
AKTE T.B.V. BASIS BRANCHE-CAO (Inclusief Overgangsregeling Bestaande Arbeidsvoorwaarden)

voor de

FACILITAIRE AUDIO/VISUELE BEDRIJFSTAK

De hierna genoemde partijen,

Werkgevers:

- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Broadcast Facilities Nederland B.V.
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Cinevideogroup B.V.;
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid DutchView B.V.;
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid DutchView ENG B.V.;
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid DutchView Postproduction B.V.;
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Filmpartners B.V.;
- ☞ de naamloze vennootschap Nederlands Omroepproductie Bedrijf N.V., verder te noemen 'Technicolor Nederland';
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid United Broadcast Facilities B.V.;
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid United Decor B.V.;
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid United Multicam B.V.;
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid United Postproduction B.V.;
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid United Satellite Services B.V.;
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid United Unicam B.V.;
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Vocas Sales & Services B.V.;
- ☞ de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Vocas Systems B.V.;

alle te Hilversum

enerzijds;

en

Werknemersorganisaties:

- de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid FNV Kunsten, Informatie en Media (KIEM) te Amsterdam;
- de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid CNV Dienstenbond te Hoofddorp;
- de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening te Culemborg;

anderzijds;

overwegende:

dat partijen het wenselijk achten dat een minimum basis branche cao tot stand komt voor de facilitaire audio/visuele bedrijfstak;

komen het volgende overeen:

1. Tussen partijen is ingaande 1 januari 2009 een collectieve arbeidsovereenkomst, verder te noemen 'de basis branche cao', van kracht, waarvan de tekst is opgenomen in de bijlage bij deze akte.
 2. Ondertekening van de basis branche cao staat open voor alle ondernemingen in de facilitaire audiovisuele bedrijfstak, die vallen onder de werkingssfeer van deze cao.
 3. Partijen zullen tijdens de looptijd van de basis branche cao volgens een afzonderlijk vastgestelde agenda werken aan verdere implementering van thans nog niet in de basis branche cao opgenomen arbeidsvoorwaarden en van verdere ontwikkeling van reeds opgenomen arbeidsvoorwaarden in de basis branche cao. Dit kan leiden tot tussentijdse aanpassingen en wijzigingen van de cao.
 4. In die ondernemingen waar bij het aangaan van deze overeenkomst reeds een eigen (bedrijfs)cao bestaat of van kracht is geweest, wordt tussen de onderneming en de werknemersorganisaties overleg gevoerd over verlenging van die eigen (bedrijfs)cao, totdat die volledig wordt overlapt door de basis branche cao.
 5. De basis branche cao is een minimum cao. Het staat ieder der werkgevers vrij in voor werknemers gunstige zin van de cao af te wijken. Daartoe kunnen afspraken worden gemaakt in een aanvullende bedrijfs-cao met de werknemersorganisaties of de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging dan wel de werknemersvergadering.
 6. De bij de inwerkingtreding van de basis branche cao collectief en individueel geldende arbeidsvoorwaarden van werknemers, waartoe ook de pensioenregeling wordt gerekend, die in positieve zin afwijken van deze basis branche cao, blijven na inwerkingtreding van deze basis branche cao onverkort gehandhaafd, totdat daarover in overleg met de werknemersorganisaties of de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging dan wel de werknemersvergadering andere afspraken zijn gemaakt.
 7. Bestaande afspraken over indexering van salarissen bij ondernemingen, die vallen onder de werkingssfeer van deze cao, blijven bij het aangaan van deze overeenkomst gehandhaafd.
 8. Partijen zullen gedurende de looptijd van de basis branche cao overleg voeren over indexering van de minimum – en maximum bedragen in de salaristabel zoals vermeld in de basis branche cao.
 9. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van drie jaar en eindigt derhalve van rechtswege op 31 december 2011 zonder dat daarvoor opzegging door een der partijen vereist is.
 10. De cao treedt niet eerder in werking dan op de dag dat deze voor de bedrijfstak algemeen verbindend is verklaard zoals bedoeld in de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.
-

Aldus overeengekomen, opgemaakt en getekend, te Hilversum/Amsterdam/Hoofddorp/Culemborg, dd-mm-2008

Namens:

Broadcast Facilities Nederland B.V.

FNV KIEM:

Cinevideogroup B.V.

CNV Dienstenbond:

DutchView B.V.
DutchView ENG B.V.
DutchView Postproduction B.V.

De Unie:

Nederlands Omroepproductie Bedrijf N.V.

United Broadcast Facilities B.V.
United Decor B.V.
United Multicam B.V.
United Postproduction B.V.
United Satellite Services B.V.
United Unicam B.V.
Filmpartners B.V.

Vocas Sales & Services B.V.
Vocas Systems B.V.

BASIS BRANCHE-CAO

voor de

FACILITAIRE AUDIO/VISUELE

BEDRIJFSTAK

01 JANUARI 2009 TOT EN MET 31 DECEMBER 2011

INHOUD

HOOFDSTUK 1: WERKINGSSFEER, DEFINITIES EN GELDING CAO	1
ARTIKEL 1:1 WERKINGSSFEER	1
ARTIKEL 1:2 FACILITAIRE AUDIO/VISUELE BEDRIJF	2
ARTIKEL 1:3 TECHNISCH PERSONEEL IN DIENST VAN UITZENDBURO OF PAYROLL BEDRIJF	2
ARTIKEL 1:4 DEFINITIES	3
ARTIKEL 1:5 BIJZONDERE BEDINGEN	3
ARTIKEL 1:6 PENSIOEN	3
HOOFDSTUK 2: AANGAAN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	5
ARTIKEL 2:1 SCHRIFTELIJKE VASTLEGGING	5
ARTIKEL 2:2 DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	5
ARTIKEL 2:3 AANSTELLINGSKEURING	6
ARTIKEL 2:4 KENNISNEMING CAO	6
ARTIKEL 2:5 BEËINDIGING VAN RECHTSWEGE	6
ARTIKEL 2:6 BEËINDIGING DOOR OPZEGGING	6
HOOFDSTUK 3: ARBEIDSTIJD	7
ARTIKEL 3:1 ALGEMEEN	7
ARTIKEL 3:2 MEDEDELING RUST- EN ARBEIDSTIJD	7
ARTIKEL 3:3 GRENZEN ARBEIDSTIJD	8
HOOFDSTUK 4: BELONING	9
ARTIKEL 4:1 SALARIS	9
ARTIKEL 4:2 SALARISBETALING	9
ARTIKEL 4:3 VAKANTIETOESLAG	9
ARTIKEL 4:4 UITKERING BIJ OVERLIJDEN	10
HOOFDSTUK 5: VAKANTIE EN VERLOF	11
ARTIKEL 5:1 VERWERVEN VAN VAKANTIERECHTEN	11
ARTIKEL 5:2 OPNEMEN VAN VAKANTIERECHTEN	11
ARTIKEL 5:3 AANTAL VERLOFUREN PER VERLOFDAG	12
ARTIKEL 5:4 ARBEID EN ZORG	12
ARTIKEL 5:5 VAKBONDSVERLOF	12
HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID	13
ARTIKEL 6:1 ALGEMENE BEPALINGEN	13
ARTIKEL 6:2 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	13
ARTIKEL 6:3 VERVALLEN VAN AANSPRAKEN	14
ARTIKEL 6:4 REÏNTEGRATIE	14

HOOFDSTUK 7: OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	16
ARTIKEL 7:1 GENEESKUNDIG ONDERZOEK.....	16
ARTIKEL 7:2 ANTI-DISCRIMINATIEBEPALING	16
ARTIKEL 7:3 VERRICHTEN VAN ANDERE WERKZAAMHEDEN	16
ARTIKEL 7:4 NEVENWERKZAAMHEDEN	16
ARTIKEL 7:5 GEHEIMHOUDING	17
ARTIKEL 7:6 BOETEBEDING	17
ARTIKEL 7:7 INTELLECTUELE EIGENDOM.....	17
ARTIKEL 7:8 SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING.....	18
ARTIKEL 7:8 LEVENSLOOP.....	18
ARTIKEL 7:8 SPAARLOON	19
HOOFDSTUK 8: SLOTBEPALINGEN	20
ARTIKEL 8:1 UITVOERINGSVOORSCHRIFTEN	20
ARTIKEL 8:2 GESCHILLEN.....	20
ARTIKEL 8:3 VREDESPLICHT	20
ARTIKEL 8:4 TUSSENTIJDSE WIJZIGING.....	20
ARTIKEL 8:5 TUSSENTIJDSE OVERLEG	20
ARTIKEL 8:6 LOOPTIJD	21
BIJLAGEN	23
BIJLAGE 1 SALARISSTRUCTUUR.....	24
BIJLAGE 2 PROTOCOL VAN IN CAO TE IMPLEMENTEREN ONDERWERPEN TIJDENS LOOPTIJD CAO.....	25
BIJLAGE 3 SCHEMA WET ARBEID EN ZORG.....	29
BIJLAGE 4 SPAARLOONREGLEMENT	31

