



Amstel Televisie Vijf B.V.

Aletta Jacobslaan 9

1066 BP Amsterdam

T: 020 555 1111

E: info@at5.nl

www.at5.nl

Collectieve Arbeidsvoorwaarden Overeenkomst (CAO)

Amstel Televisie Vijf B.V.
1 januari 2018 t/m 31 december 2018


Paraaf 

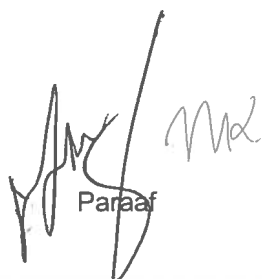


Inhoudsopgave

Definities	3
Hoofdstuk 1. Aanstelling/contractering	4
Hoofdstuk 2. Beloning	6
Hoofdstuk 3. Arbeidsduur.....	14
Hoofdstuk 4. Buitengewoon en onbetaald verlof.....	16
Hoofdstuk 5. Arbeidsongeschiktheid	18
Hoofdstuk 6. Pensioen	18
Hoofdstuk 7. Nevenwerkzaamheden.....	20
Hoofdstuk 8. Fiscaal faciliteren Vakbondscontributie.....	21
Hoofdstuk 9. Studiekostenregeling	21

Bijlagen:

1. Reiskostenregeling Woon-Werk
2. Salaristabel
3. Centraal functieraster omroep / programmatische functies
4. Protocol 2016
5. Protocol 2018
6. Verklaring Uitzendbureau/Payrollbedrijf



Paraf



Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: Amstel Televisie Vijf B.V.
- b. Werknemer: Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever.
- c. Bruto maandsalaris: Het bruto maandsalaris dat met de individuele werknemer is overeengekomen op grond van de salaristabel van de CAO voor het Omroeperspersoneel, exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- d. Bruto jaarsalaris: Het maandsalaris vermenigvuldigd met 12.
- e. Partner: De wettelijke echtgeno(o)t of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres.
- f. BW: Burgerlijk Wetboek .


Paraaf

Hoofdstuk 1. Aanstelling/contractering

Artikel 1: Statuut voor hoofdredactie en redactie

1. AT5 is gehouden een statuut vast te stellen dat zowel de positie van de hoofdredactie als die van de redactie regelt. Dit statuut maakt deel uit van de arbeidscontracten van alle journalisten.
2. Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen directie, hoofdredactie en redactievertegenwoordiger.
3. Bij dit overleg zal gebruik gemaakt kunnen worden van het door de NVJ verstrekte model voor een dergelijk statuut.
4. Het statuut zal in ieder geval de volgende 5 elementen bevatten:
 - Omschrijving doelstelling en identiteit;
 - Journalistieke onafhankelijkheid;
 - Journalistieke eindverantwoordelijkheid en bevoegdheden;
 - Medezeggenschap programmamedewerkers;
 - Rechten en plichten programmamedewerkers.

Artikel 2: Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.

Artikel 3: Deeltijd arbeidsovereenkomst

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 dit arbeidsvoorwaardenreglement naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 4: Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste 6 maanden geldt geen proeftijd.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden maar korter dan twee jaar geldt wederzijds een 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 5: Einde arbeidsovereenkomst

Behoudens in geval van een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 678 en 679 BW en behoudens ontslag voor aanvang tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 3, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onverwijld kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst:



Paraaf

- a. in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
- 1) door opzegging door de werkgever met inachtneming van de wettelijke termijn;
 - 2) door opzegging door de werknemer met een termijn van een maand.
- 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 wettelijke opzegtermijnen, onverminderd beëindiging conform sub b, onder 1.

Artikel 6: Contracteren

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 echter mogelijk voor de in bijlage 3 genoemde functies en functiegroepen nu voor de betreffende functies of functiegroepen geldt dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering afwijking van de wettelijke ketenregeling vereist en partijen bij deze cao zulks ook uitdrukkelijk onderkennen.

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

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.

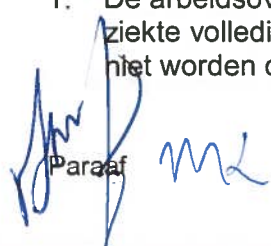
Artikel 7: Mededeling einde van rechtswege

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 zes maanden of langer.

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

Artikel 8: 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.


