

Principe-akkoord CAO Cultuurnetwerk Nederland 2005 – 2008

De door partijen overeengekomen ingangsdatum is 1 januari 2005 tenzij anders is vermeld.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2008.

Beloning

- Structurele verhoging van de salarissen vindt gedurende de looptijd van de CAO plaats conform de afspraken in het kader van de CAO Welzijn.
- In december 2005 ontvangen de werknemers een eenmalige uitkering van 0,50% van het feitelijk verdiende bruto jaarsalaris.
- In december 2005 ontvangen de werknemers die op 1 december 2005 in dienst zijn een eindejaarsuitkering van 2,75% van het feitelijk verdiende bruto jaarsalaris inclusief vakantietoeslag.
- Vanaf 2006 bedraagt de eindejaarsuitkering 3,50% van het feitelijk verdiende bruto jaarsalaris inclusief vakantietoeslag. Vanaf 2006 wordt er – ongeacht eventuele afspraken in de CAO Welzijn - geen eenmalige uitkering meer betaald.
- Vanaf 1 januari 2006 wordt de eindejaarsuitkering betrokken in de pensioengrondslag. Aan werknemers die lopende het jaar vertrekken wordt de eindejaarsuitkering naar rato uitgekeerd.

Pensioenpremie

Met betrekking tot de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemers wordt de CAO Welzijn gevolgd.

Levensloop

Partijen zijn overeengekomen dat zij over dit punt nader overleg zullen voeren wanneer hierover meer bekend is van de CAO Welzijn.

Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering

De huidige regeling eindigt op 31 december 2005 in verband met de invoering op 1 januari 2006 van het nieuwe zorgstelsel.

Werknemers die verplicht verzekerd zijn voor het ziekenfonds ontvangen tot en met 31 december 2005 een bedrag van € 5,50 per maand ongeacht de omvang van het dienstverband.

Partijen wachten nadere berichten van de werkgeversvereniging WKC af over de mogelijkheid van een collectieve verzekering vanaf januari 2006. Per die datum komt het onderscheid tussen particuliere en verplichte ziekenfondszekering te vervallen.

Plaatsing bij gedwongen ontslag

Artikel 26 CAO Cultuurnetwerk Nederland wordt aangepast conform artikel 5 van het Sociaal Plan van 8 maart 2005 (plaatsing in volgorde van eenmans-, inwisselbare en passende functies).

Arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid bedraagt de loondoorbetaling:

- Gedurende het eerste ziektejaar: 100% van het loon.
- Gedurende het tweede ziektejaar: 70% van het loon. Bij voldoende reïntegratie-inspanningen wordt er aangevuld tot 85%. Wordt er gedeeltelijk hervat in de eigen functie dan bedraagt de

- loondoorbetaling 100% over de uren die worden hervat en 85% over de resterende uren. Wordt er gedeeltelijk hervat in een aangepaste functie dan wordt er 85% doorbetaald.
- Werknemers die onomstreden niet kunnen werken (bijvoorbeeld als gevolg van ernstige ziekte of ongeval) en waarbij objectief is vastgesteld door bedrijfsarts en/of UWV dat daarvan sprake is, ontvangen een loondoorbetaling van 100%. Bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een beroepsziekte, objectief vast te stellen door het Centrum voor Beroepsziekten, bedraagt de loondoorbetaling eveneens 100%.
 - Artikel 34 van de CAO Cultuurnetwerk Nederland wordt, met inachtneming van het voorgaande, herschreven conform artikel 12.2 van de CAO Welzijn.

Partijen bekijken in de loop van het jaar 2007 of er aanleiding is om in overleg te treden over afspraken over de periode ná het tweede ziektejaar. Een en ander is onder meer afhankelijk van de vraag of er op dat moment sprake is van langdurige ziekte bij Cultuurnetwerk Nederland.