HOOFDSTUK 1: WERKINGSSFEER, DEFINITIES EN GELDING CAO

Artikel 1:1 Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing op het facilitaire audio/visuele bedrijf.
2. Tot het facilitaire audio/visuele -bedrijf behoren de ondernemingen of delen van ondernemingen die zich toeleggen op een of meer van de volgende activiteiten:
 - a. het verzorgen van technisch **personeel** ten behoeve van het bedienen van apparatuur en/of het **verhuren** (dan wel het beschikbaar stellen) van diezelfde apparatuur, met behulp waarvan (1) beeld en geluid of (2) alleen beeld of (3) alleen geluid – zowel 'natuurlijk' beeld en/of geluid als ook 'kunstmatig' gecreëerd beeld en/of geluid – **opgenomen** kan worden (1) ter vastlegging daarvan op een opnamemedium van welke aard dan ook (tape's, discs, digitale 'geheugens', e.d.), (2) ter directe vervolgdistributie resp. vervolgtransmissie via een distributie- dan wel een transmissiekanaal van welke aard dan ook (kabel, draadloos);
 - b. het verzorgen van technisch **personeel** ten behoeve van het bedienen van apparatuur en/of het **verhuren** (dan wel het beschikbaar stellen) van diezelfde apparatuur, met behulp waarvan (1) opgenomen en al wel of niet reeds bewerkt beeld en geluid of (2) alleen opgenomen en al wel of niet reeds bewerkt beeld of (3) alleen opgenomen en al wel of niet reeds bewerkt geluid – zowel 'natuurlijk' beeld en/of geluid als ook 'kunstmatig' gecreëerd beeld en/of geluid – **opgeslagen** kan worden ter archivering daarvan op een archiefmedium van welke aard dan ook (tape's, discs, digitale 'geheugens', e.d.);
 - c. het verzorgen van technisch **personeel** ten behoeve van het bedienen van apparatuur en/of het **verhuren** (dan wel het beschikbaar stellen) van diezelfde apparatuur, met behulp waarvan (1) opgenomen dan wel gearchiveerd beeld en geluid of (2) alleen opgenomen dan wel gearchiveerd beeld of (3) alleen opgenomen dan wel gearchiveerd geluid – zowel 'natuurlijk' beeld en/of geluid als ook 'kunstmatig' gecreëerd beeld en/of geluid – nader **bewerkt** en/of in veel- of weinigtal **gedupliceerd** kan worden in wat voor aard dan ook ter directe of latere vervolgdistributie resp. vervolgtransmissie via een distributie- dan wel een transmissiekanaal van welke aard dan ook (kabel, draadloos);
 - d. het verzorgen van technisch **personeel** ten behoeve van het bedienen van apparatuur en/of het **verhuren** (dan wel het beschikbaar stellen) van diezelfde apparatuur, met behulp waarvan (1) opgenomen dan wel gearchiveerd en al wel of niet reeds bewerkt beeld en geluid of (2) alleen opgenomen dan wel gearchiveerd en al wel of niet reeds bewerkt beeld of (3) alleen opgenomen dan wel gearchiveerd en al wel of niet reeds bewerkt geluid – zowel 'natuurlijk' beeld en/of geluid als ook 'kunstmatig' gecreëerd beeld en/of geluid – **gedistribueerd** resp. getransmit kan worden via een distributie- dan wel een transmissiekanaal van welke aard dan ook (kabel, draadloos), niet zijnde een 'fysiek vervoersdistributiekanaal';
 - e. het verzorgen van technisch **personeel** ten behoeve van het repareren en/of het onderhouden van de apparatuur genoemd in de punten a t/m d.

-
3. Onder ondernemingen worden mede verstaan inrichtingen en onderdelen van inrichtingen, staande onder beheer van een of meer natuurlijke – of rechtspersonen, waarin een of meer der facilitaire audio/visuele bedrijven worden uitgeoefend, uitgezonderd inrichtingen, die onder beheer staan van publiekrechtelijke lichamen.

Artikel 1:2 Facilitaire audio/visuele bedrijf

1. Tot het facilitaire audio/visuele bedrijf behoren in ieder geval:
- a. ondernemingen die zich toeleggen op het technisch faciliteren van TV –, internet –, (speel)film –, radio – en muziekproducties in de meest brede betekenis van het woord 'productie', van opname, via opslag en bewerking tot distributie en/of transmissie;
 - b. het (technisch) Onderhouds- c.q. Reparatiebedrijf t.b.v. de apparatuur van de technisch faciliterende bedrijven.
2. Niet tot het facilitaire audio/visuele bedrijf worden geacht te behoren ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin de volgende werkzaamheden plaatsvinden:
- a. het fysiek vervoeren en/of het verhuren en/of het verkopen van wat voor fysieke opslagmediums dan ook, waarop (1) opgenomen en al wel of niet reeds bewerkt beeld en geluid of (2) alleen opgenomen en al wel of niet reeds bewerkt beeld of (3) alleen opgenomen en al wel of niet reeds bewerkt geluid – zowel 'natuurlijk' beeld en/of geluid als ook 'kunstmatig' gecreëerd beeld en/of geluid – opgeslagen is;
 - b. het vervaardigen en/of het verhandelen van wat voor, nog niet gebruikte opslagmediums dan ook;
 - c. het vervaardigen en/of het verhandelen van de apparatuur, die door de technisch faciliterende bedrijven wordt gebruikt bij de uitoefening van hun onderneming;
 - d. het uitzenden en/of het detacheren en/of het onder een 'payroll' overeenkomst beheren van technisch personeel naar resp. t.b.v. het facilitaire audio/visuele bedrijf.

Artikel 1:3 Technisch personeel in dienst van uitzendbureau of payroll bedrijf

Op het technisch personeel en het technisch ondersteunend personeel, dat in dienst is bij een uitzendbureau of een payroll bedrijf zijn de (arbeids)voorwaarden en de regelingen uit de onderhavige Basis Branche CAO van toepassing gedurende de uren dat het technisch personeel en het technisch ondersteunend personeel door het uitzendbureau of het payroll bedrijf ter beschikking wordt gesteld aan het facilitaire audio/visuele bedrijf voor het doen uitvoeren van de in paragraaf 'Werkingsfeer' in de punten b.1 t/m b.5 genoemde activiteiten.

Artikel 1:4 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Cao : deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- b. Werkgever : een als zodanig optredende ondertekenaar van de cao;
- c. Werknemersorganisatie : een als ondertekenaar van de cao optredende vereniging van werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. Werknemer : de man of vrouw die op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van de werkgever;
- e. Salaris : het op basis van de bij de werkgever van kracht zijnde salarisregeling en/of de arbeidsovereenkomst voor de werknemer geldende brutosalaris per maand, vermeerderd met een eventuele bovenschaligheidstoeslag;
- f. Jaarsalaris : twaalf maal het salaris;
- g. Uurloon : het 1/174 deel van het salaris;
- h. Pensioenfonds : de stichting Pensioenfonds PNO Media dan wel een andere instelling waarbij de pensioenregeling is ondergebracht;
- i. Pensioendatum : de eerste van de maand waarin de 65^{ste} verjaardag van de werknemer valt.

Artikel 1:5 Bijzondere bedingen

1. De werkgever zal in individuele arbeidsovereenkomsten geen voorwaarden opnemen die in strijd zijn met de bepalingen van de cao.
2. Het is de werkgever evenwel toegestaan in voor de werknemer gunstige zin van de cao af te wijken.
3. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor minder dan de in artikel 3:1 genoemde arbeidsduur gelden, tenzij anders is bepaald, de bepalingen van de cao in verhouding tot de omvang van hun dienstverband.
4. De cao is niet van toepassing op vakantiekrachten en stagiaires en voorts niet op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een maand of korter.

Artikel 1:6 Pensioen

1. De werknemer op wie de cao van toepassing is, neemt verplicht deel aan de door de werkgever getroffen pensioenvoorziening onder toepassing van de desbetreffende regelingen. De werkgever meldt de werknemer hiertoe bij het pensioenfonds aan. De door de werknemer verschuldigde bijdrage in de premie zal op zijn salaris worden ingehouden.

