



CAO

NEP Broadcast Services B.V.

1 januari 2019 t/m 30 juni 2020

INHOUD

HOOFDSTUK 1: DEFINITIES EN GELDING CAO.....	3
ARTIKEL 1:1 DEFINITIES	3
ARTIKEL 1:2 GELDING VAN DE CAO	3
ARTIKEL 1:3 KENNISNEMING CAO	4
HOOFDSTUK 2: AANGAAN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	5
ARTIKEL 2:1 SCHRIFTELIJKE VASTLEGGING	5
ARTIKEL 2:2 DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	5
ARTIKEL 2:3 BEËINDIGING VAN RECHTSWEGE	6
ARTIKEL 2:4 BEËINDIGING DOOR OPZEGGING	6
ARTIKEL 2:5 BEËINDIGING WEGENS FUNCTIEONGESCHIKTHEID OF WEGENS BEDRIJFSECONOMISCHE NOODZAAK	6
HOOFDSTUK 3: ARBEIDSTIJD	7
ARTIKEL 3:1 DEFINITIES	7
ARTIKEL 3:2 ALGEMEEN	7
ARTIKEL 3:4 ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG	11
ARTIKEL 3:5 AFREKENING UREN.....	12
HOOFDSTUK 4: BELONING.....	13
ARTIKEL 4:1 SALARIS.....	13
ARTIKEL 4:2 VAKANTIETOESLAG.....	13
ARTIKEL 4:3 UITKERING BIJ OVERLIJDEN	13
HOOFDSTUK 5: VAKANTIE EN VERLOF.....	15
ARTIKEL 5:1 VERWERVEN VAN VAKANTIERECHTEN.....	15
ARTIKEL 5:2 OPNEMEN VAN VAKANTIERECHTEN.....	15
ARTIKEL 5:3 BIJZONDER VERLOF.....	16
ARTIKEL 5:4 VERLOF BIJKOPEN OF VERLOF LATEN UITBETALEN	17
HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID	18
ARTIKEL 6:1 ALGEMENE BEPALINGEN	18
ARTIKEL 6:2 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	18
ARTIKEL 6:3 VERVALLEN VAN AANSPRAKEN.....	20
HOOFDSTUK 7: OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	21
ARTIKEL 7:1 PENSIOEN	21
ARTIKEL 7:2 GELIJKE BEHANDELING	21
ARTIKEL 7:3 VERRICHTEN VAN ANDERE WERKZAAMHEDEN.....	21
ARTIKEL 7:4 NEVENWERKZAAMHEDEN	22
ARTIKEL 7:5A GEHEIMHOUDING	22
ARTIKEL 7:5B BOETEBEDING.....	22
ARTIKEL 7:6 INTELLECTUELE EIGENDOM.....	23
ARTIKEL 7:7 SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING.....	23

ARTIKEL 7:8	COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING	23
HOOFDSTUK 8:	SLOTBEPALINGEN.....	24
ARTIKEL 8:1	UITVOERINGSVOORSCHRIFTEN	24
ARTIKEL 8:2	GESCHILLEN.....	24
ARTIKEL 8:3	VREDESPlicht	24
ARTIKEL 8:4	TUSSENTIJDSE WIJZIGING	24
ARTIKEL 8:5	CONTRIBUTIE LIDMAATSCHAP VAKBOND.....	24
ARTIKEL 8:6	VAKBONDSFACILITEITEN	25
ARTIKEL 8:7	WERKGEVERSBIJDRAGE AAN VAKBONDEN	26
ARTIKEL 8:8	LOOPTIJD	26
BIJLAGEN	28	
BIJLAGE 1	EMPLOYABILITY EN DUURZAME INZETBAARHEID	29
BIJLAGE 2	SALARISREGELING.....	32
BIJLAGE 3	UITVOERINGSBEPALINGEN BIJ DE SALARISREGELING	33
BIJLAGE 4	STERREGELTOESLAG.....	38
BIJLAGE 5	BONUSREGELING	39
BIJLAGE 6	SALARISSTRUCTUUR TOT EN MET 30 JUNI 2019 (VORIGE CAO)	40
BIJLAGE 7	SALARISSTRUCTUUR VANAF 1 JULI 2019 TOT EN MET 31 DECEMBER 2019.....	41
BIJLAGE 8	SALARISSTRUCTUUR VANAF 1 JANUARI 2020 TOT EN MET 30 JUNI 2020	42
BIJLAGE 9	FUNCTIEHUIS	43
BIJLAGE 10	SOCIALE REGELING	44
BIJLAGE 11	REGELING TEGEMOETKOMING REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER	51
BIJLAGE 12	SÉJOURREGELING BINNENLAND	53
BIJLAGE 13	DAGVERGOEDING BUITENLAND	55
BIJLAGE 14	DIENSTJUBILEA	57
BIJLAGE 15	VAKANTIETOESLAGINRUILREGELING	58
BIJLAGE 16	REISTIJDENREGELING BIJ WOON-WERKVERKEER NAAR NIET-STANDPLAATS LOCATIE.....	60
BIJLAGE 17	KINDEROPVANGCAFETARIAREGELING	61
BIJLAGE 18	REGLEMENT ONBETAALD VERLOF.....	62
BIJLAGE 19	WERKZEKERHEIDSPARAGRAAF	65

HOOFDSTUK 1: DEFINITIES EN GELDING CAO

Artikel 1:1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. CAO : deze Collectieve Arbeidsovereenkomst;
- b. Werkgever : NEP Broadcast Services B.V.;
- c. Werknemersorganisatie : de als ondertekenaar van de CAO optredende vereniging van werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. Werknemer : de man of vrouw die op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van de werkgever;
- e. Salaris : het voor de werknemer geldende brutosalaris per maand, exclusief vakantietoeslag, op basis van de bij de werkgever van kracht zijnde salarisregeling en/of arbeidsovereenkomst;
- f. Jaarsalaris : twaalf maal het salaris plus vakantietoeslag;
- g. Uurloon : het 1/174^e deel van het salaris;
- h. Rekening-courant van uren : de stand van de jaarurennorm tijdens de jaarurennormperiode.

Artikel 1:2 Gelding van de CAO

1. De werkgever zal in individuele arbeidsovereenkomsten geen voorwaarden opnemen die ten nadele van de werknemer afwijken van de CAO.
2. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor minder dan de in artikel 3:2 genoemde voltijdse arbeidsduur gelden, tenzij anders is bepaald, de bepalingen van de CAO in verhouding tot de omvang van hun dienstverband.
3. De CAO is niet van toepassing op vakantiekrachten en stagiaires en voorts niet op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een maand of korter.
4. Op ingehuurde uitzendkrachten en op via payrolling ingehuurde werknemers zijn de voorwaarden en de richtlijnen uit de van tijd tot tijd geldende ABU branche CAO van toepassing. Binnen het kader van de ABU branche CAO is bepaald in welke mate de CAO van toepassing is.
5. De rechten en aanspraken die voortvloeien uit bepalingen van alle eerdere CAO's komen met de inwerkingtreding van deze CAO te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten en aanspraken die voortvloeien uit deze CAO. De CAO heeft, ook als deze mindere rechten of aanspraken geeft, voorrang op alle voorgaande CAO's, tenzij anderszins nadrukkelijk in deze cao is bepaald. Individuele rechten en aanspraken die niet uit een eerdere CAO voortvloeien en waarbij afwijking van de CAO is toegestaan, blijven van kracht, tenzij anders schriftelijk overeengekomen.

Artikel 1:3 Kennisneming CAO

1. De werknemer, die in dienst treedt en op wie de CAO van toepassing is, ontvangt een digitaal exemplaar van de geldende CAO en de – voor zover gedurende de looptijd van de cao overeengekomen – rechtsgeldig aangebrachte wijzigingen alsmede, voor zover aanwezig, de daarbij behorende functie - en salarisregeling.
2. De CAO en de daarbij behorende bijlagen, de aanvullende regelingen en wijzigingen worden digitaal en voor iedereen openbaar gemaakt.

HOOFDSTUK 2: AANGAAN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2:1 Schriftelijke vastlegging

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

Artikel 2:2 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een wederzijdse proeftijd van twee maanden.
2. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, dan geschiedt dit met inachtneming van de volgende bepalingen:
 - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor de duur van ten hoogste twee jaar. Met ingang van 1 januari 2020 wordt de duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ten hoogste drie jaar.
 - b. Een voor een kortere periode dan twee jaar, vanaf 1 januari 2020 drie jaar aangegane arbeidsovereenkomst kan drie maal worden verlengd, waarbij de totale duur van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten de twee jaar, vanaf 1 januari 2020 de drie jaar niet zal overschrijden.
 - c. Een arbeidsovereenkomst kan ook worden aangegaan voor de duur van een project, zijnde een bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vastgesteld geheel van werkzaamheden dan wel werkzaamheden verbonden aan een bij wijze van proef nieuw te starten activiteit van de werkgever, met inachtneming van meergenoemd maximum van twee jaar, vanaf 1 januari 2020 de drie jaar.
3. Indien na de maximumperiode als bedoeld in artikel 2.2 lid 2 van de CAO de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, zal het dienstverband vanaf dat tijdstip worden geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 2:3 Beëindiging van rechtswege

De dienstbetrekking eindigt van rechtswege:

- a. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op het tijdstip als bepaald in de arbeidsovereenkomst;
- b. bij het einde van het project waarvoor de arbeidsovereenkomst was aangegaan;
- c. op de dag van overlijden van de werknemer;
- d. op de dag van het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

Artikel 2:4 Beëindiging door opzegging

Zowel de werkgever als de werknemer kan de dienstbetrekking door opzegging beëindigen met inachtneming van de in het Burgerlijk Wetboek genoemde termijnen. Opzegging geschiedt schriftelijk en tegen het einde van de maand.

Artikel 2:5 Beëindiging wegens functieongeschiktheid of wegens bedrijfseconomische noodzaak

1. Op de werknemer, met wie, op het moment dat voor het eerst wordt medegedeeld dat sprake is van grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is de Sociale Regeling zoals opgenomen in Bijlage 10 van toepassing.
2. De Sociale Regeling is primair bedoeld om de werknemer, van wie de arbeidsovereenkomst om redenen als bedoeld in de Sociale Regeling wordt beëindigd, professioneel te begeleiden van werk naar werk. De Sociale Regeling beschrijft de te volgen procedure en de uit te voeren handelingen, zoals deze tussen de werkgever en de werknemersorganisatie zijn overeengekomen.
3. De Sociale Regeling is uitgewerkt in Bijlage 10 van de CAO.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSTIJD

Artikel 3:1 Definities

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 00:00 uur op maandag tot en met 24:00 uur de daaropvolgende zondag.
3. Jaarurennormperiode: het tijdvak van de twaalf aaneengesloten maanden van 1 kalenderjaar.

Artikel 3:2 Algemeen

1. Arbeidsduur

- a. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week (gemiddeld wil zeggen: gemeten over 1 jaarurennormperiode).
- 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 40 uur bedraagt de normale arbeidsduur per jaarurennormperiode: het aantal maandagen tot en met vrijdagen in 1 kalenderjaar x 8 uur.
- d. De normale arbeidsduur kan worden gerealiseerd in ten hoogste Y dagen per jaarurennormperiode, waarbij Y = het aantal maandagen t/m vrijdagen in de betreffende jaarurennormperiode. Bij overschrijding hiervan wordt 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 van uren.