Paraf



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 9: 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 10: Salarisvaststelling

1. Werknemers worden beloofd 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 (bijlage 2) en het functieraster uit de CAO Publieke Omroep (bijlage 3) maken deel uit 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.
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.
6. a. Uitzendkrachten en payroll-medewerkers ontvangen in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen (= bruto maandsalaris inclusief vaste maandelijksse toeslagen


Paraaf



plus vakantietoelage en decemberuitkering), dezelfde flexibele toeslagen (zoals NRD- en toeslag bereikbaarheidsdiensten) en dezelfde (onbelaste) kostenvergoedingen als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze CAO van toepassing is.

b. De volgende emolumenten behoren tot het hiervoor genoemde bruto maandsalaris:

- a) het naar tijdruimte vastgestelde loon
- b) deeltijdfactor (fulltime factor = 40 uur per week);
- c) vaste toeslagen;
- d) trendmatige loonstijging(en);
- e) periodieke loonstijgingen.

c. De werkgever/inlener van de ter beschikking gestelde uitzendkracht en payroll-medewerker die in dienst is van het uitzendbureau/payrollbedrijf mag op het loon en de arbeidsvoorwaarden geen andere bedragen laten inhouden dan de wettelijk verplichte loonbelasting en premies voor sociale verzekeringen.

d. De werkgever/inlener zal zich middels een daartoe strekkende verklaring (zie bijlage 6 bij de CAO) van het uitzendbureau of het payrollbedrijf ervan vergewissen dat de sub a en sub b bedoelde arbeidsvoorwaarden door het uitzendbureau/payrollbedrijf worden toegepast op door hen bij omroepwerkgevers in te zetten uitzendkracht of payroll-medewerker.

Artikel 11: 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 Stelsel 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 en een externe bezwaarprocedure, vergelijkbaar met de in de CAO voor het Omroeperspersoneel opgenomen procedure (bijlage IX).

Paraaf



Artikel 12: 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. Er zijn vijf verschillende kwalificaties:

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 'Goed' toegekend en geldt er 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. De beoordelingsronde vindt plaats in het laatste kwartaal van het jaar. Werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die vóór 1 juli in dienst zijn getreden, ontvangen een eventuele salarisverhoging n.a.v. hun beoordeling in de maand januari.

Artikel 13: Eindejaarsuitkering

De werknemer met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd die op 31 december van enig jaar in dienst zijn ontvangen bij de salarisbetaling van de maand december een eindejaarsuitkering van 4% over het in dat jaar verloonde bruto salaris inclusief vakantiegeld.

Artikel 14: Overwerk

De overuren worden boven de veertig uur gecompenseerd in vrije tijd, met dien verstande dat overwerk alleen gehonoreerd wordt indien de leidinggevende vooraf fiat heeft gegeven voor die overuren. Alleen wanneer er minimaal meer dan 1 uur boven de 8-urige werkdag wordt overgewerkt kan compensatie plaatsvinden.

De planning van vrije tijd ter compensatie van overwerk komt tot stand door aanwijzing door de planning en/of in goed overleg tussen de werknemer en de leidinggevende.


Paraaf

De werknemer met een parttime dienstverband heeft recht op compensatie van ieder uur dat wordt gewerkt boven het aantal uren dat contractueel is vastgelegd. Deze compensatie kan in vrije tijd of na afspraak met leidinggevende worden uitbetaald.

Artikel 15: Toeslag voor werken op afwijkende tijden

15.1 Bereikbaarheid/oproepdiensten

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 00:00 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).



Paraan



Tarieven 2019

Maandag t/m Vrijdag	
00.00 – 12.00 uur	€ 0,84 per uur
12.00 – 19.00 uur	€ 1,69 per uur
19.00 – 24.00 uur	€ 2,15 per uur

Weekeinde		
Vrijdag	24.00 – zaterdag 12.00 uur	€ 1,31 per uur
Zaterdag	12.00 – 19.00 uur	€ 2,53 per uur
Zaterdag	19.00 – 24.00 uur	€ 3,15 per uur
Zondag	00.00 – 12.00 uur	€ 1,69 per uur
Zondag	12.00 – 19.00 uur	€ 3,39 per uur
Zondag	19.00 – 24.00 uur	€ 4,22 per uur

Weekeinde		
De dag voorafgaand aan een bijzondere feestdag	19.00 – 24.00 uur	€ 3,15 per uur
Feestdagenvergoeding conform zondagvergoeding	00.00 – 12.00 uur	€ 1,69 per uur
	12.00 – 19.00 uur	€ 3,39 per uur
	19.00 – 24.00 uur	€ 4,22 per uur


Paraaf



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 00.00 en 24.00 uur.

Dit aantal uren wordt vermeerderd met twee 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.

15.2 Niet-regelmatige diensten

1. 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 00:00 tot 24:00 uur, ingedeeld in de 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;
- volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 00:00 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.

2. 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.