-
2. De werkgever draagt zorg voor een pensioenvoorziening die ten minste voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. een regeling gebaseerd op een geïndexeerd middelloon;
 - b. jaarlijkse pensioenopbouw van 1,75%;
 - c. franchise conform het niveau van regeling 2 van het pensioenfonds PNO Media;
 - d. partnerpensioen conform regeling 2 van het pensioenfonds PNO Media.

 3. De premieverdeling tussen werkgever en werknemer wordt in overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties vastgesteld, met dien verstand dat de werkgever ten minste 60% van de premie betaalt.

HOOFDSTUK 2: AANGAAN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2:1 Schriftelijke vastlegging

2. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk in tweevoud vastgelegd en door de werkgever en de werknemer ondertekend. De werknemer ontvangt hiervan een exemplaar.
3. In de arbeidsovereenkomst wordt tenminste vermeld:
 - a. de naam en woonplaats van de werkgever en de werknemer;
 - b. de plaats waar de werkzaamheden worden verricht;
 - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn werkzaamheden;
 - d. de datum van indiensttreding;
 - e. de duur van het dienstverband;
 - f. het aantal arbeidsuren per week;
 - g. het aanvangssalaris;
 - h. de deelneming aan de pensioenregeling;
 - i. de toepasselijkheid van deze cao.

Artikel 2:2 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een wederzijdse proeftijd van twee maanden.
2. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, dan geschiedt dit met inachtneming van de volgende bepalingen:
 - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor de duur van ten hoogste vijf jaar.
 - b. Een voor een kortere periode dan vijf jaar aangegane arbeidsovereenkomst kan twee maal worden verlengd, waarbij de totale duur van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten de vijf jaar niet zal overschrijden.
 - c. Een arbeidsovereenkomst kan ook worden aangegaan voor de duur van een project, zijnde een bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vastgesteld geheel van werkzaamheden met inachtneming van meergenoemd maximum van vijf jaar.
3. Voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoals omschreven in lid 2 is geen voorafgaande opzegging nodig. De werkgever zal de werknemer echter tijdig laten weten of hij verdere voortzetting van de arbeidsovereenkomst wenst.
4. Indien na de maximumperiode als bedoeld in lid 2 de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, zal het dienstverband vanaf dat tijdstip worden geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij de werknemer de pensioendatum heeft bereikt.

Artikel 2:3 Aanstellingskeuring

Vóór het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan door de werkgever een geneeskundig onderzoek worden gelast, waarbij de geschiktheid voor de te vervullen functie wordt vastgesteld. Een geneeskundig onderzoek is afhankelijk van de aard van de functie van de werknemer en uitsluitend van toepassing voor zover het aspecten betreft die relevant zijn voor de vervulling van de functie van de werknemer.

Artikel 2:4 Kennisneming cao

1. De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor langer dan een maand wordt aangegaan, ontvangt een exemplaar van de geldende cao.
Voor zover van toepassing ontvangt hij van de betrokken instellingen tevens de geldende regeling van de pensioenvoorziening.
2. De rechtsgeldig aangebrachte wijzigingen in de cao zullen aan de werknemer worden bekendgemaakt.

Artikel 2:5 Beëindiging van rechtswege

De dienstbetrekking eindigt van rechtswege:

- a. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - ook bij verlenging in het kader van artikel 2:1 – op het tijdstip als bepaald in de arbeidsovereenkomst;
- b. bij het einde van het project waarvoor de arbeidsovereenkomst was aangegaan;
- c. op de dag van overlijden van de werknemer;
- d. op de laatste dag van de maand, die vooraf gaat aan de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.

Artikel 2:6 Beëindiging door opzegging

1. Zowel de werkgever als de werknemer kan de dienstbetrekking door opzegging beëindigen met inachtneming van de in het Burgerlijk Wetboek genoemde termijnen met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand bedraagt. Opzegging kan alleen tegen de laatste dag van een kalendermaand geschieden.
2. De werknemer die gebruik maakt van een flexibele pensioenregeling wordt geacht met ingang van de datum waarop zijn pensioen ingaat zijn dienstbetrekking te hebben opgezegd.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSTIJD

Artikel 3:1 Algemeen

1. Arbeidsduur

- a. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week (gemiddeld wil zeggen: gemeten over 1 kalenderjaar).
- b. De normale arbeidsduur in uren per jaar bedraagt het aantal uren dat overeenkomt met het aantal dagen van maandag tot en met vrijdag in het desbetreffende jaar maal 8.
- c. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk, de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit audiovisuele producties.

2. Bedrijfstijd

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.

3. 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 en Koninginnedag indien en voor zover deze vallen op een der dagen van maandag tot en met vrijdag.

4. Verantwoording arbeidstijd

De werknemer is gehouden zijn arbeidstijd te verantwoorden volgens de door de werkgever gegeven instructies en ingestelde systemen.

Artikel 3:2 Mededeling rust- en arbeidstijd

In verband met een goede afstemming tussen werk en privé van de werknemer streeft de werkgever ernaar dienstroosters zo ruim mogelijk voor de aanvang van de werkzaamheden bekend te maken. De werkgever maakt ten minste telkens vier dagen vooraf bekend of de werknemer op de 4^{de} dag na de bekendmaking arbeid moet verrichten of niet, behoudens onvoorziene wijzigingen in de planning.

Artikel 3:3 Grenzen arbeidstijd

1. Ten aanzien van de 'maximum arbeidstijd' per dienst, per week, per 16 weken en per nachtdienst en ten aanzien van de 'minimum rusttijd', de 'minimum pauze' en het 'maximum aantal Bereikbaarheids-/storingsdiensten' geldt de van toepassing zijnde ArbeidsTijdenWet.
2. Met gebruikmaking van de in de ArbeidsTijdenWet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor de 'maximum arbeidstijd' per 4 weken een maximum van gemiddeld 60 uur arbeidstijd per week.
3. Met gebruikmaking van de in de ArbeidsTijdenWet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor de 'maximum arbeidstijd' per 52 weken een maximum van gemiddeld 48 uur arbeidstijd per week.
4. Met gebruikmaking van de in de ArbeidsTijdenWet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor het 'aantal opeenvolgende diensten' een 'maximum' van 8, als één van deze diensten een nachtdienst is
5. Met gebruikmaking van de in de ArbeidsTijdenWet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor het 'aantal nachtdiensten' in een kalenderjaar een 'maximum' van 140.
6. Met gebruikmaking van de in de ArbeidsTijdenWet hiertoe geboden mogelijkheid kan in overleg met de werknemer het minimum 'aantal vrije zondagen' in een kalenderjaar verlaagd worden van 13 naar 9.

HOOFDSTUK 4: BELONING

Artikel 4:1 Salaris

1. De salariëring van werknemers van 24 jaar of ouder is gebaseerd op inschaling in salarisschalen, waarbij is uitgegaan van een rangordening in relatieve zwaarte van functies.
2. De salariëring van werknemers van 24 jaar of ouder vindt plaats volgens de in de bijlage van deze cao opgenomen salarisstructuur, waarin de minima en maxima per salarisschaal zijn vermeld.
3. De inpassing en doorgroei in een salarisschaal is afhankelijk van ervaring en persoonlijk functioneren van de werknemer.
4. Voor werknemers van 23 jaar of jonger gelden jeugdschalen, die zijn gebaseerd op de minimum (jeugd)lonen.

Artikel 4:2 Salarisbetaling

1. De betaling van het salaris geschiedt op een door de werkgever te bepalen wijze aan het einde van de maand, tenzij tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen.
2. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen nalatig is zijn werkzaamheden te verrichten, is geen salaris verschuldigd.

Artikel 4:3 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het salaris over de bij de werkgever geldende referentieperiode (1 juni t/m 31 mei).
2. De vakantietoeslag wordt bepaald naar het salaris dat de werknemer in de referentieperiode daadwerkelijk heeft genoten.
3. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd tegelijk met de salarisbetaling in de maand mei.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt bij de laatste salarisbetaling een tegoed aan vakantietoeslag uitbetaald.
5. Over de tijd gedurende welke de werknemer geen recht heeft op salaris is ook geen vakantietoeslag verschuldigd.

