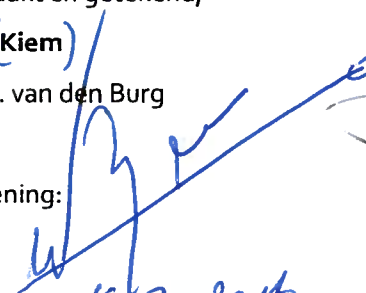
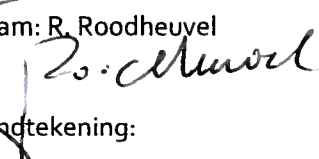


Werkgevers

<p>Aldus opgemaakt en getekend,</p> <p>1. Stichting Regionale Omroep Overleg en Samenwerking, bij machtiging mede namens de 13 regionale omroepen</p> <p>Naam: G. Schuiteman</p> <p>Handtekening: </p> <p>Datum: 18 juli 2016</p>	
---	--

Werknemersorganisaties

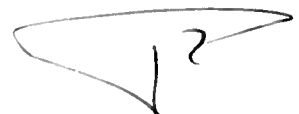
<p>Aldus opgemaakt en getekend,</p> <p>1. FNV (Kiem)</p> <p>Naam: W. van den Burg</p> <p>Handtekening: </p> <p>Datum: 19-7-2016</p>	<p>Aldus opgemaakt en getekend,</p> <p>2. NVJ</p> <p>Naam: R. Roodhevel</p> <p>Handtekening: </p> <p>Datum: 25-07-2016</p>
<p>Aldus opgemaakt en getekend,</p> <p>3. CNV Vakmensen</p> <p>Naam: A. Kasper P. Fortuin</p> <p>Handtekening:</p> <p>Datum:</p>	

ADDENDUM

behorende bij Sociale Regeling (Bijlage XV) uit de CAO voor het Omroeperspersoneel d.d. 1 januari 2015 t/m 31 december 2016 (hierna ook: CAO).

CONSIDERANS

- Bij kamerbrief van 13 oktober 2014 heeft de staatssecretaris van OCW verdere uitvoering gegeven aan het onderdeel media uit het Regeerakkoord-Rutte II. Ten aanzien van de regionale omroepen heeft de staatssecretaris benoemd dat de financiële situatie van de regionale omroepen kwetsbaar is. De reclame-inkomsten zijn de afgelopen jaren sterk gedaald en de regionale omroepen hebben vanaf 2017 te maken met een efficiencytaakstelling van € 17 miljoen. Verder dienen de regionale omroepen slagvaardiger en efficiënter te worden. De slagkracht van de regionale omroepen is te beperkt, zowel bestuurlijk als organisatorisch.
- Naar aanleiding van deze kamerbrief hebben de gezamenlijke, regionale omroepen de voorgenomen mediaplannen uitgewerkt in het voorstel: "Het nieuwe publieke regionale mediabedrijf: betrokken en betrouwbaar" (april 2015) Daarin is het voornemen opgenomen om ter uitvoering van het kabinetsbeleid de Stichting Regionale Omroep Overleg en Samenwerking (ROOS) als RPO aan te merken, die concessiehouder wordt voor de regionale omroepen. Via één concessie aan RPO kan de publieke mediaopdracht op regionaal niveau in één keer voor alle omroepen gerealiseerd worden.
- De staatssecretaris van OCW heeft voornoemd voorstel goedgekeurd in het najaar van 2015.
- Ten gevolge van een vertraging in het wetgevingsproces is er ook een vertraging ontstaan ten opzichte van de RPO en de bijbehorende bestuurlijke structuur. De staatssecretaris van OCW heeft daarom bij brief aan Stichting Roos bevestigd dat de frictiekostenregeling het effect van zes maanden vertraging (€ 8,5 miljoen) compenseert. Dat leidt ertoe dat er op de regionale omroepen in de periode tot 1 januari 2017 nog een uit te voeren efficiencytaakstelling van € 8,5 miljoen rust.
- De uitvoering van die efficiencytaakstelling zal gevolgen hebben voor de werkgelegenheid bij de regionale omroepen, zowel voor de ondersteunende afdelingen HRM, Finance, Media en Innovatie, Sales en Marketing en Techniek, maar mogelijk ook voor de redacties.
- Een van de resultaten van het bestuurlijk overleg van de regionale omroep is, zo volgt uit voornoemde brief aan Stichting Roos, dat de besturen en