Paraaf



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 2019

Weekeinde	24.00 – 07.00	07.00 – 19.00	19.00 – 24.00
Maandag	7,99		2,43
Dinsdag	7,99		2,43
Woensdag	7,99		
Donderdag	7,99		2,43
Vrijdag	7,99		2,43
Zaterdag	7,99	2,43	3,70
Zondag/Feestdag	7,99	4,82	4,82

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

d. Compensatie in tijd

Vergoedingen van € 2,43 € 3,70 en € 4,82 bedragen in tijd 15% van een arbeidsuur.
Vergoedingen van € 7,99 bedragen in tijd 30% van een arbeidsuur.

e. Maximale compensatie in werkdagen

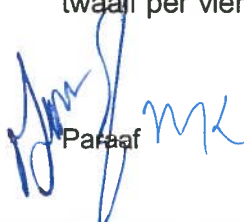
De compensatie in tijd wordt, indien dit technisch/organisatorisch mogelijk is, toegekend tot een maximum van vijfmaal een werkdag per jaar.

f. NRD-vergoeding en meeruren

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

3. Aantal avonddiensten per vier weken

Er wordt naar gestreefd het aantal avonddiensten te beperken tot twaalf per vier weken. Aan die groepen werknemers voor wie het aantal avonddiensten niet kan worden beperkt tot twaalf per vier weken wordt voor de extra avonddiensten boven de twaalf per vier weken, in


Paraf



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 twaalf.

4. Ploegentoeslag

De in artikel 16.2 geregelde compensaties zijn niet van toepassing op die onregelmatig (in ploegendienst) werkende werknemers indien tussen de werkgever en de werknemersorganisaties een bijzondere regeling is getroffen tot toekenning van een daarvoor in de plaats tredende ploegentoeslag.

Artikel 16: Overige beloningen en vergoedingen

1. Reiskostenvergoeding

De werknemer heeft recht op een vergoeding wegens reis- en verblijfskosten ter zake dienstreizen, overeenkomstig de daarvoor getroffen regeling. Zie bijlage 1.

De tegemoetkoming in de reiskosten woon/werk (vanaf 11 km) wordt bepaald aan de hand van de ANWB routeplanner. Afstand woon/werk via de kortste route.

Voor deeltijdwerkenden geldt het volgende:

- indien er 4 dagen per week wordt gewerkt: 100% van de tegemoetkoming
- indien er 3 dagen per week wordt gewerkt: 75% van de tegemoetkoming
- indien er 2 dagen per week wordt gewerkt: 50% van de tegemoetkoming
- indien er 1 dag per week wordt gewerkt: 25% van de tegemoetkoming

2. Werkgeversbijdrage aan zorgverzekering

De extra werkgeversbijdrage aan de zorgverzekering is structureel vastgesteld op € 30,- bruto per maand.


Paraf

Hoofdstuk 3. Arbeidsduur

Artikel 17: Algemeen

- a. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt (gemiddeld) 40 uur per week.
- b. De Arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing. Zie voor de integrale wettekst www.overheid.nl.
- c. In afwijking van de Arbeidstijdenwet gelden ten aanzien van de minimum rusttijden de volgende bepalingen:

c1. 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 ten minste 10 uur.

c2. 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 1 maal in een tijdvak van 5 weken mag worden ingekort tot 32 uur.

Artikel 18: Vaststelling werktijden

- a. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk. 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 noodzakelijk is om de werkzaamheden doorgang te laten vinden, de door werknemer gewenste persoonlijke inzet van uren (zowel naar tijdstip als naar periode) m.b.t. combinatie van werk en privé en 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.
- e. Overuren worden in overleg met planning en/of leidinggevende gecompenseerd, zie artikel 14.

Artikel 19: Vakantie

1. Vakantieduur

De werknemer verwerft, op basis van een fulltime dienstverband, in een kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen van 144 wettelijke en 88 bovenwettelijke uren.



Paraaf

2. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

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.

3. Vakantierechten bij het 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 met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 4. het tegen zijn wil – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of zwangerschapsverlof- en bevallingsverlof – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdverkorting);
 5. het volgen van onderricht waartoe de werkgever de jeugdige werknemer krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen;
 6. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).
- c. De bijzondere regeling bij opbouw van vakantiedagen ex artikel 7:635 BW is onverminderd van toepassing.

4. 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 de 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, zal de werkgever tijdstippen vaststellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

5. Vervallen vakantierechten

Wettelijke vakantierechten die niet geëffectueerd zijn dienen binnen 6 maanden na afloop van het betreffende kalenderjaar opgenomen te worden, tenzij de werknemer daar redelijkerwijs niet toe in staat was. Deze vervaltermijn geldt alleen voor wettelijke vakantiedagen die de werknemer opbouwt vanaf 1 januari 2012. Voor vakantiedagen die al zijn opgebouwd voor die datum, geldt dat de rechten pas na 5 jaar vervallen.



Paraaf

6. Arbeid tijdens vakantie

Het is werknemer niet toegestaan om zonder toestemming van de werkgever tegen betaling zodanige arbeid te verrichten dat de vakantie niet tot zijn recht komt.

7. 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 inkomensbestanddelen overeenkomend met de aanspraak, tenzij werkgever en werknemer overeenkomen dat deze vakantie alsnog wordt genoten.
- b. 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 in een voltijd-arbeidsovereenkomst in een deeltijdarbeidsovereenkomst beschouwd als een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

8. Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op de wettelijke vakantietoeslag van 8% boven op het salaris. Deze toeslag wordt toegekend voor het contractueel vast overeengekomen aantal uren dat is uitbetaald gedurende de referteperiode van 1 juni tot en met 31 mei.

