indien de werknemer heeft nagelaten zich van tevoren door de werkgever te laten inlichten over diens bij de openbaarmaking betrokken belangen, kan de werknemer zich er niet op beroepen dat hij onbekend was met bepaalde belangen van de werkgever of met het gewicht van bepaalde belangen indien deze bij afweging van de wederzijdse belangen onevenredig zijn geschaad.
- d. Het bepaalde onder b verzet zich niet tegen het doen van mededelingen aan de werknemersorganisaties dan wel aan de organen van het bedrijfsoverleg.

4. Naleven van voorschriften

- a. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer de door de werkgever gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding en deel te nemen aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
- b. De werknemer is verplicht om mee te werken aan controles van bagage, kleding en voertuig, waaraan werknemers in bepaalde omstandigheden kunnen worden onderworpen. Deze controles worden slechts uitgevoerd door speciaal daarvoor aangewezen functionarissen.
- c. De werknemer is verplicht alle medewerking te verlenen ter uitvoering van de voorschriften van de sociale wetgeving. Hij is verplicht alle aan hem in dat verband gevraagde inlichtingen naar waarheid en binnen de gestelde termijn te verstrekken door invulling van formulieren of anderszins.
- d. De werknemer is verplicht adres- of gezinswijziging binnen tweemaal 24 uur schriftelijk aan de werkgever mee te delen.

ARTIKEL 4: OVERIGE VERPLICHTINGEN WERKNEMER

- 1. De werknemer is verplicht de hem opgedragen werkzaamheden naar beste kunnen te verrichten, zo tijdig ter plaatse waar hij zijn arbeid heeft te verrichten aanwezig te zijn dat hij op het voor hem vastgestelde tijdstip zijn werkzaamheden kan beginnen en zich overigens te gedragen als een goed werknemer.
- 2. Werknemer sluit zich in woord en gedrag aan bij de doelstelling van de werkgever.
- 3. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. (zie ook bijlage VII)
- 4. a. De werknemer is verplicht, indien de omstandigheden en/of het belang van de werkgever zulks vorderen, tijdelijk andere passende werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht.
b. Indien de werknemer andere dan incidenteel tijdelijk andere passende werkzaamheden moet verrichten, zal hem schriftelijk de vermoedelijke tijdsduur van deze werkzaamheden worden meegedeeld.

ARTIKEL 5: PLICHTSVERZUIM

- 1. Indien de werkgever het vermoeden heeft dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten te handelen, zal de werkgever alvorens maatregelen of

sancties te treffen een onderzoek verrichten waarbij partijen worden gehoord. Indien dat in het belang van het onderzoek noodzakelijk is en er sprake is van een vermoeden van ernstig plichtsverzuim, kan de werkgever de werknemer ten hoogste twee weken preventief schorsen met behoud van salaris.

2. De werkgever kan de werknemer die verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten te handelen de volgende sanctie opleggen:
 - schriftelijke berisping;
 - schorsing met behoud van salaris, gedurende ten hoogste vier weken;
 - schorsing met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris gedurende ten hoogste twee weken;
 - terugzetting met een salarisschaal gedurende ten hoogste één jaar;
 - terugzetting in functie met plaatsing in de aan de nieuwe functie verbonden salarisschaal.

Dit onverminderd de bevoegdheid van de werkgever de arbeidsovereenkomst deswege, al dan niet wegens dringende reden, te beëindigen. In dat geval kan de werknemer tot het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt, worden geschorst met behoud van salaris.

3. De werknemer zal binnen redelijke termijn via aangetekende brief op de hoogte worden gesteld welke maatregel de werkgever hem oplegt.
4. Indien het vermoeden, op grond waarvan de in lid 2 van dit artikel preventieve schorsing is opgelegd, achteraf niet juist blijkt te zijn, volgt op verzoek van de werknemer rehabilitatie.

HOOFDSTUK 1 - INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

ARTIKEL 6: CONTRACTEREN

1. Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:

- hetzij voor onbepaalde tijd;
- hetzij voor bepaalde tijd.

2. Ten aanzien van de contractering van werknemers op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW (maximaal drie contracten gedurende 24 maanden). Uitbreiding tot zes contracten gedurende 48 maanden ingevolge artikel 7:668a, vijfde lid BW is mogelijk indien voor de betreffende functie of functiegroepen is vastgesteld dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist.

3. De in het voorgaande lid genoemde uitbreidingsmogelijkheid is in beginsel van toepassing op programma- en of productiegebonden functies die zijn opgenomen of afgeleid van "bijlage IV- Centraal Functieraster Omroep, functieraster" programmafuncties.

4. De uitbreidingsmogelijkheid is niet van toepassing op overige functies en/of functiegroepen, tenzij de werkgever en Ondernemingsraad in overleg hebben vastgesteld dat deze uitbreiding voor specifieke functies eveneens gerechtvaardigd is en de Ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd.

5. Bandbreedte

De percentuele verdeling tussen werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dienen binnen de volgende bandbreedte te blijven:

75% contracten voor onbepaalde tijd - 25% contracten voor bepaalde tijd.

6. Met instemming van de Ondernemingsraad kunnen afwijkende percentages worden afgesproken binnen een bandbreedte van:

60% contracten voor onbepaalde tijd en 40% contracten voor bepaalde tijd.

Hierbij geldt de voorwaarde dat loonkosten worden gefinancierd uit de toekenning van middelen boven het niveau van het mediawettelijke garantiebudget. Indien aan een media-instelling toekenningen plaatsvinden boven het niveau van twee maal dit garantiebudget dan wel m.b.t taakorganisaties het garantiebudget plus 30% vallen de daarvoor in te zetten werknemers buiten het kader van bovenvermelde percentages.

7. Overleg met OR

- De werkgever stelt jaarlijks een formatieplan vast bestaande uit een overzicht van het aantal contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd. Dit formatieplan wordt besproken met de Ondernemingsraad;
- De werkgever en de OR voeren overleg indien de werkgever functies en/of functiegroepen wil benoemen die in aanmerking komen voor uitbreiding dan wel de wens heeft de bandbreedte uit te breiden. De Ondernemingsraad dient hiermee in te stemmen.
- Indien de werkgever en de Ondernemingsraad over de twee hierboven genoemde onderwerpen geen overeenstemming bereiken kunnen zij gezamenlijk of ieder voor zich dit voorleggen aan de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 49 CAO.

8. Indien een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een looptijd heeft gehad van 18 maanden of meer en niet (verder) wordt verlengd en aldus van rechtswege eindigt, is de Sociale Regeling (bijlage XV bij deze CAO) van toepassing.

ARTIKEL 7: DEELTIJD ARBEIDSOVEREENKOMST EN PARTIELE TERUGTREDING OUDEREN (PTO)

1. Indien de bedongen arbeidsduur op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Vanaf de leeftijd van 57 jaar kunnen werknemers gebruik maken van de Regeling Partiële Terugtrekking Ouderen met de hiernavolgende inhoud:
 - maximaal 11% reductie omvang dienstverband, doorbetaling 94.5% salaris en 100% voortzetting pensioenopbouw.²
 - Pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.
3. De werknemer in dienst op 1 januari 2016 behoudt de hem met ingang van die datum toegekende rechten ex artikel 27 eerste lid sub c. De werknemer die er voor kiest gebruik te maken van de PTO-regeling en nog beschikt over leeftijdsdagen toegekend op grond van het per 1 januari 2016 vervallen artikel 27, eerste lid sub c CAO, dient deze bij gebruikmaking van deze regeling in te leveren.

Het met ingang van 1 januari 2016 vervallen artikel 27, eerste lid sub c CAO luidde als volgt:

c. De werknemer die op 31 december van het kalenderjaar 50 jaar of ouder is, heeft naast de onder a en b genoemde vakantierechten, recht op bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen volgens onderstaande tabel:

<i>Leeftijd</i>	<i>Bovenwettelijke vakantie</i>
<i>50 jaar</i>	<i>7,2 uur</i>
<i>51 jaar</i>	<i>14,4 uur</i>
<i>52 jaar</i>	<i>21,6 uur</i>
<i>53 jaar</i>	<i>28,8 uur</i>
<i>54 jaar</i>	<i>36 uur</i>
<i>55 jaar</i>	<i>43,2 uur</i>
<i>56 jaar</i>	<i>50,4 uur</i>
<i>57 jaar</i>	<i>57,6 uur</i>
<i>58 jaar</i>	<i>64,8 uur</i>
<i>59 jaar</i>	<i>72 uur</i>
<i>60 jaar</i>	<i>79,2 uur</i>

ARTIKEL 8: PROEFTIJD

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minder dan zes maanden geldt er geen proeftijd.

² Bij reductie minder dan 11% doorbetaling salaris naar rato (bijvoorbeeld omvang reductie dienstverband van 8%, doorbetaling salaris 96%, altijd 100% voortzetting pensioenopbouw). De helft van de reductie komt altijd voor rekening van de werkgever.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of meer en korter dan twee jaar geldt er een wederzijdse proeftijd van één maand.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer en bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden.

ARTIKEL 9: EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Behoudens in geval van een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 678 en 679 BW en behoudens ontslag tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 8, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onverwijld kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst:

- a. in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
 - 1) door opzegging door de werkgever met een termijn van twee maanden;
 - 2) door opzegging door de werknemer met een termijn van twee maanden.
- b. in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
 - 1) van rechtswege op de kalenderdatum;
 - 2) van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak of het bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;
 - 3) indien de individuele arbeidsovereenkomst hierin voorziet door tussentijdse opzegging met inachtneming van de opzegtermijnen als bedoeld onder a van dit artikel, onverminderd beëindiging conform sub b, onder 1;

ARTIKEL 10: MEDEDELING EINDE VAN RECHTSWEGE

Indien de werkgever besluit niet over te gaan tot voortzetting van het tijdelijke dienstverband van werknemer geldt er een aanzegtermijn van één maand bij een contractduur van meer dan zes maanden en minder dan een jaar.

Ten aanzien van contracten die zijn aangegaan voor een jaar of langer geldt een aanzegtermijn van anderhalve maand.

Indien de werkgever de aanzegtermijn geheel niet in acht neemt is de werkgever de werknemer een vergoeding verschuldigd ter hoogte van één respectievelijk anderhalf maandinkomen. De werkgever is deze vergoeding bij niet tijdige aanzegging naar rato verschuldigd.

ARTIKEL 11: EINDE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer die wegens ziekte volledig ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, kan door de werkgever niet worden opgezegd, tenzij de ongeschiktheid tenminste 24 maanden heeft geduurd.
2. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer die wegens ziekte gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid en voor wie geen passende arbeid in de zin van artikel 629 lid 3 sub c BW voorhanden is, kan door de werkgever niet worden opgezegd, tenzij de ongeschiktheid tenminste 24 maanden heeft geduurd.

ARTIKEL 12: EINDE EN PENSIOENDATUM

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de datum dat de werknemer door het bereiken van de voor hem geldende AOW-leeftijd zijn pensioendatum bereikt.

HOOFDSTUK 2 - BELONING

ARTIKEL 13: SALARISVASTSTELLING

1. Werknemers worden beloond op basis van de inhoud en de zwaarte van de functie die wordt vervuld. Dit komt tot uitdrukking in de indeling van de functie in een functiegroep, waaraan een salarisschaal is gekoppeld. In totaal zijn er 12 salarisschalen.
2. De salarisschalen en het functieraster maken deel uit van de CAO en zijn opgenomen in bijlagen III en IV van deze CAO.
Het vastgestelde salaris wordt maandelijks aan het eind van de maand betaalbaar gesteld.
3. De individuele salarisverhoging van de werknemer die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling van de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend en het resultaat daarvan en de ruimte in de salarisschaal. Binnen de salarisschalen worden periodieken verstrekt met een percentage ten opzichte van het 100%-salaris van de salarisschaal. Eens per jaar wordt de werknemer schriftelijk geïnformeerd over de hoogte van zijn salaris.
4. Werknemers die drie jaar aan het eind van hun schaal zitten, hebben recht op een uitlooperperiodiek. Voor maximaal drie uitlooperperiodieken is in totaal 7,5% ruimte boven het maximumsalaris. Telkens na drie jaar wordt de uitlooperperiodiek vastgesteld. Het gemiddelde van de drie beoordelingen over deze periode bepaalt de hoogte van de uitlooperperiodiek.
5. De salarisschalen met de bruto salarissen gelden bij een normale arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 23 van deze CAO.
6. Uitzendkrachten en payroll-medewerkers ontvangen in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto salaris (inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering) als werknemers waarop deze CAO van toepassing is.

ARTIKEL 14: BELONING JEUGDIGEN

Jeugdstaffel

De in de salarisschalen genoemde bedragen gelden voor werknemers die de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt. Voor jeugdige werknemers wordt het salaris vastgesteld door het aanvangsalaris van de betreffende schaal te vermenigvuldigen met de volgende percentages:

bij een leeftijd van 20 jaar met 92,5 %
bij een leeftijd van 19 jaar met 85 %
bij een leeftijd van 18 jaar met 77,5 %
bij een leeftijd van 17 jaar met 70 %
bij een leeftijd van 16 jaar met 62,5 %
bij een leeftijd van 15 jaar met 55 %

Het salaris van de jeugdige werknemer wordt door de werkgever herzien op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer jarig is.

ARTIKEL 15: FUNCTIEWAARDERING

1. De indeling en waardering van de functies in salarisschalen vindt plaats op basis van de methode van analyserend vergelijken met een uit het centraal functieraster omroep gekozen referentiefunctie conform het Universeel Systeem Berenschot (USB). Bij combifuncties en/of bij functies die op de grens van verschillende functiegroepen verkeren, wordt gekeken naar het percentage van de tijd dat aan zware en aan minder zware onderwerpen wordt besteed: indien 1/3 van de tijd structureel en in opdracht wordt besteed aan elementen van de functie uit een hoger gewaardeerde klasse - de functie alsdan wordt ingedeeld in die zwaardere klasse.
2. De werkgever is in alle gevallen bevoegd tot vaststelling van de (her)indeling.
3. De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waardenen functie-inhoud vast en informeert de werknemer schriftelijk over de functie-inhoud. De werkgever tekent de functiebeschrijving 'voor akkoord' en de werknemer 'voor gezien'.
4. Een eventueel bezwaar tegen de functie-indeling kan door de werknemer bij de werkgever worden ingediend, volgens de bij de werkgever geldende interne bezwaarprocedure.
5. Indien het bezwaar door de werkgever is afgewezen, dan wel de werkgever geen interne bezwaarprocedure hanteert, kan door de werknemer een beroep worden gedaan op de procedure Toetsing Functie-indelingen, zoals vastgelegd in het reglement Beroepscommissie functie-indeling. (Bijlage: IX)

ARTIKEL 16: BEOORDELING EN SALARIS

1. Met behulp van een beoordelingssysteem worden de resultaten en de wijze waarop de functie is uitgeoefend jaarlijks vastgesteld. De totaalbeoordeling leidt tot een kwalificatie welke bepalend is voor het verhogingspercentage. Met ingang van 1 januari 2008 zijn er vijf verschillende kwalificaties:

Kwalificatie	Verhogingspercentage
Ver onder de norm	0%
Te ontwikkelen	1,25%
Goed	2,5%
Zeer goed	3%
Excellent	4%

2. Indien er in enig jaar van de werknemer geen beoordeling is opgemaakt, wordt de kwalificatie 'conform de norm' toegekend en geldt een verhoging van 2,5%.
3. De beoordeling wordt gegeven over aan het begin van de beoordelingsperiode geformuleerde te behalen resultaten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de functie-elementen uit de functiebeschrijving.
4. Indien de werkgever van oordeel is dat de werknemer 'ver onder de norm' functioneert, wordt dit uiterlijk drie maanden voor de formele beoordeling aan de werknemer medegedeeld.
5. Indien na drie maanden blijkt dat de werknemer nog steeds 'ver onder de norm' functioneert, zal hem worden meegedeeld dat er geen verhoging zal plaatsvinden.
6. Werkgevers zullen jaarlijks in hun sociaal jaarverslag vermelden hoe de verdeling is over het personeelsbestand van de feitelijk toegekende percentages

ARTIKEL 17: TIJDELIJKE WAARNEMING

1. Aan de werknemer die geheel of in belangrijke mate tijdelijke waarneming wordt opgedragen van een functie ingedeeld in een hogere salarisschaal dan die waarin de werknemer zelf is ingedeeld, wordt maandelijks een toeslag toegekend indien de waarneming langer dan twee maanden aaneengesloten zal duren of heeft plaatsgevonden.
2. Als toeslag voor de tijdelijke waarneming wordt toegekend een bedrag gelijk aan 8,25% van het maximumsalaris van de waargenomen functiegroep, inclusief vakantietoeslag en decemberuitkering.
3. Wanneer de waarneming als bedoeld in lid 1 in uitzonderlijke omstandigheden aan meer dan één werknemer wordt opgedragen, wordt de toeslag naar evenredigheid over de aangewezen vervangers verdeeld.
4. Indien de werknemer in de waargenomen functie wordt benoemd, zal voor de vaststelling van de periodiekdatum de ingangdatum van de tijdelijke waarneming gelden.

ARTIKEL 18: FUNCTIEONGESCHIKTHEID vervallen

ARTIKEL 19: DECEMBERUITKERING

1. Werknemers ontvangen met het salaris over de maand december een uitkering gelijk aan 6% van twaalf maal het salaris in de maand december verhoogd met de vakantietoeslag, met dien verstande dat de decemberuitkering wordt berekend naar rato van de gedurende het betreffende kalenderjaar overeengekomen arbeidsuren inclusief eventuele wijzigingen alsmede de over de overeengekomen arbeidsuren inclusief eventuele wijzigingen te berekenen vakantietoeslag.
2. Voor de werknemer die in de loop van het jaar in dienst is getreden of in de loop van het jaar het bedrijf heeft verlaten, geldt de decemberuitkering naar rato van het aantal dagen in dat kalenderjaar dat hij in dienst is geweest. De decemberuitkering wordt alsdan op dezelfde wijze berekend als beschreven in het voorgaande lid.

ARTIKEL 20: OVERIGE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN

1. Arbeidsmarkttoeslag

- a. De werkgever kan, om redenen ontleend aan de situatie op de arbeidsmarkt, aan nieuw in dienst tredende en aan reeds in dienst zijnde werknemers op het salaris een individuele 'markttoeslag' toekennen.
- b. De hoogte van deze 'markttoeslag' wordt jaarlijks door de werkgever vastgesteld.

2. Reiskostenvergoeding anders dan woon-werkverkeer

- a. De werknemer heeft recht op vergoeding wegens reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen, overeenkomstig de daarvoor getroffen regeling.
- b. Bij arbeid van langere duur buiten de standplaats doch binnen de Nederlandse grenzen, heeft de werknemer eenmaal per week recht op vergoeding van reiskosten naar en van zijn woonplaats, overeenkomstig de bepalingen van de door de werkgever te treffen reiskostenregeling.
- c. De werknemer heeft de vrijheid zelf zijn woonplaats te kiezen, tenzij het voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijk is dat hij in de standplaats respectievelijk in de directe omgeving daarvan woont.

3. Werkgeversbijdrage aan zorgverzekering.

Vanaf het kalenderjaar 2009 is de extra werkgeversbijdrage aan de zorgverzekering structureel vastgesteld op € 30 bruto per maand.

HOOFDSTUK 3 - ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 21: WERKINGSSFEER

Aan de artikelen 21, 22, 23, 25 en 26 van dit Hoofdstuk dient vóór 1 juli 2010 uitvoering gegeven te worden. Voorwaarde hiervoor is de ingebruikname van een met instemming van de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging gekozen urenregistratiesysteem. Indien een werkgever hieraan niet voldoet dient hij hiervan schriftelijk uitleg te geven aan CAO-partijen.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. Dienst: een arbeidsperiode waarin een niet als arbeidstijd te tellen aaneengesloten onderbreking van werkzaamheden van niet langer dan 2,5 uur is opgenomen. Indien de onderbreking langer dan 2,5 uur duurt, begint daarna een nieuwe dienst.
2. Werkweek: het tijdvak van maandag tot en met de volgende zondag.
3. Jaarperiode: een tijdvak van twaalf aaneengesloten maanden.
In beginsel is dit het tijdvak van 1 januari tot en met 31 december.