toezichhoudende organen van de regionale omroepen een eerste verantwoordelijkheid hebben voor de zorgvuldige realisatie van de efficiencytaakstelling, waaronder de zorg voor het personeel.

- Het is vanuit die afspraak, en zorg voor het personeel, dat de regionale omroepen in aanvulling op de Sociale Regeling uit de CAO voor het Omroeperspersoneel, voorzieningen willen treffen voor onvoorziene omstandigheden middels dit addendum. Onder onvoorziene omstandigheden wordt onder meer verstaan: werknemers die onbedoeld buiten de bestaande Sociale Regeling vallen of andere onvoorziene gevolgen voor werknemers, die niet zijn voorzien in de Sociale Regeling verband houdende met de realisatie van de efficiencytaakstelling door de regionale omroepen.
- Partijen hebben in dit verband gesproken over het inrichten van een "voorfase" waarin werknemers van de regionale omroepen, inclusief de redactionele medewerkers, de keuze krijgen om al dan niet te gaan voor plaatsing in een nieuwe organisatie of voor een vrijwillig vertrek. Na deze "voorfase" zal de formatie zoveel mogelijk worden herplaatst op de beschikbare Passende en/of Nieuwe functies.
- Desondanks is het niet uitgesloten dat, ondanks alle inspanningen overeenkomstig dit Addendum en de bestaande Sociale Regeling, er na de "voorfase" sprake is van een groep medewerkers die niet binnen een redelijke termijn intern of extern herplaatsbaar is. Wie niet herplaatst kan worden, zal boventallig worden verklaard, waarbij de Sociale Regeling uit de CAO voor het Omroeperspersoneel van toepassing is.

Artikel 1 Definities

a) Nieuwe functie

Een functie die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en positie in de organisatie voor minimaal 50% verschilt met enig andere gelijkende en ingevulde functie in de organisatie van de werkgever van Werknemer vóórdát de reorganisatie is geëffectueerd.

b) Passende functie

Een functie bij de 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.

c) Sociale Regeling



De Sociale Regeling (Bijlage XV) uit de CAO voor het Omroep personeel d.d. 1 januari 2015 t/m 31 december 2016.

d) **Transitieproces**

De mogelijke overgang van de ondersteunende afdelingen HRM, Finance, Media en Innovatie, Sales en Marketing en Techniek alsmede de mogelijke overgang van de redacties van de regionale omroepen, waarbij werknemers die in hoofdzaak voor die afdelingen werkzaam zijn van rechtswege – middels overgang van onderneming – in dienst treden van de RPO.

e) **Reorganisatieproces**

De mogelijke trajecten binnen de omroepen/RMI's die leiden tot herinrichting van de organisatie en mogelijke boventaligheid.

f) **Werknemer**

De Werknemer die op het moment dat hij een beroep doet op onderhavig Addendum voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd in dienst is bij een van de dertien regionale omroepen dan wel de Werknemer, die als gevolg van het Transitieproces voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd in dienst is getreden van de RPO.

Artikel 2 Werkingsfeer en werkingsduur

a) Ingevolge artikel 46 lid 5 CAO voor het Omroep personeel juncto artikel 3 sub a van de Sociale Regeling, die deel uit maakt van de CAO voor het Omroep personeel (versie CAO voor het Omroep personeel 1 januari 2015 t/m 31 december 2016) en de protocolafspraken zoals opgenomen in bijlage 14 van bovengenoemde CAO, is in overleg met de werknemersorganisaties dit Addendum vastgesteld in aanvulling op de Sociale Regeling.

