

CAO voor het omroepersoneel

1 april 2009 t/m 31 december 2010

INHOUDSOPGAVE

		<u>Blz.</u>
Hoofdstuk 0	Rechten en plichten.....	3
Hoofdstuk 1	Indienstneming en ontslag.....	8
Hoofdstuk 2	Beloning.....	15
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur.....	18
Hoofdstuk 4	Keuzemogelijkheden.....	29
Hoofdstuk 5	Employability.....	30
Hoofdstuk 6	Gezondheid en arbeidsongeschiktheid.....	33
Hoofdstuk 7	Werk en privé.....	35
Hoofdstuk 8	(Tijdelijk) Ouderdomspensioen.....	36
Hoofdstuk 9	Overige afspraken tussen partijen.....	38
Bijlage I.	Definities.....	42
Bijlage II.	Partijen.....	45
Bijlage III.	Salaristabel.....	47
Bijlage IV.	Functieraster.....	49
Bijlage V.	Mediawet artikelen 2.88 en 2.142.....	51
Bijlage VI.	Vervallen.....	52
Bijlage VII.	Voorschriften bij ziekte.....	53
Bijlage VIII.	Uitgangspunten human resources beleid.....	54
Bijlage IX.	Reglement Beroepscommissie. Toetsingsprocedure functie-indelingen.....	56
Bijlage X.	Reglement levensloopregeling	59
Bijlage XI.	ATW-bepalingen.....	62
Bijlage XII.	Arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2004....	71
Bijlage XIII.	Reglement vaste commissie voor de CAO voor het Omroep personeel.....	74
Bijlage XIV	Protocolafspraken	76
	Trefwoordenlijst.....	81

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. Niveau's

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)afpraak 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.

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 vier 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.

4. 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.

5. Ter inzagenlegging

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 ongewenste intimiteiten

De werkgever voert een zodanig beleid dat ongewenste intimiteiten in de organisatie worden 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 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.
- 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

De werkgever kan hooguit één keer per jaar voor het komende jaar een keuze maken tussen Contracteerregeling I of Contracteerregeling II. Deze keuze dient hij vooraf kenbaar te maken in de organisatie.

1. Contracteerregeling I

1.1. Proces en project-functies

Procesfuncties

Functies die betrekking hebben op werkzaamheden:

- die een bijdrage leveren aan de totstandkoming van programmatitels die vijf jaar of langer lopen en minimaal tien maanden per jaar worden uitgezonden exclusief herhalingen;
- die zich gedurende het hele jaar voordoen en behoren tot de vaste bedrijfsvoering.

Projectfuncties

Functies die betrekking hebben op werkzaamheden:

- die een bijdrage leveren aan de totstandkoming van een programmatitel die minder dan 5 jaar loopt en/of minder dan tien maanden per jaar wordt uitgezonden exclusief herhalingen;
- die verricht worden ter vervanging van een in dienst zijnde werknemer;
- die verbonden zijn aan een bij wijze van proef nieuw te starten activiteit;
- op het vlak van de 'nieuwe media', indien gefinancierd uit niet-structurele middelen.

1.2. Cluster proces, cluster project

Indeling in clusters

De werkgever draagt zorg voor een indeling van alle binnen zijn organisatie voorkomende functies in het cluster procesfuncties of het cluster projectfuncties.

1.3. Kern- flexposities

a. Vaststelling posities

De werkgever kwalificeert de functies ingedeeld in het cluster procesfuncties respectievelijk de functies ingedeeld in het cluster projectfuncties als kernpositie danwel flexpositie. De kernposities betreffen functies die behoren tot de vaste kern van de organisatie. De flexposities betreffen functies die behoren tot de flexschil.

b. Bandbreedte

Per cluster wordt door de werkgever in overleg met zijn Ondernemingsraad/ Personeelsvertegenwoordiging jaarlijks percentages vastgesteld van de binnen beide clusters te hanteren percentages kern- en flexposities. Deze percentages moeten zich bevinden binnen de bandbreedte van de in onderstaande tabellen opgenomen percentages.

Binnen de clusters kunnen per organisatie-onderdeel afwijkende percentages worden vastgesteld, mits het geheel van de cluster voldoet aan de vastgestelde percentages. Indien geen overeenstemming met de OR/PVT wordt bereikt gelden de bovenste percentages van de bandbreedte.

Indien het percentage kernposities niet wordt gehaald is de werkgever gehouden er voor te zorgen dat dit zo spoedig mogelijk wel het geval is. Dit kan door het

contracteren van een nieuwe medewerker op een kernpositie, danwel door een medewerker over te plaatsen van een flexpositie naar een kernpositie. De werkgever is uiteraard wel vrij het minimum percentage kernposities te overschrijden.

De medewerker geplaatst op een kernpositie kan niet worden overgeplaatst naar een flexpositie. Een medewerker op een flexpositie kan wel worden overgeplaatst naar een kernpositie.

1.4. Percentagevaststelling eenmalige projecten

Ten aanzien van eenmalige projecten kan in overleg met de Ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging van de percentages worden afgeweken ook buiten de bandbreedte.

1.5. Arbeidsovereenkomst

- a. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
 - hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd.
- b. De werkgever kwalificeert de functie van de werknemer conform de onderstaande definities als proces- danwel projectfunctie en de positie van de medewerker als kern- danwel flexpositie.

1.6. Regelingen

- a. Procesfuncties behorende tot de kern
Ten aanzien van deze categorie functies geldt het bepaalde in artikel 7: 668a lid 1 sub a en sub b BW met dien verstande dat als afwijking bedoeld in het vijfde lid van deze bepaling, de periode van 36 maanden wordt teruggebracht tot 12 maanden. Indien na de periode van 12 maanden het dienstverband wordt voortgezet kan dit alleen op basis van bepaalde tijd geschieden indien er twijfel bestaat over het functioneren van de werknemer en/of er sprake is van veranderde omstandigheden. In dat geval geldt artikel 7:668a lid 1 sub a en b BW met dien verstande dat de termijn van 36 maanden teruggebracht wordt van 36 naar 18 maanden. Voor het overige geldt artikel 7:668a BW onverminderd.
- b. Procesfuncties behorende tot de flexschil
Ten aanzien van deze categorie geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW onverminderd.
- c. Projectfuncties behorende tot de kern
Ten aanzien van deze categorie functies geldt het bepaalde in artikel 7: 668a lid 1 sub a en sub b BW met dien verstande dat als afwijking bedoeld in het vijfde lid van deze bepaling, de periode van 36 maanden wordt teruggebracht tot 12 maanden. Indien na de periode van 12 maanden het dienstverband wordt voortgezet kan dit alleen op basis van bepaalde tijd geschieden indien er twijfel bestaat over het functioneren van de werknemer en/of er sprake is van veranderde omstandigheden. In dat geval geldt artikel 7: 668a lid 1 sub a en b BW met dien verstande dat de termijn van 36 maanden teruggebracht wordt van 36 naar 18 maanden. Voor het overige geldt artikel 7:668a BW onverminderd.
- d. Projectfuncties behorende tot de flexschil
Ten aanzien van deze categorie functies geldt het bepaalde in artikel 7: 668a lid 1 sub a en sub b BW met dien verstande dat als afwijking bedoeld in het vijfde lid van deze bepaling, de periode van 36 maanden wordt verruimd tot 60 maanden, waarbinnen een onbeperkt aantal contracten overeengekomen kan worden.