De vakantietoeslag wordt uitbetaald samen met het salaris van de maand mei. Indien het dienstverband tussentijds wordt beëindigd wordt de verschuldigde vakantietoeslag betaald bij de laatste salarisbetaling.

9. 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 één keer in de vijf jaar op 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.

Hoofdstuk 4. Buitengewoon en onbetaald verlof

Artikel 20: Onbetaald verlof

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. Na 2 maanden dient de werknemer, naast het werknemersdeel ook het werkgeversdeel van de pensioenpremie voor zijn/haar rekening te nemen.


Paraaf

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 eerder 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.

Onbetaald verlof dient voor minimaal 1 maand te worden aangevraagd. Onbetaald verlof opnemen voor een periode korter dan 1 maand is niet mogelijk. Wanneer een werknemer onbetaald verlof wil opnemen, dient hij/zij dit ruim van te voren aan te vragen bij de leidinggevende en de afdeling P&O. Indien het verlof goedgekeurd wordt, ontvangt de werknemer van de afdeling P&O een bevestiging.

Artikel 21. Buitengewoon verlof

In een aantal gevallen heeft een werknemer recht op bijzonder verlof. Bijvoorbeeld in het geval van:

- | | |
|---|---|
| - Verhuizing binnen de gemeente: | 1 dag per jaar |
| - Verhuizing naar andere gemeente: | 2 dagen per jaar |
| - Bij ondertrouw: | 1 dag |
| - Bij huwelijk: | 2 dagen |
| - Huwelijk van kinderen, broers en zusters of ouders: | 1 dag |
| - Bij overlijden van partner of kind: | t/m de dag vd
uitvaart |
| - Bij overlijden van één der ouders, broers of zusters: | 1 dag alsmede de
dag van de uitvaart |

Indien de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart:

- | | |
|---|--|
| - Bij bevalling van de partner: | T/m de dag v.d. uitvaart
Tenminste 1 dag of zoveel langer
als strikt nodig is. |
| - Bij kraamverlof: | Twee dagen voor de partner na
de bevalling van de partner. |
| - Bij zeer ernstige ziekte van (groot)ouders,
(klein)kinderen, broers en zusters van de
werknemer of van zijn/haar partner: | Duur ter beoordeling van de
Werkgever. |
| - Bij overlijden van 1 der grootouders of klein-
kinderen: | Minimaal 1 dag of zoveel langer
als strikt nodig is. |

Het in dit artikel genoemde buitengewoon verlof wordt opgenomen op de dag(en) waarop de desbetreffende gebeurtenis c.q. viering plaatsvindt. Indien meer dan 1 dag vrij wordt verleend, worden deze als regel aaneengesloten opgenomen.



Paraaf

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.

Op het gebied van Calamiteitenverlof, Kortdurend Zorgverlof, Ouderschapsverlof en overige verlofregelingen wordt de Wet Arbeid en Zorg toegepast.

Hoofdstuk 5. Arbeidsongeschiktheid

Artikel 22: Arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 100% van het maandsalaris worden doorbetaald. (Periode A).
2. Gedurende de periode van de 53^e tot en met de 104^e week van de arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris worden doorbetaald. (Periode B).
3. De werknemer die gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid al dan niet op therapeutische basis 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.
4. De werknemer van wie de Arbo-arts heeft aangegeven dat er geen enkel uitzicht is op herstel, ontvangt tijdens het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid 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.
5. De werknemer, waarvan aan het eind van periode B is vastgesteld dat zijn arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt ontvangt na het verstrijken van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid:
 - 100% van het gebruikelijk maandinkomen over de uren dat hij feitelijk werkzaam is;
 - een zodanige aanvulling, dat zijn totale inkomen tenminste 70% bedraagt van het maandinkomen dat hij zou hebben verdiend, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

Hoofdstuk 6. Pensioen

Artikel 23: Pensioen

De werknemer maakt bij indiensttreding aanspraak op een pensioenvoorziening overeenkomstig het pensioenreglement 1 van Stichting PNO Media. Voor meer informatie over de premieverdeling zie artikel 15.3 in het PNO reglement.

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



Paraaf



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.

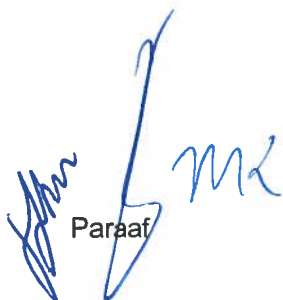
3. Pensionering vóór AOW-leeftijd

De werknemer die de wens heeft vóór de voor hem geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan informeert zijn werkgever.

Artikel 24: Partiële Terugtrekking Ouderen (PTO)/Generatiepact

Werknemers worden vanaf 10 jaar vóór de geldende AOW-leeftijd in de gelegenheid gesteld hun dienstverband te reduceren met maximaal 20%. De werkgever vult het hierdoor ontstane nieuwe salaris van de werknemer aan met 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris en de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van 100% van het oude salaris. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

De door het gebruik van de PTO-regeling vrijkomende uren worden zo maximaal mogelijk en opeen verantwoorde wijze herbezet.