2. Vaststelling werktijden

- a. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk. De werkgever maakt uiterlijk vier dagen van tevoren de dagen en uren bekend, waarop de werknemer arbeid moet verrichten, behoudens onvoorziene wijzigingen in de planning of bij calamiteiten.

- b. Per dienst wordt tenminste vier uur als arbeidstijd geteld, behalve als de dienst bestaat uit:
1. het uitvoeren van projectvoorbereidingswerkzaamheden;
 2. het uitvoeren van niet-facturabele, indirecte werkzaamheden (waaronder '(werk)overleg', 'opleiding', e.d.);
 3. een aanvulling met ziekte uren op gewerkte uren, als de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is;
 4. alleen reistijd;
 5. een 'standby thuis' dienst (ook wel 'reservediensten' genoemd).

In de situaties 1, 2, 3 en 4 wordt het daadwerkelijke aantal gewerkte respectievelijk zieke respectievelijk gereisde uren geteld als arbeidstijd. Als in situatie 1 de verwachting is dat de projectvoorbereidingswerkzaamheden minder dan vier uur arbeidstijd opleveren, dan zullen werknemer en werkgever zich inspannen om voorafgaand aan respectievelijk aansluitend op de projectvoorbereidingswerkzaamheden andere werkzaamheden te plannen, zodanig dat beide werkzaamheden samen minstens vier uur arbeidstijd opleveren. In situatie 5 wordt de helft van het aantal 'standby thuis' uren geteld als arbeidstijd. Een 'standby thuis' dienst vangt aan op het aangegeven tijdstip en eindigt óf op het moment dat de werknemer begint met de alsnog aan hem opgedragen werkzaamheden óf op het aangegeven eindtijdstip van de 'standby thuis' dienst. Een 'standby thuis' dienst duurt minimaal vier uur.

- c. Bij de vaststelling van de arbeidstijden houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met de door de werknemer kenbaar gemaakte voorkeuren voor de dagen of dagdelen waarop hij vrij van dienst zou willen zijn. Bij het wijzigen van het aanvangstijdstip van een dienst binnen vier dagen voor aanvang van die dienst houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met de eerder voor de werknemer vastgestelde vrije tijd voorafgaande aan die dienst.
- d. Als door het wijzigen van het aanvangs- of eindtijdstip van een dienst na de donderdag in de lopende week voor een dag in de volgende week bij de werknemer, de werknemer extra kosten moet maken voor noodzakelijke extra kinderopvang, dan kan de werknemer ervoor kiezen die extra kosten via de salarisbetaling netto te laten vergoeden tegen de gelijktijdige inlevering van eenzelfde bedrag aan bruto salaris (zie bijlage 17).
- e. Met de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 32 uur of minder per week worden op verzoek van de werknemer afspraken gemaakt over tenminste één vaste vrije dag per week.
- f. 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. Vaststelling werktijden bij dienstreizen naar/in/vanuit het buitenland

- a. De dagen, waarop de werknemer tijdens een opdracht in het buitenland kon beschikken over zijn eigen tijd, zullen worden aangemerkt als rustdagen. Deze dagen genereren derhalve geen gewerkte uren.
- b. Tijdens reisdagen naar, in en terug vanuit het buitenland gelden als terug te melden, gewerkte uren de uren van de daadwerkelijke reistijd met een per buitenlandopdracht vooraf te bepalen maximum aantal terug te melden, gewerkte uren per etmaal, waarbij de bepaling van het etmaal gebaseerd is op de tijdszone van vertrek. Het vooraf bepalen van het maximum aantal terug te melden, gewerkte uren per etmaal per reisdag naar, in en terug vanuit het buitenland vindt per buitenlandopdracht plaats in onderling overleg tussen de betrokken klant, de betreffende accountmanager en/of projectmanager en de betrokken operatione(e)l(en). Het vooraf te bepalen maximum hangt af van de gekozen wijze van reizen (trein, boot, auto, helikopter of vliegtuig), de gekozen klasse van reizen (1ste klas, 2de klas, business klas, economy klas, e.d.) en de hoeveelheid rusttijd, die de operatione(e)l(en) na afloop van de heen- en tussenreis kan nemen, alvorens hij in actie moet komen voor het verrichten van reguliere uitvoerende werkzaamheden.
- c. De terug te melden, gewerkte uren van de reisdagen naar, in en terug vanuit het buitenland zijn – voor zover de werknemer niet zelf het voertuig heeft bestuurd – voor de ATW geen ‘arbeidsuren’ maar ‘rusturen’.

4. 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.

5. Vrijstelling voor overwerk en nachtarbeid oudere werknemers

De werknemer kan 10 jaar voor het bereiken van zijn AOW gerechtigde leeftijd schriftelijk de wens te kennen geven te worden vrijgesteld van overwerk en/of nachtdiensten. Als de werknemer 10 jaar voor het bereiken van zijn AOW gerechtigde leeftijd schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van overwerk en/of nachtdiensten, dan zal in overleg tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende nader worden bepaald hoe vaak, wanneer en op welke dagen de werknemer eventueel nog wel bereid is een nachtdienst of overwerk uit te voeren.

6. Bijzondere feestdagen

- a. De werknemer heeft, tenzij de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, vrijaf met behoud van loon op de volgende bijzondere feestdagen: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koningsdag en vanaf 5 mei 2010 eenmaal per vijf jaar Bevrijdingsdag.

- b. Per 1 januari 2020 wordt een doordeweekse bijzondere feestdag aan het begin van het jaar in het rooster opgenomen als een vrije dag van 8 uur. Als er toch een klus is op deze feestdag wordt gepland, dan worden de gewerkte uren van deze klus vastgelegd en meegeteld bij de jaarurennorm. Tevens wordt deze vrije dag verschoven naar de week ervoor of erna en geboekt als een "compensatie feestdag van 8 uur". In overleg met de planning mag de compensatie-feestdag ook op een ander moment worden ingezet.
Voor de volledigheid voor 2019 geldt de oude systematiek.
- c. Als een werknemer op een feestdag als bedoeld in lid 6.a toch moet werken, dan ontvangt de werknemer per dag een onregelmatigheidstoeslag conform artikel 3:4.
- d. De werknemer kan, in overleg met de werkgever, één of meer van de genoemde feestdagen inwisselen voor de bij zijn persoonlijke geloofsovertuiging passende feest- en gedenkdagen met een maximum van het aantal genoemde feestdagen vallend op maandag t/m vrijdag in de desbetreffende jaarurennormperiode.

7. Arbeid in weekeinde

- a. Arbeid op zondagen en bijzondere feestdagen als bedoeld in lid 6 wordt beperkt naar de mate waarin de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit toestaat.
- b. In de planning worden per jaarurennormperiode ten minste 13 vrije zondagen opgenomen. Er wordt naar gestreefd een vrije zondag te combineren met een aansluitende vrije zaterdag of maandag. In overleg met de werknemer kan het minimum aantal vrije zondagen verlaagd worden naar tenminste 9.

8. Verantwoording arbeidstijd

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

Artikel 3:3 Grenzen arbeidstijd

1. Ten aanzien van de 'maximum arbeidstijd' per dienst, per week, per 16 weken en per nachtdienst en ten aanzien van de 'minimum rusttijd', de 'minimum pauze' en het 'maximum aantal Bereikbaarheids-/storingsdiensten' geldt de van toepassing zijnde en van tijd tot tijd geldende Arbeidstijdenwet.
2. Met gebruikmaking van de in de Arbeidstijdenwet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor de 'maximum arbeidstijd' per 4 weken een maximum van gemiddeld 60 uur arbeidstijd per week.
3. Met gebruikmaking van de in de Arbeidstijdenwet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor de 'maximum arbeidstijd' per 52 weken een maximum van gemiddeld 48 uur arbeidstijd per week.
4. Met gebruikmaking van de in de Arbeidstijdenwet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor het 'aantal opeenvolgende diensten' een 'maximum' van 8, als één van deze diensten een nachtdienst is

5. Met gebruikmaking van de in de Arbeidstijdenwet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor het 'aantal nachtdiensten' in een kalenderjaar een 'maximum' van 140.
6. Met gebruikmaking van de in de Arbeidstijdenwet hiertoe geboden mogelijkheid kan in overleg met de werknemer het minimum 'aantal vrije zondagen' in een kalenderjaar verlaagd worden van 13 naar 9.
7. Werkgever zal te allen tijde de grenzen respecteren, die door de Arbeidstijdenwet aan de arbeids- en rusttijden gesteld zijn. Werkgever zal te allen tijde de diensten zodanig plannen, dat de begin-, eind- en pauzetijden, de duur van de diensten en de rusttijden tussen de diensten die grenzen niet zullen overschrijden. Als door onvoorziene omstandigheden die grenzen toch overschreden worden, dan ontvangt de werknemer daarvoor één van de navolgende vergoedingen:
 - a. Als de grenzen, die gesteld zijn aan de 'minimum rusttijd' per 24 uur worden overschreden, dan ontvangt de betrokken werknemer een toeslag in tijd van 20% van 1 uur (= 12 minuten), per uur dat men tekort aan rusttijd heeft genoten;
 - b. Als de grenzen, die gesteld zijn aan de 'minimum rusttijd' per 7 respectievelijk 9 etmalen worden overschreden, dan ontvangt de betrokken werknemer een toeslag in tijd van 35% van 1 uur (= 21 minuten), per uur dat men tekort aan rusttijd heeft genoten.
 - c. Als de grenzen, die gesteld zijn aan de 'maximum arbeidstijd per 24 uur' worden overschreden, dan ontvangt de betrokken werknemer een toeslag in tijd van 20% van 1 uur (= 12 minuten), per uur dat de grens van de maximale arbeidstijd is overschreden. Als tijdens (of ná) het uitvoeren van werkzaamheden geconstateerd wordt, dat de grens van de maximale arbeidstijd overschreden zal gaan worden respectievelijk overschreden is (terwijl dat niet voorzien was), waarbij het overschrijden van die grens veroorzaakt wordt respectievelijk is door onvoorziene omstandigheden door bijvoorbeeld overmacht bij de klant of door bijv overmacht buiten de beïnvloedingssfeer van de klant en/of de werkgever, dan vervalt de toeslag.
8. Met de in lid 7.c genoemde 'maximum arbeidstijd per 24 uur' wordt bedoeld de maximum arbeidstijd, zoals deze is gedefinieerd in de Arbeidstijdenwet. Het betreft dus de gewerkte tijd exclusief pauzetijden en exclusief de tijd, die door de Arbeidstijdenwet wordt aangemerkt als rusttijd.

Artikel 3:4 Onregelmatigheidstoeslag

Voor arbeid tijdens diensten op een bijzondere feestdag als bedoeld in artikel 3:2 lid 6; Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koningsdag en vanaf 5 mei 2010 eenmaal per vijf jaar Bevrijdingsdag, alsmede Oudejaarsavond vanaf 18.00 uur, wordt een vaste vergoeding van € 50,- bruto toegekend per dienst.

Voor nachtarbeid tijdens diensten waarvan de dienst minimaal één uur bevat tussen 1.00 uur en 6.00 uur wordt een vaste vergoeding van € 25,- bruto toegekend per dienst.

De vergoeding wordt binnen twee maanden na de datum waarop de werkzaamheden zijn verricht uitgekeerd.