Schematische overzicht

Cluster Proces	Minimum % fte kernposities Bij voortzetting na één jaar omzetting in onbepaalde tijd. Bij twijfel functioneren en/of veranderde omstandigheden verlenging mogelijk met maximaal zes maanden	Maximum % fte flexpositie Flexwet (7:668a BW): drie contracten gedurende drie jaar
Bandbreedte	90% 80%	10% 20%

Cluster Project	Minimum % fte kernposities Bij voortzetting na één jaar omzetting in onbepaalde tijd. Bij twijfel functioneren en/of veranderde omstandigheden verlenging mogelijk met maximaal zes maanden	Maximum % fte flexpositie Onbeperkt aantal contracten gedurende vijf jaar
Bandbreedte	60% 40%	40% 60%

2. Contracteerregeling II

2.1. Kern- en flexposities.

Vaststelling posities.

De werkgever kwalificeert alle in de onderneming voorkomende functies als kern- danwel flexpositie. De kernposities betreffen functies die behoren tot de vaste kern van de organisatie. De flexposities betreffen functies die behoren tot de flexschil.

2.2. Indeling functies binnen bandbreedte

De werkgever draagt zorg voor zodanige indeling van alle in de onderneming voorkomende functies zodanig dat minimaal 75% van het fte-bestand wordt ingedeeld als kernpositie en maximaal 25% als flexpositie.

2.3. Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:

- hetzij voor onbepaalde tijd;
- hetzij voor bepaalde tijd:

De werkgever kwalificeert de functie van de werknemer als kern- danwel flexpositie.

2.4. Regelingen

Functies met een kernpositie

Ten aanzien van een functie met een kernpositie geldt het bepaalde in artikel 7: 668a lid 1 sub a en sub b BW met dien verstande dat als afwijking bedoeld in het vijfde lid van deze bepaling, de periode van 36 maanden wordt teruggebracht tot 12 maanden. Indien na de periode van 12 maanden het dienstverband wordt voortgezet kan dit alleen op basis van bepaalde tijd geschieden indien er twijfel bestaat over het functioneren van de werknemer en/of er sprake is van veranderde omstandigheden. In dat geval geldt artikel 7:668a lid 1 sub a en b BW met dien verstande dat de termijn van 36 maanden teruggebracht wordt van 36 naar 18 maanden. Voor het overige geldt artikel 7:668a BW onverminderd.

Functies met een flexpositie

Ten aanzien van deze categorie functies geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW onverminderd.

2.5. Afwijken

De werkgever kan binnen het kader van zijn keuze voor Contracteerregeling II met instemming van zijn Ondernemingsraad /Personeelsvertegenwoordiging een afwijkende regeling treffen mits deze blijft binnen de hieronder vermelde percentuele en inhoudelijke bandbreedtes.

Percentuele bandbreedte

- 60% -75% fte kernpositie
- 40% - 25%% fte flexpositie

Inhoudelijke bandbreedte

- Kernpositie: inhoudelijk geen afwijking mogelijk.
- flexpositie: bandbreedte tussen toepassing artikel 7: 668a BW (drie contracten voor bepaalde tijd gedurende 36 Maanden) met als maximale afwijking op het bepaalde in artikel 7: 668a lid 1 sub a en sub b BW als bedoeld in het vijfde lid van deze bepaling een uitbreiding van de periode van 36 maanden tot maximaal 60 maanden, waarbinnen maximaal een onbeperkt aantal contracten kan worden aangegaan.

Schematisch overzicht

Defaultregeling
Minimaal 75% fte kernpositie
Bij voorzetting na één jaar omzetting in onbepaalde tijd. Bij twijfel functioneren en/of veranderde omstandigheden verlenging mogelijk met maximaal zes maanden
Maximaal 25% fte flexpositie
Flexwet: maximaal drie contracten binnen een periode van drie jaar
Afwijken met instemming van zijn Ondernemingsraad /Personeelsvertegenwoordiging tot:
Minimaal 60% fte kernpositie
Bij voorzetting na één jaar omzetting in onbepaalde tijd. Bij twijfel functioneren en/of veranderde omstandigheden verlenging mogelijk met maximaal zes maanden.
Maximaal 40% fte flexpositie
Onbeperkt aantal contracten gedurende een periode van vijf jaar.

3. **Percentagevaststelling eenmalige projecten**

Ongeacht welke contracteerregeling wordt toegepast kan ten aanzien van eenmalige projecten in overleg met de Ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging van de percentages worden afgeweken ook buiten de bandbreedtes.

4. **Monitoren**

Van de op grond van de gekozen contracteerregeling overeengekomen en feitelijk gerealiseerde percentages wordt per peildatum 31 december van ieder jaar verslag gedaan in het Sociaal Jaarverslag. Dit verslag zal voor 1 mei van het daarop volgende jaar worden uitgebracht.

Het vaststellen van een peildatum kan als niveau 2 regeling, bedoeld in artikel 1, tweede lid sub b van deze CAO gelden. Individuele werkgevers dienen een verzoek hiertoe in bij CAO-partijen. Artikel 1 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

5. **Beëindigingsvergoedingen Flexposities**

Indien de werkgever de werknemer meedeelt (aanzegging), dat hij niet tot verlenging c.q. omzetting naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wenst over te gaan,
én

tevens de totale som van de duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten meer dan achttien maanden bedraagt, ontvangt de werknemer een premie bij beëindiging van het dienstverband volgens onderstaande staffel:

Staffel:

<u>Looptijd in maanden:</u>	<u>vergoeding in maandsalaris:</u>
>18	1
=24	1,5
=30	2
=36	2,5
=42	3
=48	3,5
=54	4
=60	4,5

Arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met onderbrekingen korter dan drie 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.

6. **Cyclische arbeid (flexposities)**

- a. Onverminderd het bepaalde in artikel 6 leden 2.4 en 2.5 van deze bepaling geldt het volgende:
Indien een werknemer geplaatst is op een flexpositie en hij in een periode van 52 weken al dan niet herhaald op arbeidsovereenkomst wordt gecontracteerd (bij herhaling arbeidspatroon binnen 52 weken) inzake dezelfde en cyclisch programma(blad)gebonden arbeid bij dezelfde redactie, volgens de definitie als opgenomen in bijlage I onder 1 sub r, dient bij een eventueel vervolg aansluitend een contract voor minimaal 12 maanden te worden aangegaan.
De vorige volzin is niet van toepassing op:
- projectgebonden arbeid, dat wil zeggen een bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst duidelijk vast te stellen geheel van werkzaamheden;
 - arbeid die verricht moet worden ter vervanging van een in dienst zijnde werknemer;
 - functies waarvoor van tevoren is bepaald dat vervulling voor onbepaalde tijd afhankelijk is van het met goed gevolg verlopen van (een) opleiding(en) en/of het behalen van daaraan verbonden diploma's;
 - werkzaamheden verbonden aan een bij wijze van proef nieuw te starten activiteit door een werkgever.
 - indien op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer een contract van minder dan minimaal 12 maanden gewenst is, dan wel de werknemer op uitdrukkelijk eigen verzoek niet aansluitend gecontracteerd wenst te worden.
- b. De werkgever maakt in overleg met de werknemer afspraken over de inzet van de netto arbeidsduur.
- c. Artikel 668a lid 2 BW is op cyclische programma(blad) gebonden arbeid niet van toepassing.

ARTIKEL 7: 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 deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

ARTIKEL 8: PROEFTIJD

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minder 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 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;
- 4) in geval de arbeidsovereenkomst cyclisch programma(blad) gebonden arbeid betreft, door tussentijdse opzegging met inachtneming van de opzegtermijnen als bedoeld onder a van dit artikel.

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 1,5 maand bij een contractduur van een jaar of langer. Pro rata bij een contractduur van minder dan een jaar.