Paraaf

Hoofdstuk 7. Nevenwerkzaamheden

Artikel 25: Nevenbetrekkingen en -werkzaamheden

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 door 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 opzichte 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.

2. Ongeoorloofd voordeel

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 toestemming zal werkgever rekening houden met het bepaalde in artikel 2.142 van de Mediawet.



Paraaf

3. Doen van mededelingen en verstrekken van gegevens

- a. Het informeren van media en andere externe partijen is voorbehouden aan de werkgever en de door deze aangewezen functionarissen en 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.
Het hierboven bepaalde verzet zich niet tegen het doen van mededelingen aan de werknemersorganisaties dan wel aan de organen van het bedrijfsoverleg.
- 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 dienst 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.

Hoofdstuk 8. Fiscaal faciliteren Vakbondscontributie

Artikel 26: 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.

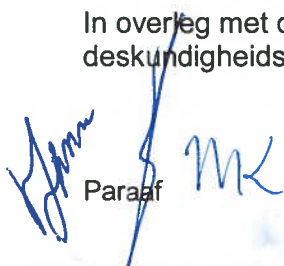
Hoofdstuk 9. Studiekostenregeling

Artikel 27: Studiekostenregeling

1. Toepassing

Werknemers kunnen ten behoeve van arbeidsmarktgerichte scholing, die al dan niet in het verlengde ligt van hun huidige functie, een beroep doen op de volgende regelingen:

In overleg met de Ondernemingsraad wordt jaarlijks een budget overeengekomen voor deskundigheidsbevordering van medewerkers.



Paraaf



Aan werknemers die een opleiding of cursus willen volgen, die erop gericht is hun kennis en vaardigheden met betrekking tot hun functie peil te houden dan wel te vergroten, kan ter beoordeling aan werkgever op hun verzoek een tegemoetkoming in kosten van de desbetreffende studie worden verleend.

Voor het volgen van een cursus/opleiding die duurder is dan € 2.500,- per jaar (exclusief boeken) zal een studieovereenkomst opgemaakt worden.

Ook werkgever kan – binnen redelijke grenzen – verlangen, dat werknemer bepaalde cursussen c.q. opleidingen in verband met de door hem uitgeoefende functie dient te volgen.

Werknemer is verplicht werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het (al dan niet tussentijds) beëindigen van de cursus/opleiding.

2. Hoogte bijdrage

De kosten van arbeidsmarktgerichte scholing zullen, tot het maximum van het vastgestelde budget is bereikt, percentagegewijs worden vergoed.

Scholingsverzoeken worden bij werkgever ingediend. De werkgever beslist eventueel na overleg met de werknemer over toekenning van een scholingsverzoek.

De toe te kennen vergoedingspercentages zijn als volgt:

- Bij het initiatief van de werkgever voor de scholing wordt 100% van de kosten door werkgever vergoed;
- Bij het initiatief van de werknemer voor scholing die ligt in het verlengde van de functie, kunnen de kosten tot 75% worden vergoed.

3. Beëindiging dienstverband

Indien de werknemer tijdens of na beëindiging van de scholing op zijn/haar verzoek uit dienst treedt zal de volgende terugbetalingsregeling in werking treden:

Na 0 tot 3 maanden uit dienst 100% van de kosten terugbetalen

Na 3 tot 6 maanden uit dienst 75% van de kosten terugbetalen

Na 6 tot 12 maanden uit dienst 50% van de kosten terugbetalen

Na 12 maanden uit dienst zal er geen terugbetaling van kosten plaats hoeven te vinden.

Artikel 28: Vergoeding scholing leden redactieraad

De leden van de redactieraad, die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij AT5, worden in de gelegenheid gesteld zich te laten scholen voor zover noodzakelijk voor het uitoefenen van hun redactieraad-lidmaatschap. Deze scholing vindt plaats in werktijd op kosten van werkgever.


Paraaf 



Aldus opgemaakt te Amsterdam d.d. 9 april 2019.

Namens de werkgever

Namens de werknemersorganisaties



Amstel Televisie Vijf B.V.
De heer D. Vink
Algemeen Directeur a.i.



NVJ
De heer W. Shirbaz

FNV Media & Cultuur
Martin Kothman



Paraaf 



Bijlage 1 bij CAO Amstel Televisie Vijf B.V.