ARTIKEL 22: ALGEMEEN

1. Arbeidsduur

- a. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt (gemiddeld) 36 uur per week.
- b. Uitgangspunt is een (gemiddeld) vijfdaagse werkweek. Op verzoek van de werknemer kan een vierdaagse werkweek worden afgesproken, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten.
- c. Op basis van een gemiddelde werkweek van 36 uur bedraagt de normale arbeidsduur per jaarperiode 1880 uur. Er wordt naar gestreefd om diensten van minder dan 3,6 uur zoveel mogelijk te vermijden.
- d. De normale arbeidsduur kan worden gerealiseerd in ten hoogste 261 dagen per jaarperiode. Bij overschrijding hiervan wordt aan werknemers ingedeeld in salarisklasse A tot en met F, op elke dag waarmee dit aantal wordt overschreden voor ieder arbeidsuur een toeslag van 20% in tijd toegekend die wordt toegevoegd aan het in dit hoofdstuk genoemde rekening-courantstelsel.

2. Vaststelling werktijden

- a. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk. De werkgever stelt de roosters zodanig vast dat in beginsel het in artikel 25 lid 3 bedoelde saldo op nul uitkomt. De werkgever zal zich daartoe tot het uiterste inspannen om eventueel ontstane meer- of minderuren voor het eind van de jaarperiode in tijd te hebben gecompenseerd. De werkgever maakt uiterlijk zeven dagen van tevoren de dagen bekend waarop de werknemer arbeid moet verrichten, behoudens onvoorziene wijzigingen in de planning.
- b. Bij de vaststelling van de arbeidstijden houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met:
 - de inzet van uren die op enig moment noodzakelijk is om de werkzaamheden doorgang te laten vinden;
 - de door de werknemer gewenste persoonlijke inzet van uren, zowel naar tijdstip als periode, mede met betrekking tot de combinatie werk en privé;

- de geschatte werkbelasting en mogelijke (gezondheids-) risico's die bepaalde roostervarianten hebben.
- c. Met de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 32 uur of minder per week worden op verzoek van de werknemer afspraken gemaakt over ten minste één vaste vrije dag per week.
- d. Indien de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit vereist is de werknemer verplicht in opdracht van de werkgever langer te werken dan volgens de vaste of roosterplanning.

3. Bedrijfstijd en -locaties

In verband met de aard van de bedrijfsvoering kunnen arbeidstijden vallen op alle dagen van de week tussen 00.00 uur en 24.00 uur. De arbeid kan meerdaagse perioden omvatten op locaties zowel in binnen- als in buitenland.

4. Vrijstelling van meerwerk en nachtarbeid oudere werknemers

Aan de werknemer van 55 jaar of ouder die schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van meerwerk en/of nachtdiensten, kan dergelijke arbeid niet worden opgedragen.

5. Arbeidstijden Jeugdigen

Met inachtneming van het in de CAO bepaalde geldt voor werknemers jonger dan 18 jaar ten aanzien van de arbeidstijden, dat het niet is toegestaan:

- a. langer dan acht uren per dag te werken, tenzij met toestemming van de Arbeidsinspectie gewerkt wordt op flexibele arbeidstijden;
- b. meerwerk te verrichten;
- c. nachtarbeid te verrichten;

Indien er NRD-diensten moeten worden verricht, kunnen die slechts plaatsvinden van maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 en 07:00 uur, alsmede op zaterdag tussen 06:00 en 13:00 uur.

6. Bijzondere feestdagen

De werknemer heeft, tenzij de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, vrijaf met behoud van loon op de volgende bijzondere feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen, Koningsdag en de nationale Bevrijdingsdag (5 mei).

De werknemer kan, in overleg met de werkgever, één of meer van de genoemde feestdagen inwisselen voor de bij zijn persoonlijke overtuiging passende feest- en gedenkdagen met een maximum van het aantal genoemde feestdagen vallend op maandag tot en met vrijdag in de desbetreffende jaarperiode.

7. Arbeid in weekeinde

- a. Arbeid op zondagen en bijzondere feestdagen als bedoeld in lid 6 wordt beperkt naar de mate waarin de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit toestaat.
- b. In de planning worden per jaarperiode ten minste 13 vrije zondagen opgenomen. Er wordt naar gestreefd een vrije zondag te combineren met een aansluitende vrije zaterdag of maandag.

8. Verantwoording arbeidstijd

De werknemer is gehouden zijn arbeidstijd te registreren volgens de door de werkgever ingestelde systemen.

ARTIKEL 23: ARBEIDSTIJDEN

1. De Arbeidstijdenwet is van toepassing. Voor de toepasselijke bepalingen wordt verwezen naar bijlage XI van deze CAO.
2. Minimum rusttijden.
In afwijking van de Arbeidstijdenwet gelden ten aanzien van de minimum rusttijden de volgende bepalingen:
 - a. In ieder tijdvak van 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur in acht te worden genomen. Twaalf maal in een periode van 4 weken mag dit worden ingekort tot een rusttijd van tenminste 10 uur.
 - b. In ieder tijdvak van 7 x 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uur in acht te worden genomen, dan wel ten minste 60 uur in ieder tijdvak van 9 x 24 uur, welke rusttijd een maal in een tijdvak van 5 weken mag worden ingekort tot 32 uur.

Zie bijlage XI voor de meest toegepaste ATW-bepalingen. Zie voor de integrale wettekst www.overheid.nl.

ARTIKEL 24: BEREIKBAARHEIDSDIENSTEN

1. Inzet

Iedere werknemer kan uitsluitend in opdracht van de werkgever worden ingezet voor bereikbaarheidsdiensten.

2. Bereikbaarheid

De werknemer dient gedurende de tijd van een bereikbaarheidsdienst bereikbaar te zijn op een plaats waarvan de reistijd tot zijn standplaats niet langer is dan die van zijn huis tot zijn standplaats, tenzij door de werkgever dit niet noodzakelijk wordt geacht.

3. Vaststelling bereikbaarheidsdienst

Een bereikbaarheidsdienst wordt vastgesteld buiten de normale arbeidstijd doch niet op reeds vastgestelde vakantiedagen, inhaaldagen, compensatiedagen, compensatie voor NRD, of het vrije ingeroosterde weekeinde. Een bereikbaarheidsdienst kan ten hoogste eenmaal per periode van vier weken worden gepland op de twee vrije dagen die voortvloeien uit de vijfdaagse werkweek.

4. Honorering

Een bereikbaarheidsdienst wordt niet gerekend als arbeidstijd en wordt uitsluitend gehonoreerd in geld.

5. Hoogte honorering

De honorering van bereikbaarheidsdiensten is van toepassing op alle werknemers ingedeeld in salarisklasse A t/m H, werkend:

- op regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur
- volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 0.00 en 24.00 uur.

De tarieven van de bereikbaarheidsdiensten worden jaarlijks geïndexeerd per 1 januari van elk kalenderjaar met het afgeleide consumenten prijsindexcijfer voor alle huishoudens (CPI-afgeleid). Dit zal voor het eerst worden toegepast per 1 januari 2010 berekend op basis van de prijsindex 1 januari 2010 gedeeld door prijsindex 1 april 2009.

Tarieven 2015

Maandag t/m vrijdag

00.00 – 12.00 uur:	€ 0,82 per uur
12.00 – 19.00 uur:	€ 1,63 per uur
19.00 – 24.00 uur:	€ 2,06 per uur

Weekeinde:

Vrijdag 24.00 – zaterdag 12.00 uur:	€ 1,26 per uur
Zaterdag 12.00 – 19.00 uur:	€ 2,44 per uur
Zaterdag 19.00 – 24.00 uur:	€ 3,03 per uur
Zondag 00.00 – 12.00 uur:	€ 1,63 per uur
Zondag 12.00 – 19.00 uur:	€ 3,25 per uur
Zondag 19.00 – 24.00 uur:	€ 4,06 per uur

Feestdagen:

De dag voorafgaand aan een bijzondere feestdag:	19.00 – 24.00 uur	€ 3,03 per uur
Feestdagenvergoedingen conform zondagvergoeding:	00.00 – 12.00 uur	€ 1,63 per uur
	12.00 – 19.00 uur	€ 3,25 per uur
	19.00 – 24.00 uur	€ 4,06 per uur

6. Honorering bij oproep/Forfaitaire reistijd

In geval van oproep en opkomst worden de uren waarop arbeid is verricht gehonoreerd met een toeslag van 50% boven het salaris per uur aan werknemers ingedeeld in salarisklasse A t/m F, werkend:

- op regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur
- volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 0.00 en 24.00 uur.

Dit aantal uren wordt vermeerderd met 2 maal een half uur forfaitaire reistijd. Het recht op de bereikbaarheidsvergoeding blijft in dit geval van kracht.

7. Vergoeding extra reis

Bij opkomst wordt de extra reis beschouwd als dienstrit en vergoed overeenkomstig de daarvoor door de werkgever getroffen regeling.

ARTIKEL 25: AFREKENING UREN

1. Jaarurensysteem

Jaarlijks wordt per jaarperiode vastgesteld wat bij een volledig dienstverband het nominale aantal uren is. Dit gebeurt door het aantal van 1880 uren te verminderen met 7,2 uur voor iedere in die jaarperiode op een der dagen van maandag tot en met vrijdag vallende bijzondere feestdag als genoemd in artikel 22 lid 6. Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband geldt dit aantal in verhouding tot de omvang van zijn dienstverband.

2. Rekening-courantstelsel

De daadwerkelijke gewerkte en daarmee gelijk te stellen uren en de in dit hoofdstuk genoemde vergoedingen, compensaties en toeslagen in tijd worden geboekt in een rekening-courantstelsel van uren.

3. Verrekening saldo

Aan het einde van iedere jaarperiode vindt een verrekening van de volgens lid 2 getelde uren plaats. Een positief of negatief saldo kan gedurende de eerste drie maanden van de volgende jaarperiode door de werkgever gecompenseerd worden. De compensatie vindt plaats in tijd. De werkgever roostert de compensatiedagen in. Is compensatie in tijd niet mogelijk in de eerste drie maanden van de volgende jaarperiode dan zal een resterend positief saldo in geld worden uitgekeerd tegen 100% van het uurtarief. Een resterend negatief saldo komt te vervallen. Ten aanzien van werknemers ingedeeld in salarisklassen A t/m F komen alle positieve saldo-uren aan het eind van de jaarperiode voor compensatie of uitkering in aanmerking, Ten aanzien van werknemers ingedeeld in salarisklasse G en H komen alleen die uren in aanmerking voor compensatie of uitkering die het aantal van 36 te boven gaan. De compensatie/uitkering is niet van toepassing op werknemers ingedeeld in salarisklasse J en hoger.

4. Bijzondere situaties

In bijzondere situaties kan de werkgever, na instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, het nominale aantal arbeidsuren vaststellen over twee aaneengesloten jaarperiodes. In dat geval vindt de verrekening van het saldo, zoals omschreven in lid 3, plaats aan het einde van de tweede jaarperiode.

ARTIKEL 26: UITSLUITINGEN

De in dit hoofdstuk genoemde vergoedingen, compensaties en toeslagen zijn niet van toepassing op werknemers met wie is overeengekomen dat zij zelf hun arbeidstijd kunnen vaststellen en werknemers in leidinggevende functies die de bevoegdheid hebben namens de werkgever arbeidstijden vast te stellen.

ARTIKEL 27: VAKANTIE

1. Vakantieduur

- a. De werknemer verwerft in een kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen van 144 wettelijke en 28,8 bovenwettelijke uren.

De werknemer die ingedeeld is in een der salarisschalen boven F heeft daarenboven recht op vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen van 36 bovenwettelijke uren.

Indien een werknemer niet het gehele jaar ingedeeld is in een salarisschaal boven F dan worden de aan die schaal gekoppelde bovenwettelijke vakantie-uren naar rato toegekend.

- b. De werknemer die op 31 december van het kalenderjaar 18 jaar of jonger is, heeft naast de onder a en b genoemde vakantierechten, recht op vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen van 36 bovenwettelijke uren.

2. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

- a. De werknemer die niet een volledig kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in lid 1 genoemde vakantie. Bij deze berekening wordt het kalenderjaar gesteld op 365 dagen.
- b. Bij de berekening van de vakantierechten wordt overgang naar een andere werkgever als bedoeld in bijlage II niet beschouwd als beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

3. Bij vorige werkgevers verworven vakantierechten

Indien de werknemer bij de aanvang van zijn arbeidsovereenkomst een verklaring van zijn vorige werkgever overlegt waaruit blijkt over welk tijdvak hij bij zijn vorige werkgever(s) nog aanspraak op vakantie had, wordt hem over hetzelfde tijdvak onbetaald verlof verleend.

4. Vakantierechten bij onderbreken van werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn arbeid geen aanspraak op salaris heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - 1) volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - 2) zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - 3) het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven maar niet genoten vakantie;
 - 4) het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - 5) het tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of zwangerschaps- en bevallingsverlof - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdverkorting);
 - 6) het volgen van onderricht waartoe de werkgever de jeugdige werknemer krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen;
 - 7) het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).
- c. De bijzondere regeling bij opbouw van vakantiedagen ex artikel 7: 635 Burgerlijk Wetboek is onverminderd van toepassing.

5. Wijze van opnemen en tijdstip van vakantie

- a. Voor zover de vakantierechten daartoe toereikend zijn, zal de werknemer drie weken aaneengesloten vakantie worden verleend, tenzij anders wordt overeengekomen.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever uiterlijk binnen twee weken na aanvraag vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij dit naar het oordeel van werkgever technisch of organisatorisch niet mogelijk is.
Het verzoek van de werknemer dient tijdig voor de gewenste ingangsdatum van de vakantie te worden ingediend.
- c. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij dit naar het oordeel van werkgever technisch of organisatorisch niet mogelijk is.
- d. Indien in enig kalenderjaar verworven vakantierechten niet zijn geëffectueerd vóór 1 april van het direct daaropvolgende kalenderjaar, kan de werkgever tijdstippen vaststellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

6. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht wegens een van de redenen bedoeld in artikel 29 en artikel 27 lid 4, worden niet als vakantie aangemerkt. Indien zich een van de genoemde verhinderingen voordoet, dient werknemer de werkgever hierover zo spoedig mogelijk, voor zover mogelijk voor aanvang van de vakantie, te informeren.

- b. Indien in een aaneengesloten vakantie compensatiedagen vallen, wordt de opgenomen vakantie met deze dagen verminderd.

7. Vervallen vakantierechten

Vakantierechten die niet zijn geëffectueerd vervallen door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

8. Arbeid tijdens vakantie

Het is de werknemer niet toegestaan tegen betaling zodanige arbeid te verrichten dat de vakantie niet tot zijn recht komt.

9. Vakantie bij einde van de arbeidsovereenkomst

- a. De werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het salaris en vaste inkomensbestanddelen overeenkomend met de aanspraak, tenzij werkgever en werknemer overeenkomen dat deze vakantie alsnog wordt genoten.
- b. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waarin het aantal betaalde niet-genoten vakantie-uren wordt vermeld.
- c. Teveel genoten vakantie wordt, bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrekend, tenzij de arbeidsovereenkomst eindigt door overlijden van de werknemer.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de omzetting van een voltijd-arbeidsovereenkomst in een deeltijdarbeidsovereenkomst beschouwd als een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

10. Afkoop vakantiedagen

De werkgever kan op verzoek van de werknemer gedurende het dienstverband tot uitbetaling van bovenwettelijke vakantie-uren overgaan. De werknemer is verplicht om minimaal de over het desbetreffende kalenderjaar wettelijk op te bouwen vakantie-uren in tijd opgenomen te hebben, alvorens hij een verzoek kan indienen ter gedeeltelijke of volledige afkoop van zijn bovenwettelijke vakantie-uren.

ARTIKEL 28: VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer die gedurende het hele vakantietoeslagjaar in dienst is, ontvangt met de betaling van het salaris over de maand mei een vakantietoeslag ter hoogte van 8% van 12 maal het salaris van de maand mei.
3. De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, heeft recht op de onder b genoemde vakantietoeslag naar rato van het aantal dagen dat de werknemer in het vakantietoeslagjaar in dienst is geweest.
4. Indien in een kalenderjaar de arbeidsduur van een werknemer wordt aangepast, vindt verrekening van de vakantietoeslag plaats.
5. Bij indiensttreding na 31 mei wordt de vakantietoeslag uiterlijk tegelijk met de salarisbetaling voor de maand december uitbetaald.
6. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt ten onrechte genoten vakantietoeslag bij de laatste uitbetaling van het salaris ingehouden, tenzij de arbeidsovereenkomst eindigt door overlijden van de werknemer.

ARTIKEL 29: BUITENGEWOON EN ONBETAALD VERLOF

1. Definities

- a. Buitengewoon verlof
Buitengewoon verlof is verlof dat door de werkgever aan de werknemer wordt verleend boven de hem op grond van artikel 27 toekomende vakantie-uren, zonder inhouding van salaris of andere financiële consequenties.
- b. Onbetaald verlof
Onbetaald verlof is verlof dat in bijzondere omstandigheden op verzoek van de werknemer wordt verleend.

2. Gevolgen

- a. Voor salaris e.d.
Gedurende het onbetaald verlof zijn de verplichtingen van de werkgever tot het betalen van salaris, decemberuitkering, vakantietoelage en verdere uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende inkomensbestanddelen tijdelijk opgeheven.

1) Onbetaald verlof met een maximumduur van drie maanden

De verplichtingen en rechten van de werknemer ten aanzien van de Statuten en Reglementen van het Pensioenfonds blijven gedurende het onbetaald verlof met een maximumduur van drie maanden ten volle gehandhaafd.

De werknemer kan door de werkgever worden verplicht gedurende het in dit lid bedoelde onbetaald verlof naast zijn eigen bijdrage aan het Pensioenfonds en de zorgverzekeraar ook geheel of gedeeltelijk het aandeel van de werkgever voor zijn rekening te nemen.

2) Onbetaald verlof voor de duur van meer dan drie maanden

De verplichtingen van de werkgever op grond van de Statuten en Reglementen van het Pensioenfonds worden bij onbetaald verlof voor de duur van meer dan drie maanden beëindigd.

Dit onbetaald verlof zal niet worden verleend dan nadat door de werknemer met het Bestuur van het Pensioenfonds en de zorgverzekeraar een regeling ten aanzien van de rechten en verplichtingen van de werknemer is getroffen.

ARTIKEL 30: BUITENGEWOON VERLOF

1. In verband met wettelijke verplichting

Buitengewoon verlof wordt aan de werknemer verleend voor de vervulling van een door de Wet of de Overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting welke niet in zijn vrije tijd kan geschieden, tenzij deze verplichting is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer.

2. In verband met zittingen van/werkzaamheden voor publiekrechtelijke organen

Buitengewoon verlof kan aan de werknemer worden verleend voor het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke organen waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dat niet in de vrije tijd kan geschieden, en op voorwaarde dat de werkgever aan de aanvaarding zijn goedkeuring heeft gehecht.

3. In verband met particuliere omstandigheden

Buitengewoon verlof wordt bovendien verleend wegens particuliere omstandigheden van de werknemer:

- a. Bij verhuizing binnen de gemeente: gedurende één dag, ten hoogste eenmaal per kalenderjaar; bij verhuizing naar een andere gemeente: gedurende ten hoogste twee dagen per kalenderjaar. Bij een combinatie hiervan in één kalenderjaar geldt als

maximum twee dagen per kalenderjaar.

