

CAO voor het omroepersoneel

1 juli 2005 tot en met 31 december 2005

INHOUDSOPGAVE

	<u>Blz.</u>
Hoofdstuk 0 Rechten en plichten.....	2
Hoofdstuk 1 Indienstneming en ontslag.....	6
Hoofdstuk 2 Beloning.....	11
Hoofdstuk 3 Arbeidsduur.....	17
Hoofdstuk 4 Keuzemogelijkheden.....	29
Hoofdstuk 5 Employability.....	31
Hoofdstuk 6 Gezondheid en Arbeidsongeschiktheid.....	32
Hoofdstuk 7 Werk en privé.....	34
Hoofdstuk 8 (Tijdelijk) Ouderdomspensioen.....	35
Hoofdstuk 9 Overige afspraken tussen partijen.....	37
Bijlage I. Definities.....	41
Bijlage II. Partijen.....	44
Bijlage III. Salaristabel.....	46
Bijlage IV. Functieraster.....	47
Bijlage V. Mediawet artikel 56, 64 en 64b.....	51
Bijlage VI. Uitgangspunten regeling Kinderopvang.....	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. Protocolafspraken.....	62
Bijlage XII. Arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2004.....	67
Bijlage XIII. Reglement vaste commissie voor de CAO voor het Omroep personeel	70
Bijlage XIV. Oude artikelen 21, 23, 24, 25, 28	72
Trefwoordenlijst.....	79

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 niveau's. 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: Organisatieniveau 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. 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.

4. 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. Indien een sociaal jaarverslag is opgesteld, wordt dit toegezonden aan de werknemersorganisaties.

2. Programma statuut

Werkgevers die krachtens het bepaalde in artikel 64, eerste lid onder b jo. artikel 64 vierde lid jo. artikel 64b, eerste lid Mediawet (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.

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 56 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

1. Definities

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.

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.

3. Kern- flexposities

a. Vaststelling posities

De werkgever kwalificeert de functies ingedeeld in het cluster procesfuncties respectievelijk de functies ingedeeld in het cluster projectfuncties naar 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.

Percentagevaststelling eenmalige projecten

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

Monitoring

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

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%

4. Arbeidsovereenkomst

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

5. Contracteerregelingen

- 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.

6. Beëindigingsvergoedingen Flexposities

Indien de werkgever de werknemer mededeelt (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.

7. Inwerkingtreding

- De afwijkingen op artikel 7:668a BW (flexwet) gelden met ingang van 31 maart 2005.
- De beëindigingsvergoedingen gelden voor alle arbeidsovereenkomsten die eindigen op of na 31 maart 2005;
- De aanzegtermijn geldt voor alle arbeidsovereenkomsten die eindigen op of na 30 juni 2005;
- De indeling van functies in proces c.q. project en naar kern- c.q. flexpositie conform de van kracht zijnde percentages, dient gerealiseerd te zijn uiterlijk 31 december 2005.

8. Cyclische arbeid (flexposities proces en project)

- a. Onverminderd het bepaalde in het vijfde lid 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 s, 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: DEELTIJDARBEIDSOVEREENKOMST

Indien de bedongen arbeidsduur op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, 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 na een periode van 36 maanden als bedoeld in lid 3 van artikel 6 is voortgezet, door tussentijdse opzegging met inachtneming van de opzeggingstermijnen als bedoeld onder a van dit artikel..
- 5) 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

Deze aanzegtermijn geldt voor alle arbeidsovereenkomsten die eindigen op of na 30 juni 2005.

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).
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 waarden functie - inhoud vast en informeert de werknemer schriftelijk over de functie -inhoud. De werkgever tekent de functiebeschrijving 'voor akkoord' en de werknemer 'voor gezien'.
4. Een eventueel bezwaar tegen de functie -indeling kan door de werknemer bij de werkgever worden ingediend, volgens de bij de werkgever geldende interne bezwaarprocedure.
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. Er zijn vier verschillende kwalificaties.

Kwalificatie:	Verhogingspercentage:
Slecht	0%
Onvoldoende of matig	1%
Normaal tot goed	2,75%
Uitstekend	4%.

2. Indien er in enig jaar van de werknemer geen beoordeling is opgemaakt, wordt de kwalificatie 'normaal/goed' toegekend en geldt een verhoging van 2,75%.
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 onvoldoende 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 onvoldoende functioneert, zal hem worden meegedeeld dat er geen verhoging zal plaatsvinden.
6. Uitgegaan dient te worden van de volgende richtlijn met betrekking tot de jaarlijkse verdeling van de beoordelingsuitkomsten van het totaal aantal medewerkers in de organisatie:

Totaal aantal medewerkers:	Verhogingspercentage:
Maximaal 10%	0% en 1% tezamen
Tenminste 80%	2,75%
Tenminste 10%	4%

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 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 ingangdatum van de tijdelijke waarneming gelden.

ARTIKEL 18 FUNCTIE-ONGESCHIKTHEID

1. Werkingsgebied

- a. Een werknemer die door omstandigheden buiten zijn schuld anders dan wegens ziekte de geschiktheid voor de functie, die hij tot dusver bekleedde, verliest, wordt voor zover mogelijk een andere passende functie of andere passende werkzaamheden aangeboden. Deze kan zowel in de eigen organisatie of bij een andere werkgever in de zin van de CAO (zie bijlage II) worden aangeboden.
- b. Van de werknemer wordt verwacht dat deze de passende functie of passende werkzaamheden aanvaardt.
- c. Dit artikel geldt niet voor de werknemer die de werkgever zelf verzoekt om wijziging van zijn arbeidsovereenkomst teneinde een lager gesalarieerde functie te kunnen gaan vervullen, indien geen sprake is van de omstandigheid als bedoeld sub a. Hij ontvangt met ingang van de datum waarop de nieuwe arbeidsovereenkomst ingaat, het aan de nieuwe functie verbonden salaris.

2. Aanvulling bij functieongeschiktheid

- a. De werknemer die de geschiktheid voor zijn functie verliest en
 - 1) die een lager gesalarieerde functie of lager gesalarieerde werkzaamheden bij de werkgever of bij een andere werkgever in de zin van de CAO gaat verrichten of,
 - 2) aan wie geen andere passende functie of andere passende werkzaamheden kan/kunnen worden aangebodenontvangt een aanvulling als is omschreven in lid 3 sub b over een periode gelijk aan een/derde van de aaneengesloten diensttijd, waarin hij krachtens arbeidsovereenkomst bij de werkgever of bij een andere werkgever in de zin van de CAO werkzaam is geweest direct voorafgaand aan de wijziging van de functie respectievelijk de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- b. Deze periode van aanvulling omvat minimaal zes maanden en voor werknemers die op het moment dat de functieongeschiktheid zich aandient nog niet de leeftijd van vijftig jaar hebben bereikt maximaal zestig maanden. Voor werknemers die de leeftijd van vijftig jaar wel hebben bereikt bedraagt de aanvullingsperiode maximaal tweeënzeventig maanden.
- c. De aanvulling gaat in op de dag waarop de werknemer een lager gesalarieerde functie of lager gesalarieerde werkzaamheden gaat vervullen, dan wel op de dag volgend op de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

- d. Voor de werknemer die op enig moment op grond van zijn vervangende inkomsten en wettelijke uitkeringen gedurende de sub b bedoelde periode niet voor aanvulling in aanmerking komt, herleeft het recht op aanvulling indien hij binnen de periode alsnog in de omstandigheid komt te verkeren waarin hij recht heeft op aanvulling. In dat geval wordt de totale periode van aanvulling verlengd met de helft van het aantal volle maanden waarover de werknemer in de sub b bedoelde periode niet voor aanvulling in aanmerking is gekomen.
- e. Het recht op de aanvulling eindigt:
 - 1) aan het eind van de aanvullingsperiode;
 - 2) bij het bereiken van de pensioenrichtleeftijd, als gedefinieerd in artikel 39, tweede lid van deze CAO;
 - 3) met ingang van de datum van overlijden van de werknemer.

3. Berekening aanvulling

- a. De aanvulling wordt verstrekt op de inkomsten uit vervangende werkzaamheden, alsmede wettelijke uitkeringen ter zake van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, voor zover deze betrekking hebben op de laatst vervulde functie.
De eventuele kortingen op de in dit artikel genoemde wettelijke uitkeringen worden niet door de werkgever aangevuld.
- b. De hoogte van de aanvulling wordt bepaald door de som van de leeftijd van de werknemer en het aantal dienstjaren in de omroep doorgebracht, berekend naar het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst dan wel de feitelijke overgang naar een lager gesalarieerde functie, zodanig dat het totaal van het sub a bedoelde inkomsten, wettelijke uitkeringen en de aanvulling leiden tot een percentage van het salaris, overeenkomstig de hierna volgende tabel:

som van leeftijd en aantal dienstjaren in de omroep	percentage van het sub c bedoelde salaris
65 en hoger	100%
60 tot 65	97%
55 tot 60	94%
50 tot 55	91%
45 tot 50	88%
35 tot 45	85%
minder dan 35	82%

De aanvulling wordt zo nodig aangepast teneinde te voorkomen dat het totaal van de netto-inkomsten van de werknemer, bestaande uit wettelijke uitkeringen, vervangende inkomsten en aanvulling, het nettobedrag van het maandsalaris te boven gaat.

- c. Onder het salaris van de werknemer wordt in dit artikel verstaan: het jaarsalaris inclusief de vaste inkomensbestanddelen, voordat de werknemer functieongeschikt werd te vermeerderen met trendmatige verhogingen. Het jaarsalaris inclusief de vaste inkomensbestanddelen vormt de basis voor de berekening van het pensioengevend salaris.