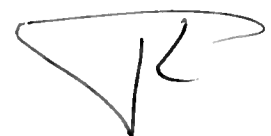
b) Dit Addendum is van toepassing op de Werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1 sub e van dit Addendum. Het Addendum is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst van de Werknemer wordt beëindigd waarbij het einde van de arbeidsovereenkomst verband houdt met andere redenen zoals het bereiken 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 zover dit Addendum van toepassing is op de Werknemer die in dienst is voor bepaalde tijd, geldt dat hij aanspraken kan ontlenen aan dit Addendum echter uitdrukkelijk met uitzondering van de Vrijwillige vertrekregeling als bedoeld in artikel 3 van dit Addendum.



- c) De looptijd van het Addendum is gelijk aan looptijd van de huidige Sociale Regeling. Partijen kunnen overeenkomen de looptijd van het Addendum te verlengen.
- d) De CAO voor het Omroep personeel is en blijft van toepassing op alle bedrijfsonderdelen en juridische entiteiten die direct en indirect onderdeel uitmaken van de RPO en de medewerkers, die daarin betrokken worden.

Artikel 3 Vrijwillige vertrekregeling

- a) De Werknemer die verzoekt in aanmerking te komen voor de Vrijwillige vertrekregeling, dient het verzoek schriftelijk in bij het bestuur van Stichting Roos/RPO dan wel de werkgever van de Werknemer. Het verzoek dient op straffe van verval van de aanspraak te zijn ontvangen in de periode gelegen tussen de datum van indiening van de reorganisatie-adviesaanvraag bij de OR van de werkgever waarbij de betreffende Werknemer in dienst is en de datum waarop het reorganisatie- dan wel transitieproces voor die regionale omroep/werkgever aanvangt, doch uiterlijk binnen twee maanden na indiening van voornoemde reorganisatie-adviesaanvraag.
- b) Het bestuur van Stichting Roos/RPO, dan wel de werkgever van de Werknemer, bepaalt gemotiveerd of het verzoek van de Werknemer wel of niet gehonoreerd wordt. In geval van een afwijzing van het verzoek, staat daartegen de mogelijkheid van bezwaar open als bedoeld in artikel 8 van het Addendum.
- c) Indien het verzoek wordt gehonoreerd, ontvangt de verzoekende Werknemer een vergoeding gelijk aan 85% van de "*Financiële regeling arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd*", zoals opgenomen in artikel 8 sub c van de Sociale Regeling. De voorwaarde voor uitbetaling van deze vergoeding is dat de verzoekende 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 het Addendum of de Sociale Regeling toepasselijke gronden, zou moeten eindigen.
- d) De Werknemer die verzoekt in aanmerking te komen voor de Vrijwillige vertrekregeling, kan geen aanspraak maken op andere vergoedingen op grond van de CAO, de Sociale Regeling of de wettelijke transitievergoeding.
- e) De mogelijkheid voor het indienen van een verzoek tot toepassing van de Vrijwillige vertrekregeling vervalt met ingang van de datum waarop het reorganisatie-dan wel het transitieproces voor de betreffende regionale omroep/werkgever is aangevangen. Nadien geldt artikel 11 Vertrekstimulering remplaçanten van de



Sociale Regeling, dat alleen van toepassing is op de niet-aangezegde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

- f) Het besluit om een verzoek tot toepassing van de Vrijwillige vertrekregeling te honoreren staat ter discretionaire bepaling van het bestuur van Stichting Roos/RPO respectievelijk van de werkgever van de Werknemer.
- g) Indien de werknemersorganisaties bij dit Addendum echter van mening zijn, dat er bezwaren kleven aan de wijze waarop de Vrijwillig vertrekregeling wordt toegepast, treden de werkgevers en werknemersorganisaties onverwijld met elkaar in overleg voor het maken van afspraken over een richtinggevend kader voor de juiste toepassing van de Vrijwillige vertrekregeling.