- b. Bij ondertrouw: gedurende één dag.
Bij huwelijk: gedurende twee dagen.
- c. Bij huwelijk van kinderen, broers en zusters, alsmede van een der ouders: gedurende één dag.
- d. Bij kortdurend zorgverlof (artikel 5:1 t/m 5:10 Wet Arbeid en Zorg):
Bij ziekte van de echtgeno(o)t(e), ouders of kinderen voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft. Duur: in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen tot een maximum van tweemaal de wekelijks bedongen arbeidsduur binnen een jaar.
Bij zeer ernstige ziekte kan de werkgever een afwijkende regeling treffen.
- e. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of van een tot zijn gezin behorend kind: tot en met de dag van de uitvaart.
- f. Bij overlijden van een der ouders, kinderen, voor zover deze niet vallen onder e, broers of zusters: minimaal één dag alsmede de dag van de uitvaart of zoveel langer als strikt nodig is.
Indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart: tot en met de dag van de uitvaart.
- g. Bij bevalling van de echtgenote: ten minste één dag of zoveel langer als strikt nodig is.
- h. Bij kraamverlof (artikel 4:2 Wet Arbeid en Zorg): twee dagen voor de partner na de bevalling van de echtgenote
- i. Bij het 25-, 40 en 50-jarig jubileum en/of huwelijksfeest: gedurende twee dagen.
In geval van een ambtsjubileum worden deze twee verlofdagen verleend op de dagen waarop het jubileum in de omroep wordt gevierd.
- j. Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders: gedurende één dag.
- k. Voor het afleggen van examens, die verband houden met de werkzaamheden van de werknemer: duur ter beoordeling van de werkgever.
- l. Bij oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, indien en voor zover dit niet in de vrije tijd mogelijk is.
- m. De werknemer kan gebruik maken van ouderschapsverlof conform het bepaalde in artikel 6:1 en volgende Wet Arbeid en Zorg.
- n. Bij adoptie- en pleegzorgverlof (artikel 3:2 Wet Arbeid en Zorg)

4. In andere gevallen

Buitengewoon verlof kan overigens - zulks te beoordeling van de werkgever - worden verleend:

- a. bij zeer ernstige ziekte van (groot)ouders, (klein)kinderen, broers en zusters van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e): duur ter beoordeling van de werkgever;
- b. bij overlijden van een der grootouders of kleinkinderen minimaal één dag of zoveel langer als strikt nodig is;
- c. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van grootouders: gedurende één dag.

5. Tijdstip opnemng vrije dagen

Het in dit artikel genoemde buitengewoon verlof wordt opgenomen op de dag(en) waarop de desbetreffende gebeurtenis c.q. de viering plaatsvindt.

Indien meer dan één dag vrij wordt verleend, worden deze als regel aaneengesloten opgenomen.

6. Gelijktelling

Waar in dit artikel wordt gesproken van kinderen worden mede begrepen behuwd-, stief- en pleegkinderen.

Onder broers en zusters worden mede begrepen zwagers en schoonzusters.

Onder (groot)ouders worden mede begrepen schoon-, stief- en pleegouders.

Onder echtgeno(o)t(e) wordt mede begrepen de levenspartner van de werknemer, zijnde degene met wie hij samenleeft als waren zij gehuwd.

ARTIKEL 31: REGELING NIET-REGELMATIGE DIENSTEN

1. Niveau 2 regeling

Dit is een niveau 2 regeling als bedoeld in artikel 1 lid 2 sub b van deze CAO.

In afwijking op het bepaalde in artikel 1 lid 2 sub b van deze CAO kunnen individuele organisaties evenals een cluster van organisaties uitsluitend in overleg met de werknemersorganisaties een van onderstaande regeling afwijkende regeling vaststellen die onderstaande regeling vervangt. Bij gebreke aan een afwijkende regeling geldt onderstaande regeling.

2. Werkingsgebied

De NRD-regeling is van toepassing voor binnen Nederland verrichte arbeid op maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en na 19.00 uur, alsmede voor arbeid op zaterdag en zondag en is van toepassing op de werknemer, werkend:

- op een vaste planning op regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur, ingedeeld in salarisklasse A t/m F voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur;
- op een vaste planning werkend van maandag tot en met zondag van 0.00 tot 24.00 uur, ingedeeld in de salarisklasse A t/m F voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur;
- op een vaste planning werkend van maandag tot en met zondag van 0.00 tot 24.00 uur, ingedeeld in de salarisklasse G en H voor zover de op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur meer dan 36 uur per jaar bedragen. In het geval van een deeltijd dienstverband of indeling in de loop van het jaar in een salarisschaal boven F geldt een evenredig deel van de bedoelde 36 uren per jaar;
- volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 0.00 en 24.00 uur, ingedeeld in salarisklasse A t/m H voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.

3. Compensatie in tijd of geld

a. Keuzemogelijkheid

NRD-uren kunnen of in tijd of in geld worden gecompenseerd. De werknemer kan, met inachtneming van het bepaalde sub d, voor één of meer vierweekse perioden zelf de keuze tussen compensatie in geld en compensatie in tijd bepalen, mits hij die keuze vooraf kenbaar maakt. Wijziging van die keuze dient tijdig voor de aanvang van de volgende vierweekse periode kenbaar te worden gemaakt.

b. Uurberekening

Voor de uurberekening van niet-regelmatige diensten in een aaneengesloten arbeidsperiode worden delen van een uur van minder dan dertig minuten buiten beschouwing gelaten en van dertig minuten of meer voor een geheel uur gerekend.

c. Compensatie in geld*

NRD-uren worden in geld gecompenseerd met de navolgende toeslagen per gewerkt NRD-uur:

Tarieven 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015

	24:00 – 07:00	07:00 – 19:00	19:00 – 24:00
Maandag	7,69		2,34
Dinsdag	7,69		2,34
Woensdag	7,69		2,34
Donderdag	7,69		2,34
Vrijdag	7,69		2,34
Zaterdag	7,69	2,34	3,56
Zondag/Feestdag	7,69	4,64	4,64

De NRD-vergoedingen worden jaarlijks geïndexeerd per 1 januari van ieder jaar geïndexeerd met het afgeleide consumenten prijsindexcijfer (CPI afgeleid).

d. Compensatie in tijd*

Vergoedingen van € 2,33, € 3,54 en € 4,61 bedragen in tijd 15% van een arbeidsuur. Vergoedingen van € 7,64 bedragen in tijd 30% van een arbeidsuur.

e. Maximale compensatie in werkdagen

De compensatie in tijd wordt, indien dit technisch/organisatorisch mogelijk is, toegekend tot een maximum van vijf maal een werkdag per jaar.

f. NRD-vergoeding en meeruren

De compensatie in geld of tijd wordt toegekend onafhankelijk van een eventuele vergoeding voor meeruren.

4. Aantal avonddiensten per vier weken

Er wordt naar gestreefd het aantal avonddiensten te beperken tot 12 per vier weken. Aan die groepen werknemers voor wie het aantal avonddiensten niet kan worden beperkt tot 12 per vier weken wordt voor de extra avonddiensten boven de 12 per vier weken, in tijdsvolgorde geteld, een extra compensatie, zo mogelijk in tijd, toegekend van 30% van de na 19.00 uur gewerkte tijd over de avonddiensten boven de 12.

5. Ploegentoeslag

De in dit artikel geregelde compensaties zijn niet van toepassing op die onregelmatig (in ploegendienst) werkende werknemers indien tussen de betrokken werkgever en de werknemersorganisaties een bijzondere regeling is getroffen tot toekenning van een daarvoor in de plaats tredende vaste ploegentoeslag.

HOOFDSTUK 4 - KEUZEMOGELIJKHEDEN

ARTIKEL 33: KEUZEMOGELIJKHEDEN

1. Met ingang van 1 januari 2012 staat de levensloopregeling niet meer open voor nieuwe deelnemers. Werkgevers stellen werknemers die op 1 januari 2012 aan de levensloopregeling deelnamen en op deze datum een spaartegoed hadden opgebouwd van tenminste € 3.000,-- in de gelegenheid hun deelname aan deze regeling te continueren.
2. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad en in overeenstemming met toepasselijk fiscale wet- en regelgeving arbeidsvoorwaarden aanwijzen die in te ruilen zijn voor eveneens in overleg met de ondernemingsraad te bepalen doelen. Dit is een niveau 2 regeling.

HOOFDSTUK 5 - EMPLOYABILITY

ARTIKEL 34: REGELING RE-INTEGRATIE BIJ FUNCTIEONGESCHIKTHEID

1. In deze Regeling wordt verstaan onder functieongeschiktheid:
De omstandigheid waarin de werkgever heeft vastgesteld dat de werknemer door omstandigheden buiten zijn schuld en anders dan door ziekte de geschiktheid voor de tot dusver uitgeoefende functie heeft verloren.
2. Indien de werkgever binnen het kader van de jaarlijkse of tussentijdse beoordeling vaststelt dat er sprake is van functieongeschiktheid treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg over de inhoud van te treffen maatregelen.
3. Dit overleg kan resulteren in:
 - a. maatregelen gericht op het verbeteren van het functioneren van de werknemer in de eigen functie;
 - b. maatregelen gericht op re-integratie van de werknemer in een andere passende functie.
4. Maatregelen gericht op het verbeteren van het functioneren van de werknemer in de eigen functie worden, na overleg met de werknemer, vastgelegd in een verbeterplan.
5. In geval van re-integratie naar een andere passende functie onderzoekt de werkgever allereerst of een dergelijke functie binnen de eigen organisatie beschikbaar is. Indien dit het geval is volgt een tijdelijke benoeming van de werknemer in deze functie voor de duur van drie maanden. Bij gebleken geschiktheid zal de werkgever de werknemer definitief in de functie benoemen.
Indien er geen passende functie, binnen de eigen organisatie beschikbaar is, onderzoekt de werkgever of er een passende functie beschikbaar is binnen de kring van bij deze CAO aangesloten werkgevers en informeert hij de werknemer over het resultaat hiervan.
6. Indien er geen passende functie beschikbaar is binnen de eigen organisatie en er ook geen zicht is op het door de werknemer verwerven van een passende functie binnen de kring van omroepwerkgevers³ wordt gestart met een traject gericht op re-integratie naar een functie buiten de eigen organisatie.
De inhoud van het re-integratietraject wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld, waarbij beide partijen zich inzetten het traject zo spoedig mogelijk tot stand te brengen. Het traject voorziet in elk geval in een aanbod van de zijde van de werkgever voor professionele begeleiding op kosten van de werkgever bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats. De werkgever biedt de werknemer hierbij de keuze uit ten minste twee door de werkgever te selecteren gecertificeerde re-integratiebureaus.
Het re-integratietraject duurt maximaal twaalf maanden, maar kan in bijzondere gevallen door de werkgever worden verlengd. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een re-integratieplan.
7. Nadat het re-integratieplan tot stand gekomen is, kan de werkgever een procedure in gang zetten om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, een en ander met dien verstande dat de periode tussen het tijdstip van beëindiging en het moment waarop de werkgever conform lid 2 heeft vastgesteld dat de werknemer functieongeschikt is geworden, niet korter is dan twaalf maanden.

³ De werkgever kan zijn werknemer wijzen op een vacature bij een collega-omroep en eventueel als referent optreden voor zijn werknemer. Het is aan de werknemer om een dergelijke functie te verwerven.

Deze termijn van twaalf maanden wordt met een periode van drie maanden opgeschort indien de werknemer conform het bepaalde in lid 5 van deze regeling tijdelijke is benoemd in een functie bij de eigen werkgever.

8. De werkgever verstrekt de werknemer een periodieke aanvulling op de inkomsten van de werknemer uit vervangende werkzaamheden en/of wettelijke uitkering tot 90% van zijn laatst verdiende bruto salaris.
9. De aanvulling wordt verstrekt gedurende maximaal de periode die gelijk is aan het tijdvak dat de werknemer recht heeft op een loongerelateerde WW-uitkering, met dien verstande dat deze periode voor werknemers met maximaal vijf volledige dienstjaren bij werkgever, maximaal twaalf maanden zal bedragen.
10. De aanvulling op de inkomsten uit vervangende werkzaamheden zal nimmer meer bedragen dan de aanvulling die de werknemer op een WW-uitkering zou hebben ontvangen.
De hoogte van de aanvulling wordt zo nodig aangepast om te voorkomen dat de bruto inkomsten van de werknemer, bestaande uit wettelijke uitkeringen en/of inkomsten uit vervangende werkzaamheden en aanvulling, 100% bruto van zijn laatstelijk bij de werkgever verdiende salaris te boven gaan.
Een door het UWV opgelegde maatregel of sanctie, wordt naar rato toegepast op de aanvulling.
11. De aanvulling gaat in op de eerste dag waarop de werknemer – al dan niet bij de eigen werkgever – een lager gesalarieerde functie of lagere gesalarieerde werkzaamheden gaat vervullen, dan wel op de dag volgend op de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
12. Het recht op aanvulling eindigt:
 - na afloop van de voor werknemer geldende maximale duur van het recht op een WW-uitkering;
 - met ingang van de pensioendatum;
 - met ingang van de datum van overlijden van de werknemer.

ARTIKEL 35: LOOPBAANTRAJECT

Medewerkers, die op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, hebben het recht om eens in de 5 jaar een loopbaantraject te volgen op kosten van de werkgever. De werkgever zal daartoe structureel een bedrag van € 200,- per werknemer per jaar reserveren. Op bedrijfsniveau wordt de prioritering vastgesteld. Hierbij zal voorrang gegeven worden aan meest kwetsbare personen/groepen in de organisatie en rekening gehouden worden met medewerkers die om hun moverende redenen in aanmerking willen komen voor een loopbaantraject.

ARTIKEL 36: STAGE- EN WERKERVARINGSPLAATSEN

Binnen de omroep zal aan personen uit de kwetsbare groepen, in het bijzonder werkloze ouderen, allochtonen, laagopgeleide jongeren, mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en jonggehandicapten (Wajongers) stageplaatsen en werkervaringsplaatsen worden aangeboden. Structureel is hiervoor jaarlijks een bedrag, door alle CAO-werkgevers op te brengen, van totaal € 450.000 beschikbaar.

HOOFDSTUK 6 - GEZONDHEID EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 37: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, Hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. In dit artikel wordt verstaan onder:
Periode A: de periode van de eerste 52 weken van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid;
Periode B: de periode van de 53^{ste} tot en met de 104^e week van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid;
3. a. De werknemer die geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt:

Gedurende periode A: zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
 - de krachtens artikel 7: 629 lid 1 BW verplichte betaling van 70% van het gebruikelijke maandinkomen en
 - een aanvulling door de werkgever tot 100% van zijn gebruikelijke maandinkomen.
b. De werknemer die geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt:

Gedurende periode B:
 - 70% van zijn gebruikelijke maandinkomen
De werknemer die gedurende periode B werkzaamheden verricht ontvangt:
 - 70% van zijn gebruikelijke maandinkomen over de uren dat hij niet werkzaam is;
 - 100% van het gebruikelijke maandinkomen over de uren dat hij (feitelijk) wel werkzaam is.
De werknemer van wie de Arboarts heeft aangegeven dat er geen enkel uitzicht is op herstel, ontvangt gedurende periode B zijn gebruikelijke maandinkomen bestaande uit:
 - de krachtens artikel 7: 629 lid 1 BW verplichte betaling van 70% van het maandinkomen en
 - een aanvulling door de werkgever tot 100% van zijn gebruikelijke maandinkomen.
4. De werknemer, waarvan aan het eind van periode B is vastgesteld dat zijn arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt ontvangt na het verstrijken van periode B:
 - 100% van het gebruikelijk maandinkomen over de uren dat hij feitelijk werkzaam is;
 - een zodanig aanvulling, dat zijn totale inkomen tenminste 70% bedraagt van het maandinkomen dat hij zou hebben verdiend, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.
5. **Definitie maandinkomen**
 - a. Het (fictieve gebruikelijke) maandinkomen krachtens deze bepaling is het maandinkomen inclusief trendmatige verhogingen en periodieke verhogingen

- conform artikel 16 van deze CAO dat de werknemer ontving voordat hij arbeidsongeschikt werd. De toeslagen voor NRD en bereikbaarheidsdiensten zijn daarin begrepen.
- b. Voor de werknemer wordt voor de bepaling van het maandinkomen uitgegaan van het gemiddelde van de uitgekeerde vergoedingen voor NRD en bereikbaarheidsdiensten over de 12 weken voorafgaande aan de maand waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden.
 - c. Voor alle werknemers wordt, indien dat gunstiger is dan het bepaalde onder b van dit artikel, voor de bepaling van het maandinkomen uitgegaan van het gemiddelde van de uitgekeerde vergoedingen voor NRD en bereikbaarheidsdiensten over de 52 weken voorafgaande aan de maand waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden”.
6. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen door de werkgever worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
 7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
 - loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - e. zich niet aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte houdt (controlevoorschriften);
 - aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion;
 - g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - h. misbruik maakt van de voorziening;
 - i. weigert de uitvoeringsinstelling en pensioenfonds te machtigen om de uitkering krachtens WAO, WW respectievelijk (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsverzekering aan de werkgever over te maken.
 8. Nadere uitwerking van de geldende regels en aanwijzingen in verband met ziekte vindt plaats in overleg met ondernemingsraad.
 9. Ten aanzien van werknemers van wie de eerste ziektedag dateert van voor 1 januari 2004 geldt artikel 37 'arbeidsongeschiktheid' uit de CAO voor het Omroep personeel 2003. Deze bepaling is als bijlage VII bij deze CAO gevoegd.

HOOFDSTUK 7 – WERK EN PRIVÉ

ARTIKEL 38

1. Kinderbijslag vervallen

1. Behandeling als interne sollicitant

De werknemer die zijn arbeidsovereenkomst heeft beëindigd om voor zijn kinderen te zorgen, wordt gedurende drie jaren na beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij vacatures behandeld als interne sollicitant.

2. Aanpassing arbeidsduur

De werknemer kan om vermeerdering of vermindering van zijn arbeidsduur verzoeken, zoals geregeld in de Wet aanpassing arbeidsduur.

Indien de werknemer zijn deeltijdarbeidsovereenkomst wil omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, wordt bij interne vervulling van vacatures aan hem de voorkeur gegeven, mits hij voor de uitoefening van de functie geschikt is.

3. Telewerken

In overleg met de werkgever is telewerken op incidentele basis mogelijk.

HOOFDSTUK 8 – (TIJDELIJK) OUDERDOMSPENSIOEN

ARTIKEL 39 A: VOORBEREIDINGEN CURSUSSEN

1. De werkgever verleent de werknemer die een jaar of minder van de door of voor hem bepaalde pensioendatum verwijderd is desgevraagd extra vrije dagen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. De kosten voor deelname van de werknemer en zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan de cursus zijn voor rekening van de werkgever.
2. De gewezen werknemer die een schadeloosstelling op grond van functieongeschiktheid als bedoeld in deze CAO ontvangt en een jaar of minder van de pensioendatum verwijderd is, wordt desgevraagd in de gelegenheid gesteld een cursus als bedoeld in sub 1 bij te wonen.
3. De werkgever stelt de werknemer wiens arbeidsovereenkomst in verband langdurige arbeidsongeschiktheid in overeenstemming met het bepaalde in deze CAO zal worden beëindigd, desgevraagd in de gelegenheid tot het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de nieuwe situatie.
4. De kosten voor deelname van de (gewezen) werknemer en zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan de cursussen zijn voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 39: PENSIOEN

1. Statuten en reglementen

De bepalingen rondom het ouderdomspensioen zijn vastgelegd in de statuten en reglementen van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO. De hierin vastgelegde pensioenregeling is van toepassing, indien de werknemer valt onder het deelnemersbegrip van pensioenregeling I.

2. Pensioendatum

Als pensioendatum geldt:

- de datum dat de werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt de door de werknemer vastgestelde datum, indien de werknemer zijn werkgever heeft medegedeeld de wens te hebben vóór de voor hem geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan.

3. Pensionering vóór AOW-leeftijd

De werknemer die de wens heeft vóór de voor hem geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan informeert zijn werkgever hierover schriftelijk minimaal drie maanden voor de door hem beoogde pensioendatum.