Artikel 4:4 Uitkering bij overlijden

1. Het salaris wordt uitbetaald tot en met de maand van overlijden van de werknemer.
2. De op de datum van het overlijden van de werknemer nog niet in de desbetreffende referentieperiode genoten vakantietoeslag en/of vakantiedagen zullen, berekend tot en met de maand van overlijden, worden uitbetaald tegelijk met het salaris waarop de betrokkene nog recht kon doen gelden.
In afwijking van het daaromtrent bepaalde in de hoofdstukken 4 en 5 zullen de vóór het overlijden opgenomen vakantiedagen niet worden verrekend.
3. Zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na het overlijden van de werknemer wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan 3/12 van het jaarinkomen op de datum van het overlijden.
 - a. aan de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
 - b. bij ontbreken van de onder a bedoelde persoon, aan de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen, hieronder begrepen pleeg- en stiefkinderen;
 - c. bij ontbreken van de onder a en b bedoelde personen, aan degenen met wie de overledene een gemeenschappelijke huishouding voerde, indien zulks ten genoegen van de werkgever wordt aangetoond;
 - d. bij ontbreken van de onder a, b en c bedoelde personen, aan de langstlevende echtgenoot van wie de overledene duurzaam gescheiden leefde;
 - e. bij ontbreken van de onder a, b, c en d bedoelde personen, aan de gewezen echtgenoot of echtgenoten aan wie de overledene nog financiële verplichtingen had, zulks ter beoordeling van de werkgever.
4. Onder jaarinkomen wordt in dit verband verstaan:
het jaarsalaris, verhoogd met vakantietoeslag en de in de voorafgaande twaalf maanden genoten bereikbaarheidsvergoedingen en onregelmatigheidstoelagen.
5. In de in lid 3 genoemde uitkering is begrepen de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 7:674 lid 2 BW.
6. De in lid 3 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

HOOFDSTUK 5: VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 5:1 Verwerven van vakantierechten

1. De werknemer heeft bij een volledig dienstverband per kalenderjaar recht op 200 uur vakantie met behoud van salaris.
2. Bij indiensttreding respectievelijk einde van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar gelden de in dit artikel genoemde vakantierechten naar evenredigheid, waarbij de uitkomst op hele uren naar boven wordt afgerond, behoudens bij binnen de proeftijd verbroken arbeidsovereenkomsten. Bij deze berekening wordt het kalenderjaar gesteld op 365 dagen.
3. Ten aanzien van het verwerven van vakantierechten over de tijd gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, geldt het daaromtrent bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5:2 Opnemen van vakantierechten

1. De werkgever stelt de tijdstippen van vakantiedagen vast in overeenstemming met de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige (gelet op de continuïteit van de bedrijfsvoering) redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer bedoelde gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld in overeenstemming met de wensen van de werknemer. Voor het opnemen van vakantierechten wordt bij een voltijd dienstverband een dag vakantie als acht uur gerekend.
2. Vakantierechten die niet zijn opgenomen vóór 1 april van het volgende kalenderjaar kunnen zonder overleg door de werkgever worden ingedeeld.
3. Vakantierechten, die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, komen te vervallen.
4. Bij het einde van het dienstverband worden de niet, dan wel ten onrechte opgenomen vakantiedagen in geld omgerekend op basis van het laatst genoten salaris en bij de laatste salarisbetaling verrekend.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt omzetting van een dienstverband in een dienstverband voor minder uren per week beschouwd als een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband.

Artikel 5:3 Aantal verlofuren per verlofdag

1. Bij een volledig dienstverband worden voor een verlofdag acht verlofuren gerekend.
2. Bij een parttime dienstverband van A% van een volledig dienstverband met een wekelijks wisselend rooster worden voor een verlofdag A% van acht verlofuren gerekend.
3. Bij een parttime dienstverband met een wekelijks vast rooster worden voor een verlofdag net zoveel verlofuren gerekend als het aantal uren dat de werknemer op die dag normaliter werkt.

Artikel 5:4 Arbeid en zorg

De werknemer heeft aanspraak op verlof krachtens de wet Arbeid en Zorg. Een schematisch overzicht van de verlofvormen en een korte toelichting is als bijlage bij deze cao opgenomen.

Artikel 5:5 Vakbondsverlof

Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties worden afspraken gemaakt over extra vakbondsverlof voor kaderleden van de werknemersorganisaties voor de vervulling van vakbondswerkzaamheden.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 6:1 Algemene bepalingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan: het niet in staat zijn de bedongen arbeid te verrichten door ziekte, ongeval, gebreken, zwangerschap en bevalling.
2. De werknemer die wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid is verplicht:
 - a. te zorgen, dat de werkgever hiervan onverwijld in kennis wordt gesteld;
 - b. de door de werkgever vastgestelde voorschriften bij ziekte stipt na te leven;
 - c. om, indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door oorzaken van buitenaf waardoor hij rechten tegenover derden zou kunnen doen gelden, hiervan onverwijld mededeling aan de werkgever te doen;
 - d. om, zodra hij weet wanneer hij weer arbeidsgeschikt is, de werkgever hiervan onverwijld in kennis te stellen.
3. De schade voor de werkgever ontstaan door het opzettelijk of anderszins verwijtbaar niet nakomen van het voorgaande kan op de werknemer worden verhaald.
4. Met betrekking tot de uitkering bij arbeidsongeschiktheid geldt - onverlet het daaromtrent bepaalde in het Burgerlijk Wetboek in aanvulling hierop - de regeling als vermeld in artikel 6:2.

Artikel 6:2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
 - Periode A: de periode van de 1^{ste} tot en met de 52^{ste} week van de gehele dan wel de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
 - Periode B: de periode van de 53^{ste} tot en met de 104^{de} week van de gehele dan wel de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer, die geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt gedurende periode A, doch uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, zijn volle salaris, bestaande uit de krachtens artikel 7:629 lid 1 BW verplichte betaling van 70% van het salaris aangevuld door de werkgever tot 100% van zijn salaris, mits hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste twee maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is.
3. De werknemer, die geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt gedurende periode B, doch uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, 70% van zijn salaris, mits hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste twee maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is.

-
4. De werknemer, die gedurende periode B voor een gedeelte van zijn contract-uren zijn eigen dan wel vervangende werkzaamheden verricht, ontvangt:
 - a. 100% van zijn salaris voor de uren, dat hij feitelijk werkzaam is;
 - b. 70% van zijn salaris voor de uren, dat hij niet werkzaam is.
 5. De werkgever, die niet is aangesloten bij het pensioenfonds PNO Media, draagt zorg voor volledige dekking van het zgn. WGA-hiaat conform de regeling van genoemd pensioenfonds.
 6. De werkgever, die niet is aangesloten bij het pensioenfonds PNO Media, draagt zorg voor een excedent arbeidsongeschiktheidspensioen conform de regeling van genoemd pensioenfonds. Een excedent arbeidsongeschiktheidspensioen is een aanvulling op de WIA-uitkering, waarmee de werknemer bij volledige arbeidsongeschiktheid over het salaris boven het maximum dagloon nog ca. 70% uitgekeerd krijgt.
 7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren, indien de werknemer:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. zijn genezing (heeft) belemmerd of vertraagd;
 - c. zich niet aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte houdt;
 - d. weigert mee te werken aan een door de werkgever gevraagde second opinion;
 - e. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde, in de veiligheidsvoorschriften en veiligheidsinstructies voorgeschreven veiligheidsmiddelen en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - f. misbruik maakt van de voorziening.

Artikel 6:3 Vervallen van aanspraken

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zal op de in dit hoofdstuk genoemde loondoorbetaling en aanvulling geen aanspraak kunnen doen gelden, indien hij weigert hem aangeboden passende werkzaamheden te verrichten.

Artikel 6:4 Reïntegratie

1. Indien een werknemer blijvend gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, zal de werkgever in samenwerking met de uitvoeringsinstanties van de sociale verzekeringen al het mogelijke doen om voor de werknemer met diens resterende arbeidsgeschiktheid overeenstemmende passende werkzaamheden bij de werkgever te vinden.
2. Wanneer met inachtneming van het bepaalde in het voorgaande lid passende andere werkzaamheden voor de werknemer zijn gevonden, is de werknemer verplicht deze te aanvaarden.
3. De werknemer, die aan het einde van periode B (zie artikel 6:2 lid 1) door het UWV voor 35% of meer arbeidsongeschikt wordt verklaard, ontvangt geen salaris meer voor dat deel, waarvoor hij ongeschikt is verklaard tot het verrichten van arbeid. Voor het deel, waarvoor hij arbeidsongeschikt is, ontvangt hij eventueel wel een bij het arbeidsongeschiktheidspercentage behorende arbeidsongeschiktheidsuitkering. Of de werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgt en de hoogte hiervan wordt bepaald door het UWV.