Indien de werkgever de aanzegtermijn niet in acht neemt wordt het contract verlengd met de duur van de niet in acht genomen aanzegtermijn

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

1. De arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het bij werkgever geldende pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid vóór de leeftijd van 65 jaar met pensioen te gaan .
2. Indien de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om eerder uit te treden, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt 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 2008² zijn er vijf verschillende kwalificaties:

Kwalificatie	Verhogingspercentage
Ver onder de norm	0%
Te ontwikkelen	1,25%
Conform de norm	2,5%
Boven de norm	3%
Ver boven de norm	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 ingangsdatum 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.
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.

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, Koninginnedag 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.

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 2010

Maandag t/m vrijdag:	
00.00 – 12.00 uur:	€ 0,75 per uur
12.00 – 19.00 uur:	€ 1,51 per uur
19.00 – 24.00 uur:	€ 1,91 per uur

Weekeinde:	
Vrijdag 24.00 – zaterdag 12.00 uur:	€ 1,16 per uur
Zaterdag 12.00 – 19.00 uur:	€ 2,26 per uur
Zaterdag 19.00 – 24.00 uur:	€ 2,81 per uur
Zondag 00.00 – 12.00 uur:	€ 1,51 per uur
Zondag 12.00 – 19.00 uur:	€ 3,01 per uur
Zondag 19.00 – 24.00 uur:	€ 3,77 per uur

Feestdagen:	
De dag voorafgaand aan een bijzondere feestdag:	19.00 – 24.00 uur € 2,81 per uur
Feestdagenvergoedingen conform zondagvergoeding:	00.00 – 12.00 uur € 1,51 per uur
	12.00 – 19.00 uur € 3,01 per uur
	19.00 – 24.00 uur € 3,77 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 arbeidsuren 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.
- 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:

Leeftijd	Bovenwettelijke vakantie
50 jaar	7,2 uur
51 jaar	14,4 uur
52 jaar	21,6 uur
53 jaar	28,8 uur
54 jaar	36 uur

55 jaar	43,2 uur
56 jaar	50,4 uur
57 jaar	57,6 uur
58 jaar	64,8 uur
59 jaar	72 uur
60 jaar	79,2 uur

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 vakantie-rechten 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 vakantie-rechten

Vakantie-rechten 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 deeltijd-arbeidsovereenkomst 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, vakantietoeslag 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, gedurende één dag.
alsmede van een der ouders:
- 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. Gelijkestelling

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 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 regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur, ingedeeld in salarisklasse A t/m F;
- volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 0.00 en 24.00 uur, ingedeeld in salarisklasse A t/m H.

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 2010 tot en met 31 december 2010

	24:00 – 07:00	07:00 – 19:00	19:00 – 24:00
Maandag	7,12		2,17
Dinsdag	7,12		2,17
Woensdag	7,12		2,17
Donderdag	7,12		2,17
Vrijdag	7,12		2,17
Zaterdag	7,12	2,17	3,29
Zondag/Feestdag	7,12	4,29	4,29

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 € 2,17, € 3,29 en € 4,29 bedragen in tijd 15% van een arbeidsuur. Vergoedingen van € 7,12 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.

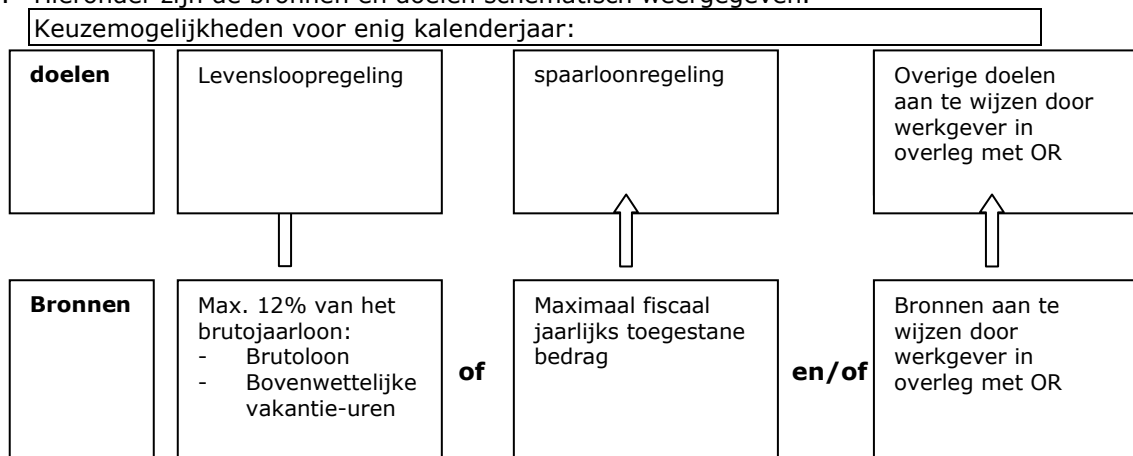
5. Ploegentoeslag

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. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan:
 - a. een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de Loonbelasting 1964.
 - b. sparen voor verlof met de levensloopregeling conform het reglement levensloopregeling (bijlage X)
 - c. de inruil van arbeidsvoorwaarden voor andere doelen die de werkgever in overleg met zijn ondernemingsraad heeft aangewezen. Deze regelingen dienen in overeenstemming te zijn met daarvoor bedoelde (fiscale) wet- en regelgeving. (niveau2)
2. De werknemer kan niet jaarlijks tegelijkertijd deelnemen aan de spaarloonregeling en de levensloopregeling en zal per jaar een keuze voor een van beide regelingen moeten maken.
3. Jaarlijks kan de werknemer via een keuzeformulier uiterlijk 31 december zijn keuze kenbaar maken, die geldt voor de periode van 1 januari tot en met 31 december van het volgende jaar. Tussentijdse wijzigingen zijn niet mogelijk, tenzij er zich bijzondere omstandigheden voordoen in de leefsituatie van de werknemer.
4. Indien de werknemer op 31 december van enig jaar geen keuze bekend heeft gemaakt, gelden voor het volgende jaar de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de CAO, de individuele arbeidsovereenkomst en eventueel andere van toepassing verklaarde regelingen.
5. Bij einde arbeidsovereenkomst zal worden vastgesteld of de waarde van de doelen de waarde van de bronnen van de regelingen zoals bedoeld onder artikel 33 lid 1 onder c overtreft. In dat geval heeft de werkgever een schuldvordering op de werknemer. Wanneer de waarde van de bronnen meer bedraagt dan de waarde van de doelen, wordt het verschil als brutosalaris aan de werknemer uitbetaald.
6. Hieronder zijn de bronnen en doelen schematisch weergegeven.



HOOFDSTUK 5 - EMPLOYABILITY

ARTIKEL 34: REGELING REÏNTEGRATIE 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 reïntegratie 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 reïntegratie 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 reïntegratie naar een functie buiten de eigen organisatie.
De inhoud van het reïntegratietraject 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 reïntegratiebureaus. Het reïntegratietraject duurt maximaal twaalf maanden, maar kan in bijzondere gevallen door de werkgever worden verlengd. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een reïntegratieplan.
7. Nadat het reïntegratieplan 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 zonodig 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 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.
De werknemer van wie de Arbo-arts 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 Omroeperspersoneel 2003. Deze bepaling is als bijlage VII bij deze CAO gevoegd.

HOOFDSTUK 7 – WERK EN PRIVÉ

ARTIKEL 38

1. Kinderbijslag

De werkgever betaalt aan de werknemer een kinderbijslag op basis van de wettelijke kinderbijslagregeling vanaf de dag van de geboorte van het kind tot aan het einde van het lopende kalenderkwartaal.