4. Betaling van aanvullingen

- a. De aanvulling als bedoeld in dit artikel geschiedt in maandelijkse termijnen.
- b. In incidentele gevallen heeft de werkgever de mogelijkheid om op verzoek van de werknemer de aanvulling te vervangen door een bedrag ineens gelijk aan de helft van het totaalbedrag van de aanvulling. De na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingevoerde algemene salarisverhogingen kunnen niet achteraf tot herziening van de het hier bedoelde bedrag ineens leiden.
- c. Ingeval van overlijden wordt zo spoedig mogelijk doch uiterlijk twee weken na het overlijden aan de achterblijvende partner een bedrag uitbetaald gelijk aan driemaal het bedrag van de aanvulling die in de volle maand voorafgaande aan het overlijden werd

uitbetaald.

Het bepaalde in artikel 40 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

5. Voortzetting pensioenaanspraken

- a. Voor de werknemer die deelnemer is aan het Pensioenfonds, maar functieongeschikt is geraakt blijft het deelnemerschap gehandhaafd tot het tijdstip waarop de aanvullingsperiode eindigt. De opbouw van de pensioenaanspraken wordt voortgezet met inachtneming van het in de statuten en reglementen van het Pensioenfonds ter zake bepaalde.
- b. In afwijking van het sub a bepaalde worden voor de in dat onderdeel bedoelde werknemer die inkomsten uit vervangende werkzaamheden buiten de omroep ontvangt, de desbetreffende pensioenjaren voor een gedeelte meegeteld. Dit gedeelte wordt bepaald uitgaande van de verhouding waarin het bedrag van de in dit artikel geregelde aanvulling en/of de uitkeringen ter zake van werkloosheid en/of arbeidsongeschiktheid staat tot het pensioengevend salaris dat voor de werknemer zou hebben gegolden indien hij in dezelfde salarisschaal, met dezelfde waardering en rekening houdend met algemene salarisverhogingen waarop hij dan recht zou hebben gehad, zijn functie zou zijn blijven vervullen.
- c. Op verzoek van de werknemer kunnen, indien en zolang aan de vervangende werkzaamheden geen pensioenrechten zijn verbonden, de pensioenjaren - in afwijking van het sub b gestelde - volledig meetellen, mits hij de daartoe benodigde extra kosten voor zijn rekening neemt. Het hiertoe benodigde bedrag mag in mindering worden gebracht op de vervangende inkomsten.

6. Informatieplicht

- a. De werknemer die op grond van functieongeschiktheid een aanvulling ontvangt, is verplicht:
 - 1) de uitkerende instantie op de hoogte te houden van adres- en gezinswijziging;
 - 2) de uitkerende instantie schriftelijk mededeling te doen van zijn inkomsten als bedoeld in lid 3 sub a, onder overlegging van door die instantie nodig geachte bewijsstukken;
 - 3) de uitkerende instantie schriftelijk mededeling te doen van elke andere omstandigheid die voor de aanvulling van belang is;
 - 4) zich te onthouden van gedragingen waardoor de belangen van de uitkerende instantie kunnen worden geschaad;
 - 5) medewerking te verlenen bij het aanvragen, verkrijgen en behouden van wettelijke uitkeringen als in dit artikel bedoeld, alsmede van bijdragen uit het Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering waarop hij recht kan doen gelden;
 - 6) hem aangeboden passende werkzaamheden te aanvaarden.
 - 7) de werkgever te informeren over alle al dan niet bij PNO opgebouwde (pré)pensioenrechten onder welke benaming dan ook.
- b. Niet nakomen van de in lid 6 sub a onder 2 t/m 7 genoemde verplichtingen doet het recht op aanvulling eindigen.

ARTIKEL 19: DECEMBERUITKERING

1. Werknemers ontvangen met het salaris over de maand december een uitkering gelijk aan 5,5% 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 over het aantal volle maanden dat hij in dienst is geweest.
Bij uitdiensttreding na de 15e of (weder)indiensttreding vóór de 16e van een maand wordt het desbetreffende deel van deze maand voor de berekening van de decemberuitkering gerekend als volle maand waarop recht op decemberuitkering bestaat.

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.

De werkgever zal de werknemer gedurende het kalenderjaar 2006 bovenop de wettelijk verplichte bijdrage van 6.5% over maximaal € 30.015 een (extra) werkgeversbijdrage in de kosten van de zorgverzekering voldoen van € 10 (bruto) per maand.

HOOFDSTUK 3 - ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 21: WERKINGSSFEER

Aan de artikelen 21, 22, 23, 25 en 26 van dit Hoofdstuk dient vóór 1 januari 2007 uitvoering gegeven te worden. Voorwaarde hiervoor is de ingebruikname van een met instemming van de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging gekozen urenregistratiesysteem. Tot het moment van implementatie van de nieuwe regelingen gelden de oude artikelen 21, 23, 24, 25 en 28 CAO (Bijlage XIV).

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 –indien en voor zolang als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten- een vierdaagse werkweek worden afgesproken.
- 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 2,5 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 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 overwerk en nachtarbeid oudere werknemers

Aan de werknemer van 55 jaar of ouder die schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van overwerk 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. overwerk 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 5 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: Grenzen

1. Maximum arbeidstijd

- a. De arbeidstijd per dienst bedraagt, exclusief de niet als arbeidstijd te tellen pauzes, niet meer dan 12 uur. In geval van een nachtdienst bedraagt de arbeidstijd ten hoogste 10 uur.
- b. Per week bedraagt de arbeidstijd niet meer dan 60 uur.
- c. Per 13 weken bedraagt de arbeidstijd gemiddeld niet meer dan 48 uur per week.
- d. Per 52 weken bedraagt de arbeidstijd gemiddeld niet meer dan 36 uur per week.

2. Minimum rusttijd

- a. In ieder tijdvak van 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van tenminste 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 tenminste 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.

3. Minimum pauze

Indien de werknemer meer dan 5,5 uur arbeid per dienst verricht, wordt een pauze aangehouden van tenminste een half uur, die mag worden gesplitst in twee pauzes van vijftien minuten. Hiervan kan in bijzondere gevallen in verband met de noodzakelijke continuïteit van de werkzaamheden worden afgeweken.

4. Maximum aantal nachtdiensten

- a. Onder nachtdienst wordt verstaan een dienst waarin de uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn inbegrepen. Indien een dienst door uitloop na 00.00 uur doch niet later dan om 02.00 uur eindigt, geldt die dienst niet als een nachtdienst.
- b. Per 13 weken worden niet meer dan 52 nachtdiensten verricht. Indien diensten eindigen na 02.00 uur, is dit beperkt tot ten hoogste 28 nachtdiensten per dertien weken.
- c. Indien een nachtdienst eindigt na 02.00 uur, wordt een rusttijd van tenminste veertien uur in acht genomen, welke rusttijd eenmaal per zeven dagen mag worden ingekort tot acht uur.
- d. Er worden niet meer dan zeven nachtdiensten achtereenvolgens verricht. Na een reeks van ten minste drie en ten hoogste zeven nachtdiensten wordt een onafgebroken rusttijd van ten minste 48 uur in acht genomen.

5. Maximum aantal bereikbaarheidsdiensten

- a. In een tijdvak van vier weken wordt ten minste gedurende tweemaal een aaneengesloten tijdruimte van zeven dagen geen bereikbaarheidsdienst verricht.
- b. Tijdens de in het vorige lid onder c en d genoemde minimum rusttijd na nachtdiensten, wordt geen bereikbaarheidsdienst verricht.
- c. De maximum arbeidstijd, inclusief de arbeid voortvloeiend uit een oproep tijdens de bereikbaarheidsdienst, bedraagt dertien uur per dag, 60 uur per week en gerekend over dertien weken gemiddeld 45 uur per week.

- d. Indien in de bereikbaarheidsdienst de uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn inbegrepen, bedraagt de maximum arbeidstijd gerekend over dertien weken gemiddeld 36 uur per week.

ARTIKEL24: 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 overwerk en 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 van personeelsgroep A en B ingedeeld in de salarisklassen A t/m H.

Maandag t/m vrijdag

00.00 – 12.00 uur:	€ 0,60 per uur
12.00 – 19.00 uur:	€ 1,20 per uur
19.00 – 24.00 uur:	€ 1,50 per uur

Weekeinde:

Vrijdag 24.00 – zaterdag 12.00 uur:	€ 0,90 per uur
Zaterdag 12.00 – 19.00 uur:	€ 1,80 per uur
Zaterdag 19.00 – 24.00 uur:	€ 2,25 per uur
Zondag 00.00 – 12.00 uur:	€ 1,20 per uur
Zondag 12.00 – 19.00 uur:	€ 2,40 per uur
Zondag 19.00 – 24.00 uur:	€ 3,00 per uur

Feestdagen:

De dag voorafgaand aan een bijzondere feestdag, 19.00 – 24.00 uur	€ 2,25 per uur
Feestdagenvergoedingen conform zondagvergoeding	

6. Honorering bij oproep/Forfaitaire reistijd

In geval van oproep en opkomst worden de uren waarop arbeid is verricht gehonoreerd aan werknemers van personeelsgroepen A en B ingedeeld in salarisklassen A t/m F met een toeslag van 50% boven het salaris per 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.

8. Maximum arbeidsduur

In een periode van 4 weken worden in minimaal 2 tijdruimtes van elk ten minste 7 maal 24 uur geen bereikbaarheidsdiensten verricht.

Een bereikbaarheidsdienst vóór of na een nachtdienst is niet toegestaan.

De maximum arbeidsduur is :

- 13 uur per 24 uur
- 60 uur per week

en, gerekend over een periode van 13 weken, gemiddeld 45 uur per week.

Indien de bereikbaarheidsdienst geheel of gedeeltelijk tussen 0.00 en 06.00 uur valt, is de maximum arbeidsduur, gerekend over een periode van 13 weken, gemiddeld 40 uur per week.

De minimum arbeidsduur bij bereikbaarheidsdiensten is een half uur.

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 daadwerkelijk 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 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 op 1 mei van het kalenderjaar ingedeeld is in een der salarisschalen boven F heeft daarenboven recht op vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen van 36 bovenwettelijke uren.