Artikel 4 Herplaatsing in passende of nieuwe functie

a) Passende functie

Voor de Werknemer die als gevolg van de reorganisatie geplaatst wordt in een Passende functie, geldt dat zijn huidige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven, tenzij hij wordt herplaatst in een Passende functie in een lagere salarisschaal. In dat geval wordt de Werknemer direct ingedeeld in de bijbehorende salarisschaal en vindt aanpassing van de arbeidsvoorwaarden plaats vanaf het moment van de herplaatsing. Daarbij ontvangt de Werknemer – gedurende maximaal de periode waarin de Werknemer WW-gerechtigd zou zijn geweest indien zijn arbeidsovereenkomst was beëindigd voor 31 december 2015 - een compensatie volgens het volgende schema:

- gedurende de eerste 9 maanden na herplaatsing (waarin hij WW-gerechtigd zou zijn geweest) een compensatie tot 100% van het oude salaris; en
- vanaf de 10^e maand tot het einde van de maximaal WW-gerechtigde periode een compensatie tot 90% van het oude salaris.

b) De compensatie wordt betaald in de vorm van een toeslag bovenop het nieuwe salaris (in de lagere salarisschaal).

c) In geval een Werknemer na aanvaarding van een Passende functie binnen negen maanden na plaatsing alsnog (ter uiteindelijke bepaling van de werkgever) boventallig wordt verklaard, behoudt hij recht op de voorzieningen uit de Sociale Regeling.

d) Nieuwe functie

In geval de Werknemer herplaatst wordt in een nieuwe functie, wordt een proefperiode overeengekomen van een jaar. Indien de werkgever of de Werknemer alsnog, binnen de proefperiode van een jaar, oordeelt dat de Nieuwe functie niet geschikt is, dan zal voor de Werknemer met toepassing van de Sociale Regeling een



andere Passende functie worden gezocht. In geval er geen andere Passende functie is en de arbeidsovereenkomst alsnog beëindigd wordt, herleven de financiële rechten voor de Werknemer zoals genoemd in art 8 C. van de Sociale Regeling. De overige regelingen uit de Sociale Regeling herleven niet.

- e) De Werknemer behoudt tot een jaar na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met voorrang het recht om te solliciteren op vacatures bij de regionale omroepen volgens volgorde van merk, cluster en regio.

Artikel 5 Behoud anciënniteit

Als een Werknemer ten gevolge van het Transitieproces in dienst treedt bij een nieuwe rechtspersoon of entiteit zal de anciënniteit, opgebouwd bij rechtsvoorgangers, door de Werknemer worden meegenomen naar de nieuwe rechtspersoon of entiteit.

Artikel 6 Reiskostenvergoeding, Reistijd, Verhuiskostenvergoeding en Woonlasten

a) Reiskostenvergoeding

Vanaf indiensttreding van de Werknemer bij de RPO of een daaraan gelieerde rechtspersoon of entiteit worden de reiskosten voor het woon-werkverkeer (met de eigen auto of openbaar vervoer tweede klas) volledig vergoed gedurende een periode van maximaal 24 maanden binnen de fiscale kaders die door de Belastingdienst zijn gesteld.

b) Reistijd

Vanaf indiensttreding van de Werknemer bij de RPO of een daaraan gelieerde rechtspersoon of entiteit wordt de reistijd die bovenop de oorspronkelijke reistijd komt (per de peildatum 1 juli 2016), volledig in tijd vergoed gedurende een periode van maximaal 24 maanden. In geval van openbaar vervoer wordt de extra reistijd berekend met www.g292.nl en in geval van vervoer met de auto wordt de extra reistijd berekend met de online ANWB routeplanner.