2. 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.

3. 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.

4. 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. Fictieve pensioenrichtleeftijd

De fictieve pensioenrichtleeftijd van werknemers, die geboren zijn vóór 1 januari 1950 en die op basis van de overgangsregeling uit de pensioenregeling I Publieke Omroep vóór 1 januari 2006 hebben gekozen voor continuering van de tot en met 31 december 2005 geldende pensioenregeling, is de eerste dag van de maand waarin deze werknemers de leeftijd van zestig jaar bereiken.

Voor de overige werknemers wordt als fictieve pensioenrichtleeftijd gehanteerd de eerste dag van de maand waarin de werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachtens het opgebouwde (tijdelijk) ouderdomspensioen van 70% van zijn laatst verdiende salaris, met als uiterste datum de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. Dit betreft niet alleen bij PNO opgebouwde (tijdelijk) ouderdomspensioen, maar alle waar dan ook via werkgevers opgebouwde (pré)pensioenrechten onder welke benaming dan ook.

3. Pensioendatum

Als pensioendatum geldt:

- de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt;
- ten aanzien van werknemers die zijn geboren vóór 1 januari 1950 en die op grond van de overgangsregeling uit de pensioenregeling I Publieke Omroep vóór 1 januari 2006 hebben gekozen voor voortzetting van de tot en met 31 december 2005 geldende pensioenregeling de eerste dag van de maand waarin de werknemers de leeftijd zestig jaar bereikt.

- de door de werknemer vastgestelde datum, indien de werknemer zijn werkgever heeft medegedeeld de wens te hebben voor de leeftijd van 65 jaar met pensioen te gaan.

4. Pensionering vóór 65 jaar

De werknemer die de wens heeft vóór de leeftijd van 65 jaar 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 april 2009 aangegaan voor de duur van 21 maanden. Deze CAO heeft een looptijd tot en met 31 december 2010. Zie bijlage XVI.

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.

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 werkgever houdt op verzoek van de werknemer zijn vakbondscontributie in op het bruto loon en draagt deze af aan de werknemersorganisatie. Een en ander met inachtneming van de door de werkgever gestelde administratieve regels. De werknemersorganisaties zullen hun leden informeren over de consequenties van deelname aan deze regeling.

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.

In het plan zal door de werkgever o.m. worden aangegeven in hoeverre de personele gevolgen alsmede de voorgenomen maatregelen betrekking hebben op werknemers die op of na het moment van de reorganisatie de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en van wie de arbeidsovereenkomst van rechtswege op grond van artikel 12 eindigt dan wel zal eindigen.

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. 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 geschiktheid kan verwerven.
3. Blijkt dit niet mogelijk, dan wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met inachtneming van de daarvoor geldende bepalingen en het reorganisatieplan als bedoeld in artikel 45 lid 1.

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 tengevolge 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 Reïntegratie bij functieongeschiktheid (artikel 34 van deze CAO).

ARTIKEL 48: OPLEIDING/TRAINING/BIJSCHOLING

1. Bij dreigende functieongeschiktheid

Als tengevolge 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 tengevolge 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 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.
- 4.** 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 van de rechtspersonen of andere organisaties omschreven in bijlage II. |
| b. | "Werknemer" | iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever, met uitzondering van de door de raad van toezicht op grond van artikel 2.8 lid 1 van de Mediawet benoemde leden van de raad van bestuur." |
| c. | "CAO" | deze collectieve arbeidsovereenkomst. |
| d. | "Pensioenfonds" | Stichting Bedrijfstak Pensioenfonds voor de Media, afgekort: Pensioenfonds PNO Media |
| e. | "Werknemersorganisatie" | de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties. |
| f. | vervallen | |
| g. | vervallen | |
| h. | vervallen | |
| i. | "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. |
| j. | "Achtweekse cyclus" | een tijdvak van twee elkaar opvolgende vierweekse perioden. |
| k. | "Salaris" | het maandsalaris dat met de individuele medewerker is overeengekomen op grond van bijlage III van de CAO. |
| l. | "Jaarsalaris" | het salaris vermenigvuldigd met 12. |
| 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 blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres. |
| o. | "BW" | Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10). |

- p. "Bestuurder werknemersorganisatie" 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. "Cyclische programma(blad)gebonden arbeid" Arbeid die betrekking heeft op programma (blad)gebonden werkzaamheden, die niet gelijkmatig over het jaar zijn verdeeld, maar zich slechts gedurende een deel van het jaar voordoen, echter wel gedurende een periode van minimaal acht maanden per jaar.
- r. "Passende functie" Een functie die naar het oordeel van de werkgever voor wat betreft inhoud, benodigde kennis, vaardigheden en positie in de organisatie voldoende verwant is aan de tot dusver door de werknemer uitgeoefende functie en die voor wat betreft het salaris niet meer dan één salarisschaal lager is ingedeeld.

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 dienstschema, afwijkend van regelmatige tijden, dat tevoren met een regelmatige frequentie verschijnt. Het bestrijkt een tevoren bepaalde periode en wordt door de werkgever met behulp van planningstechnieken samengesteld en schriftelijk 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 - PARTIJEN

Werkgevers CAO voor het Omroep personeel:

1. Nederlandse Omroep Stichting
2. Stichting Radio Nederland Wereldomroep
3. Nederlandse Programma Stichting
4. Vereniging Katholieke Radio Omroep
5. Algemene Omroepvereniging AVRO
6. Nederlandse Christelijke Radio Vereniging
7. Omroepvereniging VARA
8. Omroepvereniging VPRO
9. Vereniging TROS
10. Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO
11. Stichting Interkerkelijke Omroep Nederland (I.K.O.N.)
12. Stichting Teleac/N.O.T.
13. Stichting Ether Reclame (STER)
14. Humanistische Omroep Stichting
15. Vereniging "De Evangelische Omroep"
16. Stichting De Ombudsman
17. Stichting Regionale Omroep Brabant
18. Stichting Regionale Omroep Noord-Holland
19. RVU Educatieve Omroep Stichting
20. Stichting Regionale Omroep Rotterdam-Rijnmond e.o.
21. Stichting Regionale Omroep West
22. Vereniging Organisatie van Lokale Omroepen in Nederland (O.L.O.N.)
23. Stichting Omroep Drenthe
24. Stichting Regionale Omroep Noord
25. Stichting Omroep Fryslân
26. Stichting Omroep Gelderland
27. Stichting Omroep Limburg
28. Stichting Regionale Omroep Overleg en Samenwerking (ROOS)
29. Stichting Regionale Omroep Flevoland
30. Stichting Omroep Zeeland
31. Regionale Omroep Stichting Utrecht
32. Stichting Organisatie voor Hindoe Media
33. Stichting Nederlandse Moslim Omroep
34. Stichting AKN
35. Stichting RTV Oost
36. Stichting Regionale Televisie Noord
37. Stichting Televisie Drenthe
38. BV Programmabladen
39. Omroepvereniging BNN
40. Stichting Zendtijd voor Kerken
41. NIKMedia
42. Boeddhistische Omroep Stichting
43. Omroep MAX
44. LLiNK
45. Stichting Nederlandse Islamitische Omroep

Tevens zijn werkgevers in de zin van de CAO:
Organisaties,

- a. die tussentijds op grond van artikelen 2.24, 2.28, 2.42 of 2.61 van de Mediawet zijn aangewezen als publieke mediadiensten op landelijk of regionaal niveau.
- b. waaraan niet rechtstreeks zendtijd is toegewezen, maar die mede tot taak hebben in samenwerking met een of meer zendgemachtigden omroepprogramma's te maken;

- c. die door een of meer instellingen die zendtijd hebben verkregen, zijn opgericht ten behoeve van het functioneren van deze organisatie(s) bij het uitvoeren van de omroep taak, zijn eveneens werkgever na aanvaarding als zodanig door de werknemersorganisaties en de hierboven bedoelde werkgevers, indien en voor zover zij werknemers in dienst hebben die zijn belast met de uitvoering van de werkzaamheden van hun organisatie die direct of indirect samenhangen met omroepactiviteiten.