ARTIKEL 40: OVERLIJDENSUITKERING

1. Indien de werknemer overlijdt, zal zijn salaris worden uitbetaald tot en met de maand waarin het overlijden plaatsvond.
2. Het salaris als bedoeld in lid 1 wordt vermeerderd met de nog niet uitbetaalde vakantietoeslag, decemberuitkering en de loonwaarde van nog niet genoten vakantie- en compensatiedagen, die de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na het overlijden tot en met de maand van overlijden.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 674 BW wordt uiterlijk twee weken na het overlijden van de werknemer een bedrag betaalbaar gesteld gelijk aan 3/12 van het jaarinkomen aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7: 674., derde lid BW. Onder jaarinkomen wordt in dit verband verstaan: het jaarsalaris als vastgesteld volgens artikel 13, verhoogd met vakantietoeslag, decemberuitkering .
4. Indien er geen rechthebbenden zijn als bedoeld in artikel 7: 674 lid 3 BW wordt de uitkering uitbetaald aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt respectievelijk komen.
Een verzoek daartoe dient binnen zes maanden na het overlijden bij de werkgever te zijn ingediend.

HOOFDSTUK 9 – OVERIGE AFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN

ARTIKEL 41: LOOPTIJD CAO

Deze CAO is met ingang van 1 januari 2015 aangegaan voor de duur van 24 maanden. Deze CAO heeft een looptijd tot en met 31 december 2016. Zie bijlage XIV.

ARTIKEL 42: GESCHILLEN

Tenzij anders is overeengekomen, zijn alle geschillen tussen partijen of tussen een werkgever en een werknemer aan de uitspraak van de gewone rechter onderworpen.

ARTIKEL 43: AFSPRAKEN AANGAANDE WERKNEMERSORGANISATIES

1. Vertegenwoordiger werknemersorganisatie

De werkgever draagt er zorg voor dat een vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie in zijn positie als werknemer niet wordt benadeeld door het werk dat hij bij een van de werkgevers in de zin van de CAO voor de werknemersorganisatie verricht.

De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie. In geval van vermeende schending zullen betrokken partijen trachten tot een aanvaardbare oplossing te komen. Mochten partijen hier niet in slagen, zal het ontstane geschil worden voorgelegd aan de daartoe bevoegde rechter.

2. Mededeling inzake kadergroep

Een werknemersorganisatie die ten behoeve van haar activiteiten bij een of meerdere werkgevers een kadergroep heeft gekozen of ingesteld, stelt de werkgever daarvan tijdig op de hoogte en maakt daarbij tevens de samenstelling van de kadergroep bekend. De werknemersorganisaties maken met de werkgever afspraken omtrent de tijdige melding van binnen de onderneming te voeren besprekingen en andere bijeenkomsten met groepen werknemers.

3. Toegang

Bezoldigde bestuurders van een werknemersorganisatie hebben ten behoeve van het contact met de leden toegang tot de onderneming.

4. Faciliteiten

Aan de werknemersorganisaties en de in lid 2 bedoelde kadergroep komen de volgende faciliteiten toe:

- a. De werkgever zal toestaan dat werknemersorganisaties gebruik kunnen maken van de faciliteiten die nodig zijn voor de uitoefening van de bestuurdersfunctie.
- b. Onder faciliteiten worden in dit artikel onder meer verstaan: publicatieborden, vergaderruimten, interne postverzending, telefoon en vermenigvuldigingsapparatuur.
- c. De werkgever verstrekt werknemersorganisaties een e-mailadres voor mededelingen van werknemersorganisaties aan werknemers. De werkgever verspreidt deze mededelingen onder haar werknemers of plaatst deze op intranet.

5. Vakbondsverlof

- a. De werkgever verstrekt vrijaf met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen aan werknemers voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van bestuurscolleges van de werknemersorganisatie, indien de werknemer deel uitmaakt van een van de kadergroepen of afgevaardigde is, tot ten hoogste 60 uur per werknemer per kalenderjaar.
- b. Voor zover de in lid a aangeduide ruimte daardoor niet wordt overschreden verleent de werkgever aan de werknemer tot maximaal vijf dagen per jaar extra vrije dagen voor het bijwonen van een cursus van zijn werknemersorganisatie.

6. Fiscaal faciliteren vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan op uiterlijk 1 december van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn bruto loon ter grootte van door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie tot een maximum van € 360,- in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van de betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

ARTIKEL 44: ALGEMENE BEPALINGEN (REORGANISATIES)

1. Werkingsgebied

De in de hierna volgende artikelen 45 tot en met 48 gegeven regels gelden, indien een als zodanig omschreven reorganisatie direct of indirect, op korte of lange termijn, consequenties heeft voor meer dan één individuele werknemer.

2. Beperking nadelige gevolgen

Er zal uitdrukkelijk naar worden gestreefd de nadelige gevolgen van een reorganisatie voor de betrokken werknemers zoveel mogelijk te beperken.

ARTIKEL 45: UITVOERING

1. Reorganisatieplan

Voordat de werkgever toepassing geeft aan de in artikelen 45 tot en met 48 vastgelegde bepalingen overlegt hij met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad omtrent de voorgenomen reorganisatie aan de hand van een schriftelijk uitgewerkt plan. In dit plan worden de te verwachten personele gevolgen van de reorganisatie zichtbaar gemaakt en de in verband daarmee voorgenomen maatregelen aangegeven.

2. Uitvoeringsverantwoordelijkheid

De uitvoering van de in dit hoofdstuk vastgelegde regeling geschiedt onder uiteindelijke verantwoordelijkheid van de werkgever door de functionarissen en/of instanties die deze in het in lid 1 bedoelde plan aanwijst, onder aanduiding van de in verband daarmee aan hen toe te kennen verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

ARTIKEL 46: INLICHTEN WERKNEMERS

1. De werknemers van een bij een reorganisatie betrokken bedrijfsonderdeel of afdeling worden zo spoedig mogelijk op de hoogte gesteld van een voorgenomen reorganisatie en de voor hen daaruit mogelijk voortvloeiende consequenties.
2. Vaststelling van de boventaligheid vindt plaats met inachtneming van het daartoe bepaalde (onder meer het afspiegelingsbeginsel) in het Ontslagregeling (Staatscourant 2015, nr. 12685).
3. Als door de reorganisatie de functie van de werknemer geheel of gedeeltelijk komt te vervallen of zodanig van karakter verandert dat deze niet meer door hem kan worden vervuld, wordt dit aan hem medegedeeld. Hem wordt tegelijkertijd medegedeeld dat getracht zal worden voor hem een andere passende functie bij de werkgever te vinden. Tevens wordt hem gewezen op de mogelijkheid dat hij wellicht door bij- of herscholing voor een andere functie binnen het bedrijf geschikt kan verwerven.
4. Blijkt dit niet mogelijk, dan wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met inachtneming van de in bijlage XV bij deze CAO opgenomen Sociale Regeling.
5. Mochten er zich in het kader van een specifieke reorganisatie omstandigheden voordoen die niet of niet toereikend in de Sociale Regeling geregeld zijn, dan kunnen de bij de betreffende reorganisatie betrokken werkgevers met werknemersorganisaties aanvullende afspraken maken die in het kader van de betreffende, specifiek omschreven, reorganisatie in aanvulling op de Sociale Regeling zullen gelden.

ARTIKEL 47: PLAATSING IN EEN ANDERE FUNCTIE

1. Initiatief

Het initiatief tot plaatsing in een andere functie bij de werkgever kan uitgaan van zowel de werkgever als van de bij de reorganisatie betrokken werknemer.

2. Voorrang bij vacatures

Bij vervulling van vacatures wordt voorrang gegeven aan de werknemer die invloed ondervindt dan wel zal ondervinden van de reorganisatie(s). Hierbij wordt als voorwaarde gesteld dat de betrokken werknemer geschikt is voor de functie of deze geschiktheid op redelijke termijn kan verwerven.

3. Zoeken naar andere functie

In gevallen waarin de betrokken werknemer niet geschikt blijkt te zijn voor de nieuwe functie, en niet binnen redelijke termijn die geschiktheid kan verwerven, zal dat aan hem worden medegedeeld. Vervolgens zal opnieuw naar een andere functie voor hem worden gezocht.

Ook de werknemer kan hiertoe het initiatief nemen en om plaatsing in wederom een andere functie verzoeken.

4. Passende functie / ontplooiingsmogelijkheden / onderlinge verhoudingen

Rekening houdend met de bekwaamheden en de persoonlijke omstandigheden van de betrokken werknemer geschiedt plaatsing zoveel mogelijk in een andere passende functie. Hierbij wordt ook gelet op de ontplooiingsmogelijkheden die de betrokken werknemer in zijn nieuwe functie heeft, alsmede op de onderlinge verhoudingen binnen de dienst of afdeling waarin de betrokkene kan worden geplaatst.

5. Salariëring bij plaatsing in andere functie bij eigen werkgever

De werknemer die ten gevolge van reorganisatie in een andere functie bij de eigen werkgever wordt geplaatst, ontvangt vanaf de eerste dag waarop hij de functie gaat vervullen het bij die functie behorende salaris. Indien dit salaris lager is dan het tot dusver door de werknemer verdiende salaris ontvangt de werknemer hier de aanvulling op als bedoeld in lid 8 tot en met lid 12 van de regeling Re-integratie bij functieongeschiktheid (artikel 34 van deze CAO).

ARTIKEL 48: OPLEIDING/TRAINING/BIJSCHOLING

1. Bij dreigende functieongeschiktheid

Als ten gevolge van de reorganisatie de functie van de werknemer zodanig zal veranderen dat hij de geschiktheid voor zijn functie dreigt te verliezen, wordt hij in de gelegenheid gesteld een opleidings-, trainings- of bijscholingsprogramma te volgen gericht op het behouden van geschiktheid voor die functie. Het initiatief hiertoe kan uitgaan van zowel de werkgever als de werknemer zelf.

2. Bij plaatsing in andere functie

De werknemer die ten gevolge van reorganisatie in een andere passende functie wordt geplaatst, wordt zo nodig in de gelegenheid gesteld door het volgen van een opleidings-, trainings- of bijscholingsprogramma voor die nieuwe functie geschiktheid te verwerven.

3. Kosten

De in de leden 1 en 2 bedoelde opleidings-, trainings- en bijscholingsprogramma's worden zoveel mogelijk in werktijd gevolgd en komen volledig ten laste van de werkgever.

ARTIKEL 49: VASTE COMMISSIE

- 1.** Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing van het gestelde in deze CAO en ter voorkoming en beslechting van geschillen omtrent de uitleg daarvan is door CAO-partijen een Vaste Commissie ingesteld.
- 2.** Alle geschillen over de uitleg van de bepalingen in deze CAO zullen uitsluitend worden beslecht middels een bindend advies dat wordt gegeven door de Vaste Commissie. Geschillen inzake functiewaardering zijn uitgesloten van de behandeling door de Vaste Commissie. Dergelijke geschillen worden voorgelegd aan de Beroepscommissie toetsingsprocedure functie-indelingen, als bedoeld in artikel 15, vijfde lid en bijlage IX van deze CAO.
- 3.** De Commissie doet een bindende uitspraak in geschillen tussen werkgevers en hun Ondernemingsraad inzake het vaststellen van de bandbreedte bedoeld in artikel 6, zesde lid dan wel het benoemen van functies en of functiegroepen waarvoor uitbreiding van de contracteerregeling gerechtvaardigd is, als bedoeld in artikel 6, vierde lid van deze CAO.
- 4.** De samenstelling en werkwijze van de Vaste Commissie zijn geregeld in het reglement voor de Vaste Commissie voor de CAO voor het Omroep personeel (Bijlage XIII). Hierin is opgenomen de wijze waarop een verzoek om een uitspraak moet worden ingediend.
- 5.** Het reglement is op te vragen bij het secretariaat van de Vaste Commissie.

BIJLAGE I - DEFINITIES

DEFINITIES

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. Werkgever	een rechtspersoon vallend onder de reikwijdte van artikel 1 vierde lid sub a van deze CAO. Tevens is werkgever een rechtspersoon vallend onder de reikwijdte van artikel 1 vierde lid sub van deze CAO.
b. Werknemer	iedere persoon de op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een werkgever als bedoeld in artikel 1 vierde lid sub a van deze CAO. Tevens is werknemer iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een werkgever als bedoeld in artikel 1 vierde lid sub b van deze CAO.
c. CAO	deze collectieve arbeidsovereenkomst.
d. Pensioenfonds	Stichting Bedrijfstak Pensioenfonds voor de Media, afgekort: Pensioenfonds PNO Media.
e. Werknemersorganisaties	de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties.
f. Bruto maandsalaris	het bruto maandsalaris dat met de individuele medewerker is overeengekomen op grond van bijlage III van de CAO, inclusief vaste maandelijkse toeslagen en exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
g. Bruto maandinkomen	het geldende bruto maandsalaris, inclusief pro rata vakantietoeslag en decemberuitkering.
h. Vaste toeslag	een toeslag ter hoogte van een vastgesteld bedrag, dat maandelijks wordt uitgekeerd, mede als grondslag dient voor het toekennen van vakantietoeslag en decemberuitkering en meetelt voor het vaststellen van de pensioengrondslag.
i. Variabele toeslag	alle toeslagen, die niet worden meegerekend voor de berekening van de vakantietoeslag

	en de decemberuitkering en/of het vaststellen van de pensioengrondslag.
j. Bruto jaarsalaris	het bruto maandinkomen vermenigvuldigd met 12 plus eventuele variabele toeslagen.
k. Vierweekse periode	een periode van vier weken op basis van de weekcodering volgens NEN ISO 2015, waarbij week 1 de week is waarin de eerste donderdag van januari valt.
l. Achtweekse cyclus	een tijdvak van twee elkaar opvolgende vierweekse perioden.
m. Standplaats	de als zodanig door de werkgever aangewezen gemeente waar de werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht dan wel aanvangt.
n. Partner	de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkt een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres.
o. BW	Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
p. Bestuurder werknemersorganisaties	de werknemer die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn werknemersorganisatie en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie schriftelijk bij de werkgever is aangemeld.
q. Vervallen	
r. Passende functie	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.
s. Combifunctie	een combinatie van functies, welke door één persoon wordt verricht op functieniveaus, welke in zwaarte in het functieraster al dan niet verschillend zijn ingedeeld, waarbij de aard van de werkzaamheden in de verschillende functies op een bijna vanzelfsprekende manier in elkaars verlengde ligt. Dit kan zich voordoen als de werkzaamheden door elkaar heen of logistiek volgordelijk verricht kunnen worden, vaak op

	éénzelfde werkplek, vaak onder éénzelfde leidinggevende, en het te bereiken resultaat veelal betrekking heeft op het totaal van de werkzaamheden.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. De hierna volgende definities hebben betrekking op de Arbeidstijden van werknemers die werken volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 0.00 en 24.00 uur.

a. Dienstrooster	een variabel en wisselend dienstschema, afwijkend van regelmatige tijden, dat wil zeggen afwijkend van de tijdvakken 7.00 tot 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag, dat tevoren met een regelmatige frequentie tenminste drie keer per jaar verschijnt. Het bestrijkt een tevoren bepaalde periode en wordt door de werkgever met behulp van planningstechnieken samengesteld en schriftelijk en/of via internet en/of via e-mail vastgelegd. Het omvat de aanduiding van begin- en eindtijden van uit te voeren taken van individuele of groepen werknemers, waar nodig aangevuld met reis- en vertrektijden. Het wordt tijdig tevoren aan de werknemer verstrekt.
b. Arbeidsperiode of dienst	een aaneengesloten arbeidstijd van ten hoogste zes uren.
c. Avonddienst	een dienst die aanvangt respectievelijk eindigt na 19.00 uur.
d. Nachtdienst	een dienst waarin volgens de planning de uren tussen 0.00 en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen.

BIJLAGE II - Vervallen

BIJLAGE III - SALARISTABEL

Salaristabel m.i.v. 1 augustus 2015											
periodieke verhoging afhankelijk van beoordeling											
schaal	schaalnr. salarisadmin	minimum	(=%)	maximum	ver onder de norm	te ont- wikkelen	conform de norm	boven de norm	ver boven de norm	uitloop	waarnemings toeslag
					0%	1,25%	2,50%	3%	4%	107,50%	
		1-8-2015	1-8-2015	1-8-2015	1-8-2015	1-8-2015	1-8-2015	1-8-2015	1-8-2015	1-8-2015	1-8-2015
A	4	1.460,08	93,75%	1.557,40		19,47	38,94	46,72	62,30	1.674,21	0,00
B	5	1.489,57	83,07%	1.793,14		22,41	44,83	53,79	71,73	1.927,63	169,35
C	6	1.584,07	77,65%	2.040,02		25,50	51,00	61,20	81,60	2.193,02	192,67
D	7	1.746,95	75,04%	2.328,04		29,10	58,20	69,84	93,12	2.502,64	219,87
E	8	1.923,31	71,41%	2.693,35		33,67	67,33	80,80	107,73	2.895,35	254,38
F	9	2.169,18	67,99%	3.190,43		39,88	79,76	95,71	127,62	3.429,71	301,32
G	10	2.494,43	65,55%	3.805,38		47,57	95,13	114,16	152,22	4.090,78	359,40
H	11	2.920,40	63,58%	4.593,27		57,42	114,83	137,80	183,73	4.937,77	433,82
J	12	3.483,39	61,79%	5.637,45		70,47	140,94	169,12	225,50	6.060,26	532,43
K	13	4.120,55	61,68%	6.680,54		83,51	167,01	200,42	267,22	7.181,58	630,95
L	14	4.846,43	61,53%	7.876,53		98,46	196,91	236,30	315,06	8.467,27	743,91
M	15	5.745,07	61,43%	9.352,19		116,90	233,80	280,57	374,09	10.053,60	883,28
percentages jeugdstaffel		15 jaar: 55,0%	18 jaar: 77,5%	vakantietoeslag: 8 %							
		16 jaar: 62,5%	19 jaar: 85,0%	decemberuitkering: 6 %							
		17 jaar: 70,0%	20 jaar: 92,5%	jaarsalaris: maandsalaris x 12 x1,08 x1,06							

Salaristabel m.i.v. 1 januari 2016											
periodieke verhoging afhankelijk van beoordeling											
schaal	schaalnr. salarisadmin	minimum	(=%)	maximum	ver onder de norm	te ont- wikkelen	conform de norm	boven de norm	ver boven de norm	uitloop	waarnemings toeslag
					0%	1,25%	2,50%	3%	4%	107,50%	
		1-1-2016	1-1-2016	1-1-2016	1-1-2016	1-1-2016	1-1-2016	1-1-2016	1-1-2016	1-1-2016	1-1-2016
A	4	1.478,33	93,75%	1.576,87		19,71	39,42	47,31	63,07	1.695,14	0,00
B	5	1.508,19	83,07%	1.815,55		22,69	45,39	54,47	72,62	1.951,72	171,47
C	6	1.603,87	77,65%	2.065,52		25,82	51,64	61,97	82,62	2.220,43	195,08
D	7	1.768,79	75,04%	2.357,14		29,46	58,93	70,71	94,29	2.533,93	222,62
E	8	1.947,35	71,41%	2.727,02		34,09	68,18	81,81	109,08	2.931,55	257,56
F	9	2.196,29	67,99%	3.230,31		40,38	80,76	96,91	129,21	3.472,58	305,09
G	10	2.525,61	65,55%	3.852,95		48,16	96,32	115,59	154,12	4.141,92	363,90
H	11	2.956,91	63,58%	4.650,69		58,13	116,27	139,52	186,03	4.999,49	439,24
J	12	3.526,93	61,79%	5.707,92		71,35	142,70	171,24	228,32	6.136,01	539,09
K	13	4.172,06	61,68%	6.764,05		84,55	169,10	202,92	270,56	7.271,35	638,84
L	14	4.907,01	61,53%	7.974,99		99,69	199,37	239,25	319,00	8.573,11	753,21
M	15	5.816,88	61,43%	9.469,09		118,36	236,73	284,07	378,76	10.179,27	894,32
percentages jeugdstaffel		15 jaar: 55,0%		18 jaar: 77,5%		vakantietoeslag: 8 %					
		16 jaar: 62,5%		19 jaar: 85,0%		decemberuitkering: 6 %					
		17 jaar: 70,0%		20 jaar: 92,5%		jaarsalaris: maandsalaris x 12 x1,08 x1,06					

BIJLAGE IV – CENTRAAL FUNCTIERASTER OMROEP

Functieraster programmafuncties met puntengrenzen

Funcatiegroep (incl.groepsgrenzen in punten USB)	Regie	Productie	Inhoudelijk	Overige functies
A (-29,5)				
B (30-54,5)				
C (55-79,5)				
D (80-104,5)				
E (105-134,5)	Regie-assistent 06/003	Productieassistent E 05/003		Mdw. Schemazaken 06/006
F (135-169,5)	Regisseur Radio F 05/006	Productieassistent F 06/007	Bureau-redacteur F Redacteur/verslaggever F Samensteller muziekprogramma's 05/004	
G (170-204,5)	Regisseur Radio G Eindregisseur 06/012 Regisseur TV G 06/014	Producer G	Bureau-redacteur G Redacteur/Presentator G Programmamaker G Redacteur/verslaggever G Redacteur/verslaggever Radio G	
H (205-249,5)	Regisseur TV H 06/021	Producer H 06/023	Bureau-redacteur H Programmamaker H Redacteur/verslaggever H Redacteur/verslaggever TV H Redacteur/verslaggever RTV H Eindredacteur H	Aankoper Film- en TV-prod 06/024
J (250-294,5)			Redacteur/verslaggever J Eindredacteur J Programmamaker J	
K (295-334,5)			Eindredacteur K	
L (335-379,5)				
M (380-430)				

BIJLAGE V – MEDIAWET ARTIKELN 2.88 en 2.142

Artikel 2.88

1. De publieke media-instellingen bepalen, onverminderd het bepaalde bij of krachtens deze wet, vorm en inhoud van het door hen verzorgde media-aanbod en zijn daar verantwoordelijk voor.