- 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 vakantierechten 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 vakantierechten

Vakantierechten 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 deeltijdarbeidsovereenkomst 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 evenredigheid.
Bij uitdiensttreding na de 15^e of (weder)indiensttreding vóór de 16^e van een maand zal het desbetreffende deel van deze maand voor de berekening van de vakantietoeslag worden gerekend als volle kalendermaand waarop recht op vakantietoeslag bestaat.
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, vakantietoelage 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, alsmede van een der ouders: gedurende één dag
- 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: tenminste 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 opnemings 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. Gelijkstelling

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

Met inachtneming van het bepaalde voor de personeelsgroepen A en B geldt:

1. Werkingsgebied

De NRD-regeling is van toepassing voor binnen Nederland verrichte arbeid op maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en na 19.00 uur, alsmede voor arbeid op zaterdag en zondag en is van toepassing op de werknemer:

- in personeelsgroep A die is ingedeeld in een der salarisschalen A tot en met F
- in personeelsgroep B die is ingedeeld in een der salarisschalen A tot en met H.

2. Compensatie in tijd of geld

a. Keuzemogelijkheid

NRD-uren kunnen of in tijd of in geld worden gecompenseerd. De werknemer kan, met inachtneming van het bepaalde sub d, voor één of meer vierweekse perioden zelf de keuze tussen compensatie in geld en compensatie in tijd bepalen, mits hij die keuze vooraf kenbaar maakt. Wijziging van die keuze dient tijdig voor de aanvang van de volgende vierweekse periode kenbaar te worden gemaakt.

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:

	<u>24:00 – 07:00</u>	<u>07:00 – 19:00</u>	<u>19:00 – 24:00</u>
Maandag	€ 6,81		€ 2,07
Dinsdag	€ 6,81		€ 2,07
Woensdag	€ 6,81		€ 2,07
Donderdag	€ 6,81		€ 2,07
Vrijdag	€ 6,81		€ 2,07
Zaterdag	€ 6,81	€ 2,07	€ 3,14
Zondag/Feestdag	€ 6,81	€ 4,10	€ 4,10

De NRD-vergoedingen worden driejaarlijks geïndexeerd met het geschoonde afgeleide prijsindexcijfer van werknemersgezinnen met een laag inkomen van het CBS (CPI laag) over de voorgaande drie jaren. Dit zal voor het eerst worden toegepast per 1 januari 2005.

d. Compensatie in tijd*

Vergoedingen van € 2,07, € 3,14 en € 4,10 bedragen in tijd 15% van een arbeidsuur. Vergoedingen van € 6,81 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 overwerk
De compensatie in geld of tijd wordt toegekend onafhankelijk van een eventuele vergoeding voor overwerk.

* de vermelde bedragen zijn inclusief de verhoging per 1 januari 2005

3. 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.

4. 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

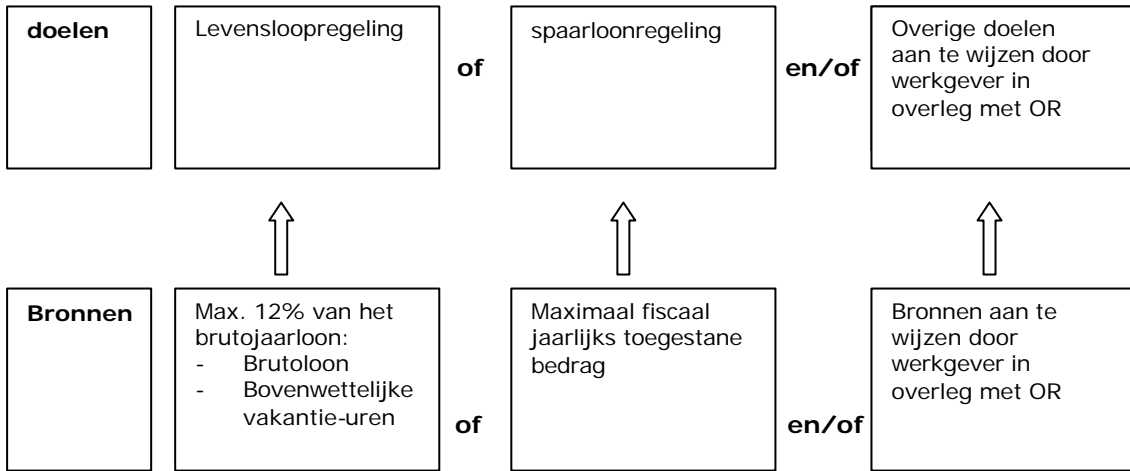
ARTIKEL 33: KEUZEMOGELIJKHEDEN

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.

In 2006 heeft de werknemer tot 1 juli 2006 deze keuzemogelijkheid. Bij overstap naar de levensloopregeling worden gedane storting in 2006 voor de spaarloonregeling teruggestort naar de inhoudingsplichtige werkgever, die dit vervolgens als loon aan de werknemer zal uitkeren.
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.

Keuzemogelijkheden voor enig kalenderjaar:



HOOFDSTUK 5 - EMPLOYABILITY

ARTIKEL 34: VERVALLEN

ARTIKEL 35: SENIOREN

Arbeidstijden

Aan de werknemer van 55 jaar of ouder die schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van overwerk en nachtarbeid, kan dergelijke arbeid niet meer worden opgedragen. De werknemer kan een eenmaal kenbaar gemaakte wens tot vrijstelling niet herroepen. Voor de als gevolg van deze vrijstelling gederfde NRD- en overwerkvergoeding wordt de daarvoor overeengekomen afbouwregeling toegepast.

ARTIKEL 36: 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.

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 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 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. 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 personeelsgroep 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

- twalfweekse cyclus voorafgaande aan de twalfweekse cyclus waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden.
- c. Voor de werknemer ingedeeld in personeelsgroep 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.
5. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen door de werkgever worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
6. 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.
7. Nadere uitwerking van de geldende regels en aanwijzingen in verband met ziekte vindt plaats in overleg met ondernemingsraad.
8. Ten aanzien van werknemers van wie de eerste ziektedag dateert van voor 1 januari 2004 geldt artikel 37 'arbeidsongeschiktheid' uit de CAO voor het Omroep personeel 2003. Deze bepaling is als bijlage VII bij deze CAO gevoegd.

HOOFDSTUK 7 – WERK EN PRIVÉ

ARTIKEL 38 OUDERSCHAP

1. Kinderopvang

De werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging een regeling kinderopvang vast. Deze regeling dient gebaseerd te zijn op de Wet Kinderopvang waarvan de uitgangspunten zijn opgenomen in bijlage VI.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

HOOFDSTUK 8 – (TIJDELIJK) OUDERDOMSPENSIOEN

ARTIKEL 39 PENSIOEN

1. Statuten en reglementen

De bepalingen rondom het ouderdomspensioen zijn vastgelegd in de statuten en reglementen van Stichting Pensioenfonds Nederlandse Omroep. De hierin vastgelegde pensioenregeling is van toepassing, indien de werknemer valt onder het deelnemersbegrip van pensioenregeling.

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 heeft een looptijd van 1 juli 2005 tot en met 31 december 2005. Deze CAO is op een aantal onderdelen gewijzigd met ingang van 31 december 2005, zie bijlage XI.

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.
- c. 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. Saliëring bij plaatsing in andere functie bij eigen werkgever

De werknemer die tengevolge van reorganisatie in een andere functie bij de eigen werkgever wordt geplaatst, kan in verband met het aanvaarden van die functie niet in een lagere salarisschaal worden geplaatst.

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 19 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. "Personeelgroep" categorie van werknemers met een op de werksituatie afgestemd arbeidstijdenpatroon.

Onderscheiden worden:

Personeelgroep A:

Werknemers werkend op regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.

Personeelgroep B:

Werknemers werkend volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 0.00 en 24.00 uur.

Personeelgroep C:

Werknemers voor wie in verband met de aard van hun werkzaamheden geen vaste wekelijkse arbeidstijd kan worden vastgesteld en die naast de tijden als vermeld voor personeelgroep A tevens werken op daarvan afwijkende dagen en uren, doch niet volgens dienstrooster.

- g. "Vijfdaagse werkweek"

voor Personeelgroep A:

vijf arbeidsdagen (van maandag tot en met vrijdag) per week.

		<u>voor Personeelgroep B:</u> gemiddeld vijf werkdagen per week, berekend over een periode van vier weken.
		<u>voor Personeelgroep C:</u> gemiddeld vijf werkdagen per week, berekend over een periode van een jaar.
h	"Compensatiedag"	een door de werkgever aangewezen dag waarop de werknemer ingedeeld in Personeelgroep C geen arbeid verricht.
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.
r.	"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.