Tegemoetkoming in de reiskosten Woon-werkverkeer

Afstand	Maximaal bedrag
11 km	€ 41,34
12 km	€ 41,34
13 km	€ 64,84
14 km	€ 64,84
15 km	€ 64,84
16 km	€ 81,86
17 km	€ 81,86
18 km	€ 81,86
19 km	€ 100,71
20 km	€ 100,71
21 km	€ 100,71
22 km	€ 120,37
23 km	€ 120,37
24 km	€ 120,37
25 km	€ 147,75
26 km	€ 147,75
27 km	€ 147,75
28 km	€ 165,93
29 km	€ 165,93
30 km	€ 165,93

Alléén bij nieuwe medewerkers voor de eerste 2 jaar vanaf datum indiensttreding:
Bij meer dan 30 km maximaal € 208,37 keuze voor vergoeding OV (wel bewijzen inleveren).
Daarna wordt het bedrag teruggebracht naar de dan geldende forfaitaire regeling.

Voor deeltijdwerkenden geldt het volgende:

- indien er 4 dagen per week wordt gewerkt: 100% van de tegemoetkoming
- indien er 3 dagen per week wordt gewerkt: 75% van de tegemoetkoming
- indien er 2 dagen per week wordt gewerkt: 50% van de tegemoetkoming
- indien er 1 dag per week wordt gewerkt: 25% van de tegemoetkoming

Een medewerker aan wie de werkgever ten behoeve van dienstreizen de kosten van een jaarkaart openbaar vervoer vergoedt, komt niet in aanmerking voor toepassing van deze regeling.

Md



Bijlage 2 bij CAO Amstel Televisie Vijf B.V.

Salaristabel per 1 juli 2018

Schaal	Schaalnummer	Minimum	Maximum	Uitloop 107,5%
A	4	1.521,52	1.622,93	1.744,65
B	5	1.552,24	1.868,58	2.008,72
C	6	1.650,71	2.125,86	2.285,30
D	7	1.820,45	2.425,99	2.607,94
E	8	2.004,24	2.806,68	3.017,18
F	9	2.260,45	3.324,66	3.574,01
G	10	2.599,38	3.965,49	4.262,90
H	11	3.043,28	4.786,54	5.145,53
J	12	3.629,95	5.874,65	6.315,25
K	13	4.293,93	6.961,63	7.483,75
L	14	5.050,35	8.207,94	8.823,54
M	15	5.986,79	9.745,68	10.476,61

Md



Bijlage 3 bij CAO Amstel Televisie Vijf B.V.

Functies die behoren tot de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering:

Regie	Productie	Inhoudelijk	Overige functies
Regie assistent	Producer	Bureauredacteur	Medewerker continuïteit
Regisseur radio	Uitvoerend producent	Redacteur/verslaggever	Medewerker beeldverkoop
Eindregisseur	Hoofd planning & productie	Samensteller	
Uitzendtechnicus TV		Eindredacteur	
		Presentator	
		Programmamaker	
		Chef nieuws	
		Coördinator radio	
		Hoofdredacteur	

mk



Bijlage 4 bij CAO Amstel Televisie Vijf B.V.

Protocol 2016

1 januari – 31 december 2017, Protocol

AT5 heeft met de vakbonden NVJ en FNV Media & Cultuur een nieuwe CAO afgesproken. Het betreft een modernisering van de afspraken in het uit 2010 daterende arbeidsvoorwaarden-reglement. Nadien is er als gevolg van forse budgettaire korting door de gemeente Amsterdam veel gebeurd bij AT5. De personeelsleden die door konden in de nieuwe ATV bv (het productiehuis dat AT5 in opdracht van POA maakt) zijn operationeel ondergebracht in het NH-mediabedrijf.

AT5 valt als lokale omroep niet onder de CAO Publieke Omroep die op NH van toepassing is. Desalniettemin zijn de arbeidsvoorwaarden van de AT5'ers afgelopen jaren op tal van punten door de directie uit eigenbeweging in lijn gebracht met de publieke omroep CAO. Al die harmonisatiepunten zijn nu formeel verwerkt in de nieuwe AT5-CAO.

Afgelopen jaren zijn zo onder meer de salarisverhogingen die in de omroep-CAO werden afgesproken toegepast op AT5. De directie heeft tijdens het overleg met de vakbonden het voornemen uitgesproken dit, mits de financiële omstandigheden het toelaten, ook te doen met de nu nog onbekende indexering in de aankomende omroep-CAO.

AT5 zal het komend halfjaar minimaal 5 mensen die nu nog op freelance-basis werkzaam zijn een tijdelijk contract aan te bieden. Dat geeft continuïteit op de redactie en zekerheid voor de medewerkers die het betreft. Ook hiermee willen we diversiteit een impuls geven. Aangezien het aantal medewerkers met een vast dienstverband gelijk blijft zal de verhouding vast-tijdelijk-flexibel hierdoor veranderen ten gunste van mensen met een (tijdelijk/vast) dienstverband. Bonden en AT5 hebben afgesproken dat op basis van het huidige peil de verhouding vast:tijdelijk binnen de bandbreedte van 60:40, conform de afspraken in de -CAO voor landelijke omroepen, zal blijven. Met de OR zal jaarlijks de verhouding vast-tijdelijk-freelance in een formatieplan worden besproken.