2. De publieke media-instellingen, met uitzondering van de kerkgenootschappen en genootschappen op geestelijke grondslag, brengen in overeenstemming met hun werknemers die zijn belast met de verzorging en samenstelling van het media-aanbod een redactiestatuut tot stand.

3. Het redactiestatuut bevat de journalistieke rechten en plichten van de werknemers, waaronder in elk geval:

a. waarborgen dat normen inzake journalistieke deontologie en kwaliteit worden gehanteerd; en

b. waarborgen voor redactionele onafhankelijkheid ten opzichte van adverteerders, sponsors en anderen die bijdragen hebben verstrekt voor de totstandkoming van media-aanbod.

Artikel 2.142

1. De NPO en de publieke media-instellingen zorgen er voor dat leden van hun organen, werknemers en andere personen of rechtspersonen waarmee een overeenkomst is gesloten met het oog op de uitvoering van de publieke media-opdracht, voor zichzelf of voor anderen geen op geld waardeerbaar voordeel van derden bedingen of aanvaarden dat direct of indirect verband houdt met werkzaamheden van de betrokkene voor de instelling, tenzij het daartoe bevoegde orgaan van de instelling daarvoor toestemming heeft gegeven.

2. Toestemming wordt alleen gegeven als de betrokkene aannemelijk maakt dat het voordeel niet is bedoeld als tegenprestatie voor het door hem in de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de instelling bevoordelen van derden.

3. Een persoon of rechtspersoon die een overeenkomst als bedoeld in het eerste lid heeft gesloten, wordt ten opzichte van degenen die in zijn dienst werken niet aangemerkt als een derde.

BIJLAGE VI - Vervallen

BIJLAGE VII – VOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE

De werknemer die wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid is verplicht om:

1. te zorgen dat daarvan onverwijld aan zijn werkgever mededeling wordt gedaan; Elke arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval dient op de eerste werkdag - voor die werknemer die in de omroep op een wisselend dienstrooster werkt: op de eerste dag - te worden gemeld op de bij de diensten of afdelingen aangegeven wijze.
2. ervoor te zorgen dat zijn verblijfadres tijdens de arbeidsongeschiktheid bij de werkgever bekend is.
3. thuis of op het verpleegadres bereikbaar te zijn om bezoek door de controleur/arts van de Arbodienst mogelijk te maken.
4. aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de controlerend arts en/of een geneeskundig onderzoek te ondergaan gevolg te geven.
5. voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te vragen van de Uvi en/of de controlerend arts van de Arbodienst.
6. indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door oorzaken van buitenaf ter zake waarvan de werknemer rechten tegenover derden zou kunnen doen gelden, hiervan onverwijld mededeling aan de werkgever te doen.
7. zodra hij weet wanneer hij weer arbeidsgeschikt zal zijn, daarvan onverwijld aan de werkgever mededeling te doen.
8. geen arbeid te verrichten behalve voor zover werkzaamheden betreft welke hem voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor hij toestemming heeft ontvangen van de bedrijfsarts of van de uitvoeringsinstelling.

BIJLAGE VIII – UITGANGSPUNTEN HUMAN RESOURCES BELEID

Uitgangspunten human resources beleid

Algemeen

- Werkgevers en werknemers zijn van mening dat een krachtig en modern human resources beleid de basis vormt voor een effectieve en efficiënte inzet van personeel en zorg draagt voor een organisatieomgeving waarin ontwikkeling en employability wordt ondersteund.
- Vanwege de voortdurende veranderingen waarmee de werkgever en de medewerker te maken hebben, hechten partijen groot belang aan de employability van medewerkers. Werken aan blijvende inzetbaarheid, ongeacht functie of leeftijd, staat daarin centraal.

Instroom

- Werkgevers streven er naar werknemers via het geformuleerde human resourcebeleid te binden en te boeien op basis van de identiteit van de organisatie.
- Binnen het aannamebeleid van de publieke omroepen wordt inzicht gegeven in de functievereisten en contractvormen.
- Ten aanzien van de behandeling van sollicitanten wordt de gedragscode van de Nederlandse Vereniging van Personeelsbeleid nageleefd.

Employability

- Werkgevers streven naar een brede inzetbaarheid van de werknemer binnen de organisatie; deze is erop gericht om medewerkers ook in de toekomst inzetbaar te houden. Dit dient mede ter bevordering van de doorstroming naar een andere functie binnen of buiten de eigen organisatie.
- De werknemer toont zich daarbij bereid zich via (individuele) opleiding en ontwikkeling daarvoor in te zetten en te bekwamen. Onderdeel daarvan is een analyse van de kennis, kunde en vaardigheden van de medewerkers. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de ontwikkeling van de loopbaan niet primair gericht is op verticale doorstroming, maar ook horizontaal kan lopen.
- Investing in training en opleiding, ter verbetering, vergroting of verwerving van de noodzakelijke kennis en vaardigheden in verband met een huidige en/of toekomstige functie maken integraal deel uit van het human resourcesbeleid.

Opleidingen

- Werkgevers zullen (voor zover nog niet aanwezig) een regeling, inclusief het bijbehorende budget, ter ondersteuning van de ontwikkeling van medewerkers (na instemming van de ondernemingsraad) vaststellen. Deze regeling biedt faciliteiten om:
 - medewerkers in staat stellen de deskundigheid die de organisatie van hen vraagt te behouden en te ontwikkelen;
 - optimale ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan medewerkers om hun (toekomstige) inzetbaarheid binnen de onderneming te vergroten;
 - via een studiekostenregeling in aanmerking te komen voor een (gedeeltelijke) vergoeding van studiekosten.

De aard en omvang van de faciliteiten worden in overleg tussen de leidinggevende en de medewerker vastgesteld, al dan niet als onderdeel van een persoonlijk ontwikkelingsplan of voortkomend uit beoordelings- en/ of functioneringsgesprekken.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

- In een jaarlijks te houden beoordelings- en/of functioneringsgesprek tussen leidinggevende en medewerker wordt minimaal aan de volgende aspecten aandacht gegeven:
 - huidige kennis en vaardigheden en wijze van functioneren;
 - belasting en belastbaarheid;
 - loopbaanplanning;
 - gewenste ontwikkeling van competenties.

Op basis van dit gesprek worden (al dan niet in de vorm van een POP) concrete en toetsbare doelstellingen en afspraken opgenomen met betrekking tot loopbaanplanning, de bijbehorende ontwikkeling van kennis en vaardigheden en de daarvoor door de medewerker te verrichten inspanningen en de door werkgever beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en geld.

- Ten behoeve van een levensfasegericht personeelsbeleid zullen werkgevers diverse HR instrumenten op het gebied van personeelsontwikkeling, coachen en arbeidsvoorwaarden inzetten met als doel de kwaliteiten en kennis van de betrokken medewerker optimaal te benutten. Hierbij kan gedacht worden aan:
 - aanpassing arbeidstijden;
 - juiste balans tussen werk en privé;
 - aanpassing takenpakket op basis van fysieke en geestelijke gezondheid;
 - het structureren van kennisoverdracht;
 - het benutten van ervaringen en inzichten naar jongere collega's.

BIJLAGE IX – REGLEMENT BEROEPSCOMMISSIE TOETSINGSPROCEDURE FUNCTIE-INDELINGEN

Algemeen

De beroepsprocedure geeft aan de werknemer de mogelijkheid een door de werkgever op basis van functiewaardering vastgestelde indeling van zijn functie te laten toetsen door een commissie. Hiertoe wordt ad hoc een Beroepscommissie Toetsingsprocedure Functie-indelingen samengesteld, verder te noemen de Beroepscommissie.

Het secretariaat van de Beroepscommissie is ondergebracht bij de afdeling Functiewaardering van de Publieke Omroep.

1. Toepassingsgebied

- a. Onder werknemer wordt in de regeling verstaan de werknemer in de zin van de CAO voor het Omroep personeel.
- b. De werknemer, die overweegt bij de Beroepscommissie in beroep te gaan tegen het besluit van de voor zijn functie vastgestelde functie-indeling, zal eerst binnen de eigen organisatie een bezwaarprocedure, voor zover aanwezig, dienen te hebben doorlopen. Indien geen interne bezwaarprocedure aanwezig is, dient de werknemer zijn bezwaar tegen de functie-indeling schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.
- c. Ook indien in het functieraster relevante functies anders worden ingedeeld geldt gedurende 6 maanden na die wijziging dat de werknemer het bepaalde in artikel 1 lid b kan toepassen.

2. Taak Beroepscommissie

- a. De beroepscommissie heeft tot taak te toetsen of de in de functiekarakteristiek genoemde werkzaamheden (die structureel zijn én worden uitgevoerd in opdracht van de werkgever) zodanig zijn, gegeven het functiewaarderingssysteem dat de werkgever, op basis van de door hem aangevoerde argumenten, in redelijkheid tot zijn indelingsbesluit heeft kunnen komen. De Beroepscommissie brengt na de toetsing aan partijen (aan werkgever en werknemer) een advies uit.
- b. De Beroepscommissie doet geen uitspraak over salaris en individuele beoordelingsgesprekken (verticale stijging in loongebouw).
- c. De Beroepscommissie bepaalt de ontvankelijkheid van het ingestelde beroep op basis van haar taakstelling. Indien de Beroepscommissie concludeert tot niet ontvankelijkheid, zal dat gemotiveerd aan de werknemer en werkgever worden medegedeeld.
- d. De Beroepscommissie toetst met name op systeemtechnische gronden, de vraag of de functie, zoals in de functiekarakteristiek beschreven, goed is ingedeeld. Desgevraagd ook, maar dan marginaal, of de functiekarakteristiek van een medewerker, die beroep heeft ingesteld, aansluit bij de in de praktijk vervulde functie. Een niet in de functiekarakteristiek opgenomen taak wordt toch meegewogen, mits blijkt dat die taak structureel en met instemming van de werkgever wordt vervuld.
- e. Het door de Beroepscommissie uitgebrachte advies is voor werkgever en werknemer bindend.

3. Samenstelling Beroepscommissie

- a. De Beroepscommissie bestaat uit vier leden (twee werkgeversvertegenwoordigers uit de omroep en twee werknemersvertegenwoordigers door de werknemersorganisaties te benoemen). Daarnaast fungeert de NOS functiewaarderingsdeskundige namens werkgevers en werknemersorganisaties als niet stemgerechtigde secretaris/deskundige.
- b. De voorzitter wordt per bijeenkomst door de leden van de Beroepscommissie uit hun midden benoemd.

- c. De leden van werkgeverszijde dienen bij een omroepbedrijf, aangesloten bij de CAO voor het Omroep personeel, werkzaam te zijn.

4. Beroepsprocedure

- a. De werknemer, die na het doorlopen van de interne bezwaarprocedure, indien aanwezig, het bezwaar tegen de voor zijn functie vastgestelde functie-indeling handhaaft, kan het secretariaat verzoeken een beroepsprocedure te starten. Hiertoe dient de werknemer een beroepsschrift in te dienen bij het secretariaat.
- b. Het beroepsschrift van de werknemer dient, nadat schriftelijke bezwaar zoals bedoeld in artikel 1 lid b is aangetekend bij de eigen werkgever, schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij het secretariaat.
- c. Het beroepsschrift bevat in ieder geval het volgende:
 - naam en functie van de werknemer
 - naam van de werkgever en van de afdeling waar de werkzaamheden worden verricht
 - het (her)indelingsbesluit met de eventuele motivering van de werkgever
 - de functiekenmerk waarop de (her)indeling betrekking heeft en door werkgever en werknemer ondertekend is
 - bezwaarschrift en beslissing van werkgever op bezwaar (bij interne bezwaarschriftprocedure)
 - motivering van het beroep
- d. De Beroepscommissie neemt slechts beroepsschriften in behandeling met betrekking tot functie-indelingen die niet langer dan 6 maanden geleden zijn vastgesteld.
- e. Het beroep is niet ontvankelijk indien de werknemer het bepaalde in artikel 1 lid b niet heeft toegepast. Dit geldt niet als de interne bezwaarprocedure, gerekend vanaf de datum van vaststelling van de functie-indeling dan wel van de indelingswijziging van de functie in het raster, langer dan 4 maanden heeft geduurd en de werkgever binnen deze termijn niet op het bezwaar heeft beslist.
- f. De beroepsprocedure is voorts niet van toepassing indien het bezwaar zich uitsluitend richt tegen de door de werkgever vastgestelde functiekenmerk.
- g. Het secretariaat bevestigt de ontvangst van het beroepsschrift aan de werknemer en zendt een afschrift van het beroepsschrift aan de werkgever. De werkgever wordt in de gelegenheid gesteld om binnen een termijn van 6 weken een verweerschrift in te dienen.
- h. Het secretariaat controleert de ontvangen bescheiden op volledigheid en juistheid en informeert beide partijen of voldaan is aan de vereisten. Het secretariaat draagt zorg voor het verzenden van afschriften van ontvangen bescheiden aan de partijen. Zo nodig wordt aan partijen om toezending van aanvullende gegevens verzocht.
- i. Het secretariaat draagt zorg voor het formeren van een ad hoc Beroepscommissie als bedoeld in artikel 3, stelt aan deze de bescheiden als bedoeld in de artikel 4 lid c en g ter beschikking en informeert daarover de werknemer en werkgever.

5. Werkwijze Beroepscommissie

- a. De Beroepscommissie is gerechtigd voor haar besluitvorming te beschikken over de in artikel 4 lid i aangegeven bescheiden die betrekking hebben op de functie van de werknemer, op de vaststelling van de functie-indeling en de overwegingen die hiertoe hebben geleid.
- b. De Beroepscommissie stelt partijen in de gelegenheid om in de vergadering van de Beroepscommissie een mondelinge toelichting te verstrekken.
- c. De werkgever en de werknemer zijn bevoegd kennis te nemen van alle bescheiden die bij de behandeling van de toetsingsaanvraag door de Beroepscommissie worden betrokken.
- d. Het advies van de Beroepscommissie wordt vastgesteld bij meerderheid van stemmen.
- e. Het is de leden van de Beroepscommissie niet toegestaan de in die hoedanigheid verkregen kennis te gebruiken anders dan in commissievergaderingen.
- f. De Beroepscommissie brengt binnen 30 dagen na behandeling schriftelijk advies uit aan de werkgever en de werknemer. Dit advies is gemotiveerd.

- g. De Beroepscommissie beroept zich in voorkomend geval op het recht bij dreigende overschrijding van de in artikel 5f gestelde termijn deze met nogmaals 30 dagen te kunnen verlengen.

Het advies wordt ondertekend door de voorzitter en secretaris

6. Beslissing

De werkgever zal binnen 30 dagen na kennisneming van het bindend advies hieraan uitvoering geven, met terugwerkende kracht vanaf de eerste van de maand volgende op die waarin de aanvraag voor een functieweging door betrokken functiehouder(s) bij de werkgever werd ingediend (indiening bezwaar bij werkgever artikel 1 lid b).

7. Openbaarmaking uitspraken

De uitspraken van de Beroepscommissie Toetsing Functie-indelingen worden geanonimiseerd gepubliceerd in een register, mits betrokken partijen daarvoor hun toestemming hebben gegeven.

Termijnenoverzicht Beroepsprocedure Toetsing Functie-indelingen

Artikel	Termijn	Wrkn/Wrkg/Beroepsctie	Actie
Vloeit voort uit art. 1 lid c en art. 4 lid d	6 maanden	Werknemer	Beroep instellen binnen 6 maanden na: 1. vaststellingsdatum functie-indeling door werkgever of; 2. datum indelingswijziging van functie in het functieraster. Alvorens hiertoe over te kunnen gaan dient de interne bezwaarprocedure doorlopen te zijn dan wel heeft deze niet tijdig tot een besluit geleid (art. 4 lid e).
4 lid d	6 maanden	Beroepscommissie	Ontvankelijkheid van het beroep indien functie-indeling niet langer dan 6 maanden geleden is vastgesteld door werkgever.
4 lid g	6 weken	Werkgever	Indienen verweerschrift binnen 6 weken na datum toezending beroepschrift door secretariaat.
5 lid f	30 dagen	Beroepscommissie	Uitbrengen van advies binnen 30 dagen na behandeling op de zitting.
5 lid g	30 dagen verlenging	Beroepscommissie	Uitbrengen van advies na behandeling van de zitting wordt verlengd met 30 dagen tot 60 dagen in totaal.

BIJLAGE X – Vervallen

BIJLAGE XI – ATW bepalingen

Voor de volledige tekst van de Arbeidstijdenwet zie www.overheid.nl

Meest toegepaste ATW-bepalingen:

Artikel 4:1

1. De werkgever voert een zo goed mogelijk beleid terzake van arbeids- en rusttijden van de werknemers, en houdt daarbij, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, rekening met de persoonlijke omstandigheden van die werknemers. Het beleid terzake van arbeids- en rusttijden wordt gevoerd in samenhang met het arbeidsomstandighedenbeleid, bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet.
2. De uit het in het eerste lid bedoelde beleid voortvloeiende arbeids- en rusttijdenpatronen worden door de werkgever schriftelijk vastgelegd. De werkgever bewaart de op deze wijze vastgelegde arbeids- en rusttijdenpatronen op een zodanige wijze, dat iedere werknemer de mogelijkheid heeft hiervan desgewenst kennis te nemen.
3. De werkgever toetst de tot stand gekomen arbeids- en rusttijdenpatronen aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan, alsmede hoe deze ervaringen zich verhouden met nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de organisatie van arbeids- en rusttijden. Indien daartoe aanleiding is, vindt bijstelling van het beleid, bedoeld in het eerste lid, en de daarop gebaseerde arbeids- en rusttijdenpatronen plaats.
4. Artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet is van overeenkomstige toepassing.
5. De toezichthouder kan, indien de in dit artikel neergelegde verplichtingen niet of in onvoldoende mate of op onjuiste wijze worden nageleefd, een eis tot naleving stellen. Deze eis tot naleving bevat de termijn waarbinnen er aan wordt voldaan.
6. De werkgever voldoet aan de eis tot naleving.

Vaststelling arbeids- en rusttijdenpatroon

Artikel 4:1a

De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen.