Artikel 3:5 Afrekening uren

1. Jaarurensysteem

Jaarlijks wordt per jaarurennormperiode vastgesteld wat bij een volledig dienstverband het nominale aantal arbeidsuren is. Dit gebeurt vanaf 1 januari 2020 door het aantal maandagen tot en met vrijdagen in één kalenderjaar te vermenigvuldigen met 8 uur. Voor de volledigheid voor 2019 geldt de oude systematiek.

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 overuren / onderuren

Aan het einde van iedere jaarurennormperiode vindt een verrekening van de volgens lid 2 getelde uren plaats. Bij overschrijding van het volgens lid 1 vastgesteld aantal uren wordt een positief saldo met een toeslag van 20% uitbetaald. Een negatief saldo komt, tenzij dit aantoonbaar aan de werknemer is te verwijten, te vervallen.

HOOFDSTUK 4: BELONING

Artikel 4:1 Salaris

1. De betaling van het salaris geschiedt op een door de werkgever te bepalen wijze aan het einde van de maand, tenzij tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen.
2. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd handelt met zijn verplichtingen voortvloeiend uit het huidige dienstverband is werkgever gerechtigd passende sancties te treffen, waaronder het stopzetten of opschorting van loon.

Artikel 4:2 Vakantietoeslag

1. Voor de tijd gedurende welke de werknemer in de periode van 1 juni tot en met 31 mei van enig jaar in dienst is, heeft hij recht op een vakantietoeslag van 8% van het salaris dat hij in de referentieperiode daadwerkelijk heeft genoten.
2. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd tegelijk met de salarisbetaling in de maand mei.
3. Bij beëindiging van het dienstverband wordt bij de laatste salarisbetaling een tegoed aan vakantietoeslag uitbetaald.
4. Over de tijd gedurende welke de werknemer geen recht heeft op salaris, is ook geen vakantietoeslag verschuldigd.

Artikel 4:3 Uitkering bij overlijden

1. Het salaris wordt uitbetaald tot en met de maand van overlijden van de werknemer.
2. De op de datum van het overlijden van de werknemer nog niet in de desbetreffende referentieperiode genoten vakantietoeslag en/of vakantiedagen zullen, berekend tot en met de maand van overlijden, worden uitbetaald tegelijk met het salaris waarop de betrokkene nog recht kon doen gelden. In afwijking van het daaromtrent bepaalde in de hoofdstukken 4 en 5 zullen de vóór het overlijden uitbetaalde vakantietoeslag respectievelijk opgenomen vakantiedagen niet worden verrekend.

3. Zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na het overlijden van de werknemer wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan 3/12 van het jaarinkomen op de datum van het overlijden aan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten dan wel de geregistreerde partner, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot/partner gescheiden leefde;
 - b. bij ontbreken van de onder a bedoelde persoon, aan de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen, hieronder begrepen pleeg- en stiefkinderen;
 - c. bij ontbreken van de onder a en b bedoelde personen, aan degenen met wie de overledene een gemeenschappelijke huishouding voerde, indien zulks ten genoegen van de werkgever wordt aangetoond;
 - d. bij ontbreken van de onder a, b en c bedoelde personen, aan de langstlevende echtgenoot/partner van wie de overledene duurzaam gescheiden leefde;
 - e. bij ontbreken van de onder a, b, c en d bedoelde personen, aan de gewezen echtgenoot of echtgenoten aan wie de overledene nog financiële verplichtingen had, zulks ter beoordeling van de werkgever.
4. Onder jaarinkomen wordt in dit verband verstaan:
het jaarsalaris, verhoogt met de in de voorafgaande twaalf maanden genoten bereikbaarheidsvergoedingen en onregelmatigheidstoelagen.
5. In de in lid 3 genoemde uitkering is begrepen de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 7:674 lid 2 BW.
6. De in lid 3 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

HOOFDSTUK 5: VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 5:1 Verwerven van vakantierechten

1. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd, heeft bij een fulltime dienstverband per kalenderjaar recht op **160 uur wettelijke verlofuren** en **40 uur bovenwettelijke verlofuren** met behoud van salaris.
2. Bij indiensttreding respectievelijk einde van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar gelden de in dit artikel genoemde vakantierechten naar evenredigheid, waarbij de uitkomst op hele uren naar boven wordt afgerond. Bij deze berekening wordt het kalenderjaar gesteld op 365 dagen.
3. Ten aanzien van het verwerven van vakantierechten over de tijd gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, geldt het daaromtrent bepaalde in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:635).

Artikel 5:2 Opnemen van vakantierechten

1. Opname

- a. De werkgever stelt de tijdstippen van vakantie na overleg met de werknemer vast, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de voorkeur van de werknemer.
 - b. Minimaal eenmaal per kalenderjaar wordt door de werknemer een aaneengesloten periode van tenminste drie weken aan verlofuren opgenomen, tenzij anders wordt overeengekomen. De overige vakantierechten kunnen in al dan niet aaneengesloten meerdaagse perioden, hele of halve dagen of in uren worden opgenomen.
 - c. Bij een fulltime dienstverband wordt een dag vakantie als acht uur gerekend.
 - d. Bij een parttime dienstverband van A% van een volledig dienstverband met een wekelijks wisselend rooster worden voor een verlofdag A% van acht verlofuren gerekend.
 - e. Bij een parttime dienstverband met een wekelijks vast rooster worden voor een verlofdag net zoveel verlofuren gerekend als het aantal uren dat de werknemer op die dag normaliter werkt.
 - f. Indien de werkgever het eenmaal vastgestelde tijdstip van vakantie wijzigt, zal hij de aantoonbare schade die de werknemer daardoor lijdt vergoeden.
 - g. De werkgever kan bepalen dat collectief vakantie wordt genoten op een dag, waarop de nationale feestdag wordt gevierd.
2. Bij opname van vakantieverlof geldt dat in het betreffende jaar eerst de wettelijke dagen opgenomen worden.
 3. Wettelijke verlofuren, die niet zijn opgenomen op 1 juli van het daaropvolgend kalenderjaar, komen van rechtswege te vervallen en kunnen vanaf 1 januari van het betreffende vervaljaar (laatste jaar van geldigheid) ingezet worden door de planning, indien de medewerker deze nog niet zelf heeft ingepland. Dit vindt plaats in overleg met de medewerker.
 4. Indien de werknemer door werkgever niet in de gelegenheid is gesteld om betreffende verlofuren op te nemen, komen deze niet te vervallen, maar worden in onderling overleg in het lopende kalenderjaar ingezet.

5. Bovenwettelijke verlofuren, die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, komen van rechtswege te vervallen en mogen vanaf 1 januari van het betreffende vervaljaar (laatste jaar van geldigheid) ingezet worden door de planning, indien de medewerker deze nog niet zelf heeft ingepland. Dit vindt plaats in overleg met de medewerker en deze kan er alsnog voor kiezen de verlofdagen te verkopen.
6. Werknemers die 10 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten, mogen op eigen verzoek vanaf dat jaar de opgebouwde bovenwettelijke verlofuren opsparen om deze in te zetten voor hun AOW datum (Garden Leave). Bij daadwerkelijk aanwending van de verlofuren wordt dit geformaliseerd met een overeenkomst waar beide partijen voor tekenen.
7. Bij het einde van het dienstverband worden de niet respectievelijk ten onrechte opgenomen vakantiedagen in geld omgerekend op basis van het laatst genoten salaris en bij de laatste salarisbetaling verrekend.
8. Vakantie verklaring
 - a. Indien gewenst zal bij het einde van het dienstverband aan de werknemer een verklaring worden uitgereikt waaruit blijkt het aantal niet genoten vakantie-uren die in geld zijn uitbetaald.
 - b. De werknemer die bij de aanvang van zijn dienstverband een dergelijke verklaring van zijn vorige werkgever overlegt, zal eenzelfde aantal vrije uren zonder behoud van salaris worden verleend.

Artikel 5:3 Bijzonder verlof

1. Bijzonder verlof met behoud van salaris wordt verleend voor de vervulling van een door de wet of de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting die niet in vrije tijd kan geschieden, tenzij deze verplichting is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer.
2. Bijzonder verlof wordt met behoud van salaris bovendien verleend wegens de navolgende persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Waar wordt gesproken van kinderen worden mede begrepen behuilde-, stief- en pleegkinderen; onder broers en zusters worden mede begrepen zwagers en schoonzusters; onder (groot)ouders worden mede begrepen schoon-, stief- en pleeg(groot)ouders; onder echtgenoot wordt mede begrepen de levenspartner van de werknemer, zijnde degene met wie hij/zij duurzaam samenleeft; onder 'huwelijk' wordt mede begrepen 'geregistreerd partnerschap'.
 - a. Bij verhuizing van de werknemer: één dag, doch ten hoogste twee keer per kalenderjaar.
 - b. Bij ondertrouw van de werknemer: één dag.
 - c. Bij huwelijk van de werknemer: twee dagen.
 - d. Bij huwelijk van een kind, kleinkind, broer, zuster of een ouder of grootouder: één dag.
 - e. Bij ziekte van de echtgenoot, een ouder of kind voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft: conform de Wet Arbeid en Zorg.
 - f. Bij overlijden van de echtgenoot van de werknemer of van een tot zijn gezin behorend kind: tot en met één dag na de uitvaart.
 - g. Bij overlijden van een ouder of grootouder, een kind anders dan bedoeld onder e, kleinkind, broer of zuster: één dag;
indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart: tot en met de dag van de uitvaart.
 - h. Bij gezinsuitbreiding van de werknemer: twee dagen.
 - i. Bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: één dag.

- j. Bij het 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: één dag.
 - k. Bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of grootouders: één dag.
3. Het in dit artikel genoemde bijzonder verlof moet worden opgenomen op de dag(en) waarop de desbetreffende gebeurtenis of viering plaatsvindt.

Artikel 5:4 Verlof bijkopen of verlof laten uitbetalen

1. Een werknemer, die fulltime in dienst is, kan maximaal **80 extra verlof-/vakantie-uren kopen** en deze laten bijschrijven in het **bovenwettelijke verlofuren tegoed**, mits het totale saldo van het bovenwettelijke verlofurentegoed niet meer bedraagt dan 320 verlofuren. Een werknemer, die parttime in dienst is, kan extra verlof-/vakantie-uren kopen tot een maximum van: "80 x zijn parttime percentage".
2. Een werknemer, die fulltime in dienst is, kan maximaal 40 verlofuren (= 5 verlofdagen; dat zijn de zgn. bovenwettelijke verlofdagen) laten uitbetalen. Een werknemer, die parttime in dienst is, kan zijn bovenwettelijke verlofdagen laten uitbetalen naar rato van zijn dienstverband. Als een werknemer (een deel van) zijn bovenwettelijke verlofdagen wil laten uitbetalen, dan moet hij hiertoe een verzoek indienen bij zijn direct leidinggevende.
3. De waarde van een verlof uur is gelijk aan het maandsalaris van de werknemer gedeeld door het aantal contracturen per maand van die werknemer (dat laatste is bij een fulltime werknemer 174 contracturen per maand).