Er bestaan op drie punten verschillen tussen de omroep-CAO en de AT5-CAO. Het betreft de duur van de werkweek (36 vs. 40 uur), de eindejaarsuitkering en de NRD-regeling. De directie ziet door fiscale wetgeving en een tv-reclamemarkt die onder druk staat komend jaar geen ruimte om die te overbruggen zonder dat dit ten laste gaat van de programmering. De directie zegt wel toe dit element onder de aandacht van de gemeente Amsterdam als verantwoordelijke voor de bekostiging te brengen.

De duur van de CAO is gesteld op een jaar, zodat AT5 en de vakorganisaties eind 2017 op basis van de dan geldende situatie kunnen beoordelen of het arbeidsvoorwaardenpakket nog adequaat is.

Met deze nieuwe CAO voor het AT5-personeel hebben we de arbeidsvoorwaarden flink kunnen moderniseren.

MK

Regelingen die gelijk zijn aan de omroep CAO:

- Vakantietoeslag
- Bijzonder verlof
- Ouderschapsverlof
- Compensatie overwerk
- Onbetaald verlof
- Bedrijfsauto regeling
- Pensioenregeling
- Onkostenregeling
- Fietsplan
- Loondoorbetaling bij ziekte
- Freelance beleid

Regelingen die geharmoniseerd zijn:

- Salarissysteem
- Salarisschalen
- Periodiekdatum
- Reiskostenvergoeding W-W verkeer
- Mobiele telefoon
- Internetvergoeding
- Bijdrage ziektekostenverzekering

Paul van Gessel
Directeur AT5

René Roodhevel
NVJ

Martin Kothman
FNV Media en Cultuur





Bijlage 5 bij CAO Amstel Televisie Vijf B.V.

Protocol december 2018

De volgende elementen van de CAO AT5 2018 zijn tussen partijen op 14 november 2018 overeengekomen

Looptijd

Van 1 januari 2018 t/m 31 december 2018.

Looncomponent

- 1.4% per 1 januari 2017
- 1.5% per 1 juli 2018
- Eindejaarsuitkering per 1 januari 2018 structureel verhogen tot 4%.

Bereikbaarheidsregeling

Per 1 januari 2019 overname art. 24 publieke omroep CAO met een overgangsregeling voor de medewerkers die nu een bereikbaarheid/oproepdiensten vergoeding (artikel 15 CAO AT5) ontvangen. De overgangsregel houdt in dat voor deze medewerkers de bestaande vergoeding – zijnde 10% van het fulltime bruto loon – blijft bestaan.

NRD

Per 1 januari 2019 overname van de NRD regeling uit de vigerende omroep CAO.

Functiewaardering

- Overname van de volgende tekst uit de publieke omroep-cao:

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.

ML

3. De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waarden 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 en conform de in de CAO Publieke Omroep opgenomen externe bezwaarprocedure.

- Bij definitieve vaststelling van het nieuwe functiehuis (na advies OR AT5) zal er geen teruggang in salaris plaatsvinden: bij bovenschalligheid wordt een persoonlijke inschaling in de huidige schaal toegepast.

Periodieke toekenning

De periodieke salarisverhoging voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt vanaf 1 januari 2019 als volgt toegekend: bij indiensttreding vóór 1 juli van het kalenderjaar vindt toekenning van de periodiek plaats in de maand januari op basis van een beoordeling over het afgelopen jaar of een deel daarvan.

Partiële Terugtrekking Ouderen (PTO)/Generatiepact

Per 1 januari 2019 wordt de volgende PTO-regeling in de cao opgenomen:

Werknemers worden vanaf 10 jaar vóór de geldende AOW-leeftijd in de gelegenheid gesteld hun dienstverband te reduceren met maximaal 20%. De werkgever vult het hierdoor ontstane nieuwe salaris van de werknemer aan met 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris en de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van 100% van het oude salaris. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

De door het gebruik van de PTO-regeling vrijkomende uren worden zo maximaal mogelijk en op een verantwoorde wijze herbezet.

Gelijk bruto maandinkomen uitzendkrachten en payroll-medewerkers

Teneinde het uitgangspunt te benadrukken, dat uitzendkrachten en payroll-medewerkers in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen dienen te ontvangen als werknemers met een dienstverband wordt de tekst van Art. 13-6 (en bijbehorende Bijlage VI) uit de CAO Publieke Omroep in zijn geheel overgenomen in de CAO AT5. Halfjaarlijks vindt met de werknemersorganisaties een evaluatie plaats.

Directie AT5 en werknemersorganisaties gaan in de komende periode met elkaar in overleg over de formulering van de definitie van het begrip 'uurloon' in dit kader. De uiteindelijk door partijen overeengekomen definitie wordt opgenomen in de cao.

Reparatie derde WW-jaar

Per 1 januari 2016 zijn de opbouw en de duur van de wettelijke WW-uitkering en de loongerelateerde WGA-uitkering versoerd. Partijen zijn overeengekomen dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van april 2013.