2. De hierna volgende definities hebben betrekking op de Arbeidstijden van Personeelsgroep B.

- 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 Omrop 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 De Media Academie Santbergen
33. Stichting Organisatie voor Hindoe Media
34. Stichting Nederlandse Moslim Omroep
35. Stichting AKN
36. Stichting RTVOost
37. Stichting Regionale Televisie Noord
38. Stichting Televisie Drenthe
39. BV Programmabladen
40. Omroepvereniging BNN
41. Stichting Zendtijd voor Kerken
42. NIKMedia
43. Boeddhistische Omroep Stichting
44. Omroep MAX
45. LLiNK

Tevens zijn werkgevers in de zin van de CAO:

Organisaties,

- a. die tussentijds op grond van artikel 42 van de Mediawet zendtijd toegewezen hebben gekregen;
- 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 omroepertaak, 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 juli 2005

SCHAAL	schaalnr	minimum	(€%)	maximum	periodieke verhoging afhankelijk van beoordeling					uitloop	waarnemings toeslag
					slecht 0%	onv/matig 1%	norm/goed 2,75%	uitstekend 4%	107,50%		
	salarisadm										
		01-07-2005		01-07-2005		01-07-2005	01-07-2005	01-07-2005	01-07-2005	01-07-2005	
A	4	1.289,24	93,75%	1.375,19		13,75	37,82	55,01	1.478,32	0,00	
B	5	1.315,29	83,07%	1.583,35		15,83	43,54	63,33	1.702,11	148,84	
C	6	1.398,74	77,65%	1.801,34		18,01	49,54	72,05	1.936,44	169,33	
D	7	1.542,57	75,04%	2.055,66		20,56	56,53	82,23	2.209,83	193,23	
E	8	1.698,29	71,41%	2.378,22		23,78	65,40	95,13	2.556,59	223,55	
F	9	1.915,37	67,99%	2.817,14		28,17	77,47	112,69	3.028,43	264,81	
G	10	2.202,58	65,55%	3.360,15		33,60	92,40	134,41	3.612,16	315,86	
H	11	2.578,71	63,58%	4.055,85		40,56	111,54	162,23	4.360,04	381,25	
J	12	3.075,83	61,79%	4.977,87		49,78	136,89	199,11	5.351,21	467,92	
K	13	3.638,45	61,68%	5.898,91		58,99	162,22	235,96	6.341,33	554,50	
L	14	4.279,39	61,53%	6.954,97		69,55	191,26	278,20	7.476,60	653,77	
M	15	5.072,88	61,43%	8.257,99		82,58	227,09	330,32	8.877,34	776,26	
percentages jeugdstaffel:		18 jaar: 77,5%	15 jaar: 55,0%			vakantietoeslag 8%					
		19 jaar: 85,0%	16 jaar: 62,5%			decemberuitkering 5,5%					
		20 jaar: 92,5%	17 jaar: 70,0%			pensioengrondslag: maandsalaris x 12 x 1,08 x 1,055					

BIJLAGE IV - FUNCTIERASTER

CENTRAAL FUNCTIERASTER OMROEP

Func tie- groe p	1	2	4	5	6
	Staf/Beleidsonder- dersteu- ning/Secretariaat	In- en Externe Betrekkingen	Informatievoorzie- ning/ Automatisering	Programmazaken Radio	Programmazaken Televisie
A					
B					
C	Adm. Assistent 01/001			Mdw. audiocassettes 05/001	
D	Mdw. KLO 01/002 Cursusassistent 12/002	Mdw. In- en Externe Betrekkingen 02- /001 Mdw. Publiekservice 02/003		Adm. onderst. mdw. Radio 05/002	Adm. mdw. Film- aankoop 06/001 Adm. ass. productie TV 06/002
E	Mdw. Archief 01/003 Afdelingssecr. 01/005	Mdw. Persvoorlichting 02/004	Mdw. Helpdesk 04/001 Techn. mdw. Internet 04/002	Mdw. Radiopro- duktie 05/004	Regieass. TV 06/004 Serviceredacteur Teletekst 06/005 Mdw. filmaankoop 06/007 Mdw. Schemazaken 06/008
F	Documentalist 01/006 Progr. techn.in- structeur WO 12/003	Mdw. PR. 02/005	Redacteur Internet 06/009 Systeembeheerder Netwerkbeheerder	Samensteller mu- ziekprogr. 05/006 Producer Radio - progr. 05/008 Regisseur Radioprogr. 05/009	Regieproductieass. TV 06/010 Nieuwsredacteur Teletekst 06/011

F-unc-tie-groep	8	9	10	11	14
	Financiële Zaken	Algemene Zaken	Uitgeverij	Faciliteitsvoorziening/ Technische Zaken	Omroepreclame
A					
B		Assistent Magazijn 09/002 Buffetmdw. 09/003 Mdw. Postverwerking 09/004			
C	Mdw. Facturenregistratie 08/001	Chauffeur 09/005 Receptionist/telefonist 09/007	Mdw. Ledenadm. 10/001		
D	Mdw. Kas/Bank/Giro 08/002 Mdw. Salarisbetaling 08/003 Mdw. Programma/budgetbeheer 08/005	Magazijnbeheerder 09/009 Adm. mdw. Alg. Zaken 09/010		Adm. mdw. Faciliteiten CPB/RTV 07/002	
E	Mdw. Grootboekverwerking 08/006 Mdw. Honorariumadm. 08/007 Mdw. Fin. Adm. Regionale Omroep 08/008	Chef Postverwerking en Kantoorbehoeftenmagazijn 09/013 Offsetdrukker 09/014 Mdw. Huis. Zaken 09/015 Mdw. Inkoop 09/017	Fotoredacteur 10/002 Programmaredacteur uitgeverij 10/003	Uitzendtechnicus Geluidstechnicus TV 06/006	Mdw. Verkoop binnendienst/trafficmanager 13/001
F	Groepsleider Debiteuren/Crediteurenadm. 08/009	Chef Huisdrukkerij 09/019	Produktiemanager uitgeverij 10/004 Grafisch vormgever 10/005 Marketingmdw./medw. Bladmanagement uitgeverij 10/006 Redac. uitgeverij 10/007	Progr. techn. Regionale Omroep 11/008 Cameraman Editor Mdw. Facil. Radio/CPB 07/003	Accountmanager STER 13/002

Func- tie- groe- p	1	2	4	5	6
G	Beleidsmdw. 01/009 Onderzoeksmdw. KLO 01/010 Personeels.functio- naris 03/004	Mdw. Marketingcom. 02/007 Persvoorlichter 02/008	Informatieana- list/systeemont- werper 04/005 Applicatiebe- heerder Database Administrator Websitebouwer	Bureauredacteur Radio 05/012 Redacteur/verslagge- ver 05/015 Program.maker Klassieke Muziek 05/018	Onderz. educ. progr. 06/012 Prod./regisseur Ed.prog. 06/014 Regisseur/ca- meraman 06/015 Eindregisseur 06/016 Itemredacteur TV 06/018 Regisseur TV-progr. 06/019 Red/verslagg. TV- reg.omr. 06/021 Bureauredacteur TV 06/022 Prod. lesmateriaal educ. progr. 06/023
H	Directiesecretaris 01/011 Bedrijfsjurist 01/012		Webmaster	Eindredacteur Actualiteiten Progr. Radio 05/021 Progr.maker Radiodocumen- taires 05/022 Soc.Economisch redacteur/ Verslaggever 05/024	Redacteur/verslagge- ver TV 06/025 Dramaturg TV 06/026 Afdelingsprod.leider TV 06/027 Regisseur TV/progr.maker 06/028 Progr.maker Klassieke Muziek 06/029 Producer A/TV 06/030 Inkoper Film- en TV- prod. 06/031 Regisseur/producer 06/032
J	Hoofd Beleidsont- wikkeling 01/013	Hoofd In- en Exter- ne Betrekkingen 02- /009	Hoofd Autom. 04- /007	Eindred. Soc.cult. progr. Radio 05/025 Chef Progr. Afd. WO 05/028	Eindredacteur Informatieve Progr. TV 06/036 Programmaleider Reg. Omroep TV 06/037 Onderwijskundig projectcoördinator 06/038 Producent 06/039 Regisseur Drama 06/040
K					Hoofd Progr.afd. TV 06/041
L				Hoofd Dienst Radio - progr. 05/029	
M					

F-unc-tie-groep	8	9	10	11	14
G	Groepsleider Grootboekver- werking 08/010 Groepsleider Salaris - en Hono- rariumadm. 08/011 Stafmdw. FZ 08/012		Chef Ledenadm. 10/009 Eindredacteur 10/010		
H	Hoofd Centr. Fin. Adm. 08/015	Hoofd Algemene Zaken 09/021	Art director uitge- verij/grafisch ont- werper 10/011 Chef Marketing/Bladma- nager uitgeverij 10/012		
J	Bedrijfscontroller 08/016		Hoofdredacteur 10/013	Hoofd Centraal Pro- duktiebureau/RTV 07/007	Algemeen manager 13/003
K					
L					
M					

BIJLAGE V – MEDIAWET ARTIKEL 56, 64 en 64b

Artikel 56

1. Een instelling die zendtijd heeft verkregen draagt er zorg voor dat noch de leden van het bestuur, noch haar werknemers, behoudens met toestemming van het bestuur, en andere personen of rechtspersonen waarmee de instelling een overeenkomst heeft gesloten met het oog op de verzorging van haar programma voor zichzelf, voor andere personen of voor rechtspersonen een op geld waardeerbaar voordeel van derden bedingen of aanvaarden, dat direct of indirect verband houdt met werkzaamheden van de betrokkene voor de instelling.
2. De in het eerste lid bedoelde toestemming geeft de instelling slechts indien 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 bieden of bevorderen van mogelijkheden tot het maken van winst door derden of het dienstbaar maken van het radio- of televisieprogramma aan reclamedoeleinden.
3. Voor personen die werken in dienst van een persoon of rechtspersoon die een overeenkomst als bedoeld in het eerste lid heeft gesloten met een instelling die zendtijd heeft verkregen, wordt die persoon of rechtspersoon ten opzichte van degenen die in zijn dienst werken niet aangemerkt als een derde.

Artikel 64

1. Omroepverenigingen die zendtijd hebben verkregen voor landelijke omroep:
 - a. heffen een contributie van hun leden met een minimumbedrag van € 4,54 per jaar,
 - b. verstrekken hun leden geen op geld waardeerbare voordelen zonder toestemming van het Commissariaat voor de Media
 - c. tonen ten genoegen van het Commissariaat aan dat hun leden op een democratisch aanvaardbare wijze invloed op hun beleid kunnen uitoefenen en
 - d. brengen, in overeenstemming met hun werknemers die zijn belast met de samenstelling van programma's, een programmastatuut tot stand waarin de journalistieke rechten en plichten van deze werknemers worden geregeld.
2. Bij algemene maatregel van bestuur kan het bedrag, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, naar aanleiding van de ontwikkeling van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde prijsindex voor de gezinsconsumptie worden bijgesteld.
3. In de contributie, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, is de verstrekking van een programmabladd niet begrepen.
4. Het eerste lid, aanhef en onderdeel d, is van overeenkomstige toepassing op de Programmastichting, de Stichting en de educatieve omroepinstellingen die zendtijd hebben verkregen.