Mededeling arbeids- en rusttijdenpatroon

Artikel 4:2

1. De werkgever die een arbeids- en rusttijdenpatroon voor de bij hem werkzame werknemers vaststelt of opnieuw vaststelt, deelt dit zo vroeg mogelijk aan de werknemers mee. Met betrekking tot de tijdigheid geldt hetgeen daaromtrent bij collectieve regeling is bepaald of, indien geen collectieve regeling van toepassing is dan wel de collectieve regeling terzake geen bepaling bevat, telkens met instemming van de betrokken werknemer is bepaald.

2. Indien een bepaling inzake de tijdigheid, bedoeld in de tweede zin van het eerste lid, ontbreekt, deelt de werkgever het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee.
3. Indien in verband met de aard van de arbeid toepassing van het tweede lid onmogelijk is, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee op welke dag de rusttijd, bedoeld in de artikelen 5:5 en 5:6, begint. Tevens maakt hij aan die werknemer ten minste 4 dagen van te voren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.

Registratie

Artikel 4:3

1. Een werkgever en een persoon als bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, voert een deugdelijke registratie terzake van de arbeids- en rusttijden welke het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen mogelijk maakt.
2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld welke aangeven op welke wijze aan de in het eerste lid neergelegde verplichting wordt voldaan. Deze regels kunnen voor verschillende sectoren verschillend worden gesteld.
3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld omtrent het door de werknemer en de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, houden van een middel terzake van een deugdelijke registratie, de wijze waarop een middel terzake van een deugdelijke registratie wordt gebruikt alsmede de aanvraag van dit middel.
4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld omtrent het bewaren van de gegevens en bescheiden met betrekking tot de in dit artikel neergelegde registratieverplichting.
5. Indien de algemene maatregel van bestuur, bedoeld in het tweede tot en met vierde lid, betrekking heeft op de in artikel 5:12, tweede lid, onderscheiden categorieën van arbeid, wordt de voordracht van die algemene maatregel van bestuur Ons gedaan door Onze Minister van Verkeer en Waterstaat en Onze Minister tezamen.

§ 4.2. Jeugdige werknemers

Arbeid in verband met onderwijs

Artikel 4:4

1. De arbeid van een jeugdige werknemer wordt zodanig ingericht, dat hij in staat is volgens de voor hem geldende wetgeving onderwijs te volgen.
2. Voor de toepassing van hoofdstuk 5 en de daarop berustende bepalingen geldt de tijd waarop een jeugdige werknemer onderwijs volgt of pleegt te volgen, de onderbrekingen inbegrepen, als arbeidstijd.
3. Elk beding waarbij ten nadele van de jeugdige werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

§ 4.3. Vrouwelijke werknemers

Arbeid en zwangerschap

Artikel 4:5

1. De arbeid van een zwangere werknemer wordt zodanig ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. De werkgever voldoet, met inachtneming van het tweede tot en met vijfde lid, aan de voor hem uit de eerste volzin voortvloeiende verplichting binnen een redelijke termijn nadat een verzoek daartoe door de zwangere werknemer is gedaan. Bij dit verzoek wordt desgevraagd een schriftelijke verklaring overgelegd van een geneeskundige of een verloskundige waaruit blijkt, dat de betrokken werknemer zwanger is.
2. De zwangere werknemer heeft het recht de arbeid af te wisselen met één of meer pauzes buiten die bedoeld in artikel 5:4 of de bij of krachtens artikel 5:12 voorgeschreven pauzes. Deze extra pauze onderscheidenlijk pauzes bedragen tezamen ten hoogste één achtste deel van de voor haar geldende arbeidstijd per dienst. De in de vorige volzin bedoelde pauzes gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd.
3. De zwangere werknemer heeft het recht arbeid te verrichten in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon.
4. De zwangere werknemer van 18 jaar of ouder kan niet worden verplicht meer arbeid te verrichten dan:
 - a. 10 uren per dienst;
 - b. gemiddeld 50 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken, en
 - c. gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken.
5. De zwangere werknemer kan niet verplicht worden arbeid te verrichten in nachtdienst, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.
6. De werkgever stelt de zwangere werknemer in de gelegenheid de noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken te ondergaan. Zij behoudt haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon, indien zij door het bedoelde zwangerschapsonderzoek verhinderd is geweest haar arbeid te verrichten.
7. Elk beding waarbij ten nadele van de zwangere werknemer wordt afgeweken van het eerste tot en met zesde lid, is nietig.

Bevalling

Artikel 4:6

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een vrouwelijke werknemer:

- a. geen arbeid verricht binnen 28 dagen voor de vermoedelijke datum van de bevalling, zoals die is aangegeven in een door de vrouwelijke werknemer aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige waaruit de vermoedelijke datum van bevalling blijkt. Het in de eerste volzin bedoelde tijdvak wordt verlengd met het tijdvak, dat verloopt tussen de vermoedelijke datum van de bevalling en de werkelijke datum van de bevalling;

- b. geen arbeid verricht binnen 42 dagen na haar bevalling.

Arbeid na bevalling

Artikel 4:7

Artikel 4:5, met uitzondering van het zesde lid, is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van een vrouwelijke werknemer gedurende een periode van 6 maanden na de bevalling.

Voedingsrecht

Artikel 4:8

1. Een vrouwelijke werknemer, die een borstkind voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste 9 levensmaanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken ten einde in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.
2. De onderbrekingen, bedoeld in het eerste lid, vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is doch bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de arbeidstijd per dienst. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de werkgever.
3. De duur van de onderbrekingen, bedoeld in dit artikel, gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd, waarover de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon behoudt.
4. Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

§ 4.4. Gezondheidsproblemen in relatie met het verrichten van nachtdiensten

Artikel 4:9

1. Indien uit arbeidsgezondheidskundig onderzoek blijkt, dat de gezondheidsproblemen van een werknemer voortvloeien uit het verrichten van nachtdiensten, wordt de arbeid van die werknemer binnen redelijke termijn zodanig ingericht, dat hij arbeid verricht anders dan in nachtdienst. Elk beding waarbij wordt afgeweken van dit lid, is nietig.
2. De werkgever voldoet aan de voor hem uit het eerste lid voortvloeiende verplichting, tenzij hij aannemelijk maakt, dat de in dat lid bedoelde inrichting van de arbeid redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

Hoofdstuk 5. Arbeids- en rusttijden

§ 5.1. Algemene bepalingen

Gelijkstelling met de zondag

Artikel 5:1

1. Dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen vinden ten aanzien van de zondag voor werknemers, die in verband met hun godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen, de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag vieren,

overeenkomstige toepassing voor die dag in plaats van ten aanzien van de zondag, indien die werknemers een daartoe strekkend schriftelijk verzoek tot de werkgever hebben gericht.

2. Elk beding waarbij wordt afgeweken van het eerste lid, is nietig.

Gelijkstelling met arbeidstijd

Artikel 5:2

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen, worden voor het bepalen van het aantal uren dat arbeid wordt verricht meegeteld de uren waarop de werknemer de bedongen arbeid zou hebben verricht, maar deze door de uitoefening van zijn taak in het kader van het medezeggenschapsorgaan, ziekte, vakantie, de vervulling van door wet of overheid opgelegde verplichting, welke niet in zijn vrije tijd kon geschieden, of als gevolg van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, bedoeld in artikel 4:1, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg, niet heeft verricht.
2. Elk beding waarbij wordt afgeweken van het eerste lid, is nietig.

§ 5.2. Arbeids- en rusttijden

Dagelijkse onafgebroken rusttijd

Artikel 5:3

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, waarin zijn begrepen de uren tussen 23.00 uur en 06.00 uur.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
3. De in het eerste of tweede lid bedoelde periode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

Pauzeregeling

Artikel 5:4

1. De werkgever organiseert de arbeid van een jeugdige werknemer zodanig dat, indien hij meer dan 4,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt ten minste 30 minuten, die zondig kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
2. De werkgever organiseert de arbeid van een werknemer van 18 jaar of ouder zodanig, dat indien hij:
 - a. meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 30 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten;

- b. meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 45 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
3. Bij collectieve regeling kan van het tweede lid worden afgeweken. Daarbij wordt in acht genomen dat de werkgever de arbeid zodanig organiseert, dat indien de werknemer meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 15 minuten. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in dit lid is bepaald, wordt afgeweken van het tweede lid, is nietig.

Wekelijkse onafgebroken rusttijd

Artikel 5:5

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste:
 - a. 36 uren in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren, of
 - b. 72 uren in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, welke rusttijd kan worden gesplitst in onafgebroken rustperiodes van elk ten minste 32 uren.
3. De in het eerste of tweede lid bedoelde periode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

Arbeid op zondag

Artikel 5:6

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en het tegendeel is bedongen.
2. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van het eerste lid worden afgeweken, indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. De werknemer verricht in de omstandigheden, bedoeld in de vorige zin, uitsluitend arbeid op zondag, indien hij daarmee voor dat geval instemt.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer op ten minste 13 zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken geen arbeid verricht.
4. Bij collectieve regeling kan van het derde lid worden afgeweken, met inachtneming van:
 - a. het eerste lid, of
 - b. het tweede lid.

Bij toepassing van de aanhef en onderdeel a van de vorige zin, verricht de werknemer uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken arbeid, indien hij daarmee voor dat geval instemt. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in dit lid is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.

Arbeidstijd

Artikel 5:7

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer ten hoogste arbeid verricht gedurende:
 - a. 9 uren per dienst;
 - b. 45 uren per week, en
 - c. gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste arbeid verricht gedurende:
 - a. 12 uren per dienst;
 - b. 60 uren per week, en
 - c. gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste arbeid verricht gedurende gemiddeld 55 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken.
4. Bij collectieve regeling kan, met inachtneming van het tweede lid, van het derde lid worden afgeweken. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in de vorige zin is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.

Arbeid in nachtdienst

Artikel 5:8

1. In afwijking van artikel 5:7, tweede lid, onderdeel a, organiseert de werkgever, behoudens het derde lid, de arbeid zodanig, dat een werknemer ten hoogste arbeid verricht gedurende 10 uren per nachtdienst.
2. In elke periode van 16 aaneengesloten weken waarin een werknemer 16 of meer malen arbeid in een nachtdienst verricht organiseert de werkgever, in afwijking van artikel 5:7, tweede lid, onderdeel c, de arbeid zodanig dat ten hoogste gemiddeld 40 uren per week arbeid wordt verricht in die periode van 16 aaneengesloten weken.
3. In afwijking van het eerste of vierde lid kan de werkgever ten hoogste 5 malen in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, en ten hoogste 22 malen in elke aaneengesloten periode van 52 weken, de arbeid zodanig organiseren dat een werknemer:
 - a. ten hoogste arbeid verricht gedurende 12 uren in een nachtdienst, en
 - b. aansluitend op die nachtdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren.
4. Indien arbeid in een nachtdienst wordt verricht waarbij die dienst eindigt na 02.00 uur, organiseert de werkgever die arbeid zodanig, dat na die dienst de werknemer, behoudens het derde lid, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 14 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag

worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.

5. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer na het verrichten van een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 46 uren.
6. Indien in een reeks van achtereenvolgende diensten een of meer van deze diensten een nachtdienst betreft, organiseert de werkgever die arbeid zodanig, dat een werknemer gedurende ten hoogste 7 achtereenvolgende diensten arbeid verricht. Bij collectieve regeling kan, met inachtneming van het zevende lid, van de vorige zin worden afgeweken. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in de vorige zin is bepaald, wordt afgeweken van dit lid, is nietig.
7. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer ten hoogste 8 achtereenvolgende diensten arbeid verricht, indien een of meer van deze diensten een nachtdienst betreft en de aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
8. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer in elke periode van 16 aaneengesloten weken ten hoogste 36 malen arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur. Bij collectieve regeling kan, met inachtneming van het negende lid, van de vorige zin worden afgeweken, indien de aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in de vorige zin is bepaald, wordt afgeweken van dit lid, is nietig.
9. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer in elke periode van:
 - a. 52 aaneengesloten weken ten hoogste 140 malen arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur, of
 - b. 2 aaneengesloten weken ten hoogste 38 uren arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

Consignatie

Artikel 5:9

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat consignatie uitsluitend aan een werknemer van 18 jaar of ouder wordt opgelegd.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke aaneengesloten periode van 28 maal 24 uren ten minste:
 - a. 14 maal een periode van 24 aaneengesloten uren geen consignatie wordt opgelegd, en
 - b. 2 maal een aaneengesloten periode van 48 uren geen arbeid verricht noch consignatie wordt opgelegd.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer geen consignatie wordt opgelegd gedurende:
 - a. 11 aaneengesloten uren voor elke nachtdienst, en
 - b. 14 aaneengesloten uren na elke nachtdienst.

4. In aanvulling op artikel 5:7, tweede lid, onderdeel a, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer aan wie consignatie is opgelegd ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 aaneengesloten uren arbeid verricht.
5. In afwijking van artikel 5:7, tweede lid, onderdeel c, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat een werknemer aan wie in een periode van 16 aaneengesloten weken 16 of meer malen consignatie is opgelegd, welke consignatie telkens geheel of gedeeltelijk perioden tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat, in die periode van 16 aaneengesloten weken ten hoogste gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.
6. In plaats van het vijfde lid kan de werkgever de arbeid van een werknemer aan wie in een periode van 16 aaneengesloten weken 16 of meer malen consignatie is opgelegd, die telkens geheel of gedeeltelijk perioden tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat, ook zodanig organiseren dat de werknemer:
 - a. na de laatste oproep die is aangevangen tussen 00.00 uur en 06.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 8 uren, dan wel, indien zijn dienst aanvangt direct aansluitend op een oproep die is aangevangen tussen 00.00 uur en 06.00 uur, in de direct aaneengesloten periode van 18 uren welke periode begint om 06.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 8 uren, en
 - b. in die periode van 16 aaneengesloten weken ten hoogste gemiddeld 45 uren arbeid per week verricht.
7. Voor de toepassing van het tweede tot en met zesde lid vangt de arbeid tijdens consignatie aan op het moment van een oproep. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeid. Indien binnen een half uur een of meer malen arbeid voortvloeiend uit een oproep tijdens consignatie wordt verricht, wordt de arbeid geacht ten minste een half uur te bedragen.
8. De arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie wordt voor de toepassing van de artikelen 5:3, tweede lid, 5:4, tweede of derde lid, 5:5, tweede lid, en 5:8, vierde en vijfde lid, alsmede van de voorschriften bij of krachtens artikel 5:12 ten aanzien van de rusttijd en de pauze, buiten beschouwing gelaten.
9. Op de arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie is artikel 5:8, zesde tot en met negende lid, en de bij of krachtens artikel 5:12 gestelde regels ten aanzien van het aantal malen dat arbeid in nachtdienst wordt verricht, niet van toepassing.

Plotseling onvoorziene situaties

Artikel 5:10

1. Deze paragraaf en de op artikel 5:12, eerste lid, berustende bepalingen zijn niet van toepassing op een werknemer van 18 jaar en ouder die arbeid verricht in verband met een zich plotseling voordoende onvoorziene situatie waarbij personen ernstig letsel oplopen, dan wel daartoe de onmiddellijke dreiging bestaat, of buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat, dan wel onmiddellijk dreigt te ontstaan, en die arbeid geen uitstel duldt en door andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen. De artikelen 5:6, 5:7, tweede lid, aanhef en onderdeel c, en 5:9 zijn in afwijking van de eerste zin van toepassing.
2. De eerste zin van het eerste lid geldt slechts voor zover de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen een goede uitoefening van de in dat lid bedoelde arbeid belemmert.

3. Bij toepassing van dit artikel organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de door een werknemer niet genoten dagelijkse of wekelijkse onafgebroken rusttijd alsnog kan worden genoten.

Artikel 5:11

Gereserveerd.

§ 5.3. Bijzondere voorschriften

Artikel 5:12

1. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld met betrekking tot bepaalde arbeid of arbeid onder bepaalde omstandigheden die afwijken van of strekken tot aanvulling van het bij paragraaf 5.2 bepaalde, ten aanzien van:
 - a. de rusttijd;
 - b. arbeid op zondag;
 - c. de arbeidstijd;
 - d. de referentieperiode, waarover de gemiddelde arbeidstijd wordt berekend;
 - e. de pauze;
 - f. arbeid in nachtdienst;
 - g. de consignatie.
2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen, met uitzondering van arbeid verricht door defensiepersoneel, regels worden gesteld die afwijken van, in de plaats komen van of strekken tot aanvulling van het bij paragraaf 5.2 bepaalde, ten aanzien van arbeid verricht door:
 - a. personen, werkzaam in of op railvoertuigen of motorrijtuigen;
 - b. personen, werkzaam aan boord van luchtvaartuigen, zee- of binnenschepen;
 - c. loodsen.
3. De voordracht van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in het tweede lid wordt Ons gedaan door Onze Minister van Verkeer en Waterstaat en Onze Minister tezamen.

Artikel 5:16

1. Indien een werknemer naast het verrichten van arbeid in Nederland tevens buiten Nederland arbeid verricht, zorgt de in Nederland gevestigde werkgever ervoor, dat die werknemer geen arbeid verricht in strijd met deze wet en de daarop berustende bepalingen.
2. De werknemer, bedoeld in het eerste lid, verstrekt aan de in Nederland gevestigde werkgever uit eigen beweging tijdig de voor de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen nodige inlichtingen betreffende zijn arbeid.

3. De voordracht van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in het eerste lid wordt Ons gedaan door Onze Minister van Verkeer en Waterstaat.

BIJLAGE XII – arbeidsongeschiktheid voor 1 januari 2004

Ten aanzien van werknemers van wie de eerste ziektedag dateert van voor 1 januari 2004 geldt artikel 37 'arbeidsongeschiktheid' uit de CAO voor het Omroep personeel 2003. Deze bepaling luidt als volgt:

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, Hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. In dit artikel wordt verstaan onder:
Periode A: de periode van de eerste 52 weken van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid;
Periode B: de periode van de 53ste tot en met de 104e week van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid;
Periode C: de periode van de 105e tot en met de 156ste week van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en
Periode D: de periode vanaf de 157ste week van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
3. a. De werknemer die geheel ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt:
Gedurende periode A: zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
 - de krachtens de Wet Uitkering Loon Bij Ziekte verplichte betaling van 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) en
 - een aanvulling door de werkgever tot 100% van het maandinkomen.
Gedurende periode B: zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
 - een volledige WAO-uitkering;
 - een uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheids-pensioenverzekering;
 - een aanvulling door de werkgever tot 100% van het maandinkomen
Gedurende periode C: 85% van zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
 - een volledige WAO-uitkering;
 - een uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheids-pensioenverzekering;
 - een aanvulling door de werkgever tot 85% van het maandinkomen.
Gedurende periode D: een percentage van zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
 - een volledige WAO-uitkering en
 - een uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheids-pensioenverzekering.
- b. De werknemer die gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt:
Gedurende periode A: zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
 - het maandinkomen uit (passende) arbeid;
 - een aanvulling krachtens de Wet Uitkering Loon Bij Ziekte verplichte doorbetaling van 70% van het maandinkomen (tot maximaal) het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) en
 - een aanvulling door de werkgever tot 100% van het maandinkomen.

Gedurende periode B: zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:

- de gedeeltelijke WAO-uitkering;
- het maandinkomen uit (passende) arbeid of een WW-uitkering;
- een uitkering krachtens de aanvullende arbeidsongeschiktheids-pensioenverzekering en
- een aanvulling van de werkgever tot 100% van het maandinkomen.

Gedurende periode C: minimaal 85% van zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:

- het maandinkomen uit (passende) arbeid of een WW-uitkering;
- de gedeeltelijke WAO-uitkering;
- een uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheids-pensioenverzekering en
- een aanvulling van de werkgever tot 85% van het maandinkomen in die gevallen dat de hierboven vermelde inkomsten opgeteld een lager bedrag vertegenwoordigen dan 85% van het maandinkomen.

Gedurende periode D: een percentage van zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:

- het maandinkomen uit (passende) arbeid of een WW-uitkering;
- de gedeeltelijke WAO-uitkering en
- een uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheids-pensioenverzekering.