Partijen zullen in dat geval de te maken afspraken hieromtrent vastleggen in een overeenkomst en hiervoor de modelovereenkomst van de Stichting voor de Arbeid gebruiken. Partijen zullen zich zo spoedig mogelijk aansluiten bij een verzamel-CAO.

De hoogte en duur van de wettelijke WW- en WGA loongerelateerde uitkering, zoals deze van toepassing waren voor 1 januari 2016 zullen hiermee vanaf het moment dat deze afspraak gerealiseerd is van toepassing zijn op werknemers die na realisatie van deze afspraak uitkeringsgerechtigd worden. De regeling is evenwel niet met terugwerkende kracht van toepassing op (voormalig) werknemers die voor de totstandkoming van deze regeling uitkeringsgerechtigd zijn geworden.

Vergoeding scholing leden redactieraad

De leden van de redactieraad, die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij AT5, worden in de gelegenheid gesteld zich te laten scholen voor zover noodzakelijk voor het uitoefenen van hun redactieraad-lidmaatschap. Deze scholing vindt plaats in werktijd op kosten van werkgever.

Code ZZP'ers

De directie van AT5 is op de hoogte van de onlangs ingestelde paritaire werkgroep publieke omroep-cao die zich zal buigen over de totstandkoming van een code die handreikingen biedt voor uitgangspunten die kunnen gelden in relatie tot de inzet van zzp'ers binnen de publieke omroep. De relevante elementen uit het regeerakkoord Kabinet Rutte-III over dit onderwerp zullen hierbij worden betrokken.

De directie AT5 is bereid desgevraagd informatie aan te leveren aan de genoemde paritaire commissie.

Een besluit over mogelijke opname in de AT5-cao kan pas worden genomen als de uitkomsten van deze commissie bekend zijn.

Voortgang harmonisatie

In bijlage 5 van de CAO 2017 is een aantal Protocol-afspraken opgenomen met betrekking tot de harmonisatie arbeidsvoorwaarden AT5-NH.

Bij het afsluiten van de CAO 2017 resteerden nog drie elementen die, met name op basis van de daarmee gepaard gaande kosten voor werkgever, nog niet konden worden geharmoniseerd: de werkweek (40 vs 36 uur), de eindejaarsuitkering (3 vs 6%) en de NRD-regeling.

In de CAO 2018 wordt de NRD-regeling volledig geharmoniseerd en is de eindejaarsuitkering verhoogd tot 4%.

Over de teruggang in omvang werkweek van 40 naar 36 uur is door de werkgever aangegeven dat de organisatie op dit moment over onvoldoende middelen beschikt om deze majeure wijziging in arbeidsvoorwaarden te financieren.

Ten aanzien van de eindejaarsuitkering streeft de werkgever naar een (al dan niet stapsgewijs in te voeren) volledige harmonisatie per 1 december 2020 onder voorbehoud van de alsdan bestaande financiële en organisatorische omstandigheden van AT5.

Handwritten signature or initials, possibly 'MK'.



Bijlage 6 bij CAO Amstel Televisie Vijf B.V.

Verklaring uitzendbureau/payrollbedrijf

Doel

Middels deze verklaring willen CAO-partijen uitzendkrachten en payroll-medewerkers die via een uitzendbureau/payrollbedrijf werkzaam zijn bij AT5 de zekerheid geven dat zij conform artikel 10 lid 6 CAO in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen en dezelfde (onbelaste) kostenvergoedingen ontvangen als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze CAO van toepassing is.

Verklaring werkgever

De werkgever is verplicht om artikel 10 lid 6 van de CAO strikt na te komen en verklaart hierbij de juiste gegevens aan het uitzendbureau/payrollbedrijf ter beschikking te stellen.

Verklaring uitzendbureau/payrollbedrijf

Het uitzendbureau/payrollbedrijf verklaart hierbij dat alle arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 10 lid 6 sub a en b van de CAO AT5, zoals deze door de werkgever aan hem zijn doorgegeven, volledig en correct zullen worden uitbetaald aan de door hem bij de werkgever ter beschikking gestelde uitzendkrachten/payrollmedewerkers.

Informatie aan uitzendkracht/payroll-medewerker

De werkgever zal de uitzendkracht/payroll-medewerker verwijzen naar de vindplaats van de CAO vAT5, alsmede de bij de werkgever geldende bedrijfsregelingen op intranet. Het uitzendbureau/payrollbedrijf zal aan de uitzendkracht/payroll-medewerker schriftelijk de financiële afspraken overhandigen alsmede een kopie van onderhavige getekende verklaring (dan wel verwijzen naar de vindplek op het intranet van het uitzendbureau/payrollbedrijf).

AT5

.....

Naam, functie

Datum.....

Uitzendbureau/Payrollbedrijf

TENTOO



Naam, functie

P. den Honden, DIRECTEUR
TENTOO

Datum. 23-4-2019