Artikel 64b

1. Onverminderd artikel 64, aanhef en onderdeel d, brengen instellingen die zendtijd hebben verkregen, een programmastatuut tot stand waarin ten minste waarborgen zijn opgenomen voor de redactionele onafhankelijkheid van hun werknemers, belast met de samenstelling van de programma's, ten opzichte van de sponsors.
2. Dit artikel geldt niet voor overheidsinstellingen, kerkgenootschappen, genootschappen op geestelijke grondslag en politieke partijen.

BIJLAGE VI – UITGANGSPUNTEN REGELING KINDEROPVANG

Werkgever stelt in overleg met OR/PVT een regeling kinderopvang vast met inachtneming van het bepaalde in de Wet Kinderopvang.

De regeling kinderopvang dient minimaal te voldoen aan de navolgende uitgangspunten:

- Alle werknemers die onder de werkingssfeer van de CAO voor het omroeperspersoneel vallen, kunnen een beroep doen op de kinderopvangregeling.
- Wanneer beide ouders bij dezelfde werkgever werkzaam zijn, dient per kind één aanvraag ingediend te worden.
- Werknemers kiezen zelf het kinderdagverblijf/de gastouderopvang. Voor alle vormen van opvang geldt dat sprake moet zijn van erkende kinderopvang door of via een door de gemeente geregistreerde instelling of gastouderbureau.
- Werknemers kunnen slechts voor het aantal dagdelen dat zij werkzaam zijn gebruik maken van kinderopvang.
- De werkgever draagt 1/6 deel bij in de kosten van kinderopvang voor kinderen tot 4 jaar voor zover de kosten per uur niet uitstijgen boven het maximum uurtarief dat door de overheid is vastgesteld.
- Rapportage over kinderopvang vindt jaarlijks plaats via het sociaal jaarverslag, conform artikel (Hoofdstuk 0) van de CAO voor het omroeperspersoneel.

Indien het budget (0,5% van de loonsom) uitgeput is, wordt er een wachtlijst gevormd op volgorde van binnenkomst.

Eventuele afwijkingen op voorgaande uitgangspunten zijn mogelijk, indien beargumenteerd en overeengekomen met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging

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 zorgdraagt 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 (voor zover 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 functiekenmerkbeschrijving genoemde 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 loongebouw).
- 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 functiekenmerkbeschrijving beschreven, goed is ingedeeld. Desgevraagd ook, maar dan marginaal, of de functiekenmerkbeschrijving van een medewerker, die beroep heeft ingesteld, aansluit bij de in de praktijk vervulde functie. Een niet in de functiekenmerkbeschrijving 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 functiekenmerkwaarde 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 functiekenmerkwaarde.
- 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. Aanvullende bepaling

Situaties waarin dit reglement niet voorziet worden voorgelegd aan de Stuurgroep Functiewaardering Omroep.

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 prorato 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 - PROTOCOLAFSPRAKEN

17 oktober 2005 PROTOCOL WIJZIGING CAO VOOR HET OMROEPPERSONEEL 1 JULI - 31 DECEMBER 2005

Akte, houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het omroepersoneel

De ondergetekenden, optredend namens:

Omroepwerkgevers:

1. Nederlandse Omroep Stichting, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum, krachtens het bepaalde in artikel 16, tweede lid onder j 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;
(zie verder lijst) 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 op 17 oktober 2005 overeenstemming bereikt over een nieuwe pensioenregeling die op 1 januari 2006 in werking treedt, met de volgende inhoud:

Pensioen Regeling Publieke Omroep

1. Nieuwe basis pensioenregeling

Voor alle werknemers van 21 jaar en ouder geldt met ingang van 1 januari 2006 een nieuwe basis pensioenregeling PNO 1 Publieke Omroep, met een opbouwpercentage van 2,25% per dienstjaar en de daarbij behorende laagste fiscale franchise (€ 11.355,--, niveau 2005).

De huidige basis pensioenregeling PNO I, inclusief TOP en artikel 44 Pensioenreglement, komt per 1 januari 2006 te vervallen. Deze regeling blijft wel in stand als overgangsregeling voor de werknemers die vallen onder het gestelde onder punt 2.

2. Overgangsregeling

Werknemers in dienst op 31 december 2005, bij één van de bij de CAO voor het Omroep personeel aangesloten werkgevers, die geboren zijn vóór 1 januari 1950 kunnen na 31 december 2005, onder de tot en met 31 december 2005 geldende regeling (franchise Euro 16.189,--, opbouwpercentage 2%, TOP-opbouw inclusief artikel 44-rechten) blijven vallen. Zij krijgen hiertoe eenmalig de keuze in december 2005. Indien zij voor deze overgangsregeling kiezen verplichten zij zich daar tevens mee om daadwerkelijk bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd uit dienst te treden.

Deze keuzemogelijkheid wordt niet geboden aan werknemers in dienst op 31 december 2005 en geboren vóór 1 januari 1946. Ten aanzien van deze werknemers blijft de tot en met 31 december 2005 geldende regeling van kracht.

3. Compensatieregeling (lees: inkoop extra franchise over de diensttijd)

Binnen de fiscale ruimte die hiervoor aanwezig is en onder de daarvoor geldende voorwaarden, worden werknemers, geboren op of na 1 januari 1950 alsmede werknemers geboren tussen 31 december 1945 en 1 januari 1950 die niet gekozen hebben voor de overgangsregeling zoals vermeld onder 2, en die op 1 januari 1997 in dienst waren bij een van de bij de CAO voor het omroep personeel aangesloten werkgevers, en die om die reden een zogenoemd artikel 44 Pensioenreglementrecht hebben een gedeeltelijke compensatie geboden conform de systematiek genoemd in het advies van de Pensioencommissie van PNO Media van 22 september 2005. Dit advies is als bijlage bij dit Protocol gevoegd

4. Financiële voorwaarde

Als nadere financiële voorwaarde zijn partijen overeengekomen dat de totale pensioenlasten voor een periode van 2006 tot en met 2008 de huidige 21% (afgerond) van de bruto loonsom niet zullen overstijgen. Indien de lasten toch boven de 21% dreigen uit te komen zullen partijen in overleg treden, teneinde maatregelen te treffen zodanig dat het werkgeversdeel behorende bij een kostenniveau van 21% niet stijgt. Hierbij zal ook de premieontwikkeling op langere termijn betrokken worden.

Onder pensioenlasten worden verstaan: de pensioenpremie, alsmede de separaat in rekening te brengen (gemiddelde) kosten verbonden aan de onder punt 2 bedoelde overgangsregeling.

Tengevolge van deze afspraken hebben Partijen besloten de CAO 1 juli – 31 december 2005 met ingang van 17 oktober 2005 te wijzigen. Onderstaande wijzigingen in de CAO-tekst laten onverlet reeds gemaakte afspraken en de (uitvoering van de) hiervoor genoemde punten 1 tot en met 4. De wijzigingen in de CAO-tekst treden in werking op 1 januari 2006 en luiden als volgt:

Artikel 12 'EINDE EN PENSIOENDATUM' wordt vervangen als volgt:

1. De arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de werknemer op grond van de voor hem geldende pensioenregeling 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 met pensioen te gaan, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

Artikel 18 'functieongeschiktheid' lid 2, sub e wordt gewijzigd als volgt:

- e. het recht op de aanvulling eindigt:
- 1) aan het eind van de aanvullingsperiode;
 - 2) bij het bereiken van de pensioenrichtleeftijd, als gedefinieerd in artikel 39, tweede lid van deze CAO.
 - 3) met ingang van de datum van overlijden van de werknemer;

Aan artikel 18. lid 6 sub a wordt een nieuw punt 7 toegevoegd als volgt:

- 7) de werkgever te informeren over alle niet bij PNO opgebouwde (pré)pensioenrechten onder welke benaming dan ook.

HOOFDSTUK 8- '(TIJDELIJK) OUDERDOMSPENSIOEN' wordt gewijzigd als volgt:

In de kop vervalt het woord 'tijdelijk'

Artikel 39 'pensioen' wordt vervangen als volgt:

1. Statuten en reglementen blijft ongewijzigd.
2. Fictieve Pensioenrichtleeftijd
De fictieve pensioenrichtleeftijd van werknemers die geboren zijn voor 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 werknemers aanspraak heeft op een uitkering krachtens het opgebouwde (tijdelijke) ouderdomspensioen van 70% van zijn laatst verdiende salaris. Dit betreft niet alleen het bij PNO opgebouwd (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 voor 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 werknemer de leeftijd van 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.

De overige leden van artikel 39 vervallen

Bijlage X- reglement Begeleidingscommissie Flexibel pensioen

Deze bijlage wordt geschrapt.

21 december 2005

PROTOCOL WIJZIGING CAO VOOR HET OMROEPPERSONEEL 1 juli 2005-31 december 2005

Onderhandelaarsakkoord inzake de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Omroepersoneel

Tussen partijen ter ene zijde en partijen ter andere zijde is op 21 december 2005 overeenstemming bereikt over een modernisering van de CAO voor het Omroepersoneel, met de volgende inhoud en aldus met wijziging van de bepalingen van de CAO voor het Omroepersoneel 1 juli 2005 -31 december 2005 als volgt:

1. drie niveau's

Partijen zijn overeengekomen dat de CAO voortaan drie niveau's onderscheidt. Op ieder niveau krijgen bij CAO aangewezen partijen de bevoegdheid nadere invulling te geven aan CAO-bepalingen.

2. Jaarurennorm

Ter bevordering van flexibiliteit en maatwerk in werktijden te bewerkstelligen wordt een jaarurennorm geïntroduceerd. Deze regeling vervangt grotendeels de huidige Regeling Arbeidsduur uit Hoofdstuk 3 van de CAO. Implementatie van de regeling jaarurennorm binnen de bij deze CAO aangesloten organisaties dient vóór 1 januari 2007 te zijn gerealiseerd. Voorwaarde hiervoor is de ingebruikname van een urenregistratiesysteem, waarmee de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging heeft ingestemd. Tot het moment van implementatie van de regeling Jaarurennorm blijft de oude regeling van kracht.