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 6:1 Algemene bepalingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan: ziekte, ongeval, gebreken, zwangerschap en bevalling.
2. De werknemer, die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
 - a. te zorgen, dat de werkgever hiervan onverwijld in kennis wordt gesteld;
 - b. de door de werkgever vastgestelde voorschriften bij ziekte na te leven;
 - c. om, indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door oorzaken van buitenaf waardoor hij rechten tegenover derden zou kunnen doen gelden, hiervan onverwijld mededeling aan de werkgever te doen;
 - d. om, zodra hij weet wanneer hij weer arbeidsgeschikt is, de werkgever hiervan onverwijld in kennis te stellen.
3. De schade die voor de werkgever ontstaat door het opzettelijk of anderszins verwijtbaar niet nakomen van het voorgaande, kan leiden tot passende sancties.
4. Met betrekking tot de uitkering bij arbeidsongeschiktheid geldt - onverlet het daaromtrent bepaalde in artikel 7:629 e.v. van het Burgerlijk Wetboek in aanvulling hierop - de regeling als vermeld in artikel 6:2.

Artikel 6:2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
 - Periode A: de periode van de 1^{ste} tot en met de 52^{ste} week van de gehele dan wel de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
 - Periode B: de periode van de 53^{ste} tot en met de 104^{de} week van de gehele dan wel de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer, die geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt gedurende periode A, doch uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, zijn volle salaris, bestaande uit de krachtens artikel 7:629 lid 1 BW verplichte betaling van 70% van het salaris aangevuld door de werkgever tot 100% van zijn salaris, mits hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste twee maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is.
3. De werknemer, die geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt gedurende periode B, doch uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, 70% van zijn salaris, mits hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste twee maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is.
4. De werknemer, die aan het einde van periode B door het UWV voor 35% of meer arbeidsongeschikt wordt verklaard, ontvangt geen salaris meer voor dat deel, waarvoor hij ongeschikt is verklaard tot het verrichten van arbeid. Voor het deel, waarvoor hij arbeidsongeschikt is, ontvangt hij eventueel wel een bij het arbeidsongeschiktheidspercentage behorende arbeidsongeschiktheidsuitkering. Of de werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgt en de hoogte hiervan wordt bepaald door het UWV.

5. In de pensioenregeling, die voor de werknemer is afgesloten, is ook een WGA-hiaat verzekering opgenomen. De premie voor de WGA-hiaat verzekering is opgenomen in c.q. is onderdeel van de pensioenpremie. De werknemer kan aanspraak maken op een uitkering uit de WGA-hiaat verzekering als:
 - a. de arbeidsongeschiktheid van de werknemer door het UWV is vastgesteld op $\geq 35\%$ maar $< 80\%$;
 - b. de werknemer inmiddels de 'loongerelateerde' WGA-uitkeringsfase heeft doorlopen;
 - c. de werknemer na de 'loongerelateerde' WGA-uitkeringsfase minder dan 50% van zijn arbeidsgeschiktheid werkt c.q. minder dan 50% van zijn resterende verdiencapaciteit benut.

6. Als de werknemer aan het einde van periode B door het UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, dan krijgt hij geen arbeidsongeschiktheidsuitkering. De werknemer blijft dan in beginsel in dienst. Werkgever en werknemer zullen in een dergelijke situatie er alles aan doen om de werknemer aan het werk te houden.
 - a. Als eerste zal onderzocht worden of de werknemer voor 100% van het oorspronkelijke aantal contract-uren kan terugkeren naar de eigen functie. Hierbij zal onderzocht worden of voor een volledige terugkeer naar de eigen functie de werkplek of het takenpakket aangepast moet worden.
 - b. Als voorgaande niet mogelijk blijkt te zijn, dan zal onderzocht worden of de werknemer binnen het bedrijf een andere functie zou kunnen vervullen. Als dat mogelijk blijkt te zijn, dan ontvangt de werknemer een salaris uit de salarisschaal van waaruit die nieuwe, andere functie wordt beloofd, gebaseerd op het aantal contract-uren, waarvoor de werknemer in die nieuwe, andere functie arbeid verricht.
 - c. Als beide voorgaande opties niet mogelijk blijken te zijn, dan zal onderzocht worden of de werknemer aan het werk kan gaan bij een andere werkgever.

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

7. De werknemer, die gedurende periode B voor een gedeelte van zijn contract-uren zijn eigen dan wel vervangende werkzaamheden verricht, ontvangt:
 - a. 100% van zijn salaris voor de uren, dat hij feitelijk werkzaam is;
 - b. 70% van zijn salaris voor de uren, dat hij niet werkzaam is.

8. In afwijking van het gestelde in lid 3 en lid 7 ontvangt de werknemer gedurende periode B van zijn arbeidsongeschiktheid, doch uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, 100% van zijn laatstverdiende salaris, indien hij volledig én duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard door de bedrijfsarts gedurende periode B. Onder 'volledig' arbeidsongeschikt wordt verstaan dat de werknemer minder dan 20% van zijn laatst verdiende loon kan verdienen. Onder 'duurzaam' arbeidsongeschikt wordt verstaan, dat de verwachting is dat de mate van arbeidsongeschiktheid binnen een periode van 5 jaar niet zal verbeteren. De betaling van de genoemde 100% van zijn laatstverdiende salaris bestaat uit de krachtens artikel 7:629 lid 1 BW verplichte betaling van 70% van het salaris aangevuld door de werkgever tot 100% van zijn salaris.

9. Onder salaris wordt in dit verband verstaan het schaalsalaris uit de salaristabel van de CAO, inclusief eventuele herindelings-, bovenschaligheids-, garantie- en herplaatsingstoeslagen, die de werknemer ontving in de maand direct voorafgaand aan de maand, waarin hij arbeidsongeschikt werd.

10. Gedurende de periode van volledige arbeidsongeschiktheid voor zowel eigen als vervangend werk zal – indien van toepassing – het salaris alleen worden aangepast aan eventuele structurele CAO verhogingen.
11. Gedurende de periode, waarin men volledig arbeidsongeschikt is voor eigen werk maar wel gedeeltelijk dan wel geheel arbeidsgeschikt is voor vervangend werk, zal – indien van toepassing – het salaris zowel worden aangepast aan eventuele structurele CAO verhogingen als ook aan de eventueel toe te kennen salarisschaalperiodieken. Hierbij geldt wel de voorwaarde dat men vervangende werkzaamheden uitvoert, die volgens dezelfde salarisschaal, dan wel dezelfde salarisschaal minus 1, beloond worden als de salarisschaal van waaruit de eigen werkzaamheden beloond worden. Als men vervangend werk verricht, dat beloond wordt uit een salarisschaal, die meer dan 1 salarisschaal lager is dan de salarisschaal van waaruit de eigen werkzaamheden beloond worden, dan zijn de eventueel toe te kennen salarisschaalperiodieken beperkt tot maximaal 1 periodiek.
12. Gedurende de periode, waarin men gedeeltelijk arbeidsgeschikt is voor eigen werk en aanvullend hierop gedeeltelijk dan wel geheel arbeidsgeschikt is voor vervangend werk tot aan de oorspronkelijke contracttijd, zal – indien van toepassing – het salaris zowel worden aangepast aan eventuele structurele CAO verhogingen als ook aan de eventueel toe te kennen salarisschaalperiodieken.
13. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren, indien de werknemer:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. zijn genezing (heeft) belemmerd of vertraagd;
 - c. zich niet aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte houdt;
 - d. weigert mee te werken aan een door de werkgever gevraagde second opinion;
 - e. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde, in de veiligheidsvoorschriften en veiligheidsinstructies voorgeschreven veiligheidsmiddelen en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - f. misbruik maakt van de voorziening.
14. Gedurende periode B van de arbeidsongeschiktheid, doch uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, wordt voor de opbouw van de pensioenaanspraken het salaris geacht niet te zijn verminderd. De werknemersbijdrage in de pensioenpremie over het verschil tussen het 100% salarisbedrag en het werkelijk uitbetaalde salaris, overeenkomstig het bepaalde in artikel 3, wordt door de werkgever betaald.

Artikel 6:3 Vervallen van aanspraken

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

HOOFDSTUK 7: OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Artikel 7:1 Pensioen

1. De werkgever treft een collectieve pensioenvoorziening bij het Pensioenfonds PNO Media. Op de werknemer, die op of na 1 juli 2008 nieuw bij werkgever in dienst treedt, is pensioenregeling PNO2 van Pensioenfonds PNO Media van toepassing. Op de werknemer, die bij werkgever in dienst was vóór 1 juli 2008, is pensioenregeling PNO1 van Pensioenfonds PNO Media van toepassing.
2. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties kan overeengekomen worden dat vanaf een bepaalde datum een andere collectieve pensioenregeling op de werknemers van toepassing is. Indien één der partijen wenst dat vanaf een bepaalde datum een andere collectieve pensioenregeling op de werknemers van toepassing is, dan dient daarover tussen de werkgever en de werknemersorganisaties overeenstemming te worden bereikt.
3. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties kan overeengekomen worden dat de collectieve pensioenvoorziening elders wordt getroffen. Indien één der partijen wenst dat de pensioenvoorziening elders wordt ondergebracht, dan dient daarover tussen de werkgever en de werknemersorganisaties overeenstemming te worden bereikt.
4. De werknemer op wie de CAO van toepassing is, neemt deel aan de door de werkgever getroffen pensioenvoorziening onder toepassing van de desbetreffende regeling. Van het betrokken pensioenfonds ontvangt hij de geldende regeling van de pensioenregeling.

De werknemer betaalt 1/3 deel van de totale pensioenpremie, de werkgever 2/3 deel. De door de werknemer verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

Artikel 7:2 Gelijke behandeling

De werkgever zal, onverlet objectief aan een functie verbonden eisen en behoudens in gevallen waarin een onderscheid objectief gerechtvaardigd is, alle werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de onderneming bieden en geen onderscheid maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.

Artikel 7:3 Verrichten van andere werkzaamheden

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

Artikel 7:4 Nevenwerkzaamheden

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

Artikel 7:5A Geheimhouding

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

Artikel 7:5B Boetebeding

1. Artikel 7:5B is alleen van toepassing op de ex-werknemer, als na beëindiging van de dienstbetrekking het bepaalde in artikel 7:5A is overtreden.

2. Bij overtreding van het bepaalde in artikel 7:5A ' zal , zonder dat enige ingebrekestelling is vereist, per overtreding een boete kunnen worden opgelegd ten bedrage van één bruto maandsalaris, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan volledige schadevergoeding te vorderen. Hiermee wordt – voor zover nodig – uitdrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3 tot en met 5 BW. De boete zal worden verhoogd met € 2.000,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt.

Artikel 7:6 Intellectuele eigendom

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

Artikel 7:7 Schorsing en op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste tien werkdagen met behoud van het salaris preventief schorsen, indien het vermoeden bestaat van een zo ernstige overtreding van door de CAO of de werkgever gegeven voorschriften dan wel van een zo ernstige veronachtzaming van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, dat hierop mogelijk een beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet volgen.
2. De werkgever kan de werknemer met behoud van salaris voor ten hoogste vier weken op non-actief stellen, indien daardoor een ernstige verstoring van de voortgang van de werkzaamheden kan worden voorkomen of beëindigd.
3. Een besluit tot schorsing of op non-actiefstelling, de duur en de redenen die daartoe hebben geleid worden terstond aan de werknemer medegedeeld en schriftelijk bevestigd.
4. Als blijkt dat het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist is, dan zal volledige en zo nodig openlijke rehabilitatie plaatsvinden.
5. Na verloop van drie jaren na datering van de in lid 3 genoemde brief zullen de desbetreffende documenten uit de dossiers worden verwijderd.