Reiskosten woon- werkverkeer en dienstreizen

De huidige tabel voor de tegemoetkoming in de reiskosten blijft gehandhaafd met dien verstande dat met ingang van 1 januari 2006 de tegemoetkoming verhoogd wordt. Verhoging is overeenkomstig de percentages waarmee de kosten van het openbaar vervoer sinds 1 januari 2004 omhoog zijn gegaan.

Voor werknemers die met de fiets naar het werk komen is de volgende regeling overeengekomen. Vanaf 1 januari 2006 kan een werknemer jaarlijks een bedrag van € 82,50 laten vergoeden voor zaken die met het vervoer op de fiets samenhangen. Voorwaarde is dat het moet gaan om zaken die bij uitstek bij woon- werkverkeer op de fiets van pas komen (reparaties, een extra slot, een steun voor de aktetas en het regenpak bijvoorbeeld). De bewijslast voor de fiscus voor het laten vergoeden van het bedrag ligt bij de werknemer zélf.

Aan de reeds bestaande regeling voor dienstreizen wordt het volgende toegevoegd. Werknemers die een of meer dienstreizen per jaar moeten maken, kunnen met ingang van 1 januari 2006 een NS voordeelurenkaart declareren. In dat geval wordt vervolgens 60% van de kosten van de trein vergoed. Indien de werknemer noodzakelijkerwijze vóór 9.00 uur moet reizen en de NS voordeelurenkaart niet geldig is, wordt 100% van de kosten vergoed.

Kinderopvang

De huidige regeling in de CAO wordt aangepast aan de Wet Kinderopvang. De werkgever vergoedt maximaal 1/6 deel van de kosten van kinderopvang van de werknemer en *vult aan* tot maximaal 1/3 deel van de kosten ingeval van een eenoudergezin. In het laatste geval overlegt de betreffende medewerker de benodigde papieren van de belastingdienst teneinde het ontbrekende deel te kunnen vaststellen.

Einde van de arbeidsovereenkomst

Aan artikel 54 lid 1 sub 6 (einde dienstverband bij bereiken van leeftijd van 65 jaar en wanneer gebruik wordt gemaakt van de OBU) wordt toegevoegd dat het dienstverband na 65 jaar op verzoek van de werknemer kán worden voortgezet en wel maximaal tot het bereiken van de leeftijd van 67,5 jaar.

Wachtgeldregeling

Voor medewerkers die op 1 januari 2006 voor onbepaalde tijd in dienst zijn blijft de huidige wachtgeldregeling gehandhaafd.

Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2006 (voor onbepaalde tijd) in dienst komen komt er een nieuwe wachtgeldregeling die in grote lijnen op het volgende neerkomt:

- voor medewerkers die op de datum van het ontslag jonger zijn dan 60 jaar wordt de maximale duur van het wachtgeld gekoppeld aan de maximale duur van de WW-uitkering. Het percentage van het wachtgeld bedraagt over de gehele periode van het wachtgeld 80%.
- voor medewerkers die op de datum van het ontslag 60 jaar of ouder zijn blijft de huidige regeling gelden dat wil zeggen dat de duur van het wachtgeld maximaal doorloopt tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, mits de werknemer tenminste 10 jaar in dienst is geweest. De hoogte van het wachtgeld is conform de reeds bestaande wachtgeldregeling (93%, 83%, 73%, 70%).

Voordracht bestuur

De huidige tekst van artikel 27 CAO Cultuurnetwerk Nederland wordt geschrapt en vervangen door de volgende tekst:

“De Raad van Toezicht stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid een voordracht te doen één lid van de Raad van Toezicht voor te dragen. Het staat de Raad van Toezicht vrij deze voordracht al dan niet over te nemen”.

Werknemers die lid zijn van een vakbond

Ingaande 1 januari 2006 wordt de fiscale faciliteit met betrekking tot de vakbondscontributie opgenomen in de CAO. De werkgever vergoedt op verzoek van de werknemer de kosten van het lidmaatschap van de vakbond onder gelijktijdige vermindering van het brutoloon met een zelfde bedrag. Het fiscale voordeel is voor de werknemer.

Utrecht, 24 november 2005