3. Uitgangspunten HRM-Beleid.

Partijen hebben overeenstemming bereikt over de uitgangspunten van bij deze CAO aangesloten werkgevers te voeren human Resources beleid. Deze uitgangspunten worden in de CAO opgenomen als bijlage VIII.

4. Vaste Commissie

Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing van de bepalingen in deze CAO en ter voorkoming en beslechting van geschillen omtrent de uitleg daarvan is door CAO-partijen een vaste Commissie ingesteld. Geschillen inzake functiewaardering zijn uitgesloten van behandeling door de Vaste Commissie. Dergelijke geschillen worden voorgelegd aan de Beroepscommissie toetsingsprocedure functie-indelingen, zie artikel 15 vijfde lid en bijlage IX CAO.

Zie nieuw artikel 49 en nieuwe bijlage XIII (Reglement Vaste Commissie)

5. Levensloopregeling

Per 1 januari 2006 zal de levensloopregeling in werking treden. Hiermee komt de fiscale verlofspaarregeling van het cafetariasysteem te vervallen.

Artikel 33 hoofdstuk 4 'cafetariamogelijkheden' wordt gewijzigd in 'keuzemogelijkheden', het reglement levensloopregeling is opgenomen in Bijlage X van de CAO,

6. Werkgeversbijdrage aan zorgverzekering

In het kader van de overgang naar het nieuwe zorgstelsel per 1 januari 2006, hebben partijen een afspraak gemaakt over een (extra) werkgeversbijdrage in de kosten van de zorgverzekering van de werknemer. Deze bijdrage komt bovenop de wettelijk verplichte bijdrage van 6,5% over maximaal 30.015 euro. Voor 2006 is deze extra bijdrage vastgesteld op 10 euro (bruto) per medewerker per maand.

7. Overige wijzigingen

In het kader van de modernisering van de CAO voor het Omroep personeel zijn partijen overeengekomen een aantal CAO-bepalingen te wijzigen danwel te schrappen.

artikel 1 lid 2 en 3 wordt lid 3 en 4.

artikel 2 lid 3 'anti-discriminatiebepaling' vervalt.

artikel 3 lid 2 sub a tussen 'aangeboden' en 'niet aanvaarden' wordt gevoegd: 'en direct of indirect verband houdt met werkzaamheden die hij voor de werkgever verricht'.

artikel 11 lid 1 en 2 'drie jaar' wijzigen in '24 maanden'

artikel 20, lid 3 (spaarloonregeling) verplaatst naar artikel 33 lid 1.

Artikel 20 lid 3 nieuw 'werkgeversbijdrage aan zorgverzekering'

artikel 26 lid 1, tweede bullet: schrappen extra toekenning 5 vakantiedagen personeelsgroep C

art 29 lid 2: PNO Ziektekosten wijzigen in 'de zorgverzekeraar'

artikel 30 lid 3 sub b wijzigen in sub d en wijzigen als volgt:

'Kortdurende Zorgverlof (artikel 5.1 t/m 5.10 wet Arbeid en zorg). Bij ziekte van de echtgeno(o)t(e)e, ouders of kinderen voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft. Duur: : in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen tot een maximum tweemaal de wekelijks bedongen arbeidsduur binnen een jaar'

artikel 30 lid 3 sub h toevoegen kraamverlof partner 2 dagen na bevalling partner.

artikel 30 lid 3 sub h (kraamverlof partner) toegevoegd.

artikel 30 lid 3 sub k (kerkelijke bevestiging etc): schrappen

artikel 30 sub l tot en met o vernummers naar **k. tot en met n.**

artikel 30 lid 3 sub m toevoegen: ouderschapsverlof (verplaatst van artikel 38 lid 3 naar artikel 30 lid 3 sub m)

artikel 30 lid 3 sub n toevoegen adoptie en pleegverlof

artikel 34 schrappen: educatief verlof alleen voor personeelsgroep C.

artikel 35, eerste lid schrappen senioren mogelijkheid deeltijd werken

artikel 35, lid 2 wordt artikel 35

artikel 38, eerste lid: wijzigen door te verwijzen naar Wet Kinderopvang: in het eerste lid

wordt de laatste volzin vervangen door: "Deze regeling dient gebaseerd te zijn op de Wet

Kinderopvang", waarvan de uitgangspunten zijn opgenomen in bijlage VI

Bijlage VI wordt aangepast aan de Wet Kinderopvang

artikel 40 'overlijdensuitkering' in overeenstemming gebracht met de wettelijke tekst

Bijlage I definities lid 1 sub d: schrappen PNO Ziektekosten

Bijlage II: wijzigen partijen nr 45. 'DeNieuwe Omroep Nutopia' wordt 'LLINK'

Bijlage III: salaristabel 1 juli 2005 toevoegen.

Bijlage VIII: Sociaal Plan schrappen: vervangen voor Uitgangspunten HRM

Bijlage X: Reglement Begeleidingscommissie Flexibel Pensioen (geschrapt t.g.v.

Pensioenprotocol) vervangen voor Reglement Levensloop

Bijlage XII: nummering aanpassen

Bijlage XIII: toegevoegd: Reglement Vaste Commissie

Bijlage definities: sub r. programmagebonden werkzaamheden geschrapt t.g.v. contracteerregeling CAO 2005

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 Omroepersoneel 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 arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering 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) arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering 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) arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering.

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 totaal 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 arbeidsgeschikt 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

- verstrekken 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 drie 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 20 werkdagen nadat de commissie bijeen is gekomen (danwel 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 20 werkdagen 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.

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 – OUDE ARTIKELEN 21, 23, 24, 25, 28

De oude artikelen 21, 23, 24, 25 en 28 uit deze bijlage gelden tot het moment van implementatie van de nieuwe artikelen 21, 22, 23, 25, 26 die zijn opgenomen in hoofdstuk III van deze CAO (zie artikel 21 'werkingssfeer' in hoofdstuk III).

ARTIKEL 21: WERKINGSSFEER

Bepalingen Arbeidstijdenwet

*De bepalingen die in de tekst van dit hoofdstuk in **vet cursief** zijn aangegeven, zijn niet van toepassing op:*

- *werknemers met een salaris uitgaande boven drie maal het wettelijk minimumloon verhoogd met de vakantietoeslag*
- *werknemers die uitsluitend of in hoofdzaak leiding geven, met een salaris uitgaande boven twee maal het wettelijk minimumloon verhoogd met de vakantietoeslag.*

ARTIKEL 23: ALGEMENE BEPALINGEN

1. Personeelsgroepen

Nadat ten aanzien van het op de werksituatie afgestemde arbeidspatroon is voldaan aan het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, stelt de werkgever –uitgaande van het door hem vastgestelde definitieve arbeidspatroon- vast tot welke personeelsgroep de werknemer behoort.

2. Regeling arbeidstijden

b. vijfdaagse werkweek

In beginsel geldt voor de werknemer een vijfdaagse werkweek.
Deze bepaling is in artikel 24 per personeelsgroep nader uitgewerkt.

b. wekelijkse arbeidsduur

Met inachtneming van de nadere uitwerking per personeelsgroep, vermeld in artikel 24, bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 36 uur.

e. De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur bedraagt maximaal 9 uur.

f. Voor personeelsgroepen A en B is het mogelijk om in een weekrooster van 4 x 9 te werken. De werkgever kan slechts een verzoek hiertoe afwijzen om de volgende redenen:

- 1) het zou leiden tot problemen met betrekking tot veiligheid en/of;
- 2) het zou leiden tot gezondheidsrisico's, zoals RSI, na advies van die strekking door de Arbo-dienst en/of;
- 2) het zou leiden tot noodzakelijke herbezetting en daarmee tot uitbreiding van de personeelsformatie (anders dan voortkomend uit problemen veroorzaakt door structureel overwerk) en/of;
- 4) het zou leiden tot onoverkomelijke problemen van roostertechnische aard.

3. Verantwoording arbeidstijd

De werkgever voert een registratie die erop gericht is dat ten minste de begin- en eindtijden van de individuele arbeids- en rustperiode zichtbaar zijn.

De werknemer dient zijn arbeidstijd te verantwoorden volgens de door de werkgever ingestelde systemen.

ARTIKEL 24: NADERE UITWERKING ARTIKEL 23

De nadere uitwerking bedoeld in artikel 23 lid 2 sub a en c is als volgt:

1. Voor de personeelsgroep A:

a. Vijfdaagse werkweek / realisatie 36-urige werkweek

De vijfdaagse werkweek geldt van maandag tot en met vrijdag met een maximale arbeidsduur per dag van 9 uur.

De werktijden liggen tussen 07.00 en 19.00 uur.

De werkgever bepaalt, met inachtneming van artikel 27 lid 1 onder c van de Wet op de Ondernemingsraden, op welke wijze de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd voor groepen van werknemers wordt gerealiseerd.

b. Afwijkende regelingen voor zorgplichtigen

De arbeidstijden kunnen op verzoek van de werknemer, voor zover dit technisch/organisatorisch mogelijk is, worden aangepast aan de behoeften van de individuele werknemer die zogenoemd zorgplichtig is.

c. Niet-regelmatige diensten

De regeling voor niet-regelmatige diensten genoemd in artikel 31 is van toepassing op de werknemer ingedeeld in een der salarisschalen A tot en met F.

d. Verschoven arbeidstijden

Indien op vrijwillige basis gebruik wordt gemaakt van zogenoemde verschoven arbeidstijden vervalt de toepassing van de NRD-regeling.

Onder verschoven arbeidstijden wordt in dit verband verstaan: de binnen de normale arbeidstijd toe te passen verschuivingen van aanvangs- en eindtijden.

e. Pauze

Bij een arbeidsduur van 5,5 uur of langer wordt tenminste een half uur niet als arbeidstijd geldende pauze genoten.

Deze kan worden opgesplitst in 2 x 15 minuten.