Artikel 7:8 Collectieve Zorgverzekering

De werkgever sluit een overeenkomst met minstens één zorgverzekeraar af, waardoor de werknemer de keuze heeft zijn zorgverzekering bij deze zorgverzekeraar onder te brengen, gebruikmakend van de door de werkgever bij de zorgverzekeraar bedongen collectiviteitskorting.

HOOFDSTUK 8: SLOTBEPALINGEN

Artikel 8:1 Uitvoeringsvoorschriften

Nadere voorschriften ter uitvoering van de CAO kunnen door de werkgever(s) in overleg met en na goedkeuring van de Ondernemingsraad worden vastgesteld, voor zover deze niet in negatieve zin afwijken van de CAO bepalingen.

Artikel 8:2 Geschillen

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

Artikel 8:3 Vredesplicht

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

Artikel 8:4 Tussentijdse wijziging

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

Artikel 8:5 Contributie lidmaatschap vakbond

De werknemer kan de contributie van het lidmaatschap van één van de werknemersorganisaties, die deze CAO hebben ondertekend, als een netto betaling vergoed krijgen van de werkgever onder een gelijktijdige verlaging van het bruto maandsalaris, het bruto vakantiegeld of een ander bruto beloningsbestandsdeel. Bij de declaratie hiervan dient de werknemer de door de werkgever gestelde administratieve regels, declaratietermijnen en declaratiedata in acht te nemen. Als bewijs van betaling van het lidmaatschap aan één van de bedoelde werknemersorganisaties dient de werknemer aan het declaratieformulier kopieën van betalingsbewijzen resp. bankafschriften of een verklaring van de vakbond, dat de contributie is ontvangen, vast te hechten.

Artikel 8:6 Vakbondsfaciliteiten

1. Kennisgeving

Indien een werknemersorganisatie ten behoeve van haar activiteiten bij de werkgever een formele organisatievorm heeft gekozen, dan zal zij de werkgever daarvan tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van het besturend orgaan bekendmaken.

2. Toegang tot de onderneming

- a. Bezoldigde bestuurders van een werknemersorganisatie hebben ten behoeve van het contact met de leden toegang tot de onderneming.
- b. De werknemersorganisaties zullen met de werkgever afspraken maken omtrent de tijdige melding van binnen de onderneming te voeren besprekingen en andere bijeenkomsten met groepen werknemers.

3. Contact met werkgever

Het contact tussen de werkgever of zijn vertegenwoordigers en de werknemersorganisaties vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie. In het geval lid 1 toepassing heeft gevonden, dan zijn de bezoldigde bestuurders gerechtigd zich te doen vergezellen van de voorzitter van het daar bedoelde orgaan.

4. Faciliteiten

Aan de werknemersorganisaties en het in lid 1 bedoeld orgaan komen de volgende faciliteiten toe:

1. De gebruikmaking van op de daartoe bestemde plaats(en) aanwezige publicatieborden voor het aanbrengen van publicaties, uitsluitend bestemd voor de eigen leden overeenkomstig een daartoe door partijen af te spreken procedure.
2. De gebruikmaking van daartoe ter beschikking gestelde vergaderruimten in de onderneming ten behoeve van vergaderingen van de organisatie of binnen de onderneming functionerende onderdelen daarvan en van het onderhouden van contacten met leden van die organisatie.
3. Het gebruik van deze vergaderruimten geschiedt op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de werkgever en zal niet worden gevraagd of toegestaan in situaties waarin een ernstig conflict tussen de betrokken organisaties en de werkgever aanwezig dan wel redelijkerwijs te voorzien is.
4. Gebruikmaking van de interne postdienst en van de algemene e-mail adressenlijst van de onderneming voor de verspreiding van stukken aan de leden van de werknemersorganisatie.
5. Gebruikmaking van de telefoon en vermenigvuldigingsapparatuur door niet bezoldigde bestuurders ten behoeve van de als bestuurder te verrichten werkzaamheden.

6. Vrijaf met behoud van loon aan maximaal 2 werknemers van werkgever voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van bestuurscolleges van de werknemersorganisatie, indien de werknemer deel uitmaakt van een der besturende organen of afgevaardigde is, jaarlijks gemiddeld 80 uur per werknemer per kalenderjaar. Hiervan kan een deel worden aangewend voor het volgen van een cursus bij de werknemersorganisatie.
7. De terbeschikkingstelling van personeelslijsten en mutaties in het personeelsbestand door de werkgever op verzoek van een werknemersorganisatie, mits deze uitsluitend worden aangewend ten behoeve van de kandidaatstelling voor de verkiezing van leden van de Ondernemingsraad overeenkomstig artikel 9 van de Wet op de Ondernemingsraden.

5. Bescherming vertegenwoordiger werknemersorganisatie

1. 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 de werkgever 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.
2. In geval van vermeende schending van de hiervoor vermelde afspraak zal de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie zijn bestuurder(s) verwittigen. Indien overleg van de bezoldigde bestuurder(s) van deze werknemersorganisatie met de werkgever geen aanvaardbare oplossing biedt, dan zal het alsdan ontstane geschil worden behandeld conform het bepaalde in artikel 8:2 van de CAO.
3. Vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie is de bij de werkgever werkzame persoon, 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.

Artikel 8:7 Werkgeversbijdrage aan vakbonden

De werkgever betaalt een werkgeversbijdrage aan de vakbonden van € 18,06 per werknemer per jaar ter medefinanciering van het werk van de vakbonden.

Artikel 8:8 Looptijd

1. De CAO is door partijen aangegaan voor de duur van 18 maanden. De CAO treedt in werking op 1 januari 2019 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2020 zonder dat daarvoor opzegging door een der partijen vereist is.
2. Partijen verplichten zich enerzijds in mei 2020 te starten met het voeren van overleg over een eventuele opvolgende CAO en verplichten zich anderzijds voornoemd overleg af te ronden vóór 30 juni 2020. Waar nodig zullen CAO partijen tussentijds overleg plegen ter zake van een naar de letter en de geest correcte uitvoering van hetgeen in deze CAO is bepaald en in het principe akkoord CAO NEP Broadcasting Services B.V. 1 januari 2019 – 30 juni 2020 van 17 april 2019 is overeen gekomen.

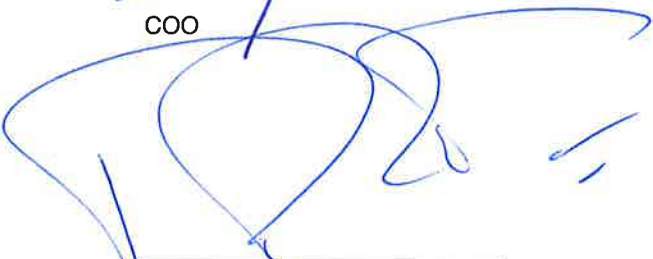
3. Als tijdens de looptijd van de onderhavige CAO een branche-CAO voor de facilitaire audio / visuele bedrijfstak tot stand komt, dan verplichten partijen zich met elkaar in overleg te treden teneinde te bespreken óf en zo ja welke consequenties dat heeft voor de onderhavige CAO.

ONDERTEKENAARS

WERKGEVERS:



de heer N. Roest
COO



de heer D.P. van Pelt
Directeur HRM

WERKNEMERSORGANISATIES:



de mevrouw L. Blaas
namens vakbond FNV

Hilversum, 17 april 2019

BIJLAGEN

Bijlage 1 Employability en duurzame inzetbaarheid

Employability

1. Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid / employability op de arbeidsmarkt is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Actief loopbaanbeleid versterkt werknemers in hun arbeidsmarktpositie zowel binnen het bedrijf als in de media branche en daarbuiten in andere sectoren van de arbeidsmarkt. De randvoorwaarde om intensief als werknemer en leidinggevende met elkaar in gesprek te zijn, is in de afgelopen jaren goed verankerd met de managementcyclus, via onder andere vernieuwde functioneringsgesprekken. Het is binnen het bedrijf vanzelfsprekend dat employability/duurzame inzetbaarheid onderwerp van gesprek is tussen werknemer en leidinggevende en tussen werknemers onderling.

Om werknemers te stimuleren op gezette momenten over employabiliteit na te denken, wordt de werknemer door zijn leidinggevende uitgenodigd om invulling te geven aan zijn/haar inzetbaarheid in de (nabije) toekomst. Eens per periode van 5 jaar wordt in overleg met de werknemer een employability-plan opgesteld, waarbij gekeken wordt of er andere carrièrewensen zijn dan wel dat de huidige functie thans passend is en/of daarbinnen ontwikkel mogelijkheden aanwezig dan wel nodig zijn. Vanzelfsprekend is de werknemer vrij om zelfstandig dit initiatief tot het formuleren van loopbaanwensen eerder te nemen. De werknemer kan daarvoor een externe loopbaan adviseur consulteren. Hij kan daarvoor het mobiliteitsbureau inschakelen. De uitslag van het loopbaanonderzoek wordt door het uitvoerend bureau aan de werknemer bekend gemaakt en de werknemer deelt zijn bevindingen en de uitkomsten van het loopbaanonderzoek met zijn leidinggevende. Als de werknemer ermee instemt dan kan het tenslotte een onderdeel worden van het personeelsdossier.

2. Opleiding

Om iedereen in de gelegenheid te stellen om zich te blijven ontwikkelen stelt werkgever een persoonlijk opleidingsbudget beschikbaar. De opleidingen dienen gericht te zijn op het op peil houden en vergroten van kennis- en kunde, op het ontwikkelen van zijn/haar competenties dan wel om en bijscholing. Het voorstel om een opleiding te volgen kan zowel door werknemer als leidinggevende, worden geïnitieerd. Voordat een opleiding gestart kan worden, wordt een employability-plan opgesteld door werknemer, leidinggevende en HR adviseur.

- Met opleidingen wordt bedoeld expliciet extern en arbeidsmarkt gerichte: (vak)opleiding, training, masterclasses en workshops.
- Mogelijk is certificering van Elders (of Eerder) Verworven Competenties (EVC).
- Het opleidingsbudget bestaat uit maximaal 5.000 Euro per periode van 5 jaar. Het opleidingsbudget dekt de inschrijf-, les-, cursus-, college/examengelden en/of de kosten voor de aanschaf van verplichte studieliteratuur (alle exclusief BTW). Bij overschrijding van het budget in de betreffende periode, wordt over de meerkosten overlegd tussen de werknemer en de leidinggevende. Als de leidinggevende initiatief tot de scholing heeft genomen komen de meerkosten voor rekening van werkgever. Niet genoten budget in de betreffende periode komt te vervallen.
- De werkgever stelt tien opleidingsdagen per periode van 5 jaar beschikbaar. Niet genoten opleidingsdagen in de betreffende periode komen te vervallen.

Volledigheidshalve: Opleidingen on the job dan wel intern welke op initiatief van werkgever worden geïnitieerd, worden volledig door werkgever vergoed net als de opleidingsdagen.