-
4. Als de werknemer aan het einde van periode B (zie artikel 6:2 lid 1) door het UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, dan krijgt hij geen arbeidsongeschiktheidsuitkering. De werknemer blijft dan in beginsel in dienst. Werkgever en werknemer zullen in een dergelijke situatie er alles aan doen om de werknemer aan het werk te houden, zoals het onderzoeken van de mogelijkheid of de werknemer:
- a. zou kunnen terugkeren naar de eigen functie, waarbij onderzocht dient te worden of de werkplek of het takenpakket daarvoor aangepast zou moeten worden;
 - b. een andere functie binnen het bedrijf zou kunnen vervullen;
 - c. aan het werk zou kunnen bij een andere werkgever.

Als deze reïntegratie activiteiten (die al gedurende periode B ondernomen worden) niet succesvol zijn, dan wordt na twee jaar arbeidsongeschiktheid de loonbetaling gestopt en een ontslagvergunning aangevraagd. De werknemer vraagt dan – in samenspraak met het UWV – een werkloosheidsuitkering aan. Voor de werknemer gaan dan de regels van de werkloosheidswet gelden.

HOOFDSTUK 7: OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Artikel 7:1 Geneeskundig onderzoek

1. De werkgever is bevoegd al dan niet op gezette tijden ten aanzien van een of meer werknemers een geneeskundig onderzoek te doen instellen voor zover het aspecten betreft die relevant zijn voor de vervulling van de functie van de werknemer. De werknemer is verplicht hieraan mee te werken. De kosten van dit onderzoek komen ten laste van de werkgever.
2. De werknemer is bevoegd al dan niet op gezette tijden zich aan een geneeskundig onderzoek door de bedrijfsarts te onderwerpen. De kosten van dit onderzoek komen ten laste van de werkgever.

Artikel 7:2 Anti-discriminatiebepaling

De werkgever verbindt zich, behoudens de eisen ter zake voortvloeiend uit de doelstelling van zijn organisatie, geen onderscheid te maken naar gelang geloof, geslacht, huidskleur, ras of nationaliteit noch naar seksuele geaardheid. Deze bepaling laat onverlet de bevoegdheid van de werkgever om van de werknemer te verlangen dat hij de doelstellingen van de betrokken organisatie onderschrijft.

Artikel 7:3 Verrichten van andere werkzaamheden

1. De werknemer is verplicht, indien de omstandigheden en/of de belangen van de onderneming zulks vorderen en voor zover dat redelijkerwijs van hem verlangd mag worden, tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, zonder dat dit tot wijziging van zijn salaris aanleiding geeft.
2. De werknemer kan op project- dan wel op detachingsbasis in overleg bij derden te werk worden gesteld voor het uitvoeren van het eigen dan wel passend werk, onder handhaving van de onderhavige cao.

Artikel 7:4 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer zal zich onthouden van al of niet betaalde nevenactiviteiten die hem zouden kunnen beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen tegenover de werkgever na te komen dan wel op andere wijze de belangen van de werkgever zouden kunnen schaden.
2. De werknemer mag geen werkzaamheden in loondienst van derden verrichten noch zaken voor eigen rekening doen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
3. Toestemming voor nevenwerkzaamheden zal slechts worden verleend, indien daaruit geen schade voor de werkgever kan voortvloeien, indien geen sprake is van een belangenconflict en de werknemer schriftelijk verklaart dat daardoor niet de bepalingen van de Arbeidstijdenwet worden overtreden.

Artikel 7:5 Geheimhouding

1. De werknemer zal zowel tijdens de duur van de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan op geen enkele wijze mededelingen aan derden doen aangaande enig tot zijn kennis gekomen gegeven omtrent de onderneming van de werkgever, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
2. Het is werknemer zowel tijdens de duur van de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan niet toegestaan om beeld- en of geluidmateriaal waarin de naam en/of gegevens van de onderneming van de werkgever voorkomen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming openbaar te maken op welke wijze dan ook.
3. Het is werknemer zowel tijdens de duur van de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan niet toegestaan om zich in openbare, voor derden toegankelijke communicatiemiddelen en/of publicaties, zoals bijvoorbeeld het internet, onheus, kwetsend, negatief en/of schadelijk uit te laten over (de organisatie van) de onderneming van de werkgever dan wel een van haar werknemers en/of klanten. Dit verbod heeft onder meer betrekking op de inhoud van bijvoorbeeld weblogs en filmpjes die geplaatst worden op YouTube of andere vergelijkbare websites en strekt zich uit tot eventuele publicaties op het Intranet van de onderneming van de werkgever.
4. Overtreding van het bepaalde in de voorgaande leden kan leiden tot disciplinaire maatregelen, welke al dan niet gevolgen kunnen hebben voor de voortzetting van het dienstverband.

Artikel 7:6 Boetebeding

1. Artikel 7:6 is alleen van toepassing op de ex-werknemer, die na beëindiging van de dienstbetrekking enig bepaalde in de leden 1, 2 en 3 van artikel 7:5 heeft overtreden.
2. Bij overtreding van enig bepaalde in de leden 1, 2 en 3 van artikel 7:5 zal de ex-werknemer, zonder dat enige gebrekenstelling is vereist, per overtreding een boete ten behoeve van ex-werkgever verbeuren ten bedrage van één bruto maandsalaris, onverminderd het recht van ex-werkgever om in plaats daarvan volledige schadevergoeding te vorderen. Hiermee wordt – voor zover nodig – uitdrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3 tot en met 5 BW. De boete zal worden verhoogd met € 2.000,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt.

Artikel 7:7 Intellectuele eigendom

Onverminderd het bepaalde in de Auteurswet en de Rijksoctrooiwet zijn alle rechten, van welke aard dan ook, zowel in Nederland als elders, op en/of voortvloeiende uit door werknemer vervaardigde werken van letterkunde, wetenschap of kunst, daaronder begrepen door hem ontwikkelde computerprogrammatuur resp. door hem gedane uitvindingen, voor zover samenhangend met en/of voortkomend uit de functie die werknemer bekleedt, zal gaan bekleden of bekleed heeft in dienst van de werkgever, eigendom van de werkgever, tenzij in een bijzonder geval schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 7:8 Schorsing en op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer met behoud van het salaris preventief schorsen, indien het vermoeden bestaat van een zo ernstige overtreding van door de cao of de werkgever gegeven voorschriften dan wel van een zo ernstige veronachtzaming van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, dat hierop mogelijk een beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet volgen.
2. De werkgever kan de werknemer met behoud van salaris tijdelijk op non-actief stellen, indien daardoor een ernstige verstoring van de voortgang van de werkzaamheden kan worden voorkomen of beëindigd.
3. Een besluit tot schorsing of op non-actiefstelling evenals de duur en de redenen die daartoe hebben geleid worden terstond aan de werknemer medegedeeld en schriftelijk bevestigd.

Artikel 7:8 Levensloop

1. De werkgever verleent zijn medewerking aan het sparen voor Levensloop en zal alle handelingen uitvoeren, die vanuit de hier onderstaande en van toepassing zijnde wetgeving aan hem worden opgelegd. Het Levensloopsparen stelt de werknemer in de gelegenheid zelf te sparen voor langdurig onbetaald verlof.
2. Per jaar kan de werknemer maximaal 12% van zijn brutoloon sparen. Het totale Levensloopspaartegoed kan maximaal 210% van zijn bruto jaarloon bedragen. De werknemer is vrij te kiezen bij welke financiële instelling de levensloopspaarregeling wordt ondergebracht. Het saldo van de levensloopspaarrekening blijft voor de werknemer beschikbaar, ook bij een overstap naar een andere werkgever.
3. Het gespaarde levenslooptegoed kan worden aangewend om onbetaald verlof op te nemen voor bijvoorbeeld langdurend zorgverlof, sabattical, ouderschapsverlof of verlof voor het volgen van een opleiding of cursus.
4. Een werknemer kan elk jaar kiezen om deel te nemen aan de spaarloonregeling of aan de levensloopspaarregeling. Er kan niet aan beide regelingen tegelijkertijd worden deelgenomen.
5. Spaargeld uit de levensloopspaarregeling moet worden gebruikt voor een periode van onbetaald verlof.
6. De werkgever heeft het recht een overzicht bij de werknemer op te vragen van het levensloopspaartegoed. De werknemer is verplicht mee te werken aan dit verzoek.
7. Per onderneming zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad of bij het ontbreken daarvan met de personeelsvertegenwoordiging dan wel met de werknemersvergadering en de bij de CAO betrokken werknemersorganisaties een 'Onbetaald verlof reglement' opstellen, waarin de toe te passen regels beschreven dienen te staan, die van toepassing zijn als een werknemer onbetaald verlof (waaronder Levensloopverlof) wil opnemen.