c) Verhuiskostenvergoeding

Voor de Werknemer die voor zijn werk verhuist als gevolg van het Transitieproces en die binnen een straal van 25 kilometer van zijn nieuwe standplaats gaat wonen, geldt dat de verhuiskosten worden vergoed binnen de fiscale kaders die door de Belastingdienst zijn gesteld (zie bijlage 1).

d) Woonlasten

Indien een medewerker vanwege verandering van standplaats ten gevolge van plaatsing in een uitwisselbare functie, gedwongen wordt te verhuizen en hierdoor geconfronteerd wordt met dubbele woonlasten (vanwege het niet meeverhuizen van het gezin met wie hij/zij in een huis woont) kan aanspraak worden gemaakt op de



hardheidsclausule zoals genoemd in art 4 uit de Sociale Regeling. Voor deze specifieke gevallen wordt een budget van € 100.000,- gereserveerd, naast de reeds gereserveerde € 200.000,- zoals genoemd in art 4 b) van de Sociale Regeling. Een mogelijke tegemoetkoming wordt toegekend gedurende een periode van maximaal 24 maanden.

Artikel 7 Thuiswerkregeling

- a) Vanaf indiensttreding van de Werknemer bij de RPO of een daaraan gelieerde rechtspersoon of entiteit staat voor de Werknemer ter bespreking open de mogelijkheid dat hij deels vanuit huis werkt.
- b) Voor zover de RPO of een daaraan gelieerde rechtspersoon of entiteit niet beschikt over een – door de Ondernemingsraad goedgekeurde – thuiswerkregeling, geldt dat in onderling overleg tussen de werkgever en de Werknemer in redelijkheid afspraken worden gemaakt over mogelijkheden, voorwaarden en consequenties, waarbij aandacht wordt besteed aan functie- en arbo-aspecten, bezetting op de afdeling, persoonsaspecten en de thuissituatie van de Werknemer.

Artikel 8 Mogelijkheid tot bezwaar

De Werknemer die van mening is dat dit Addendum op onjuiste wijze, dan wel niet naar maatstaven van redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de Begeleidingscommissie als omschreven in artikel 3 sub e juncto artikel 13 van de Sociale Regeling. De aldaar genoemde bezwaarprocedure(s) met bijbehorende termijnen zijn van overeenkomstige toepassing op dit Addendum.

Artikel 9 Slotbepaling

Indien zich omstandigheden voordoen die bij de totstandkoming van dit Addendum niet waren voorzien (waaronder eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving), verklaren partijen zich bereid om met elkaar in overleg te treden en zo nodig wijzigingen en/of aanvullingen in het Addendum aan te brengen



**Bijlage 1 bij Addendum Sociale Regeling
(voor actuele informatie zie www.belastingdienst.nl)**

Verhuiskostenvergoeding werkgever

Indien een werknemer voor zijn werk gaat verhuizen, mag de werkgever hem een behoorlijke belastingvrije onkostenvergoeding geven. Er mag thans maximaal € 7.750 belastingvrij worden vergoed. Voorwaarde is wel dat het gaat om een verhuizing die voldoende samenhangt met de dienstbetrekking.

Voldoende verband met de dienstbetrekking is in ieder geval aanwezig als aan de volgende 2 voorwaarden is voldaan:

- De werknemer verhuist binnen 2 jaar na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking of na overplaatsing.
- De werknemer woont meer dan 25 kilometer van het werk en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% minder wordt.

Welke kosten kunnen worden vergoed?

Kosten die kunnen worden vergoed zijn:

- schoonmaakkosten oude woning;
- autokosten voor zoeken naar nieuwe woning;
- dubbele woonlasten en dubbele kosten gas en licht;
- opslagkosten inboedel;
- telefoonaansluiting;
- dubbele telefoonkosten;
- consumpties verhuizers en werklieden in verband met herinrichting;
- schoonmaakkosten nieuwe woning;
- behangen en stofferen;
- verhuisberichten.

Let op! Deze kosten kunnen niet naast het maximum van 12% en € 7.750 vrij worden vergoed.