Het Employability-plan bevat minimaal de volgende onderdelen en is opgesteld voor aanvang:

- Doel van de opleiding qua verhogen van zijn/haar kennis, kunde en zijn/haar competenties.
- Een begroting die de investering in de opleiding in geld en dageninzichtelijk maakt.
- Tijdslijn met einddatum.
- Ondertekening door werknemer, werkgever, HR adviseur

Vitaliteit

In het kader van het vitaal en gezond houden van de werknemer, wordt jaarlijks tijdens de functioneringsgesprekken gevraagd hoe de werknemer op een gezonde wijze door kan blijven werken. Werkgever stelt een budget van € 25.000,- beschikbaar gesteld voor maatregelen, die de werknemer vitaal en gezond houden. De maatregelen en/of de doelen waaraan deze gelden worden besteed zullen in overleg met de OndernemingsRaad worden bepaald. Daarnaast zal werkgever samen met haar G.O.R. blijvend onderzoek doen naar de mogelijkheden om werknemers en in het bijzonder werknemers van 55 jaar en ouder vitaal en gezond te houden.

Tijdens de functioneringsgesprekken en de door de werknemer aangevraagde loopbaangesprekken zal de direct leidinggevende standaard vragen naar de toekomstverwachtingen en toekomstplannen van de werknemer en hoe hij op een gezonde wijze door kan blijven werken tot de AOW gerechtigde leeftijd, hetzij binnen het bedrijf hetzij bij een andere werkgever. Eventuele afspraken hierover zullen op het beoordelings- of functioneringsgesprekformulier worden vastgelegd.

1. Vrijstelling van overwerk en nachtarbeid oudere werknemers

- a. De werknemer kan 10 jaar voor het bereiken van zijn AOW gerechtigde leeftijd schriftelijk de wens te kennen geven te worden vrijgesteld van overwerk en/of nachtdiensten. Als de werknemer 10 jaar voor het bereiken van zijn AOW gerechtigde leeftijd schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van overwerk en/of nachtdiensten, dan zal in overleg tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende nader worden bepaald hoe vaak, wanneer en op welke dagen de werknemer eventueel nog wel bereid is een nachtdienst of overwerk uit te voeren.

2. Regeling partiële terugtrekking oudere werknemers

- a. In overleg – en voor zover dit wettelijk is toegestaan en fiscaal geen risico's voor werkgever creëert - wordt een PTO regeling aangeboden, waarbij het uitgangspunt is dat werknemers in de maand waar de werknemer 10 jaar voor het bereiken van zijn AOW gerechtigde leeftijd, hij/zij (bij een fulltime dienstverband maximaal 35% terug kan gaan in contracturen, waarbij werkgever de helft van de salariskosten (max 17,5% van de teruggang) voor haar rekening neemt. De werkgever blijft de volledige pensioenpremie betalen. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een aanvulling/wijziging van de arbeidsovereenkomst, die door beide partijen ondertekend wordt (Voor de werknemers die voor 1 januari 2020 12 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten geldt een overgangsregeling dat ze op deze nieuwe regeling aanspraak kunnen maken)

- b. Bij deelneming aan deze regeling wordt voor de opbouw van pensioenaanspraken het dienstverband geacht niet te zijn verminderd. De werknemersbijdrage in de pensioenpremie over het verschil tussen het salarisbedrag overeenkomend met een onverminderd dienstverband en het werkelijk uitbetaalde salaris wordt door de werkgever betaald.
- c. In geval van ontslag onder toepassing van een afvloeiingsregeling zal een schadeloosstelling worden gebaseerd op het laatstgenoten bruto salaris dat de werknemer zou hebben genoten indien hij niet aan deze regeling zou hebben deelgenomen.
- d. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid zullen de uitkeringen krachtens de WGA/WIA en de arbeidsongeschiktheidsregeling van het Pensioenfonds na het einde van de maximale aanvullingstermijn genoemd in de CAO, indien deze samen lager zijn dan 70% van het bruto salaris dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet aan deze regeling zou hebben deelgenomen en hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden, worden aangevuld tot genoemd percentage.
- e. Toetreding tot deze regeling is mogelijk per de eerste van iedere maand. De werknemer, die aan deze regeling wil deelnemen, dient dit tenminste één maand vóór de door hem gekozen datum schriftelijk kenbaar te maken.
- f. De vermindering van de arbeidstijd wordt gerealiseerd door een vermindering van de oorspronkelijke arbeidstijd op jaarbasis. Met de werknemer, die zijn arbeidstijd wil verminderen met maximaal 35%, worden op verzoek van de werknemer afspraken gemaakt over tenminste één extra vrije dag per week. Deze extra vrije dag wordt op een vast tijdstip in overleg tussen leidinggevende en werknemer bepaald.
- g. Bij deelneming aan de regeling worden de aanspraken op vakantie verminderd in verhouding tot de vermindering van de arbeidstijd.
- h. In principe is het niet mogelijk dat de jaarurenperiode met overuren wordt afgesloten. Enige uitzondering kan zijn dat bedrijfsomstandigheden hierom vragen en de werkgever zal werknemer verzoeken om hier aan mee te werken. In deze situatie wordt het PTO salaris als uitgangspunt gehanteerd.

3. Verlofdagen sparen om voor Garden Leave voor pensioendatum.

Werknemers die 10 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten, mogen op eigen verzoek vanaf dat jaar de opgebouwde bovenwettelijke verlofuren opsparen om ze in te zetten om deze in te zetten voor hun AOW datum. Bij daadwerkelijk aanwending van de verlofuren wordt dit geformaliseerd met een overeenkomst waar beide partijen voor tekenen.

Bijlage 2 Salarisregeling

1. De salariëring van de werknemers is gebaseerd op een inschaling van functies in salarisschalen, waarbij is uitgegaan van een rangordening in relatieve zwaarte van functies volgens een afgeleide van het Systeem voor functie-evaluatie en -profilering van Hay Group.
2. De salariëring van de werknemers vindt plaats volgens de in punt 3 e.v. van deze regeling vermelde salarissystematiek.
3. De basis voor de salarisstructuur zijn de tabellen uit de bijlagen 6, 7 en 8, waarin de structurele verhogingen van de actuele maandsalarissen per 1 juli 2019 (+ 2%) en per 1 januari 2020 (+2%) zijn opgenomen (exclusief 8% vakantietoeslag).
4. De sterregeltoeslagen kunnen worden toegekend aan de excellent functionerende werknemer.
5. De werknemer van wie het persoonlijke salaris hoger is dan het normale maximum van de schaal, waarin zijn functie is ingedeeld, wordt het salaris gesplitst in het zgn. 'functionele salaris', zijnde het normale maximum van de schaal, waarin de uitgeoefende functie is ingedeeld en een 'bovenschaligheids- dan wel een sterregeltoeslag'.
6. Algemene salarisverhogingen worden uitsluitend berekend over het functionele salaris en over de sterregeltoeslagen en derhalve niet over de bovenschaligheidstoeslagen.
7. Pensioen wordt opgebouwd over ten hoogste het normale maximum van de salarisschaal, waarin de uitgeoefende functie is ingedeeld en derhalve niet over de sterregeltoeslagen en bovenschaligheidstoeslagen.
8. De toepassing van deze salarisregeling geschiedt overeenkomstig de Uitvoeringsbepalingen (bijlage 3) bij de Salarisregeling zoals die tussen partijen zijn overeengekomen.

Bijlage 3 Uitvoeringsbepalingen bij de salarisregeling

1. ALGEMEEN

A. Salarisschalen

In de salarisregeling wordt uitgegaan van indeling van functies in salarisschalen. Onder de verantwoordelijkheid van de directie wordt een overzicht bijgehouden van functies met functieomschrijvingen en de daarbij behorende salarisschalen, overeenkomstig de indelingsbesluiten op basis van het functiewaarderingssysteem.

B. Leeftijd en ervaring

De werknemer ontvangt tenminste het salaris van regel 1 van de van toepassing zijnde salarisschaal. Op basis van leeftijd en ervaring kan bij indiensttreding een hogere salaristrede van de van toepassing zijnde salarisschaal overeen gekomen worden.

Bij aanstelling en bij salarismutatie wordt aan de werknemer de salarisschaal en de regel in die schaal schriftelijk medegedeeld.

2. BEPALING VAN DE SALARISSCHAAL

A. Algemeen

De inhoud van de te vervullen functie is de basis voor de bepaling van de salarisschaal. Hierbij doen zich de hiernavolgende mogelijkheden voor. De met de werknemer gemaakte afspraken ter zake dienen schriftelijk (in de aanstellingsbrief dan wel in de persoonlijke arbeidsovereenkomst) te worden vastgelegd.

B. De werknemer voldoet aan de functie-eisen

Salariëring geschiedt in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.

C. De werknemer voldoet (nog) niet geheel aan de functie-eisen

Salariëring geschiedt in een salarisschaal die behoudens bijzondere omstandigheden niet meer dan twee schalen lager ligt dan die waarin de uiteindelijk te vervullen functie is ingedeeld. Afhankelijk van de mate waarin de betrokkene de geschiktheid voor de uiteindelijk te vervullen functie heeft verworven vindt salariëring in de daarbij behorende salarisschaal plaats. Onder de 'uiteindelijk te vervullen functie' wordt verstaan de functie, die bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst als zodanig is vastgelegd.

3. INPASSING IN DE SALARISSCHAAL

A. Bij indiensttreding

Werknemers worden gesalarieerd op basis van ervaring, waarbij inpassing geschiedt op regel 1 van de desbetreffende salarisschaal. Indien elders verkregen relevante ervaring daartoe aanleiding geeft, kan inpassing op een hogere regel plaatsvinden, waarbij rekening dient te worden gehouden met de onderlinge verhoudingen binnen de desbetreffende afdeling.

B. Bij schaalverhoging i.v.m. bereiken hogere mate van geschiktheid voor uiteindelijk te vervullen functie (hier wordt o.a. mee bedoeld de werknemer, van wie de functie wordt omgezet van 'aankomend' naar 'functievolverwazen')

Werknemers worden gesalarieerd op basis van ervaring, waarbij in de nieuwe schaal het salarisbedrag wordt genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de werknemer op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben. Komt dit bedrag in de nieuwe schaal niet voor, dan geldt het naasthogere bedrag in die schaal. Het aldus vastgestelde bedrag is het nieuwe salaris

Het verschil met het oude salaris wordt in mindering gebracht op een eventuele bovenschalligheidstoelage. Indien hierna nog een bovenschalligheidstoelage overblijft, wordt in dezelfde schaal een zodanig hoger salarisbedrag, doch niet hoger dan het normale maximum, genomen, dat de toelage geheel kan worden verdisconteerd c.q. zoveel mogelijk kan worden verlaagd.

Als het bereiken van de hogere mate van geschiktheid voor de uiteindelijk te vervullen functie gelijktijdig plaatsvindt met de toekenning van één of meerdere beoordelingsregels, dan word(t)(en) eerst de beoordelingsregel(s) toegekend in de oude salarisschaal. Daarna wordt in de nieuwe schaal het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het 'oude' salaris inclusief de beoordelingsregel(s), waarop de werknemer op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben. Komt dit bedrag in de nieuwe schaal niet voor, dan geldt het naasthogere bedrag in die schaal. Het aldus vastgestelde bedrag is het nieuwe salaris

C. Bij schaalverhoging in verband met een promotie naar een geheel andere functie

Werknemers worden gesalarieerd op basis van ervaring, waarbij in de nieuwe schaal het salarisbedrag wordt genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de werknemer op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben. Komt dit bedrag in de nieuwe schaal niet voor, dan geldt het naasthogere bedrag in die schaal. Vervolgens wordt het bedrag genomen dat twee regels hoger ligt. Het aldus vastgestelde bedrag is het nieuwe salaris.