2. Voor de personeelsgroep B:

a. Arbeidsdagen per vier weken/achtweekse cyclus

Uitgaande van een vijfdaagse werkweek wordt per periode van vier weken in de regel op maximaal 20 dagen arbeid verricht; per achtweekse cyclus wordt in de regel op maximaal 40 dagen arbeid verricht.

Indien in een achtweekse cyclus het totaal aantal dagen waarop arbeid is verricht een aantal van 40 te boven gaat, wordt voor elke dag waarmee dit aantal wordt overschreden een vrije dag (inhaal dag) gegeven.

Voor een dag waarmee het aantal van 40 is overschreden en waarop een halve dag of minder arbeid is verricht, wordt een halve vrije dag gegeven.

Indien in een achtweekse cyclus het totaal aantal dagen waarop arbeid is verricht een aantal van 40 te boven gaat, wordt voor elke dag waarmee dit aantal wordt overschreden:

aan de werknemer ingedeeld in een der salarisschalen A t/m F anderhalve vrije dag (inhaal dag) gegeven (= 150%);

aan de werknemer ingedeeld in salarisschaal G en hoger één vrije dag (inhaal dag) gegeven (= 100%).

Voor een dag waarmee het aantal van 40 wordt overschreden en waarop een halve

dag of minder arbeid is verricht, wordt eveneens compensatie in tijd à 150% resp. 100% gegeven.

b. Vaststelling arbeidstijden en diensten

De vaststelling van de arbeidstijden en de diensten geschiedt door de werkgever. Deze tijden zijn in verband met de aard van de werkzaamheden niet overmatig en worden behoorlijk door rusttijden onderbroken.

c. Rusturen

Tenzij dit door uitzonderlijke omstandigheden onmogelijk is, bedraagt het aantal rusturen tussen het einde van een arbeidsdag en het begin van de volgende arbeidsdag ten minste 11.

Ten hoogste 12 maal per periode van vier weken kan de dagelijkse rust worden ingekort tot ten minste 10 uur.

Indien tussen het einde van de arbeidsdag en het begin van de volgende arbeidsdag een vrije dag ligt, bedraagt het aantal rusturen minstens 34.

Indien tussen het einde van de arbeidsdag en het begin van de volgende arbeidsdag twee vrije dagen liggen, bedraagt het aantal rusturen minstens 58.

Het aaneengesloten aantal rusturen bedraagt per periode van 7 maal 24 uur ten minste 36 uur, dan wel per periode van 9 maal 24 uur ten minste 60 uur. Eénmaal per periode van 5 achtereenvolgende weken kan het aantal rusturen worden bekort tot ten minste 32.

d. Beperking van arbeid

Er wordt gestreefd naar beperking van de arbeid op zaterdag, zondag en de in artikel 28 lid 1 genoemde dagen.

e. Bijwonen kerkdiensten

Bij de vaststelling van de arbeidstijden van de werknemer die zondagsarbeid moet verrichten, wordt zoveel mogelijk zorg gedragen dat hij op de zondagen en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen een kerkdienst kan bijwonen.

f. Vrij weekeinde

Voor de werknemer die regelmatig op zaterdag en/of zondag arbeid verricht, wordt in de dienstenplanning per tijdvak van 3 weken ten minste een vrij weekeinde (=zaterdag met aansluitende zondag, incidenteel zondag met aansluitende maandag) opgenomen.

In bepaalde gevallen kan, mede op verzoek van de werknemer, van deze regeling worden afgeweken, **met dien verstande dat de werknemer gedurende ten minste 13 zondagen per periode van 52 weken geen arbeid verricht.**

g. Compensatie bijzondere feestdagen

Aan de werknemer die op een of meer der in artikel 28 lid 1 genoemde dagen arbeid heeft verricht, wordt voor elk van deze dagen, voor zover niet vallend op zaterdag of zondag, een vervangende vrije dag gegeven

De vervangende vrije dagen blijven ter beschikking van de werknemer gedurende de vierweekse periode waarin de te compenseren dag valt en gedurende de daaropvolgende vierweekse periode.

Binnen deze periode kan door de werknemer een voorstel voor een datum ter toekenning van de vervangende vrije dag worden ingediend, waarmee zoveel als mogelijk is rekening wordt gehouden.

Niet binnen deze periode aangevraagde vervangende vrije dagen worden door de werkgever toegewezen.

h. Maximum arbeidsduur

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt, gerekend over een vierweekse periode, gemiddeld 36 uur, **met dien verstande dat**

- **de arbeidsduur per dienst exclusief de niet als arbeidstijd te tellen pauzes ten hoogste 12 uur bedraagt;**
- **de arbeidsduur per week ten hoogste 60 uur bedraagt;**
- **De gemiddelde arbeidsduur, berekend over een periode van 13 weken, ten hoogste 48 uur bedraagt.**

- i. **Pauze**
*Bij een arbeidsduur van 5,5 uur of langer wordt minimaal een half uur niet als arbeidstijd geldende pauze genoten.
Deze kan worden opgesplitst in 2 x 15 minuten.*

- j. **Arbeid in nachtdienst**
*Een nachtdienst duurt ten hoogste 9 uur met dien verstande dat gerekend over een periode van 13 achtereenvolgende weken de gemiddelde arbeidsduur ten hoogste 40 uur per week bedraagt.
Indien de arbeid eindigt vóór of om 02.00 uur wordt in elke periode van 13 weken niet meer dan 52 maal arbeid verricht. In alle andere gevallen wordt niet meer dan ten hoogste 28 maal arbeid in nachtdienst verricht.
Na het verrichten van arbeid in nachtdienst welke eindigt na 02.00 uur, zal ten minste 14 uur onafgebroken rust worden genoten, welke rusttijd éénmaal per aaneengesloten periode van 7 maal 24 uur mag worden ingekort tot 8 uur.*

Er zullen niet meer dan 7 nachtdiensten achtereen worden verricht. Na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 7 nachtdiensten zal een onafgebroken rusttijd van ten minste 48 uur in acht worden genomen.

- k. **Niet-productieve uren bij meerdaagse t.v.reportages**
Bij een meerdaagse televisiereportage binnen Nederland maar buiten de standplaats met door de werkgever geplande overnachtingen, worden de diensturen geteld van het begin van de reis op de vertrekdag tot het einde van de reis op de dag van terugkomst, verminderd met maximaal
- 1,5 uur per middagpauze
 - 2,5 uur per avondpauze en
 - 10 uur per nachtpauze.

- l. **Niet-regelmatige diensten**
De regeling voor niet-regelmatige diensten, genoemd in artikel 31, is van toepassing op de werknemer ingedeeld in een der salarisschalen A tot en met H.

3. Voor de personeelsgroep C:

- a. **Vijfdaagse werkweek / Realisatie 36-urige werkweek**
Teneinde op jaarbasis de vijfdaagse werkweek te garanderen heeft de werknemer per jaar recht op ten minste negentig vrije dagen boven de hem toekomende vakantiedagen en bijzondere feestdagen c.q. vervangende vrije dagen hiervoor.
Teneinde op jaarbasis de 36-urige werkweek te garanderen heeft de werknemer recht op 24 compensatiedagen per jaar, die in de loop van het jaar door de werkgever worden toegewezen.
Tenzij tussen werkgever en werknemer is overeengekomen dat de compensatiedagen overeenkomstig de daarvoor geldende regeling worden aangewend ten behoeve van een gepland educatief verlof, kan de werkgever een aan het einde van het jaar eventueel restant aan compensatiedagen nog tot uiterlijk 1 april van het daaropvolgende jaar toewijzen.
Op 1 april eventueel niet-gerealiseerde compensatiedagen van het voorafgaande jaar zijn vervallen.
- b. **Maximum arbeidsduur**
Gerekend over een periode van 52 weken is de gemiddelde arbeidsduur per week ten hoogste 40 uur, met dien verstande dat:
- *de aaneengesloten arbeidsperiode ten hoogste 12 uur bedraagt;*
 - *de arbeidsduur per week ten hoogste 60 uur bedraagt;*
 - *de gemiddelde arbeidsduur gerekend over een periode van 13 weken ten hoogste 48 uur bedraagt.*
- c. **Dagelijkse rust**
De dagelijkse rusttijd is ten minste 11 uur.

Ten hoogste 12 maal per periode van vier weken kan de dagelijkse rust worden ingekort tot ten minste 10 uur.

- d. **Pauze**
Bij een arbeidsduur van 5,5 uur of langer wordt ten minste een half uur niet als arbeidstijd geldende pauze genoten.
Deze kan worden opgesplitst in 2 x 15 minuten.
- e. **Arbeid in nachtdienst**
Een nachtdienst duurt ten hoogste 9 uur, met dien verstande dat gerekend over een periode van 13 achtereenvolgende weken de gemiddelde arbeidsduur ten hoogste 40 uur per week is. Indien de arbeid eindigt vóór of om 02.00 uur wordt in elke periode van 13 weken niet meer dan 52 maal arbeid in nachtdienst verricht. In alle andere gevallen wordt niet meer dan ten hoogste 28 maal arbeid in nachtdienst verricht.
Na het verrichten van arbeid in nachtdienst welke eindigt na 02.00 uur zal tenminste 14 uur onafgebroken rust worden genoten, welke rusttijd eenmaal per aaneengesloten periode van 7 maal 24 uur kan worden ingekort tot 8 uur.
- f. **Arbeid op zondag**
De werknemer verricht gedurende tenminste 13 zondagen per periode van 52 weken geen arbeid.