4. De hiernavolgende regeling geldt alleen voor werknemers die op 1 december 2001 als gedeeltelijk arbeidsongeschikte een WAO-uitkering ontvingen. Gedurende periode D ontvangt de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling tot 85% van zijn maandinkomen (niveau einde periode C) op de WAO-uitkering, het maandinkomen voortvloeiend uit de passende arbeid en de uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheidspensioen-verzekering. Indien de werknemer voor 1 januari 1997 arbeidsongeschikt is geworden, ontvangt hij een aanvulling tot 100% van zijn maandinkomen. De aanvulling zal worden beëindigd zodra het totale bedrag van het maandinkomen voortvloeiend uit de passende arbeid, de WAO-uitkering en de uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering, hoger is dan het (oude) maandinkomen dat de werknemer aan het einde van periode C zou hebben verdiend indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
5. De werknemer die aan het einde van periode C vijf jaar of minder van zijn pensioendatum is verwijderd en die volledig arbeidsongeschikt is of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ontvangt tot aan deze pensioendatum een aanvulling tot 85% van zijn maandinkomen op:
- de volledige WAO-uitkering, dan wel;
 - de gedeeltelijke WAO-uitkering en de WW-uitkering samen, dan wel
 - de gedeeltelijke WAO-uitkering en het maandinkomen voortvloeiend uit passende arbeid samen.
- Indien de werknemer voor 1 januari 1997 arbeidsongeschikt is geworden, ontvangt hij een aanvulling tot 100% van zijn maandinkomen. Voor deze aanvulling komen alleen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in aanmerking. Voor de bepaling van de pensioendatum wordt in deze bepaling uitgegaan van de leeftijd van 60 jaar, dan wel de voor de werknemer op grond van artikel 12 lid 1 geldende eerdere uittredingsdatum.

6. Definitie maandinkomen

- a. Het (fictieve gebruikelijke) maandinkomen krachtens deze bepaling is het maandinkomen dat de werknemer ontving voordat hij arbeidsongeschikt werd inclusief trendmatige verhogingen en periodieke verhogingen conform artikel 16

- van deze CAO. De toeslagen voor NRD, overwerk en bereikbaarheidsdiensten zijn daarin begrepen op de wijze als onder b, c en d van dit onderdeel weergegeven.
- b. Voor de werknemer ingedeeld in personeelgroep B wordt voor de bepaling van het maandinkomen uitgegaan van het gemiddelde van de uitgekeerde vergoedingen voor NRD, overwerk en bereikbaarheidsdiensten over de laatst verstreken twaalfweekse cyclus voorafgaande aan de twaalfweekse cyclus waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden.
 - c. Voor de werknemer ingedeeld in personeelgroep A of C wordt voor de bepaling van het maandinkomen uitgegaan van het gemiddelde van de uitgekeerde vergoedingen voor NRD, overwerk en bereikbaarheidsdiensten over de drie maanden voorafgaande aan de maand waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden.
 - d. Voor alle werknemers wordt, indien dat gunstiger is dan het bepaalde onder b of c van dit artikel, voor de bepaling van het maandinkomen uitgegaan van het gemiddelde van de uitgekeerde vergoedingen voor NRD, overwerk en bereikbaarheidsdiensten over de twaalf maanden voorafgaande aan de maand waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden.
7. De eventuele kortingen op de in dit artikel genoemde wettelijke uitkeringen worden niet door de werkgever aangevuld.
 8. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen door de werkgever worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
 9. de werkgever geeft het recht om de in dit artikel bedoelde:
 - loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - e. zich niet aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte houdt (controlevoorschriften);
 - aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion;
 - g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - h. misbruik maakt van de voorziening;
 - i. weigert de uitvoeringsinstelling en pensioenfonds te machtigen om de uitkering krachtens WAO, WW respectievelijk (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsverzekering aan de werkgever over te maken.
 10. Nadere uitwerking van de geldende regels en aanwijzingen in verband met ziekte vindt plaats in overleg met ondernemingsraad.

BIJLAGE XIII – REGLEMENT VASTE COMMISSIE CAO VOOR HET OMROEPPERSONEEL

-wordt herzien, op te vragen bij secretariaat Vaste Commissie-

REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE VOOR DE CAO VOOR HET OMROEPPERSONEEL

Algemeen

De Vaste Commissie voor de CAO voor het omroepersoneel (Vaste Commissie) is geregeld in artikel 49 van de CAO voor het omroepersoneel (CAO). Dit reglement regelt de wijze waarop een verzoek om een uitspraak aanhangig dient te worden gemaakt bij de Vaste Commissie en de wijze waarop deze het verzoek zal afhandelen.

Definities

De hierna gebruikte begrippen en definities hebben dezelfde betekenis als aangegeven in de CAO.

Samenstelling

De Vaste Commissie bestaat uit vijf leden. Twee leden worden aangewezen door de werkgeversdelegatie betrokken bij de CAO. Twee leden worden aangewezen door de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO. Een onafhankelijke voorzitter, bij voorkeur juridisch geschoold, wordt aangewezen door werkgevers- en werknemersorganisaties samen. Voor de leden van de Vaste Commissie worden plaatsvervangers aangewezen.

De leden en de plaatsvervangende leden van de Vaste Commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting. Het lidmaatschap van de Vaste Commissie eindigt door bedanken, overlijden of de verklaring dat de betrokkene niet langer lid is van de Vaste Commissie.

Secretariaat

De Vaste Commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris die geen lid van de commissie is en derhalve geen stemrecht heeft.

Het adres van het secretariaat van de Vaste Commissie is:

Vaste Commissie voor de CAO voor het Omroepersoneel

Postbus 26444

1202 JJ Hilversum

E-mailadres: vastecommissie@npo.nl

Taak

De Vaste Commissie heeft tot taak te oordelen op de schriftelijke verzoeken om een uitspraak over de uitleg van de bepalingen van de CAO.

Interne besluitvorming commissie

De Vaste Commissie zal bij haar uitspraak de bepalingen van de CAO in acht nemen. De Vaste Commissie zal haar beslissing nemen bij gewone meerderheid van stemmen. Ieder lid brengt één stem uit. Indien de stemmen staken, zal de voorzitter de beslissende stem uitbrengen. De bijeenkomsten van de Vaste Commissie zijn besloten, behalve wanneer de commissie anders besluit. Indien zij dit besluit zal zij dit van tevoren aan partijen laten weten.

Indien een lid van de commissie persoonlijk betrokken is, of een persoonlijk belang heeft bij het verzoek om een uitspraak of degene die het verzoek heeft ingediend, zal hij niet deelnemen aan de behandeling van het verzoek en zal hij geen stem uitbrengen. In dat geval zal een plaatsvervanger als lid van de commissie optreden. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.

Verzoek om een uitspraak

De werknemer of de werkgever kan een verzoek om een uitspraak indienen bij de Vaste Commissie. Dit verzoek moet schriftelijk worden ingediend bij de ambtelijk secretaris.

Het verzoek dient tenminste de volgende punten en informatie te bevatten:

- de personalia van de werknemer (indien van toepassing)
- de gegevens van de werkgever
- de feiten en omstandigheden die tot het verzoek om een uitspraak aanleiding hebben gegeven
- een duidelijke en gemotiveerde omschrijving van het geschil
- een duidelijke omschrijving van de gevraagde beslissing.

De ambtelijk secretaris zendt binnen vijf werkdagen na ontvangst van het verzoek een kopie van het verzoek aan de werkgever (indien het verzoek door de werknemer is ingediend), of aan de werknemer (indien het verzoek door de werkgever is ingediend). De ambtelijk secretaris zal vragen binnen veertien dagen schriftelijk te reageren op het verzoek. De secretaris stuurt een afschrift van de reactie aan degene die het verzoek heeft ingediend. Partijen kunnen na wisseling van de stukken nogmaals binnen een termijn van veertien dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken.

Behandeling van het verzoek

Indien het verzoek om een uitspraak niet schriftelijk kan worden afgehandeld komt de Vaste Commissie zo spoedig mogelijk bijeen. Alvorens de Vaste Commissie uitspraak doet, kan zij de werknemer en de werkgever in de gelegenheid stellen gehoord te worden. In de oproep zal worden vermeld hoe de Vaste Commissie bij die behandeling is samengesteld. De werknemer en de werkgever mogen zich laten bijstaan door een advocaat of gemachtigde hetgeen vooraf schriftelijk dient te worden gemeld aan de Vaste Commissie. Indien de commissie daarom verzoekt, dient de werknemer of de werkgever de commissie te voorzien van nadere informatie. De Vaste Commissie kan een deskundige inschakelen.

De uitspraak

De Vaste Commissie streeft ernaar om binnen 6 weken nadat de commissie bijeen is gekomen (dan wel de ontvangst van het verzoek en de schriftelijke reacties daarop indien zij het geschil schriftelijk afhandelt) haar uitspraak te doen. Indien de commissie er niet in slaagt binnen 6 weken uitspraak te doen, zal zij partijen hiervan op de hoogte stellen.

De uitspraak van de Vaste Commissie wordt schriftelijk en met redenen omkleed ter kennis van partijen gebracht. De uitspraak wordt door de ambtelijk secretaris van de commissie namens de leden ondertekend. Een afschrift van de uitspraak wordt toegezonden aan de leden en plaatsvervangende leden van de commissie.

Openbaarmaking uitspraak

De uitspraken van de Vaste Commissie worden geanonimiseerd gepubliceerd in een register, mits betrokken partijen daarvoor hun toestemming hebben gegeven.

Kosten

De Vaste Commissie is bevoegd de kosten van de behandeling van een geschil geheel of gedeeltelijk ten laste van de verliezende partij te brengen. Worden partijen over en weer op enige punten in het ongelijk gesteld, dan kan de commissie de kosten geheel of gedeeltelijk tussen partijen verdelen. Kosten die zonder noodzaak zijn aangewend of veroorzaakt kan de commissie voor rekening laten komen van de partij die deze aanwendde of veroorzaakte. De kosten van de Commissie en de eventueel ingeschakelde deskundigen zullen worden gedragen door CAO partijen.

Toezenden reglement

De werknemer en de werkgever ontvangen op verzoek een exemplaar van dit reglement. De werknemer en de werkgever ontvangen in ieder geval een exemplaar van dit reglement zodra zij een geschil aanhangig maken of aan de ambtelijke secretaris te kennen is geven dat zij van plan zijn een geschil aanhangig te maken.

Wijzigen reglement

Dit reglement kan door partijen bij de CAO voor het Omroep personeel te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

BIJLAGE XIV – Protocolafspraken

PROTOCOL CAO VOOR HET OMROEPPERSONEEL 2015-2016 29 JUNI 2015

Akte, inhoudende wijziging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Omroepersoneel

De ondergetekenden, optredend namens:

Omroepwerkgevers:

1. Stichting Nederlandse Publieke Omroep, hierna de NPO, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum, krachtens het bepaalde in artikel 2.2, tweede lid sub g Mediawet 2008 mede handelend in naam van de instellingen die zendtijd hebben gekregen voor landelijke omroep;
2. Stichting Regionale Omroep Overleg en Samenwerking, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum;
(zie verder lijst) enerzijds, en:

Werknemersorganisaties:

1. FNV Kunsten Informatie en Media, gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam;
2. CNV Dienstenbond, gevestigd en kantoorhoudend te Hoofddorp;
3. Nederlandse Vereniging van Journalisten, NVJ gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam;
anderzijds

In overweging nemende dat:

- de looptijd van de huidige CAO voor het Omroepersoneel is verstreken op 31 december 2014;
- deze CAO met inachtneming van artikel 19 Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomsten is verlengd voor de duur van één jaar.

komen het volgende overeen:

tussen partijen ter ene zijde en partijen ter andere zijde is overeenstemming bereikt om de per 31 december 2014 geëindigde en vervolgens stilzwijgend verlengde CAO voor het Omroepersoneel te verlengen met een looptijd van 24 maanden, aldus ingaande op 1 januari 2015 en eindigend op 31 december 2016 met inachtneming van de navolgende wijzigingen:

1. Looptijd

Deze CAO heeft een looptijd van 24 maanden, ingaande 1 januari 2015 en derhalve eindigend op 31 december 2016.

2. Salarismaatregelen

- Met ingang van 1 augustus 2015 worden de salarissen op basis van de salaristabel als bedoeld in artikel 13 CAO voor het Omroep personeel verhoogd met 1.25%.
- Met ingang van 1 januari 2016 worden de salarissen op basis van de salaristabel als bedoeld in artikel 13 CAO voor het Omroep personeel verhoogd met 1.25%.
- In augustus 2015 wordt aan medewerkers die op 1 augustus 2015 in dienst zijn een eenmalige uitkering verstrekt van 1% van het bruto maandsalaris van augustus 2015 X 12 (exclusief eindejaarsuitkering en vakantietoeslag). Deze uitkering geldt naar rato van het aantal maanden dat de werknemer gedurende het tijdvak 1 januari 2015 – 31 juli 2015 in dienst was van de werkgever.
- In december 2015 wordt aan medewerkers die op 1 december 2015 in dienst zijn een eenmalige uitkering verstrekt van 1% van het bruto maandsalaris van november 2015 X 12 (exclusief eindejaarsuitkering en vakantietoeslag). Deze uitkering geldt naar rato van het aantal maanden dat de werknemer gedurende het tijdvak 1 januari 2015 – 30 november 2015 in dienst was van de werkgever.

3. Sociale Regeling

In de CAO voor het Omroep personeel wordt als bijlage XV de als **bijlage 1** bij dit protocol gevoegde Sociale Regeling opgenomen. Deze treedt in werking op 1 september 2015.

Separate onderhandelingen

Deze Sociale Regeling is overeengekomen tijdens separate onderhandelingen. Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen ook in de toekomst uitsluitend separaat van de reguliere CAO-onderhandelingen overleg voeren over deze Sociale Regeling. Mocht één der partijen niet de bereidheid hebben deze Sociale Regeling na het verstrijken van de looptijd van een CAO te handhaven, dan zal de betreffende partij dit uiterlijk twee maanden voor het einde van de reguliere looptijd van de betreffende CAO schriftelijk aan de andere partij kenbaar maken. Deze regeling zal alsdan niet in de daaropvolgende CAO worden opgenomen. Partijen hebben evenwel de afspraak gemaakt geen gebruik te maken van deze mogelijkheid voor 31 december 2018 (voor het eerst opzegbaar tegen 1 januari 2019).

Reikwijdte Sociale Regeling

De Sociale Regeling is van toepassing 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, tenzij de aanleiding voor het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gelegen in een van de redenen vermeld in de laatste volzin.

Deze Sociale Regeling is tevens van toepassing op iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het vervallen van zijn arbeidsplaats (als bedoeld in artikel 7:669, derde lid sub a BW).

De Sociale Regeling is niet van toepassing 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).

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 2**.

Flankerend beleid (duurzame inzetbaarheid)

Werkgevers stellen beleid vast gericht op het stimuleren van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Met het oog hierop is er een Sectorplan Nederlandse Publieke Omroep – looptijd van 1 januari 2015 tot 1 januari 2017 – gerealiseerd. In dit Sectorplan zijn veel activiteiten opgenomen die moeten leiden tot een vergroting van de duurzame inzetbaarheid van het personeel binnen de publieke omroepsector. Teneinde de multi-inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen is het noodzakelijk dat medewerkers zich ontwikkelen en nieuwe competenties aanleren.

Omroepwerkgevers participeren in scholings- en ontwikkelingsprogramma's van het Sectorplan. Daarbij zal specifiek aandacht worden besteed aan talentontwikkeling en ruimte worden geboden voor talentvolle medewerkers om zich verder te ontwikkelen.

4. Ketenbepaling

Partijen zijn een ketenbepaling in overeenstemming met de Wet Werk & Zekerheid overeengekomen met de hiernavolgende inhoud.

- Ten aanzien van de contractering van werknemers op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW (maximaal drie contracten gedurende 24 maanden);
- Uitbreiding tot zes contracten gedurende 48 maanden ingevolge artikel 7:668a, vijfde lid BW is mogelijk voor bepaalde functies en/of functiegroepen indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist.

Functies en functiegroepen die voor uitbreiding in aanmerking komen.

Partijen hebben vastgesteld dat in beginsel uitbreiding tot zes contracten gedurende 48 maanden gerechtvaardigd is t.a.v. programma- en of productiegebonden functies die zijn opgenomen of afgeleid van "bijlage IV-Centraal Functieraster Omroep, functieraster programmafuncties".

De overige functies en/of functiegroepen komen in beginsel niet in aanmerking voor uitbreiding, tenzij de werkgever en de Ondernemingsraad in overleg hebben vastgesteld dat deze uitbreiding voor specifieke functies eveneens gerechtvaardigd is en de Ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd.

Bandbreedte

Overeengekomen is dat de percentuele verdeling binnen de gehele organisatie van werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd binnen de

volgende bandbreedte blijft:

75% contracten voor onbepaalde tijd - 25% contracten voor bepaalde tijd.

Met instemming van de Ondernemingsraad kunnen afwijkende percentages worden afgesproken binnen een bandbreedte van:

60% contracten voor onbepaalde tijd en 40% contracten voor bepaalde tijd.

Met betrekking tot een uitbreiding naar een percentage tussen de 25 en 40% arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt de voorwaarde dat loonkosten worden gefinancierd uit de toekenning van middelen boven het niveau van het mediawettelijke garantiebudget. Indien aan een media-instelling toekenningen plaatsvinden boven het niveau van tweemaal dit garantiebudget, dan wel m.b.t de taakorganisaties het garantiebudget plus 30% vallen, de daarvoor in te zetten werknemers buiten het kader van bovenvermelde percentages.

Overleg met OR

- De werkgever stelt jaarlijks een formatieplan vast bestaande uit een overzicht van het aantal contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd. Dit formatieplan wordt besproken met de Ondernemingsraad;
- De werkgever en de Ondernemingsraad voeren overleg indien de werkgever functies en/of functiegroepen wil benoemen die in aanmerking komen voor uitbreiding en of de wens heeft de bandbreedte uit te breiden. De OR dient hier mee in te stemmen.
- Indien de werkgever en de Ondernemingsraad over de twee hierboven genoemde onderwerpen geen overeenstemming bereiken kunnen zij gezamenlijk of ieder voor zich dit voorleggen aan de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 49 CAO.

Overige afspraken

- CAO-partijen nemen de verantwoordelijkheid de Ondernemingsraden goed voor te lichten en te ondersteunen in het kader van hun rol met betrekking tot deze nieuwe contracteerregeling. Werkgevers zullen dit faciliteren;
- Werkgevers zullen de nieuwe contracteerregeling aan (programma)management/leidinggevenden en de werknemers communiceren en toelichten op basis van een gezamenlijk tekst van CAO-partijen.
- Werkgevers hebben de intentie uitgesproken in het kader van de uitbreidingsmogelijkheid tot 48 maanden en zes overeenkomsten, de overeenkomsten na 24 maanden, voor zover de programmering het toestaat, aan te gaan voor een zo lang mogelijke duur;
- De huidige contracteerregeling (artikel 6, eerste tot en met vierde lid CAO) blijft in stand tot en met 31 augustus 2015. Contracten voor bepaalde tijd aangegaan of verlengd voor 31 augustus 2015 eindigen na 31 augustus 2015 nog met inachtneming van deze regeling. De nieuwe contracteerregeling treedt in werking op 1 september 2015.

Paritaire werkgroep

Een paritaire werkgroep krijgt de opdracht de nieuwe regeling te evalueren en zo nodig verder te ontwikkelen en/of bij te stellen. NPO en omroepen zullen, vanuit het gegeven dat in de nieuwe intekensystematiek de garanties voor omzet bij omroepen afnemen, gezamenlijk meewerken aan het vinden van oplossingen voor knelpunten in de regeling.

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 3**.

5. Partiële Terugtrekking Ouderen (PTO)

In de CAO wordt een Regeling Partiële Terugtrekking Ouderen ingevoerd met de hiernavolgende inhoud:

- Vanaf 57 jaar: 11% reductie omvang dienstverband, doorbetaling 94.5% salaris en 100% voortzetting pensioenopbouw.
- Premieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd. Werknemer betaalt aldus het werknemersdeel pensioenpremie over 100% salaris.