Artikel 7:8 Spaarloon

1. De werkgever verleent zijn medewerking aan het spaarloonsparen en zal conform het in bijlage 4 vermelde Spaarloonreglement alle handelingen uitvoeren, die vanuit de van toepassing zijnde wetgeving aan hem worden opgelegd.

HOOFDSTUK 8: SLOTBEPALINGEN

Artikel 8:1 Uitvoeringsvoorschriften

Nadere voorschriften ter uitvoering van de cao kunnen door de werkgever(s) worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad of bij het ontbreken daarvan met de personeelsvertegenwoordiging dan wel de werknemersvergadering.

Artikel 8:2 Geschillen

Tenzij betrokkenen anders overeenkomen, zullen alle geschillen tussen partijen die deze arbeidsovereenkomst hebben afgesloten, of welke tussen een werkgever en een werknemer ontstaan, aan de uitspraak van de rechter worden onderworpen.

Artikel 8:3 Vredesplicht

Partijen zullen geen actie voeren of steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan voorzien in de artikelen 8:4 en 8:5.

Artikel 8:4 Tussentijdse wijziging

1. Ingeval zich zeer ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland voordoen, kan ieder der partijen een tussentijdse herziening van deze cao aan de orde stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van een situatie als bedoeld in het vorige lid, zal hierover een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd. Het advies zal partijen binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt binnen twee maanden nadat tussen partijen is komen vast te staan dat zich een situatie voordoet als bedoeld in het eerste lid, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld bevoegd deze cao met een termijn van een maand op te zeggen. Opzegging geschiedt schriftelijk.

Artikel 8:5 Tussentijds overleg

Partijen zullen tijdens de looptijd van deze cao ten minste eenmaal per jaar overleggen over enerzijds het implementeren van de genoemde onderwerpen in bijlage 2 van deze cao en over anderzijds het verder ontwikkelen van de cao. Tussentijdse wijzigingen treden in beginsel telkens bij het begin van het eerstvolgende kalenderjaar in werking, tenzij partijen een andere datum overeenkomen.

Artikel 8:6 Looptijd

Deze cao is door partijen aangegaan voor de duur van drie jaar. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2009, doch niet eerder dan op de datum waarop deze cao algemeen verbindend wordt verklaard, en eindigt van rechtswege op 31 december 2011 zonder dat daarvoor opzegging door een der partijen vereist is.

ONDERTEKENAARS

WERKGEVERS

Broadcast Facilities Nederland B.V.
Cinevideogroup
DutchView B.V.
DutchView ENG B.V.
DutchView Postproduction B.V.
Technicolor Nederland
Filmpartners B.V.
United Broadcast Facilities B.V.
United Postproduction B.V.
United Unicam B.V.
United Multicam B.V.
United Satellite Services B.V.
United Decor B.V.
Vocas Sales & Services B.V.
Vocas Systems B.V.

WERKNEMERSORGANISATIES

FNV KIEM
Dienstenbond CNV
De Unie

Hilversum, dag maand 2008

BIJLAGEN

Bijlage 1 Salarisstructuur

Maandsalarissen (excl. vakantietoeslag) per 1 januari 2009

Salarisschaal	Schaalminimum	Schaalmaximum
1/2	€ 1.400	€ 1.657
3	€ 1.420	€ 1.768
4	€ 1.440	€ 1.898
5	€ 1.480	€ 2.110
6	€ 1.542	€ 2.318
7	€ 1.663	€ 2.550
8	€ 1.823	€ 2.861
9	€ 2.016	€ 3.254
10	€ 2.318	€ 3.678
11	€ 2.620	€ 4.189
12	€ 3.074	€ 4.851
13	€ 3.590	€ 5.630
14	€ 4.220	€ 6.565

Bijlage 2 Protocol van in cao te implementeren onderwerpen tijdens looptijd cao

<u>nr.</u>	<u>Item</u>	<u>Timing</u>
	Overwerk / jaarurennorm Uitwerken jaarurennorm in regeling die in de praktijk kan worden toegepast. <u>Urentelling:</u>	
A	Opname in de cao van de bruto jaarurennorm per jaarperiode = 2088 (daarvan gaan dan vakantie, weekenddagen, doordeweekse feestdagen, ADV/roostervrije uren, etc. af om de netto jaartaakbelasting van de werknemer vast te kunnen stellen. <u>Dagentelling</u> Maximum antal werkdagen per jaar 261 <u>wat te doen bij overschrijding van de norm</u> Toeslag overschrijding jaarurennorm: 20% over de meeruren uitbetaald in tijd (toevoegen aan spaaruren tegoed) of geld naar keuze van de werknemer. <u>korting op de norm (roostervrij)</u> ADV of roostervrije dagen <u>rekening courant systeem</u> van urentelling in de cao opnemen	2009
B	Indexatiebeleid indexatie van de minimum- en maximumsalarissen in de schalen indexatie van de lonen van de werknemers in de branche	2009
C	Functieraster <u>Functiewaardering:</u> Alleen een zo uniform mogelijk systeem van functiewaardering in de branche zorgt ervoor dat de arbeidsvoorwaarden concurrentie op dit terrein zoveel mogelijk wordt uitgesloten en een optimale mobiliteit kan ontstaan op de interne arbeidsmarkt van de facilitaire branche. <u>Centrale functiematrix met referentiefuncties:</u> Functiegebouw: Invoering van een (reeds bestaand) functiewaarderingssysteem dat past bij de bedrijven en de werknemers in de AV facilitaire branche. Een centrale functiematrix die uitgaat van een beperkt aantal functiefamilies met binnen die functiefamilies beschrijvingen van een beperkt aantal kern- of referentiefuncties waaraan de functies op bedrijfsniveau en/of de functiematrix op bedrijfsniveau getoetst kan worden. In de beschrijving van de individuele functiekenmerken worden ook de bij deze functie behorende competenties en resultaatgebieden beschreven. Deze kunnen mede een rol spelen in de beoordelingscyclus van de werknemer. Mogelijk is functies van verschillende zwaarte binnen een referentiefunctie. Doel is creëren van carrièreperspectief / doorgroeimogelijkheden voor werknemers en verbetering van de individuele performance.	2009

Bezwarencommissie:

Invoering van een centrale bezwarencommissie die bezwaren van werkgevers en werknemers tegen functieweging en inschaling kan behandelen.

D	Salarisdoorgroei	2010
	<p>uitloop boven maximum in de schalen (high performers) *Aantal schalen (14) en niveaulegging zoals voorgesteld in de basis branche cao. * Uitloop boven maximum van de schaal (high performance / koppelen aan beoordeling) moet mogelijk zijn. Kan per bedrijf worden geregeld. Aanloopschalen kunnen niet worden toegestaan omdat minimum niveau schalen al ligt onder het gemiddelde niveau in de branche.</p> <p><u>Jeugdstaffel</u> Geen jeugdstaffel nodig. Dat wordt gedekt door de aanvangssalarissen</p> <p><u>Beoordelingssystematiek</u> * Doorgroei door de schaal op basis van een met de OR of PVT overeengekomen beoordelingssystematiek. Doorgroeipercentages variëren en zijn gekoppeld aan beoordelingsniveau. * Een zo objectief, transparant en rechtvaardig mogelijk beoordelingssysteem dat in de praktijk voor werkgevers en werknemers goed uitvoerbaar is. Koppelt beoordeling aan functie / taakinhoud, resultaatgebieden en competenties. * Kwalitatief goede invoering van het beoordelingssysteem vereist deskundigheidsbevordering van toepassend management / beoordelaars maar ook van functiehouders/werknemers. * Defaultregeling voor het geval een werkgever de beoordelingsregeling niet toepast op basis van een vast percentage van het maximum salaris.</p> <p><u>Inschalingssystematiek</u> Inschaling in de functieschaal op basis van beheersing van de functie / ervaring.</p>	
E	Consignatie- bereikbaarheidsdienst	2010
	<p>Vergoeding voor oproepen buiten geroosterde tijden.</p>	
F	Onregelmatigheidstoeslag	2010
	<p>toeslagsystematiek voor werken op incurante uren (avond, nacht, weekend, feestdagen) Onregelmatigheidstoeslag (NRD): een regeling op basis van een vaste vergoeding in geld. Niveau nader vast te stellen. Overgangs cq ingroei-regeling (periode van 3 jaar) voor bedrijven die nog geen NRD regeling toepassen.</p>	
G	Levensfasegericht Personeelsbeleid	2010
	<p>ontziemaatregelen voor oudere werknemers employability maatregelen o.a. persoonlijk ontwikkelingsplan, deskundigheidsbevordering elders verworven competenties (evc) benutten Regeling loopbaangesprekken</p>	