ARTIKEL 25: OVERWERKREGELING

1. Overwerk

- a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.
- b. Noodzakelijk overwerk dient door de werknemer te worden verricht.
- c. Overwerk mag, tenzij voortvloeiend uit de in een dienstrooster geplande diensten, slechts worden verricht in opdracht van een daartoe bevoegd persoon.
- d. Als overwerk voor personeelsgroep A wordt beschouwd de uren die een aantal van 38 per week dan wel 76 per twee weken dan wel 152 per vier weken te boven gaan.
De maximum arbeidsduur bij (incidenteel) overwerk is 12 uur per dienst en 60 uur per week, met dien verstande dat, gerekend over een periode van 13 achtereenvolgende weken, de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur ten hoogste 48 uur bedraagt.
- e. Als overwerk voor personeelsgroep B wordt beschouwd:
- 1) de uren die gerekend over een vierweekse periode een aantal van 160 te boven gaan;
 - 2) de uren die –na verrekening van de uren bedoeld sub 1- gerekend over een achtweekse cyclus een aantal van 320 te boven gaan.
 - 3) Indien diensten worden vastgesteld inclusief lunch- en dinertijden worden de grenzen waarboven recht op overwerkvergoeding ontstaat, per gewerkte dag verschoven.
Deze verschuiving omvat, afhankelijk van de pauzeduur, minimaal een half uur en maximaal één uur.

2. Overwerkcompensatie

- a. De overwerkcompensatieregeling als vermeld onder c van dit lid is van toepassing op de werknemer in personeelsgroep A ingedeeld in een der salarisschalen A tot en met F.
- b. De compensatieregeling voor de uren voor personeelsgroep B als bedoeld in lid 1 sub e.1 geldt ongeacht de salarisschaal-indeling.

De compensatieregeling voor de uren voor personeelsgroep B als bedoeld in lid 1 sub e.2 geldt voor de werknemer ingedeeld in een der salarisschalen A tot en met F.

- c. Compensatie voor overwerk geschiedt
- in geld met een toeslag van 50% op het salaris per uur, dan wel – indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft -
 - in tijd, voor zover dit technisch/organisatorisch mogelijk is.

De compensatie in tijd kan als volgt geschieden:

- voor 100% in tijd en voor 50% in geld
of
- voor 150% in tijd.

Compensatie in tijd kan overigens in overleg tussen werkgever en werknemer geschieden in halve of hele dagen, voorzover dit technisch/organisatorisch mogelijk is.

De uren die gerekend over een vierweekse periode een aantal van 160 te boven gaan, e.e.a. zoals bepaald in lid 1 sub e, zullen te allen tijde in geld worden gecompenseerd. Voor de werknemer ingedeeld in salarisschaal G of hoger geschiedt deze compensatie à 100%.

3. Aankondiging overwerk

Indien enigszins mogelijk wordt overwerk, tenzij voortvloeiend uit de in het dienstrooster geplande diensten, ten minste één dag tevoren aangekondigd. Ingeval de noodzaak tot overwerk op dezelfde dag als waarop dit moet geschieden blijkt, wordt bij dringende reden tot verhindering van de werknemer eerst in voldoende mate getracht een andere oplossing te bewerkstelligen.

4. Betaling van overwerk

De betaling van overwerk geschiedt als regel als volgt:

- a. voor de werknemer ingedeeld in personeelsgroep A:
niet later dan twee maanden na afloop van de maand waarin het werd verricht;
- b. voor de werknemer ingedeeld in personeelsgroep B:
niet later dan twee maanden na afloop van de achtweekse cyclus waarin het werd verricht.

5. Overwerk bij deeltijd-arbeidsovereenkomst

Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor minder dan de in artikel 23 lid 2 sub b vastgestelde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, geldt - met inachtneming van de per personeelsgroep A en B vastgestelde bepalingen als overwerk: de gewerkte uren die uitgaan boven de gemiddelde wekelijkse respectievelijk de gemiddelde vierweekse arbeidsduur.

Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor minder dan de in artikel 23 lid 2 gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die is ingedeeld in personeelsgroep A geldt tevens als overwerk, vastgestelde uren uitgaande boven de in de arbeidsovereenkomst vermelde aantal uren die zijn verricht buiten de normale dagelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 24 lid 1 sub a.

ARTIKEL 28: BIJZONDERE FEESTDAGEN

1. Vrijaf met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen

De werknemer heeft, behoudens het bepaalde in artikel 24 lid 2, vrijaf met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen op de volgende bijzondere feestdagen:

- Nieuwjaarsdag
- Tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- beide Kerstdagen
- de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd
- de nationale bevrijdingsdag (5 mei).

2. Principiële redenen

Met de wensen van de werknemer die om principiële redenen verzoekt om op Goede Vrijdag dan wel op voor hem geldende niet in sub a genoemde religieuze feest- en gedenkdagen een vakantie- of vervangende vrije dag toegewezen te krijgen, zal rekening worden gehouden.

Trefwoordenlijst

A

aaneengesloten arbeidsperiode, 27
aaneengesloten vakantie, 23
aankondiging, 21
aanstellingskeuring, 35
aanvulling bij functie-ongeschiktheid, 12
achtweekse cyclus, 17; 20; 21; 34; 43
afbouwregeling, 32
arbeid op zondag, 20
arbeidsdag, 18
arbeidsduur, 20; 29
arbeidsongeschiktheid, 4; 9; 13; 14; 23;
32; 33; 54; 55
arbeidsongeschiktheid, gedeeltelijke, 33
arbeidsovereenkomst, 2; 5; 6; 7; 8; 9;
12; 13; 21; 22; 23; 24; 25; 30; 32;
34; 35; 36; 37; 39; 40; 42; 59; 60
arbeidstijd, 17; 19; 20; 28; 42; 44
arbeidstijdenpatroon, 42
arbeidstijdenwet, 3; 16
avonddienst, 44

B

bedrijfsarts, 54
beloning jeugdigen, 10
beoordeling, 6; 10; 11; 26; 38
beoordelingssystematiek, 11
berisping, 5
bevalling, 26; 33
bijzondere feestdagen, 18; 19; 24
bijzondere omstandigheden, 25; 30
buitengewoon verlof, 25; 26; 27

C

compensatie, 18; 21; 27; 28
compensatiedagen, 19; 23; 28; 31; 38
cursussen, 31; 32

D

dagelijkse rust, 18; 20
december-uitkering, 11; 25; 38
deeltijd, 21; 31; 36
deeltijdpensioen, 37
definities, 25; 42; 44
dienstperiode, 12
dienstrooster, 20; 21; 42; 44; 54

E

educatief verlof, 19; 31

F

feestdagen, 18; 19; 24
functie-indeling, 11; 56; 57; 58
functie-ongeschiktheid, 12; 41
functie-ongeschiktheid, aanvulling bij, 12
functieraster, 10; 48; 56; 58

G

geboorte, 36
gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, 33
geneeskundig onderzoek, 54
gezinswijziging, 4; 14

H

huwelijk, 26

I

inhaaldag, 17

J

jaarinkomen, 38
jaarsalaris, 13; 30; 38; 43
jeugdigen, 10; 16
jubileum, 26

K

kerkdiensten, 18
keuring, aanstellings-, 35
kinderbijslag, 36
kinderopvang, 36; 53

L

levenspartner, 27
looptijd CAO, 39

M

maandinkomen, 33; 34; 35
maandsalaris, 13; 14; 24; 43
maximum arbeidsduur, 19; 20; 29

N

n.r.d., 16; 17; 27; 28; 32; 34; 35; 38
n.r.d.-vergoeding, 28
nachtdienst, 19; 20; 29; 44
nagelaten betrekkingen, 38
niet-regelmatige diensten, 16; 17; 27;
28; 32; 34; 35; 38

O

onbetaald verlof, 22; 25
ondernemingsraad, 2; 30; 35; 36; 40;
53
ondertrouw, 26
ongeval, 23; 31; 54
ongewenste intimiteiten, 3
ontslag, 6; 8; 22
ontslag op staande voet, 8
opleiding, 6; 7; 23; 41
opzegging, 8
ouderdomspensioen, 37; 60
ouderschap, 36

ouderschapsverlof, 36
overlijden, 12; 13; 24; 26; 27; 38
overlijdensuitkering, 38
overwerk, 16; 17; 20; 21; 28; 32; 34;
35
overwerkvergoeding, 20; 32; 38

P

passende arbeid, 9; 34
pensioen, 37; 59
pensioen, deeltijd, 37
pensioen, ouderdoms-, 37; 60
pensioendatum, 9; 12; 32; 34; 37
pensioenfonds, 2; 13; 25; 35; 37; 42;
45; 55
pensioengrondslag, 13; 14
personeelgroepen, 16; 17; 27
plichtsverzuim, 5
proeftijd, 8
programma(blad)gebonden, 6; 7; 8; 44
public relations, 3
publicatieborden, 39

R

reorganisatie, 12; 37; 40; 41; 55
reorganisatieplan, 40
rusttijden, 18

S

salarisklasse, 18; 21
salarisschaal, 5; 11; 14
schadevergoeding, 4
schorsing, 5
senioren, 31
sociaal jaarverslag, 53
sociaal plan, 55
sollicitatie, 26
spaarloon, 15

standplaats, 15; 19; 28; 43
storingsdienst, 28; 29

T

tijdelijke waarneming, 11; 12

V

vakantie, 22; 23; 24; 25; 38
vakantie, aaneengesloten, 23
vakantietoeslag, 11; 14; 16; 24; 25; 38
verhuizing, 26
verlof, 19; 22; 23; 25; 26; 27; 30; 31
verplichtingen werknemer, 3; 4
verschoven arbeidstijden, 17
vertegenwoordiger
werknemersorganisatie, 39; 43
vervanging, 6; 7
vierweekse periode, 18; 19; 20; 21; 27;
43
vijfdaagse werkweek, 16; 17; 19; 28; 43
vrije dagen, 18; 19; 27; 28; 32; 40

W

waarneming, 11; 12
waarneming, tijdelijke, 11; 12
wekelijkse arbeidsduur, 3; 16; 19; 20;
21
werkloosheid, 13; 14; 55
werknemersorganisatie, 39; 40; 42; 43
wettelijke verplichting, 25
woonplaats, 15

Z

ziekte, 9; 12; 23; 26; 31; 33; 35; 38; 54
zondagsarbeid, 20
zorgplichtigen, 17
zwangerschap, 33