Het verschil met het oude salaris wordt in mindering gebracht op een eventuele bovenschelijkheidstoelage. Indien hierna nog een bovenschelijkheidstoelage overblijft, wordt in dezelfde schaal een zodanig hoger salarisbedrag, doch niet hoger dan het normale maximum, genomen, dat de toeslag geheel kan worden verdisconteerd c.q. zoveel mogelijk kan worden verlaagd.

Als de promotie gelijktijdig plaatsvindt met de toekenning van één of meerdere beoordelingsregels, dan word(t)(en) eerst de beoordelingsregel(s) toegekend in de oude salarisschaal. Daarna wordt in de nieuwe schaal het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het 'oude' salaris inclusief de beoordelingsregel(s), waarop de werknemer op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben. Komt dit bedrag in de nieuwe schaal niet voor, dan geldt het naasthogere bedrag in die schaal. Vervolgens wordt het bedrag genomen dat twee regels hoger ligt. Het aldus vastgestelde bedrag is het nieuwe salaris

D. Bij schaalverhoging in verband met herwaardering van de functie

Werknemers worden gesalarieerd op basis van leeftijd, waarbij inpassing in de nieuwe schaal geschiedt op dezelfde leeftijdsregel als waarop de werknemer in de oude schaal was ingedeeld.

Werknemers worden gesalarieerd op basis van ervaring, waarbij in de nieuwe schaal het salarisbedrag wordt genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de werknemer op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben. Komt dit bedrag in de nieuwe schaal niet voor, dan geldt het naasthogere bedrag in die schaal. Het aldus vastgestelde bedrag is het nieuwe salaris.

Het verschil met het oude salaris wordt in mindering gebracht op een eventuele bovenschelijkheidstoelage. Indien hierna nog een bovenschelijkheidstoelage overblijft, wordt in dezelfde schaal een zodanig salarisbedrag, doch niet hoger dan het normale maximum, genomen, dat de toeslag geheel kan worden verdisconteerd c.q. zoveel mogelijk kan worden verlaagd.

E. Bij alle vormen van schaalverlaging, waaronder schaalverlaging in verband met herwaardering van de functie, demotie en het vervallen van de functie

Bij het vervallen van de functie zal de werkgever de werknemer een passende functie aanbieden. Een functie wordt nog als passend beschouwd als bij de aangeboden functie een salarisschaal hoort, die maximaal 2 salarisschalen lager is dan de salarisschaal van waaruit de 'vervallen' functie beloond werd.

Werknemers worden gesalarieerd op basis van ervaring, waarbij in de nieuwe schaal het salarisbedrag wordt genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de werknemer op de datum van de schaalverlaging ook zonder die schaalverlaging recht zou hebben. Komt dit bedrag in de nieuwe schaal niet voor, dan geldt het naasthogere bedrag, doch niet meer dan het normale maximum, in die schaal. Het aldus vastgestelde bedrag is het nieuwe functionele salaris. Indien het oude salaris hoger was, wordt voor het verschil een herplaatsingstoeslag c.q. functieherwaarderingstoeslag toegekend, die in drie jaar wordt afgebouwd volgens het navolgende schema:

- 1^{ste} halfjaar: 90%
- 2^{de} halfjaar: 75%
- 3^{de} halfjaar: 60%
- 4^{de} halfjaar: 45%
- 5^{de} halfjaar: 30%
- 6^{de} halfjaar: 15%

Voor de werknemer, die op het moment van schaalverlaging 55 jaar of ouder is blijft de toeslag nominaal in stand en vindt geen afbouw plaats.

4. PERIODIEKE VERHOGINGEN

1. Jaarlijks wordt in de maanden januari, februari en maart op grond van een beoordeling van het functioneren in het afgelopen kalenderjaar bepaald of de werknemer in aanmerking komt voor toekenning van een periodieke verhoging van zijn salaris. De beoordeling vindt plaats volgens een beoordelingssystematiek, zoals die met de OndernemingsRaad is overeengekomen dan wel nader zal worden gewijzigd.
2. Periodieke verhogingen vinden plaats op 1 april van ieder jaar.

3. De werknemer dient in het afgelopen kalenderjaar, waarover zijn functioneren wordt beoordeeld, 3 maanden of langer in dienst te zijn geweest alvorens hij in aanmerking kan komen voor een periodieke verhoging.
4. Het aantal salarisregels, dat aan een werknemer zal worden toegekend naar aanleiding van de beoordeling van het voorgaande jaar.

Beoordelingsresultaat	Het aantal toe te kennen salarisregels bij de diverse beoordelingsresultaten:
Slecht: A	0
Matig: B	0
Voldoende: C	2
Goed: D	3
Zeer goed: E	3

5. Periodieke verhogingen worden toegekend totdat het maximum van de schaal, waarin de functie is ingedeeld, is bereikt.
6. Indien niet uiterlijk op 1 april van het desbetreffende jaar een beoordeling heeft plaatsgehad, dan wordt een standaard periodieke verhoging toegekend behorende bij voldoende functioneren.
7. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid voor zowel eigen als voor vervangend werk, die in een kalenderjaar langer dan vijf maanden doch korter dan 10 maanden heeft geduurd, zal tijdens de beoordelingsronde over dat kalenderjaar slechts een beperkte beoordeling kunnen plaatsvinden en wordt derhalve in de maand april van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar, waarin men langer dan 5 maanden doch korter dan 10 maanden volledig arbeidsongeschikt is geweest, de eventueel toe te kennen periodieke verhoging beperkt tot maximaal 1 regel.
8. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid voor zowel eigen als voor vervangend werk, die in een kalenderjaar langer dan tien maanden heeft geduurd, zal tijdens de beoordelingsronde over dat kalenderjaar geen beoordeling kunnen plaatsvinden en wordt derhalve in de maand april van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar, waarin men langer dan 10 maanden volledig arbeidsongeschikt is geweest, geen periodieke verhoging toegekend. De eerstvolgende beoordeling vindt vervolgens weer plaats tijdens de eerstvolgende beoordelingsronde.

Bijlage 4 Sterregeltoeslag

Artikel 1 Sterregeling

Als bij de jaarlijkse beoordeling van het functioneren blijkt dat de werknemer excellent functioneert, dan kan de sterregeltoeslag worden toegekend volgens de eerste sterregeltoeslag van de schaal, waarin zijn functie is ingedeeld.

Doorgroei in de sterregeltoeslagen kan plaatsvinden op grond van de jaarlijkse beoordeling, als de werknemer excellent blijft functioneren én zich blijft ontwikkelen, totdat ook de hoogste sterregeltoeslag is bereikt.

Als vervolgens bij een jaarlijkse beoordeling van het functioneren blijkt dat de werknemer minder dan excellent heeft gefunctioneerd, dan vindt per 1 april van het kalenderjaar, waarin die beoordeling gegeven wordt, een verlaging met maximaal twee sterregeltoeslagen plaats. Het afbouwen van sterregeltoeslagen kan zo telkens jaarlijks plaatsvinden op grond van de jaarlijkse beoordeling, totdat het normale schaalmaximum van de desbetreffende schaal weer is bereikt.

Artikel 2 Inschaling Specialist

Om kennisborging en kennisoverdracht te realiseren wordt per functiefamilie een werknemer(s) benoemd als specialist. De specialist wordt één schaal hoger ingedeeld.

Bijlage 5 Bonusregeling

Aan de werknemer kan een bonus worden toegekend indien hij:

- a. een uitzonderlijke prestatie heeft verricht, uitgaande boven het niveau dat gezien zijn functie en zijn salarisschaal van hem mocht worden verwacht;

Deze bonus wordt uitbetaald binnen twee maanden van de geleverde, uitzonderlijke prestatie

hetzij indien hij:

- b. in het kalenderjaar, waarover zijn functioneren wordt beoordeeld, een uitzonderlijk hoge facturabiliteit heeft gehaald.

Deze bonus wordt uitbetaald in de maand december van het betreffende jaar.

Voor bonussen wordt per jaar minstens € 40.000,-- uitgekeerd.

Jaarlijks zal de bonusregeling met de Ondernemingsraad worden geëvalueerd, waarbij een geanonimiseerd overzicht van de uitgekeerde bonussen zal worden verstrekt.

Bijlage 6 Salarisstructuur tot en met 30 juni 2019 (vorige cao)

SALARISSTRUCTUUR
 vanaf 1-7-2018 tot en met 31-12-2018
 ++ 1,20% t.o.v. vorige salaristabel
BEDRAGEN PER MAAND (excl. 8% vakantietoeslag)