H	<p>Vergoedingen</p> <p>In de branche CAO worden model regelingen opgenomen welke op bedrijfsniveau kunnen worden toe- en aangepast. Invulling wordt overeengekomen met de OR of PVT. Bij ontbreken OR/PVT of overleg op bedrijfsniveau wordt terug gevallen op de modelregeling in de CAO cq kan een afspraak ter zake gemaakt worden met de vakbonden.</p> <p>standplaatsregeling Reiskostenregeling woon/werkverkeer Verblijfskostenregeling (sejours)</p>	2011
I	<p>Flexibel belonen</p> <p>Standaard afspraken over <u>aanvullende flexibele beloningen</u> boven de basisbeloning zoveel mogelijk vastleggen in de CAO. Uitvoering in overleg met de OR of PVT. Het kan dan gaan om navolgende regelingen.</p> <p>Arbeidsmarkttoeslagen bonusregelingen Winstdeling en/of resultatendelingsregelingen decemberuitkeringen</p>	2011
J	<p>Arbeidsomstandigheden</p> <p>branche-catalogus</p>	2011
K	<p>Opleiding en Training</p> <p>scholingsfonds scholingsfaciliteiten kwalificatiesysteem medewerkers</p>	2011
L	<p>Roosteren</p> <p><u>Weekendregeling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 13 vrije zondagen in combinatie met een zaterdag of een maandag exclusief de vakantieperiode - in beginsel 1 weekend (za/zo of zo/ma) per 4 weken tenzij in overleg tussen werkgever en werknemers anders wordt bepaald. - vrije weekenden tenminste per kwartaal vast te leggen. <p><u>Dienstentelling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - diensten tellen voor 4 uur volgens nadere formulering - regeling voorkomen van gebroken diensten <p><u>lange termijn planning vrije tijd</u></p> <p>De afstemming tussen werk en privé is ook voor werknemers in de facilitaire branche van belang. Dat kan op gespannen voet staan met de productie die steeds meer in en rondom het weekend wordt geconcentreerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitgangspunt bij het roosteren is het plannen van vrije tijd over een periode van 4 weken in overleg tussen werknemer en werkgever. Het gaat dan om roostervrije 	2011

dagen, weekenden, vakantie perioden en/of - dagen.
- In overleg met de OR uitwerken van een systeem van voorlopige en vaste planning.
- Weekrooster ten minste 4 dagen van te voren bekend.
- Differentiëren van de planningsystematiek naar werksoort bv meercamera, ENG, postproductie, ect.

M	Stagiaires	2011
	regeling mbt inzetten stagiaires	

Bijlage 3 Schema Wet Arbeid en Zorg

VERLOFREGELINGEN	
Overzicht: Bijzondere vormen van verlof	
Naam regeling	Omschrijving
<p><u>Adoptieverlof</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Band opbouwen met adoptie- of pleegkind • Wettelijk recht 	<ul style="list-style-type: none"> • Recht voor beide ouders op 4 weken adoptieverlof. • Mag ingaan vanaf twee weken voor de overdracht van het kind aan de adoptieouders. • Gedurende het verlof heeft werknemer recht op een uitkering die gelijk is aan het salaris (tot ten hoogste het maximumdagloon). • Werknemer moet uiterlijk 3 weken voor aanvang verlof bewijsdocument overleggen van adoptie. • Dit verlof geldt ook voor pleegouders als een kind duurzaam in gezin wordt opgenomen. • Werkgever mag dit verlof <i>niet</i> weigeren. • Vakantiedagen en jaarurennorm blijven ongewijzigd tijdens het verlof.
<p><u>Zwangerschapsverlof</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vrouwen gelegenheid geven om in alle rust te bevallen • Wettelijk recht 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimaal 16 weken verlof (waarvan minimaal 10 weken na de bevalling) • Gedurende het verlof heeft werknemer recht op een uitkering die gelijk is aan het salaris (tot ten hoogste het maximumdagloon). • De werkgever mag dit verlof <i>niet</i> weigeren. • Vakantiedagen en jaarurennorm blijven ongewijzigd tijdens het verlof.
<p><u>Kraamverlof</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mogelijk maken dat echtgenoot of partner kind verzorgt • Wettelijk recht 	<ul style="list-style-type: none"> • Twee werkdagen verlof voor echtgenoot (of partner die het kind erkent) in het tijdvak van vier weken na de bevalling. • Werkgever mag dit <i>niet</i> weigeren en betaalt het volledige salaris door.
<p><u>Ouderschapsverlof</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verzorging van kind • Wettelijk recht 	<ul style="list-style-type: none"> • Werknemers hebben voor elk kind tot acht jaar recht op onbetaald verlof van 13 x arbeidsduur per week. Dus bij 32 uur per week werk, bestaat recht op 13 x 32 uur verlof (416 uur). Het verlof is op te nemen in een periode van zes maanden, voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Alleen recht op loon en emolumenten over de gewerkte uren. • Het is mogelijk om het verlof in maximaal drie delen van ten minste 1 maand op te nemen tot het kind acht jaar is • De werkgever mag zich <i>tegen splitsing</i> verzetten op grond van bedrijfsbelang, maar het ouderschapsverlof op zich <i>niet</i> weigeren. • Ouders die een meerling krijgen, hebben voor elk kind recht op ouderschapsverlof. • Pensioenopbouw blijft op basis van het oorspronkelijke dienstverband; verschil in premie wordt door het pensioenfonds vergoed. • Werknemers die deelnemen aan de Levensloopregeling, hebben bij het opnemen van ouderschapsverlof recht op een extra korting op de belastingheffing. Meer informatie bij de belastingdienst: www.belastingdienst.nl • Indien werknemer tijdens de ouderschapsverlofperiode ziek wordt, geldt de loondoorbetaling op basis van het urenpatroon tijdens ouderschapsverlof. • Vakantiedagen en jaarurennorm wordt berekend op basis van de uren tijdens het ouderschapsverlof. • Nb: indien er minder dan het maximum aan ouderschapsverlofuren wordt opgenomen, kan verlenging na 6 maanden worden aangevraagd bij de werkgever.

<p><u>Calamiteitenverlof</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Eerste noodzakelijke voorzieningen treffen bij onvoorziene situaties zoals een sterfgeval in de familie of een gesprongen waterleiding thuis Wettelijk recht 	<ul style="list-style-type: none"> Betaald verlof voor zeer korte tijd. Het verlof duurt zolang als redelijkerwijs nodig is om de eerste zaken te regelen. Ook verlof voor echtgenoot/partner i.v.m. bevalling en aangifte kind. De werkgever betaalt het salaris volledig door. Bij samenloop van calamiteitenverlof met zorgverlof, eindigt het calamiteitenverlof na één dag. Dit gaat dan over in kortdurend zorgverlof (zie onder). Werkgever mag dit verlof <u>niet</u> weigeren.
<p><u>Kortdurend zorgverlof</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Verzorging van een ziek thuiswonend (pleeg) kind, een zieke partner of ouder Wettelijk recht 	<ul style="list-style-type: none"> Max. 10 dagen betaald zorgverlof per jaar. Voor parttimers geldt een verlofduur naar rato. Werkgever moet 70% van het loon doorbetalen. De werkgever kan het verlof vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang weigeren. Zorgverlof moet schriftelijk worden aangevraagd bij leidinggevende.
<p><u>Langdurend zorgverlof</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Zorg voor een kind, partner of ouder die levensbedreigend ziek is. Levensbedreigend betekent dat het leven van de persoon op korte termijn in gevaar is. Wettelijk recht 	<ul style="list-style-type: none"> Onbetaalde verlofvorm. Alleen recht op loon en emolumenten over de gewerkte uren. De totale verlofduur is maximaal 6 keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van 12 achtereenvolgende maanden. Het verlof moet aaneengesloten, en bij voorkeur in deeltijd, worden opgenomen. De werkgever kan het verlof vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang weigeren. Werknemer bouwt gedurende de verlofperiode wel vakantiedagenrechten op.
<p><u>Levensloopverlof</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Periodes van onbetaald verlof of eventueel vervroegd pensioen 	<ul style="list-style-type: none"> In overleg met de werkgever kan levensloopverlof opgenomen worden, als de werknemer levensloopspaartegoed heeft gespaard en dat als inkomensvoorziening gaat opnemen. Als de werknemer het levensloopspaartegoed wil gebruiken voor ouderschapsverlof of langdurig zorgverlof, dan mag de werkgever dit niet weigeren. Het levensloopspaartegoed kan worden gebruikt om voorafgaand aan het pensioen aaneengesloten levensloopverlof op te nemen ('vervroegd pensioen'). Als tussentijds levensloopspaartegoed is opgenomen, dan mag de werknemer weer bijsparen. Let wel: deze vorm van verlof staat gelijk aan onbetaald verlof. Het loon vanuit de werkgever stopt; er is alleen betaling vanuit het levensloopspaartegoed (dus de pensioenopbouw stopt, de sv-premies worden niet ingehouden; m.a.w. het bruto jaarloon wordt verminderd met de maanden van het verlof (dus de pensioenopbouw en vakantiegeldopbouw worden minder).
<p>Kijk voor meer informatie op www.szw.nl en www.verlofregelingen.szw.nl.</p>	