Werknemersorganisaties:

1. FNV Kunsten, Informatie en Media, vakbond voor werknemers werkzaam in kunst en cultuur
2. Dienstenbond CNV, vakbond voor werknemers in de handel, het bank- en verzekeringsbedrijf, de administratieve kantoren en de vrije beroepen
3. De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening
4. Nederlandse Vereniging van Journalisten.

BIJLAGE III - SALARISTABEL

Salaristabel van 1 april 2009

periodieke verhoging afhankelijk van beoordeling											
SCHAAL	schaalnr salarisadm	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%	3,00%	4%	107,50%	
		1-4-2009		1-4-2009		1-4-2009	1-4-2009	1-4-2009	1-4-2009	1-4-2009	1-4-2009
A	4	1.392,66	93,75%	1.485,51		18,57	37,14	44,57	59,42	1.596,92	0,00
B	5	1.420,81	83,07%	1.710,37		21,38	42,76	51,31	68,41	1.838,65	161,54
C	6	1.510,95	77,65%	1.945,85		24,32	48,65	58,38	77,83	2.091,78	183,78
D	7	1.666,31	75,04%	2.220,57		27,76	55,51	66,62	88,82	2.387,11	209,72
E	8	1.834,53	71,41%	2.569,02		32,11	64,23	77,07	102,76	2.761,69	242,63
F	9	2.069,04	67,99%	3.043,15		38,04	76,08	91,29	121,73	3.271,39	287,41
G	10	2.379,27	65,55%	3.629,71		45,37	90,74	108,89	145,19	3.901,94	342,81
H	11	2.785,59	63,58%	4.381,24		54,77	109,53	131,44	175,25	4.709,83	413,79
J	12	3.322,58	61,79%	5.377,22		67,22	134,43	161,32	215,09	5.780,51	507,86
K	13	3.930,34	61,68%	6.372,15		79,65	159,30	191,16	254,89	6.850,06	601,83
L	14	4.622,71	61,53%	7.512,94		93,91	187,82	225,39	300,52	8.076,41	709,57
M	15	5.479,85	61,43%	8.920,48		111,51	223,01	267,61	356,82	9.589,52	842,51
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 x 1,08 x 1,06							

Salaristabel van 1 januari 2010

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%	
		1-1-2010		1-1-2010	1-1-2010	1-1-2010	1-1-2010	1-1-2010	1-1-2010	1-1-2010	1-1-2010
A	4	1.407,60	93,75%	1.500,37		18,75	37,51	45,01	60,01	1.612,90	0,00
B	5	1.435,02	83,07%	1.727,47		21,59	43,19	51,82	69,10	1.857,03	163,15
C	6	1.526,06	77,65%	1.965,31		24,57	49,13	58,96	78,61	2.112,71	185,62
D	7	1.682,97	75,04%	2.242,78		28,03	56,07	67,28	89,71	2.410,99	211,82
E	8	1.852,88	71,41%	2.594,71		32,43	64,87	77,84	103,79	2.789,31	245,06
F	9	2.089,73	67,99%	3.073,58		38,42	76,84	92,21	122,94	3.304,10	290,29
G	10	2.403,07	65,55%	3.666,01		45,83	91,65	109,98	146,64	3.940,96	346,24
H	11	2.813,45	63,58%	4.425,05		55,31	110,63	132,75	177,00	4.756,93	417,93
J	12	3.355,82	61,79%	5.430,99		67,89	135,77	162,93	217,24	5.838,31	512,94
K	13	3.969,64	61,68%	6.435,87		80,45	160,90	193,08	257,43	6.918,56	607,84
L	14	4.668,94	61,53%	7.588,07		94,85	189,70	227,64	303,52	8.157,18	716,66
M	15	5.534,66	61,43%	9.009,68		112,62	225,24	270,29	360,39	9.685,41	850,93
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	Bureauredacteur 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	Bureauredacteur 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	Bureauredacteur 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 ARTIKELEN 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 Arbo-dienst 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 Arbo-dienst.
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.
- Investering 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 (voorzover 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 functiekenmerkgenomde 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 loonopbouw).
- 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 functiekenmerkgenomde beschreven, goed is ingedeeld. Desgevraagd ook, maar dan marginaal, of de functiekenmerkgenomde van een medewerker, die beroep heeft ingesteld, aansluit bij de in de praktijk vervulde functie. Een niet in de functiekenmerkgenomde 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 functiekarakteristiek 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 functiekarakteristiek.
- 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 – REGLEMENT LEVENSLLOOPREGELING

Reglement Levensloopregeling

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever : de natuurlijke persoon of rechtspersoon met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft en die voor hem als inhoudingsplichtige optreedt voor de levensloopregeling.
2. Werknemer : degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever en in Nederland belastingplichtig is.
3. Deelnemer : de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
4. Levensloopvoorziening : de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.
5. Instelling : de door de deelnemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
6. Levenslooprekening : een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening - levenslooprekening - waarop het ingehouden loon gestort wordt.
7. Levensloopverzekering : een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering - levensloopverzekering - waarop het ingehouden loon gestort wordt.
8. Levenslooptegoed : het tegoed op een levenslooprekening of het verzekerde kapitaal.

Artikel 2 Doel

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een geldelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof.

Artikel 3 Deelname

1. De werknemer heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. De werknemer kan brutoloon (bruto loon, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, bovenwettelijke vakantie-uren in geld uitgedrukt) als spaartegoed inzetten in de levensloopregeling. Vakantie-uren worden eerst op geld gewaardeerd op basis van het bruto maandsalaris dat de werknemer op het moment van inzet verdient. De geldwaarde van de vakantie-uren wordt vervolgens gestort op de levenslooprekening.
3. De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier maakt de werknemer kenbaar welk bedrag of percentage van zijn loon de werkgever maandelijks of jaarlijks dient in te houden en op de levenslooprekening of levensloopverzekering moet worden gestort. Indien het een levensloopverzekering betreft dient de werknemer een kopie van de polis aan de werkgever af te geven.
4. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts één keer per jaar uiterlijk 31 december doen, met dien verstande dat de deelnemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te doen beëindigen.
5. De werknemer gaat door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement.
6. De werknemer maakt op het aanmeldingsformulier kenbaar bij welke instelling de levensloopvoorziening dient te worden aangehouden. Verder verklaart de werknemer of hij reeds beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen. Indien dat het geval is, verklaart de werknemer: (i) de omvang van de storting die een of meer gewezen inhoudingsplichtige(n) namens hem heeft/hebben gedaan in het kalenderjaar waarin hij het aanmeldingsformulier ondertekent en (ii) het levenslooptegoed van zijn

levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij wil deelnemen aan de levensloopregeling bij de werkgever. Tevens geeft werknemer aan hoeveel jaar hij heeft deelgenomen aan de levensloopregeling.