De zgn. leeftijdsdagen (artikel 27, eerste lid sub c CAO) vervallen.

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2016.

Deze regeling zal voor het eerst één jaar en vervolgens drie jaar na inwerkingtreding worden geëvalueerd. Werkgevers zullen ten behoeve van deze evaluatie de gegevens omtrent de mate waarin van deze regeling gebruik wordt gemaakt aan werknemersorganisaties ter beschikking stellen.

Overgangsregeling

De werknemer behoudt zijn op 31 december 2015 reeds ingevolge artikel 27, eerste lid sub c CAO toegekende leeftijdsdagen, met dien verstande dat indien hij er voor kiest gebruik te maken van deze regeling hij de leeftijdsdagen waarover hij op grond van deze overgangsregeling nog beschikt inlevert.

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 3**.

6. Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen het bruto bedrag dat werknemers op grond van artikel 43, zesde lid CAO kunnen aanwenden voor het betalen van hun vakbondscontributie tot een bedrag van € 360,-- per jaar op te nemen in de WKR.

Voor de tekstuele wijzigingen van de CAO ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 3**.

9. Algemeen verbindend verklaren CAO

Partijen zijn overeengekomen op basis van de wet AVV de CAO voor het Omroeperspersoneel algemeen verbindend te laten verklaren.

Voor de tekstuele wijzigingen ten gevolge van deze afspraak zie **bijlage 3**.

10. Aanbevelingen Stichting van de Arbeid inzake reparatie WW

Partijen zullen in de geest van de aanbevelingen uiteengezet in de brief van Stichting van de Arbeid van 17 april 2015, nadere collectieve afspraken maken.

11. ZZP'ers

Partijen zijn overeengekomen, dat indien de komende regelgeving t.a.v. de contractuele voorwaarden en condities waaronder ZZP'ers kunnen worden ingehuurd en de uitwerking daarvan op de praktijk helder is, partijen met elkaar in gesprek zullen gaan teneinde na te gaan of e.e.a. aanleiding geeft tot het maken van nadere afspraken over contractering van ZZP'ers mede zoals voorzien in de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties. Bij CAO worden evenwel geen concrete afspraken gemaakt die betrekking hebben op ZZP'ers.

12. Salaristabel

De salaristabel per 1 augustus 2015 alsmede de salaristabel per 1 januari 2016 zijn als **bijlage 5** bij dit protocol gevoegd en zal als bijlage III worden opgenomen in de CAO voor het Omroeperspersoneel.

BIJLAGE XV – SOCIALE REGELING

Inhoudsopgave	Pagina
Artikel 1 Definities	81
a) Werkgever	
b) Werknemer	
c) CAO	
d) Werknemersorganisaties	
e) Bruto maandsalaris	
f) Bruto maandinkomen	
g) Uitwisselbare functie	
h) Passende functie	
i) Aanzegdatum in het kader van deze Sociale Regeling	
Artikel 2 Werkings sfeer en werkingsduur	82
a) Werkings sfeer	
b) Werkingsduur	
c) Wijziging	
Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden	82
a) Informatieverstrekking door werkgever	
b) Informatieverstrekking door werknemer	
c) Fiscale afwikkeling	
d) Overheids- en andere voorzieningen	
e) Mogelijkheid tot bezwaar	
Artikel 4 Hardheidsclausule	83
a) Hardheidsclausule	
b) Additionele vergoeding schrijnende gevallen	
Artikel 5 Mededeling beëindiging dienstverband	84
a) Mededeling	
b) Aanzegtermijn inclusief opzegtermijn	
Artikel 6 Interne herplaatsing	84
Aanbod passende functie	
a) Procedureel/bedenktijd	
b) Weigeren passende functie	
c) Scholing	
d) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing	
Artikel 7 Herplaatsing bij andere publieke omroepwerkgever	85
Aanbod passende functie	
Artikel 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst	85
a) Verplichting werkgever	
b) Financiële regeling arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	
c) Financiële regeling arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd	
d) Transitievergoeding	
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	89
Artikel 10 Actieve bemiddeling	89
Artikel 11 Vertrekstimulering remplaçanten	90
Artikel 12 Overige financiële regelingen	91
a) Pensioen	
b) Gratificatie vanwege dienstjubileum	
c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen	
d) Eindafrekening	
Artikel 13 Begeleidingscommissie	91
a) Samenstelling	
b) Taak en werkwijze	
c) Uitspraak	
d) Geheimhouding	
e) Kosten	

Artikel 1 Definities

a) Werkgever

Een rechtspersoon vallend onder de reikwijdte van artikel 1 vierde lid sub a van deze CAO. Tevens is werkgever een rechtspersoon vallend onder de reikwijdte van artikel 1, vierde lid sub b van deze CAO.

b) Werknemer

Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een werkgever bedoeld in artikel 1 vierde lid sub a van deze CAO. Tevens is werknemer iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een werkgever als bedoeld in artikel 1 sub b van deze CAO.

c) CAO

De geldende CAO voor het Omroep personeel.

d) Werknemersorganisaties

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

e) Bruto maandsalaris

Het bruto maandsalaris dat met de individuele medewerker is overeengekomen op grond van bijlage III van de CAO, inclusief vaste - maandelijkse - toeslagen⁴, exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

f) Bruto maandinkomen

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

g) 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.

h) 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.

i) 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.

⁴ Een vaste toeslag is een vastgesteld bedrag, dat maandelijks wordt uitgekeerd, mede als grondslag dient voor het toekennen van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en meetelt voor het vaststellen van de pensioengrondslag. Andere toeslagen, zoals de NRD-toeslag, zijn geen vaste, maar variabele toeslagen, zie ook de definities in bijlage I bij deze CAO.

Artikel 2 Werkingssfeer en werkingsduur

a) Werkingssfeer

De Sociale Regeling is van toepassing 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.

Deze Sociale Regeling is tevens van toepassing 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 van toepassing 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).

b) Werkingsduur

Deze Sociale Regeling maakt deel uit van de CAO voor het Omroep personeel, maar is overeengekomen tijdens separate onderhandelingen. Werkgevers en werknemersorganisaties zullen ook in de toekomst uitsluitend separaat van de reguliere CAO-onderhandelingen overleg voeren over deze Sociale Regeling. Mocht één der partijen niet de bereidheid hebben deze Sociale Regeling na het verstrijken van de looptijd van een CAO te handhaven, dan zal de betreffende partij dit uiterlijk twee maanden voor het einde van de reguliere looptijd van de betreffende CAO schriftelijk aan de andere partij kenbaar maken. Deze regeling zal alsdan niet in de daaropvolgende CAO worden opgenomen.

c) Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over een eventuele wijziging van deze Sociale Regeling.

Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden

a) Informatieverstrekking door werkgever

Werkgever zal iedere organisatie wijziging op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan werknemers en ondernemingsraad (hierna: OR) worden verstrekt conform artikel 45 en 46 CAO voor het Omroep personeel.

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 situatie⁵, kan werkgever van de Sociale Regeling afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin de Sociale Regeling niet voorziet, zal 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. Deze 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 twee vertegenwoordigers van werknemersorganisaties en twee vertegenwoordigers van de werkgevers. De voorzitter is één van de werkgeversvertegenwoordigers. De Begeleidingscommissie beschikt t.a.v. werknemers werkzaam voor één van de landelijke publieke media-

⁵ Bijvoorbeeld de arbeidsmarktpositie van de werknemer kan aanleiding zijn op basis van deze bepaling de aangeztermijn van vier maanden uit artikel 5 sub b te verlengen.

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 werkgelegenheidsgelden. 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 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 \geq 12 maanden: aanzegtermijn van 1,5 maand

Contracten voor onbepaalde tijd eindigen met inachtneming van een aanzegtermijn van 4 maanden. In deze aanzegtermijn zit de geldende opzegtermijn besloten.

De termijn tussen de laatste dag van de maand waarin de werknemer bovenvermelde mededeling heeft ontvangen en de dag waarop het dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt bedraagt vier maanden. In deze aanzegtermijn 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 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 werkgever, na het advies van de Begeleidingscommissie, de werknemer schriftelijk meedelen of hij het aanbod handhaaft of dat hij het aanbod intrekt. Een uitspraak van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan werkgever. Indien 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 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 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 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 Omroepersoneel. 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

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) Verplichting werkgever

Werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van 18 maanden of meer ontvangen een financiële vergoeding conform het bepaalde in sub b van deze bepaling

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen een financiële vergoeding conform het bepaalde in sub c van deze bepaling.

Hiernaast biedt de werkgever alle werknemers professionele begeleiding bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming.

b) Financiële regeling arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

Werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van 18 maanden of meer ontvangen een vergoeding bij beëindiging van het dienstverband volgens onderstaande staffel:

Looptijd in maanden	vergoeding in bruto maandsalaris ⁶
=18 of meer	1.5
=24	2
=30	2.5
=36	3
=42	3.5
=48	4

Bij de berekening van de vergoeding zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris als gedefinieerd in artikel 1 sub e van deze regeling. De vergoeding is naar rato verschuldigd, indien en voor zover een lopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor minder dan de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt verlengd voor bepaalde tijd of wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. 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.

Indien er ten behoeve van de individuele werknemer een onbenutte reservering openstaat ingevolge het bepaalde in artikel 35 CAO (loopbaantraject) is de werkgever gerechtigd deze vergoeding uit die reservering te financieren.

c) Financiële regeling arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd

De financiële regeling die geldt in het kader van de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd heeft de huidige (zgn. nieuwe) kantonrechttersformule als uitgangspunt. Deze kantonrechttersformule ($A \times B \times C$ = beëindigingsvergoeding) bestaat uit een bruto bedrag gebaseerd op het aantal gewogen dienstjaren bij werkgever (A), het maandinkomen (B) en de correctiefactor (C). De peildatum voor de berekening van de vergoeding is de datum waarop het dienstverband eindigt. Het bedrag van de vergoeding wordt berekend met toepassing van correctiefactor $C = 1.0$ én met dien verstande dat deze vergoeding eventueel aangevuld met een vergoeding ingevolge artikel 9 van deze sociale regeling nooit hoger zal zijn dat de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-leeftijd. De inkomstenderving wordt vastgesteld op basis van het bruto maandinkomen conform artikel 1 lid f zoals vastgesteld per datum einde dienstverband. Deze bedragen worden na vaststelling niet meer gewijzigd.

Aantal gewogen dienstjaren (A)

Voor de berekening van A wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij beëindiging van de arbeidsrelatie:

- dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 tellen voor 1;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 tellen voor 1,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 55 tellen voor 2.

Hierbij geldt dat bij niet volledige dienstjaren een periode van langer dan 6 maanden als een vol jaar wordt beschouwd. Bij de berekening van het aantal dienstjaren worden uitsluitend de periodes meegeteld waarin een werknemer vóór aanvang van zijn dienstverband met de werkgever of één van diens

⁶ Deze staffel telt door (looptijd 54 maanden: 4.5 bruto maandsalarissen en looptijd 60 maanden: 5 bruto maandsalarissen) t.a.v. medewerkers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een totale looptijd van meer dan 48 en maximaal 60 maanden die zijn aangegaan of verlengd voor 1 september 2015 en nog van rechtswege eindigen op grond van het bepaalde van het per 1 september 2015 vervallen artikel 6 lid 1 tot en met 4 CAO.

rechtsvoorgangers, bij deze zelfde werkgever heeft gewerkt op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst of op basis van uitlening door een derde (detachering of uitzendwerk) in dezelfde of vergelijkbare functie. Deze periodes tellen tot 30 juni 2015 niet mee na een onderbreking van drie maanden of meer en ten aanzien van periodes vallend na 1 juli 2015 niet mee bij een onderbreking van zes maanden of meer. Dienstjaren die eerder al met een vergoeding zijn gehonoreerd zoals toegekende beëindigingsvergoedingen op grond van het tot de totstandkoming van deze Sociale Regeling geldende artikel 6, vijfde lid CAO voor het Omroep personeel tellen niet mee voor de bepaling van de duur van het dienstverband.

Beloning (B)

Bij de berekening van B zal worden uitgegaan van het bruto maandinkomen als gedefinieerd in artikel 1 sub f van deze regeling.

Correctiefactor (C)

De correctiefactor C bedraagt 1.

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.

d) Transitievergoeding

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 tevens als transitievergoeding en wordt naar boven bijgesteld indien de wettelijk transitievergoeding hoger mocht uitvallen dan de vergoeding conform deze bepaling.

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. 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 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.

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 zullen voor rekening komen en voor rekening blijven van werkgever. Het is 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 uitzetting van de voorzieningen uit deze Sociale Regeling waarop de werknemer aanspraak heeft.
- j) Beëindiging van het dienstverband voor onbepaalde tijd**
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 werkgever geen vaststellingsovereenkomst wenst overeen te komen dan zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV Werkbedrijf.
- k) Referenties en getuigschrift**
De werknemer ontvangt bij einde dienstverband desgewenst een getuigschrift van werkgever. Desgevraagd zal 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^e klasse openbaar vervoer door 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 werkgerelateerde vergoedingen zijn verbonden, worden deze vergoedingen beëindigd nadat de werknemer van zijn werkzaamheden is vrijgesteld. Door de werkgever ter beschikking gestelde apparatuur zoals mobiele telefoons 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

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

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 ontlenen en behoudt 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 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.

- 18 maanden tot 3 dienstjaren: een budget van € 1.500,- excl. BTW
- 3 tot 5 dienstjaren: een budget van € 3.000,- excl. BTW
- 5 of meer dienstjaren: een budget van € 5000,- 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 van toepassing is 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.

De trajecten kunnen doorlopen na ontslag 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 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 waarop deze Sociale Regeling van toepassing is juist wordt toegepast.

a) Samenstelling

De Begeleidingscommissie bestaat uit 4 leden. Twee leden worden benoemd door werkgevers, twee leden door de werknemersorganisaties. Het voorzitterschap is voorbehouden aan een werkgeverslid.

b) Taak en werkwijze

De Begeleidingscommissie adviseert werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van deze sociale regeling. De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat 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 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 werkgever.

Trefwoordenlijst

A		F	
aaneengesloten arbeidsperiode	24	functiebeschrijving	12
aaneengesloten vakantie	20,21	functiegroep....	8, 11, 12, 13, 38, 46, 47, 76
aanzegtermijn.....	10, 79, 84, 88, 89	functie-indeling.....	12, 38, 53
achtweekse cyclus	40	functieraster	8, 11, 12, 40, 46, 47
adoptie- en pleegzorgverlof	23	functiewaardering	12, 38, 53
afkoop vakantiedagen	21	G	
aow-leeftijd	10,33	gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	34
arbeidsmarkttoeslag	13	geheimhouding	71, 92
arbeidsongeschiktheid 6, 10, 20, 30, 50, 68		geneeskundig onderzoek	50
arbeidsongeschiktheid, gedeeltelijke ...	30	gezinswijziging	6
arbeidsongeschiktheidspensioen	69	H	
arbeidsovereenkomst. 3, 8, 9, 10, 21, 22, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 35, 37, 39		human resources beleid	51
arbeidstijd	5, 15, 16, 17, 19, 42, 57	huwelijk.....	23
arbeidstijdenwet.....	57	I	
avonddienst.....	25	inhoudingen	83
B		J	
bandbreedte	3, 8, 38, 76	jaarinkomen.....	34
bedrijfsarts	50	jaarperiode	15, 16, 18, 19
beëindigingsvergoedingen	85, 86	jaarsalaris.....	34, 40
beloning jeugdigen	11	jaarurensysteem.....	18
beoordeling	12, 15, 16, 26, 27	jeugdigen	11, 16
bereikbaarheidsdiensten.....	17, 30, 69	jeugdstaffel.....	11
berisping	7	jubiläum	23, 91
beroepscommissie	12, 38, 53	K	
bevalling	20, 23, 30, 59	keuzemogelijkheden.....	26
bezwaarprocedure	12, 53, 54, 55	kostenvergoedingsregelingen	4
bijzondere omstandigheden	22, 83	kraamverlof	23
bovenwettelijke vakantie.....	19, 21	L	
buitengewoon verlof	22, 23	levensloopregeling	26
C		levenspartner.....	24
cluster	3, 24	loondoorbetalingen	31, 70
combifuncties.....	12	looptijd cao	35
commissie . 9, 12, 38, 53, 71, 76, 83, 85, 91		M	
compensatie	17, 24, 34	maandinkomen....	10, 30, 31, 39, 68, 69, 70, 81
compensatiedagen.....	17, 19, 21, 34	maandsalaris.....	39, 81
cow	3	mediawet.....	3, 5, 48
cursussen	33	meerwerk	16
D		monitoring	4
december-uitkering ..	13, 22, 34, 39, 81, 91	N	
deeltijd	9, 18, 21, 24, 32	n.r.d.	16, 17, 24, 25, 31, 70
defaultregeling	3	n.r.d.-vergoeding.....	25
definities	30, 79	nachtarbeid.....	16
dienstrooster . 17, 18, 20, 21, 24, 28, 42, 45, 50, 53		nachtdienst ...	16, 42, 59, 60, 63, 64, 65, 66
E		nalatigheid	22
employability	27, 51		

nevenactiviteiten 5
 nevenbetrekkingen 5
 niet-regelmatige diensten zie n.r.d
 niveau 3, 8, 24

O

onbetaald verlof 20, 22, 89
 ondernemingsraad 4, 8, 15, 19, 26, 76
 ondertrouw 23
 ongeoorloofd voordeel 5
 ongeval 20, 50
 ontslag 10, 19
 ontslag op staande voet 10
 openbaarmaking uitspraken 55
 opleiding 38, 51, 88, 89
 opzegging 10
 opzegtermijnen 10
 ouderdomspensioen 33
 oudere werknemers 16
 overlijden 21, 23, 28, 34
 overlijdensuitkering 34
 overwerk 70

P

passende arbeid 10, 69
 passende functie ... 27, 37, 40, 81, 84, 85
 payroll 11
 pensioen 4, 9, 10, k 22, 33
 pensioen, ouderdoms- 33
 pensioendatum 10, 33, 69
 pensioenfonds 4, 22, 33, 39
 periodiek 6, 11, 13
 persoonlijk ontwikkelingsplan 51, 52
 pleegzorgverlof 23
 plichtsverzuim 6, 7
 proeftijd 10
 programma statuut 4
 protocolafspraken 73
 public relations 5
 publicatieborden 35

R

re-integratie 27
 reiskostenvergoeding 13
 rekening-courantstelsel 15, 18
 reorganisatie 36, 37, 38
 reorganisatieplan 36

S

salarisschaal 7, 11, 13
 salaristabel 44, 45
 salarivaststelling 11
 schadevergoeding 6
 schorsing 7
 sociaal jaarverslag 4, 12

sollicitatie 23, 88, 89
 stage- en werkervaringsplaats 29
 standaardkarakter 3
 standplaats 13, 17, 40

T

telewerken 32
 terugzetting in functie 7
 tijdelijke waarneming 13

U

uitlooperperiodiek 11
 uitzendkrachten 11
 urenregistratiesysteem 15

V

vakantie 19, 21, 91
 vakantie, aaneengesloten 20, 21
 vakantierechten 19, 20, 21
 vakantietoeslag 21
 vakbondscontributie 36
 vaste commissie 38, 71
 verhogingspercentage 12
 verhuizing 22
 verlof 22
 verplichtingen werkgever 4
 verplichtingen werknemer 5, 6
 verrekening saldo 19
 vertegenwoordiger
 werknemersorganisatie 35
 vervallen vakantierechten 21
 vierweekse periode 24, 40
 vijfdaagse werkweek 15, 17
 voorschriften bij ziekte 50
 vrije dagen 23

W

waarneming 13
 waarneming, tijdelijke 13
 wekelijkse arbeidsduur 5, 86, 87
 werkervaringsplaats 29
 werknemersorganisatie 3, 4, 6, 35, 36,
 39, 40
 werktijden 15
 werkweek 15
 wettelijke verplichting 22
 woonplaats 13

Z

ziekte 10, 23, 27, 30, 50
 zorgverlof 23
 zorgverzekering 14
 zwangerschap 20, 59
 zwangerschaps- en bevallingsverlof 20