Bijlage 4 Spaarloonreglement

ARTIKEL 1. DEFINITIE

In dit reglement wordt verstaan onder:

werkgever	:	Een werkgever vallend onder de werkingssfeer van deze cao.
werknemer	:	Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de werkgever.
deelnemer	:	De werknemer die voldoet aan de in artikel 2 gestelde voorwaarden en overeenkomstig het bepaalde in dit artikel is toetreden tot de spaarloonregeling.
spaarinstelling	:	De door de werkgever gekozen spaarinstelling.
spaarrekening	:	De voor de deelnemer op zijn naam bij de spaarinstelling geopende spaarrekening.
blokkeringstermijn	:	Een aaneengesloten periode van 48 maanden gedurende welke de gespaarde bedragen niet vrij opneembaar zijn.
partner	:	De partner in de zin van artikel 1.2 van de Wet op de Inkomstenbelasting 2001.

ARTIKEL 2. DEELNAME

1. De deelname aan deze regeling staat open voor alle werknemers, die op 1 januari van het betreffende jaar in dienst zijn en op hun salaris loonheffingskorting laten toepassen.
2. De deelname vangt aan op het moment dat de eerste inleg door de spaarinstelling is ontvangen.

ARTIKEL 3. EINDE DEELNAME

1. De deelname eindigt bij beëindiging van het dienstverband.
2. De deelname eindigt van rechtswege bij faillissement van de werkgever.

ARTIKEL 4. SPAARLOON

1. Het te sparen bedrag is ter keuze aan de deelnemer, met een maximum op jaarbasis van het krachtens de Wet op de Inkomstenbelasting vrijgesteld bedrag (per 1 januari 2008: maximaal € 613,- per jaar).
2. Het spaarloon wordt door de werkgever direct na inhouding op het loon rechtstreeks overgemaakt naar de spaarinstelling.
3. Het is de deelnemer niet toegestaan rechtstreeks bij de spaarinstelling gelden op de spaarloonspaarrekening te storten.
4. Het spaarloonspaarbedrag mag door de deelnemer niet worden vervreemd of bezwaard.
5. Door de spaarinstelling wordt aan iedere deelnemer over het tegoed van zijn spaarrekening een rente vergoed met inachtneming van artikel 7 van dit reglement.
6. Voor iedere deelnemer afzonderlijk wordt door de spaarinstelling een spaarrekening bijgehouden, waarop alle afgedragen spaarloonbedragen worden bijgeschreven

ARTIKEL 5. BESCHIKKEN OVER DE SPAARLOONGELDEN

1. Over het vrijgevalLEN tegoed kan de deelnemer steeds vrij beschikken.
2. Door de deelnemer kan, vóór het verstrijken van de blokkeringstermijn, over het geblokkeerde tegoed op zijn spaarloonrekening worden beschikt bij toepassing van een der volgende, erkende bestedingsdoeleinden:
 - a. verwerving van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning door de werknemer of zijn/haar partner.
Deblokkering is mogelijk tot 6 maanden na de datum van verwerving.
 - b. voldoening van door de werknemer verschuldigde premies van levensverzekering, niet zijnde pensioenpremieS, mits er sprake is van:
 - hetzij een lijfrente als bedoeld in artikel 3.124, onderdeel b, en artikel 3.125, eerste lid, onderdeel a, c en d, van de Wet Inkomstenbelasting 2001 die verzekerd is bij een verzekeraar als bedoeld in artikel 3.126 van de Wet Inkomstenbelasting 2001, mits de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de werknemer of dat van zijn/haar partner, welke lijfrente, behoudens ingeval van overlijden, niet eerder tot uiting komt dan in het vijfde jaar na het moment waarop de premies zijn voldaan;
 - hetzij een verzekering waarbij kapitaaluitkering bij in leven zijn is verzekerd en de voldane premies voor bij dezelfde overeenkomst overeengekomen vrijstelling van premiebetaling bij invaliditeit, ziekte of ongeval, mits de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de werknemer of dat van zijn/haar partner.
De hier bedoelde levensverzekering dient te zijn gesloten door de deelnemer of zijn/haar partner, en wel op het leven van de deelnemer of zijn/haar partner, of op het leven van de kinderen waarvoor op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan, recht bestaat op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet, dan wel op het leven van kinderen, die zelf recht hebben op een studietoelage ingevolge de Wet op de Studiefinanciering.
 - c. uitgaven ter financiering door de werknemer van een studie, cursus, congres, studiereis en dergelijke, gericht op de verbetering van de huidige c.q. de verwerving van een toekomstige functie. Deblokkering is mogelijk tot 6 maanden na het moment waarop de uitgave is gedaan.
 - d. opnemen spaargeld ter compensatie van loon dat door de werknemer wordt gemist als gevolg van opgenomen onbetaald verlof. Deblokkering is mogelijk tot 6 maanden na het moment waarop het verlof is ingegaan.
Gedurende de periode van onbetaald verlof dient de dienstbetrekking voor de loonbelasting ongewijzigd te blijven voortbestaan.
 - e. opnemen van spaargeld voor het starten van een eigen onderneming middels een beschikking van de Belastingdienst. Deblokkering is mogelijk tot 6 maanden na het moment waarop de eigen onderneming wordt ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.
 - f. opnemen van spaargeld ten behoeve van het vrijwillig betalen van premies door de werknemer ingevolge een pensioenregeling.
 - g. opnemen van spaargeld ten behoeve van de financiering van maximaal 1/6 deel van de totale kosten van kinderopvang.
3. De spaarinstelling stelt vast of er sprake is van een erkende besteding als bedoeld in lid 2 onder a, b of e van dit artikel. De deelnemer dient hiertoe op verzoek van de spaarinstelling de nodige bescheiden te overleggen.

-
4. Bij het opnemen van tegoeden als bedoeld in lid 2 onder c, d en f dient de werkgever aan de spaarinstelling te verklaren dat er sprake is van een erkend bestedingsdoel.
 5. Uitbetalingen door de spaarinstelling krachtens dit artikel geschieden op een door de deelnemer aan te geven wijze.

ARTIKEL 6. BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

1. Bij beëindiging van de deelname aan de regeling door de beëindiging van het dienstverband blijven de spaarrekeningen in ieder geval gehandhaafd tot het moment waarop de laatste blokkeringstermijn is verstreken.
2. Bij beëindiging van de deelname aan de regeling door overlijden van de deelnemer worden de spaarrekeningen opgeheven en vindt de uitbetaling plaats via de werkgever aan de erfgenamen.

ARTIKEL 7. ALGEMENE BEPALINGEN

1. Dit reglement maakt deel uit van de tussen de spaarinstelling en de werkgever gesloten overeenkomst.
2. De werkgever heeft het recht, met inachtneming van de in lid 1 bedoelde overeenkomst, dit reglement te wijzigen, dan wel op te heffen.
3. In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de werkgever, waar nodig in overleg met de spaarinstelling.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever een exemplaar van dit reglement, alsmede van alle daarin aangebrachte wijzigingen.
5. Door toetreding tot de spaarregeling wordt de deelnemer geacht aan de spaarinstelling toestemming te hebben verleend, de werkgever de benodigde gegevens over zijn spaarrekeningen te verstrekken.