7. Indien de werknemer beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen, dient hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever mee te delen wat het levenslooptegoed van deze regeling(en) en/of verzekering(en) is op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar door middel van overlegging van afschriften van levenslooptegoeden d.d. 31 december van het voorgaande jaar.
8. De werkgever kan het spaarbedrag voor de levensloopregeling maximaal aan één verzekeringsmaatschappij, bank of andere aanbieders in enig jaar overmaken.
9. De werknemer verklaart schriftelijk dat hij niet bij een inhoudingsplichtige spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, in een jaar waarin hij een voorziening opbouwt ingevolge een levensloopregeling.

Artikel 4 Inhouding op bruto loon

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:
 - a. indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar.
 - b. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): nihil.
2. De deelnemer vermeldt de hoogte van de inhouding in het verzoek tot deelname aan de levensloopregeling op het aanmeldingsformulier en dient dit uiterlijk 31 december voorafgaand aan het jaar waarin hij wil sparen in bij de werkgever.
3. De werkgever is gerechtigd eenzijdig de maandelijkse inhouding te verlagen pro rato het verlaagde maandsalaris indien de werknemer een lager maandsalaris is gaan verdienen dan ten tijde van indiening van het aanmeldingsverzoek.
4. De werkgever kan alleen dan een eenmalige storting in december door de werknemer honoreren indien op dat moment het volledige bruto jaarloon van de werknemer bekend is

Artikel 5 Wijze van sparen

1. De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levenslooprekening of als premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name van de deelnemer bij de instelling.
2. De instelling schrijft op de levenslooprekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levenslooprekening bij.
3. De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.
4. Het levenslooptegoed mag uitsluitend bestaan uit de door de werkgever in het kader van de levensloopregeling op het loon van de werknemer ingehouden bedragen en de daarmee op de levenslooprekening dan wel levensloopverzekering behaalde rendementen respectievelijk vermogenswinsten.

Artikel 6 Opname van tegoed

1. De deelnemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een periode van verlof.
2. Het spaartegoed kan niet worden aangewend voor het kopen van extra vakantie-uren.
3. Indien de deelnemer (een gedeelte van) het levenslooptegoed wil opnemen, doet hij daartoe een schriftelijk verzoek aan de werkgever. Het verzoek vermeldt de duur van het verlof en de hoogte van de op te nemen gelden. Deze mogen, tezamen met een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever, niet hoger zijn dan het bruto loon dat de deelnemer genoot direct voorafgaand aan de verlofperiode.
4. Vervolgens richten de deelnemer en de werkgever gezamenlijk een schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.

Artikel 7 Opnemen verlof

1. De deelnemer kan alleen het levenslooptegoed opnemen voor een periode van verlof als de werkgever daarvoor voorafgaand schriftelijk toestemming heeft verleend.

Artikel 8 Afkoop

1. De deelnemer kan de aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet afkopen, vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid maken anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mag de werknemer de aanspraken ingevolge de levensloopregeling afkopen bij de beëindiging van het dienstverband.
3. De werknemer kan bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooprekening inbrengen in de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.
4. Ingeval van overlijden van de deelnemer kan de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen worden gesteld.
5. Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voorzover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Artikel 9

1. De werkgever behoudt zich het recht voor dit levensloopreglement na overleg met de OR of Personeelsvertegenwoordiging te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daardoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 10

Deze levensloopregeling treedt in werking op 1 januari 2006.

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 tijdig 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 viëren, 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.
- 4. 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 Omroeperspersoneel 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 te werkgesteld, 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 arbeidsongeschikt 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

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

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.

Toezenen 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 2009-2010 3 november 2009

Akte, houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het omroepersoneel

De ondergetekenden, optredend namens:

Omroepwerkgevers:

1. Stichting Nederlandse Publieke Omroep (handelend onder de naam NPO), gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum, krachtens het bepaalde in artikel 2.2. lid 2 sub g Mediawet mede handelend in naam van de instellingen die zendtijd hebben gekregen voor landelijke omroep;
2. Stichting Radio Nederland Wereldomroep, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum;
3. Stichting Regionale Omroep Overleg en Samenwerking, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum;
4. Stichting Bedrijfstak Pensioenfonds voor de Media PNO, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum;
5. Stichting de Ombudsman, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum;
6. Vereniging Organisatie van Lokale Omroepen in Nederland, gevestigd en kantoorhoudend te Nijmegen;
7. BV Programmabladen, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum;
8. Stichting AKN, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum

enerzijds, en:

Werknemersorganisaties:

1. FNV Kunsten Informatie en Media, gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam;
2. CNV Dienstenbond, gevestigd en kantoorhoudend te Hoofddorp;
3. De Unie, gevestigd en kantoorhoudend te Culemborg;
4. Nederlandse Vereniging van Journalisten, gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam;
Anderzijds

komen het volgende overeen:

Tussen partijen ter ene zijde en partijen ter andere zijde is overeenstemming bereikt om de per 31 maart 2009 geëindigde, en vervolgens stilzwijgend verlengde CAO voor het omroepersoneel te verlengen met een looptijd van 21 maanden, aldus ingaande 1 april 2009 en eindigend op 31 december 2010 met inachtneming van de navolgende wijzigingen:

1. Looptijd

Deze CAO heeft een looptijd van 21 maanden, ingaande 1 april 2009 en derhalve eindigend op 31 december 2010. Voorzover daarvan in het onderstaande niet is afgeweken, is de ingangsdatum van de CAO wijzigingen in dit protocol 1 april 2009.

2. Salarismaatregelen

- 2.1. Met ingang van 1 april 2009 worden de salarissen op basis van de salaristabel als bedoeld in artikel 13 verhoogd met 1%.
- 2.2. Met ingang van 1 januari 2010 worden de salarissen op basis van de salaristabel als bedoeld in artikel 13 verhoogd met 1%.

Bijlage 1

Voor de nieuwe salaristabellen wordt verwezen naar bijlage 1 behorende bij dit protocol.

3. Andere beloningsmaatregelen

- 3.1. De tarieven van de bereikbaarheidsdiensten als bedoeld in artikel 24, vijfde lid 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.
- 3.2. De (extra) werkgeversbijdrage in de kosten van de zorgverzekering van de werknemer wordt vanaf het kalenderjaar 2009 structureel vastgesteld op € 30 (bruto) per maand.

Bijlage 2

Voor de tekst van de gewijzigde artikelen 24 lid 5 en 20 lid 3 wordt verwezen naar bijlage 2 behorende bij dit protocol.

4. Centraal Functieraster Publieke Omroep

- 4.1 Partijen zijn overeengekomen de referentiefunctie Programmamaker in klasse J op te nemen in het Centraal Functieraster Publieke Omroep en daarbij de opgestelde beschrijving te hanteren.
- 4.2 Partijen zijn overeengekomen de referentiefunctie Redacteur/Presentator op te nemen in het Centraal Functieraster Publieke Omroep. De functie zal beschreven en gewogen worden.
- 4.3 In de CAO wordt de norm voor het indelen van combifuncties opgenomen. Hiertoe wordt aan artikel 15 eerste lid de volgende passage toegevoegd: '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.'

Bijlage 3

Voor de functiebeschrijving van Programmamaker in klasse J en de tekst van het gewijzigde artikel 15 lid 1 wordt verwezen naar bijlage 3 behorende bij dit protocol.

5. Werkzekerheid

5.1 Employability

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.

5.2 Mobiliteit

In het kader van het behoud en het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers en de versterking van hun positie op de arbeidsmarkt zal een paritaire werkgroep een onderzoek doen naar financiering en operationele mogelijkheden tot het oprichten van een mobiliteitscentrum en het vergroten van het daartoe noodzakelijke draagvlak. Deze

paritaire werkgroep zal voorts met voorstellen komen om middels financiële prikkels werkgevers te belonen die medewerkers via het mobiliteitscentrum betrekken. Dit mobiliteitscentrum zal worden ondergebracht bij de Stichting Het Arbeidsmarkt-, Werkgelegenheid- en Opleidingsfonds (hierna genoemd AWO-fonds). De leden van de paritaire werkgroep zullen derhalve bestaan uit de leden van het bestuur van het AWO-fonds. Indien nodig worden de statuten en de bestuursamenstelling van het AWO-fonds aangepast.

De werkgroep zal vóór 1 februari 2010 rapporteren. Na afronding van het onderzoek zullen CAO-partijen overleg voeren over de wijze waarop een en ander in de CAO wordt vastgelegd. Dit kan uitsluitend op dit punt resulteren in een tussentijdse wijziging van deze CAO.

5.3 Werkgelegenheid zwakkere groepen

Stageplaatsen en werkervaringsplaatsen voor personen uit kwetsbare groepen. Binnen de omroep zal aan personen uit de kwetsbare groepen, zoals jongeren, schoolverlaters, Wajongers en gehandicapten, stageplaatsen en werkervaringsplaatsen worden aangeboden.

5.4 Eerder Verworven Competenties (EVC's)

De paritaire werkgroep zal voorts onderzoek doen naar de haalbaarheid, toepasbaarheid en de toegevoegde waarde voor de mobiliteit in de omroep naar een systeem van Eerder Verworven Competenties. De werkgroep zal vóór 1 juli 2010 rapporteren aan CAO-partijen.

5.5 Financiering

Partijen komen overeen dat een bedrag van € 2,0 miljoen structureel beschikbaar is voor voornoemde maatregelen met betrekking tot werkzekerheid en mobiliteit waarvan de aangesloten instellingen structureel € 200 per medewerker per jaar zullen besteden aan loopbaanadviezen (zie onder 5.1.).

Van dit bedrag wordt € 700.000 structureel beschikbaar gesteld aan het AWO-fonds waarvoor gedurende de looptijd van de CAO € 250.000 besteed zal worden aan maatregelen in het kader van werkzekerheid en mobiliteit (zie onder 5.2.) en € 450.000 voor stage- en werkervaringsplaatsen (zie onder 5.3). Het bestuur van het AWO-fonds beslist over de definitieve allocatie van de beschikbare budgetten. Daarenboven is eenmalig € 175.000 beschikbaar voor een studie naar de invoering van EVC's (zie onder 5.4.).

Mocht na afloop van de CAO blijken dat partijen voor een lager bedrag dan € 2,0 miljoen verplichtingen zijn aangegaan aan doelen zoals hierboven omschreven dan wordt het verschil geoormerkt voor maatregelen in het kader van werkzekerheid en mobiliteit waarover partijen dan met elkaar in overleg zullen treden omtrent de besteding daarvan.

6. Aanvulling 0% - 35% arbeidsongeschiktheid

Werknemers die na 24 maanden (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid (nog steeds) 0% tot 35% arbeidsongeschikt zijn vallen niet onder de WGA en ontvangen geen uitkering over de uren dat zij vanwege die arbeidsongeschiktheid geen arbeid kunnen verrichten. Het loon voor deze groep zal zodanig aangevuld worden dat het totale maandinkomen van de werknemer tenminste 70% bedraagt van het maandinkomen dat hij zou hebben verdiend als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

Bijlage 4

Voor de tekst van het gewijzigde artikel 37 wordt verwezen naar bijlage 4 behorende bij dit protocol.

7. Jaarurennorm

7.1. De inleiding van artikel 21 wijzigen als volgt:

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

7.2. Vierdaagse werkweek

In artikel 22 lid 1 sub b CAO wordt de 2^e volzin gewijzigd als volgt:
'Op verzoek van werknemer kan een vierdaagse werkweek worden afgesproken, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten.'

7.3. Verhelderen jaarurennorm

Het uitgangspunt van de jaarurennorm om de roosters op jaarbasis op nul te laten uitkomen wordt verhelderd door artikel 22 lid 2 sub a CAO te wijzigen. Deze komt te luiden als volgt:

Vaststelling werktijden

c. 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. 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.

7.4. Minimale dienst

De minimale duur van de dienst in artikel 22 lid 1 sub c wordt vastgesteld op 3,6 uur. Artikel 22 lid 1 sub c, 2^e volzin wordt gewijzigd als volgt:
Er wordt naar gestreefd om diensten van minder dan 3,6 uur zoveel mogelijk te vermijden.

Bijlage 5

Voor de tekst van het gewijzigde artikel 22 wordt verwezen naar bijlage 5 behorende bij dit protocol.

8. Contracteren

Artikel 6 CAO wordt aangevuld met een tweede contracteerregeling, waarin het onderscheid tussen het cluster proces en project ontbreekt. De werkgever kan hooguit één keer per jaar voor het komende jaar een keuze maken tussen de bestaande en de nieuwe regeling. Deze keuze maakt hij vooraf kenbaar in de organisatie.

De tweede contracteerregeling heeft de navolgende inhoud:

Werkgever draagt zorg voor een indeling van alle functies van het totale fte-bestand in de volgende verhouding:

Minimaal 75% kernpositie
Bij voortzetting na één jaar omzetting in onbepaalde tijd. Bij twijfel functioneren en/of veranderde omstandigheden verlenging mogelijk met maximaal zes maanden

Maximaal 25% flexpositie
Flexwet: maximaal drie contracten binnen een periode van drie jaar

De werkgever kan alleen met instemming van zijn Ondernemingsraad /Personeelsvertegenwoordiging een afwijkende regeling treffen mits deze blijft binnen de hieronder vermelde percentuele en inhoudelijke bandbreedtes.

Minimaal 60% kernpositie

Bij voorzetting na één jaar omzetting in onbepaalde tijd. Bij twijfel functioneren en/of veranderde omstandigheden verlenging mogelijk met maximaal zes maanden.
--

Maximaal 40% flexpositie

Onbeperkt aantal contracten gedurende een periode van vijf jaar.
--

Bijlage 6

Voor de tekst van het gewijzigde artikel 6 CAO wordt verwezen naar bijlage 6 behorende bij dit protocol.

9. Publicatie uitspraken

De uitspraken van de Beroepscommissie Toetsingsprocedure Functie-indeling en de Vaste Commissie CAO voor het Omroeperspersoneel worden geanonimiseerd gepubliceerd op www.publiekeomroep.nl, mits betrokken partijen daar hun toestemming voor hebben gegeven.

10. Arbeidstijdenwet (ATW)

In verband met de in werking getreden vereenvoudigde ATW die een enkelvoudige norm hanteert die nagenoeg gelijk is aan de overlegnorm, worden de huidige arbeidstijdbepalingen van artikel 23 vervangen door de bepalingen van de vereenvoudigde ATW, met dien verstande dat artikel 23 lid 2 onder a gehandhaafd blijft.

Deze luidt als volgt:

'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.'

Bijlage 7

Zie bijlage 7 voor de tekst van het gewijzigd artikel 23 en de tekst van de toepasselijke ATW-bepalingen die als bijlage opgenomen zullen worden in de CAO.

11. Telewerken

Aan artikel 38 wordt een vierde lid toegevoegd luidende als volgt:

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

12. Overige tekstuele wijzigingen

Partijen zijn diverse tekstuele wijzigingen van bepalingen deze CAO overeengekomen.

- 12.1. Artikel 31 NRD-vergoedingen worden jaarlijks geïndexeerd per 1 januari van elk kalenderjaar met het afgeleide consumenten prijsindexcijfer voor alle huishoudens (CPI-afgeleid).
- 12.2. Artikel 24 lid 8 'maximum arbeidsduur bij Bereikbaarheidsdiensten' wordt geschrapt. CAO-bijlage ATW-bepalingen.
- 12.3. Artikel 31 lid 2. schrappen de zinsnede 'is met ingang van 1 april 2007'.
- 12.4. In artikel 37 lid 4 sub b worden de woorden '3 maanden' gewijzigd in '12 weken'.
- 12.5. In artikel 37 lid 4 sub c worden de woorden '12 maanden' gewijzigd in '52 weken'.
- 12.6. Bijlage XIV - Oude artikelen 21, 23, 24, 25, 28 schrappen.
- 12.7. Het protocol 2009-2010 wordt als bijlage XIV toegevoegd aan de CAO.

Bijlage 8

Voor een overzicht van de overeengekomen tekstuele wijzigingen wordt verwezen naar bijlage 8 behorend bij dit protocol.

Trefwoordenlijst

A	F
aaneengesloten arbeidsperiode 28	flexposities.....13
aaneengesloten vakantie23, 24	functiebeschrijving 16, 77
aanzegtermijn..... 14	functiegroep..... 15, 17
achtweekse cyclus 42	functie-indeling..... 16, 56, 57, 58
adoptie- en pleegzorgverlof 26	functie-ongeschiktheid.....40
afkoop vakantiedagen 24	functieraster 15, 16, 56, 58
arbeidsmarkttoeslag 17	functiewaardering 16, 41, 56
arbeidsongeschiktheid..6, 14, 23, 33, 36, 53	functiewaarderingsstelsel 56
arbeidsongeschiktheid, gedeeltelijke ... 33	
arbeidsongeschiktheidspensioen..... 72	G
arbeidsovereenkomst...4, 7, 8, 9, 13, 14, 23, 24, 25, 29, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 42	geboorte35
arbeidstijd18, 20, 44, 79	gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid33
arbeidstijdenwet..... 5	geheimhouding74
avonddienst..... 44	geneeskundig onderzoek53
	gezinswijziging6
B	
bandbreedte 3	H
bedrijfsarts 53	human resources beleid 2, 54
beëindigingsvergoedingen 12	huwelijk.....26
beëindigingsvergoedingen flexposities. 12	
beloning jeugdigen 15	I
beoordeling15, 16, 26, 27	inhoudingen 59
beoordelingssysteem 16	
bereikbaarheidsdiensten..... 20, 34, 73	J
berisping 6	jaarinkomen.....37
beroepscommissie . 2, 16, 41, 56, 57, 58, 80	jaarperiode 18, 19, 21, 22, 79
bevalling26, 33	jaarsalaris..... 37, 42
bezwaarprocedure 16, 56, 57, 58	jaarurensysteem.....21
bijzondere omstandigheden25, 29	jeugdigen 15
bovenwettelijke vakantie..... 22, 24, 59	jeugdstaffel..... 15
buitengewoon verlof 25, 26, 27	jubiläum26
C	K
cluster 3, 27	keuzemogelijkheden..... 2, 29
combifuncties.....16, 77	kinderbijslag 35
commissie2, 3, 56, 74, 75	kostenvergoedingsregelingen4
compensatie 20, 27, 28	kraamverlof 26
compensatiedagen..... 20, 24, 37	
contracteerregeling I, II 8, 11	L
cow 3	levensloopregeling2, 29, 59, 60, 61
cursussen 36	levenspartner 27
cyclische arbeid..... 13	loondoorbetalingen 34, 73
	looptijd cao 38
D	
december-uitkering 17, 25, 37	M
deeltijd 35	maandinkomen..... 33, 34, 71, 72, 73, 78
defaultregeling 12	maandsalaris..... 25, 42
definities 25, 42, 44	mediawet..... 2, 4, 5, 42, 45
dienstrooster 20, 21, 27, 44, 53	meerwerk 19
	monitoring4
E	
eenmalige projecten 9, 12	N
employability 2, 54, 77	n.r.d. 19, 20, 27, 28
	n.r.d.-vergoeding.....28
	nachtarbeid..... 19

nachtdienst..... 44
 nalatigheid 25
 nevenactiviteiten 5
 nevenbetrekkingen 4
 niet-regelmatige diensten .. 19, 20, 27, 28
 niveau..... 3, 27

O

onbetaald verlof 23, 25
 ondernemingsraad..... 4, 34, 39
 ondertrouw 26
 ongeoorloofd voordeel..... 5
 ongeval 23, 53
 ongewenste intimiteiten 4
 ontslag..... 8, 13, 23
 ontslag op staande voet 13
 openbaarmaking uitspraken 58
 opleiding 13, 40
 opzegging 13, 14
 opzegtermijnen 14
 ouderdomspensioen..... 36
 oudere werknemers 19
 ouderschap 35
 overlijden 24, 25, 26, 27, 37
 overlijdensuitkering 37
 overwerk 19, 21, 28

P

passende arbeid 14
 passende functie 30, 40, 41
 payroll 15
 pensioen 36
 pensioen, ouderdoms- 36
 pensioendatum 14, 36
 pensioenfonds..... 4, 25, 34, 42, 45
 pensioenrichtleeftijd 36
 periodiek 6, 15
 personeelgroepen 18
 persoonlijk ontwikkelingsplan..... 54, 55
 pleegzorgverlof 26
 plichtsverzuim..... 6
 proeftijd 13
 programma statuut..... 4
 programma(blad)gebonden 13, 14, 43
 projecten..... 9
 protocolafspraken 2, 76
 public relations..... 5
 publicatieborden..... 38

R

reïntegratie..... 30
 reiskostenvergoeding 17
 rekening-courantstelsel 18, 21
 reorganisatie..... 39, 40, 41
 reorganisatieplan..... 39, 40

S

salarisschaal 7, 17
 salaristabel 47, 76
 salarisvaststelling 15
 schadevergoeding..... 6

schorsing 6, 7
 sociaal jaarverslag 4, 12
 sollicitatie 26
 spaarloonregeling 29, 60
 stage- en werkervaringsplaats..... 32
 standaardkarakter 3
 standplaats 17, 20, 42
 storingsdienst..... 20

T

telewerken 35, 80
 terugzetting in functie 7
 tijdelijke waarneming 17

U

uitlooperperiodiek 15
 uitzendkrachten 15
 urenregistratiesysteem 18, 79

V

vakantie 22, 23, 24, 25, 37
 vakantie, aaneengesloten 23, 24
 vakantierechten 22, 23, 24
 vakantietoeslag 17, 24, 25, 37
 vakbondscontributie 39
 vaste commissie 41, 74
 verhogingspercentage 16
 verhuizing 26
 verlenging..... 12, 58
 verlof 23, 25, 26, 27
 verplichtingen werkgever 4
 verplichtingen werknemer 4, 6
 verrekening saldo 22
 vertegenwoordiger
 werknemersorganisatie 38, 43
 vervallen vakantierechten 24
 vervanging..... 13
 vierweekse periode 27, 42
 vijfdaagse werkweek 18, 19, 20, 79
 voorschriften bij ziekte 2
 vrije dagen 20, 27, 36, 39

W

waarneming 17
 waarneming, tijdelijke 17
 wekelijkse arbeidsduur 5, 18, 19, 20
 werkervaringsplaats 32
 werknemersorganisatie..... 38, 39, 42, 43
 werktijden 18, 79
 werkweek 18
 wettelijke verplichting 25
 woonplaats 17

Z

ziekte 14, 23, 27, 33, 34, 53
 zorgverlof 26
 zorgverzekering 17
 zwangerschap 33
 zwangerschaps- en bevallingsverlof 23