1/2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	S
€ 1.674,26	€ 1.746,08	€ 1.831,94	€ 1.895,13	€ 2.016,44	€ 2.146,34	€ 2.328,30	€ 2.556,89	€ 2.889,95	€ 3.292,22	€ 3.812,21	€ 4.423,99	€ 5.158,61	€ 5.158,61
€ 1.692,77	€ 1.765,89	€ 1.853,26	€ 1.924,80	€ 2.048,93	€ 2.182,16	€ 2.368,47	€ 2.602,57	€ 2.941,57	€ 3.351,05	€ 3.880,30	€ 4.503,07	€ 5.250,70	€ 5.250,70
€ 1.711,36	€ 1.785,70	€ 1.874,58	€ 1.954,39	€ 2.081,48	€ 2.217,85	€ 2.408,58	€ 2.648,23	€ 2.993,21	€ 3.409,82	€ 3.948,32	€ 4.582,05	€ 5.342,81	€ 5.342,81
€ 1.729,97	€ 1.805,64	€ 1.895,86	€ 1.983,98	€ 2.113,94	€ 2.253,69	€ 2.446,78	€ 2.693,93	€ 3.044,76	€ 3.468,63	€ 4.016,43	€ 4.661,04	€ 5.434,94	€ 5.434,94
€ 1.748,59	€ 1.825,43	€ 1.917,18	€ 2.013,68	€ 2.146,51	€ 2.289,42	€ 2.488,87	€ 2.739,62	€ 3.096,39	€ 3.527,43	€ 4.084,53	€ 4.740,04	€ 5.527,03	€ 5.527,03
€ 1.767,21	€ 1.845,27	€ 1.938,47	€ 2.043,25	€ 2.179,07	€ 2.325,24	€ 2.529,06	€ 2.785,19	€ 3.148,03	€ 3.586,23	€ 4.152,54	€ 4.819,01	€ 5.619,14	€ 5.619,14
€ 1.785,83	€ 1.865,08	€ 1.959,80	€ 2.072,82	€ 2.211,54	€ 2.360,94	€ 2.569,15	€ 2.830,89	€ 3.199,55	€ 3.645,01	€ 4.220,62	€ 4.898,01	€ 5.711,33	€ 5.711,33
€ 1.804,41	€ 1.884,99	€ 1.981,09	€ 2.102,42	€ 2.244,11	€ 2.396,78	€ 2.609,35	€ 2.876,55	€ 3.251,18	€ 3.703,74	€ 4.288,72	€ 4.977,01	€ 5.803,44	€ 5.803,44
€ 1.823,04	€ 1.904,79	€ 2.002,39	€ 2.132,09	€ 2.276,56	€ 2.432,49	€ 2.649,46	€ 2.922,23	€ 3.302,84	€ 3.762,52	€ 4.356,84	€ 5.056,08	€ 5.895,55	€ 5.895,55
€ 1.841,65	€ 1.924,60	€ 2.023,70	€ 2.161,66	€ 2.309,13	€ 2.468,31	€ 2.689,61	€ 2.967,83	€ 3.354,49	€ 3.821,31	€ 4.424,84	€ 5.135,08	€ 5.987,64	€ 5.987,64
€ 1.860,24	€ 1.944,44	€ 2.045,02	€ 2.191,25	€ 2.341,61	€ 2.504,03	€ 2.729,75	€ 3.013,49	€ 3.406,03	€ 3.880,13	€ 4.492,97	€ 5.214,08	€ 6.079,74	€ 6.079,74
	€ 1.964,34	€ 2.066,31	€ 2.220,97	€ 2.374,15	€ 2.539,88	€ 2.769,95	€ 3.059,17	€ 3.457,68	€ 3.938,91	€ 4.561,03	€ 5.293,05	€ 6.171,83	€ 6.171,83
	€ 1.984,17	€ 2.087,61	€ 2.250,53	€ 2.406,73	€ 2.575,59	€ 2.810,05	€ 3.104,87	€ 3.509,29	€ 3.997,70	€ 4.629,07	€ 5.372,04	€ 6.263,97	€ 6.263,97
		€ 2.108,95	€ 2.280,12	€ 2.439,20	€ 2.611,41	€ 2.850,23	€ 3.150,45	€ 3.560,83	€ 4.058,53	€ 4.697,14	€ 5.451,03	€ 6.356,07	€ 6.356,07
		€ 2.130,23	€ 2.309,70	€ 2.471,75	€ 2.647,12	€ 2.890,32	€ 3.196,13	€ 3.612,47	€ 4.115,32	€ 4.765,26	€ 5.530,09	€ 6.448,27	€ 6.448,27
			€ 2.339,38	€ 2.504,21	€ 2.682,93	€ 2.930,52	€ 3.241,81	€ 3.664,10	€ 4.174,11	€ 4.833,38	€ 5.609,10	€ 6.540,35	€ 6.540,35
			€ 2.368,96	€ 2.536,80	€ 2.718,69	€ 2.970,62	€ 3.287,51	€ 3.715,64	€ 4.232,91	€ 4.901,38	€ 5.688,08	€ 6.632,49	€ 6.632,49
				€ 2.569,26	€ 2.754,49	€ 3.010,81	€ 3.333,15	€ 3.767,26	€ 4.291,72	€ 4.969,49	€ 5.767,06	€ 6.724,59	€ 6.724,59
				€ 2.601,82	€ 2.790,24	€ 3.050,91	€ 3.378,76	€ 3.818,91	€ 4.350,50	€ 5.037,56	€ 5.846,04	€ 6.816,68	€ 6.816,68
					€ 2.826,04	€ 3.091,10	€ 3.424,43	€ 3.870,54	€ 4.409,21	€ 5.105,57	€ 5.925,04	€ 6.908,77	€ 6.908,77
					€ 2.861,75	€ 3.131,19	€ 3.470,10	€ 3.922,07	€ 4.467,99	€ 5.173,68	€ 6.004,02	€ 7.000,90	€ 7.000,90
						€ 3.171,41	€ 3.515,82	€ 3.973,71	€ 4.526,81	€ 5.241,80	€ 6.083,08	€ 7.093,11	€ 7.093,11
						€ 3.211,47	€ 3.561,36	€ 4.025,34	€ 4.585,60	€ 5.309,88	€ 6.162,09	€ 7.185,19	€ 7.185,19
							€ 3.607,06	€ 4.076,90	€ 4.644,40	€ 5.377,91	€ 6.241,08	€ 7.277,30	€ 7.277,30
							€ 3.652,75	€ 4.128,52	€ 4.703,20	€ 5.446,00	€ 6.320,06	€ 7.369,41	€ 7.369,41
1/2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
€ 46,03	€ 51,79	€ 57,53	€ 63,30	€ 69,06	€ 74,80	€ 80,57	€ 92,05	€ 103,55	€ 115,08	€ 138,08	€ 161,11	€ 184,12	
€ 92,05	€ 103,55	€ 115,08	€ 126,59	€ 138,08	€ 149,59	€ 161,11	€ 184,12	€ 207,15	€ 230,15	€ 276,16	€ 322,20	€ 368,24	
€ 138,08	€ 155,36	€ 172,62	€ 189,88	€ 207,15	€ 224,40	€ 241,67	€ 276,16	€ 310,69	€ 345,23	€ 414,26	€ 483,31	€ 552,36	
					€ 299,20	€ 322,20	€ 368,24	€ 414,26	€ 460,29	€ 552,36	€ 644,41	€ 736,46	
						€ 402,77	€ 460,29	€ 517,83	€ 575,37	€ 690,45	€ 805,52	€ 920,60	
							€ 552,36	€ 621,41	€ 690,45	€ 828,52	€ 966,62	€ 1.104,73	

Onregelmatigheidstoelagen

Nachtarbeid dagelijks tussen 01.00 en 06.00 uur, minimaal 1 uur | € 25,00 per dienst
 Bijzondere Feestdagen | € 50,00 per dienst

Bijlage 7 Salarisstructuur vanaf 1 juli 2019 tot en met 31 december 2019

SALARISSTRUCTUUR

vanaf 1-7-2019 tot en met 31-12-2019

+ / + 2,00% t.o.v. vorige salaristabel

BEDRAGEN PER MAAND (excl. 8% vakantietoeslag)

Sch / Rgl	1/2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Sch / Rgl
1	€ 1.707,75	€ 1.781,00	€ 1.868,58	€ 1.933,03	€ 2.056,77	€ 2.189,27	€ 2.374,87	€ 2.608,03	€ 2.947,75	€ 3.358,06	€ 3.888,45	1
2	€ 1.726,63	€ 1.801,21	€ 1.890,33	€ 1.963,30	€ 2.089,91	€ 2.225,80	€ 2.415,84	€ 2.654,62	€ 3.000,40	€ 3.418,07	€ 3.957,91	2
3	€ 1.745,59	€ 1.821,41	€ 1.912,07	€ 1.993,48	€ 2.123,11	€ 2.262,21	€ 2.456,75	€ 2.701,19	€ 3.053,07	€ 3.478,02	€ 4.027,29	3
4	€ 1.764,57	€ 1.841,75	€ 1.933,78	€ 2.023,66	€ 2.156,22	€ 2.298,76	€ 2.497,76	€ 2.747,81	€ 3.105,66	€ 3.538,00	€ 4.096,76	4
5	€ 1.783,56	€ 1.861,94	€ 1.955,52	€ 2.053,95	€ 2.189,44	€ 2.335,21	€ 2.538,65	€ 2.794,41	€ 3.158,32	€ 3.597,98	€ 4.166,22	5
6	€ 1.802,55	€ 1.882,18	€ 1.977,24	€ 2.084,12	€ 2.222,65	€ 2.371,74	€ 2.579,64	€ 2.840,89	€ 3.210,99	€ 3.657,95	€ 4.235,59	6
7	€ 1.821,55	€ 1.902,38	€ 1.999,00	€ 2.114,28	€ 2.255,77	€ 2.408,16	€ 2.620,53	€ 2.887,51	€ 3.263,54	€ 3.717,91	€ 4.305,03	7
8	€ 1.840,50	€ 1.922,69	€ 2.020,71	€ 2.144,47	€ 2.288,99	€ 2.444,72	€ 2.661,54	€ 2.934,08	€ 3.316,20	€ 3.777,81	€ 4.374,49	8
9	€ 1.859,50	€ 1.942,89	€ 2.042,44	€ 2.174,73	€ 2.322,09	€ 2.481,14	€ 2.702,45	€ 2.980,67	€ 3.368,90	€ 3.837,77	€ 4.443,98	9
10	€ 1.878,48	€ 1.963,09	€ 2.064,17	€ 2.204,89	€ 2.355,31	€ 2.517,68	€ 2.743,40	€ 3.027,19	€ 3.421,58	€ 3.897,74	€ 4.513,34	10
11	€ 1.897,44	€ 1.983,33	€ 2.085,92	€ 2.235,08	€ 2.388,44	€ 2.554,11	€ 2.784,35	€ 3.073,76	€ 3.474,15	€ 3.957,73	€ 4.582,83	11
12		€ 2.003,63	€ 2.107,64	€ 2.265,39	€ 2.421,63	€ 2.590,68	€ 2.825,35	€ 3.120,35	€ 3.526,83	€ 4.017,69	€ 4.652,25	12
13		€ 2.023,85	€ 2.129,36	€ 2.295,54	€ 2.454,86	€ 2.627,10	€ 2.866,25	€ 3.166,97	€ 3.579,48	€ 4.077,65	€ 4.721,65	13
14			€ 2.151,13	€ 2.325,72	€ 2.487,98	€ 2.663,64	€ 2.907,23	€ 3.213,46	€ 3.632,05	€ 4.137,66	€ 4.791,08	14
15			€ 2.172,83	€ 2.355,89	€ 2.521,19	€ 2.700,06	€ 2.948,13	€ 3.260,05	€ 3.684,72	€ 4.197,63	€ 4.860,57	15
16				€ 2.386,17	€ 2.554,29	€ 2.736,59	€ 2.989,13	€ 3.306,65	€ 3.737,38	€ 4.257,59	€ 4.930,05	16
17				€ 2.416,34	€ 2.587,54	€ 2.773,06	€ 3.030,03	€ 3.353,26	€ 3.789,95	€ 4.317,57	€ 4.999,41	17
18					€ 2.620,65	€ 2.809,56	€ 3.071,03	€ 3.399,81	€ 3.842,61	€ 4.377,55	€ 5.068,88	18
19					€ 2.653,86	€ 2.846,04	€ 3.111,93	€ 3.446,34	€ 3.895,29	€ 4.437,51	€ 5.138,31	19
20						€ 2.882,56	€ 3.152,92	€ 3.492,92	€ 3.947,95	€ 4.497,39	€ 5.207,88	20
21						€ 2.918,99	€ 3.193,81	€ 3.539,50	€ 4.000,51	€ 4.557,35	€ 5.277,15	21
22							€ 3.234,84	€ 3.586,14	€ 4.053,18	€ 4.617,35	€ 5.346,64	22
23							€ 3.275,70	€ 3.632,59	€ 4.105,85	€ 4.677,31	€ 5.416,08	23
24								€ 3.679,20	€ 4.158,44	€ 4.737,29	€ 5.485,47	24
25								€ 3.725,81	€ 4.211,09	€ 4.797,26	€ 5.554,92	25
	1/2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
S1	€ 46,95	€ 52,83	€ 58,68	€ 64,57	€ 70,44	€ 76,30	€ 82,18	€ 93,89	€ 105,62	€ 117,38	€ 140,84	
S2	€ 93,89	€ 105,62	€ 117,38	€ 129,12	€ 140,84	€ 152,58	€ 164,33	€ 187,80	€ 211,29	€ 234,75	€ 281,68	
S3	€ 140,84	€ 158,47	€ 176,07	€ 193,68	€ 211,29	€ 228,89	€ 246,50	€ 281,68	€ 316,90	€ 352,13	€ 422,55	
S4						€ 305,18	€ 328,64	€ 375,60	€ 422,55	€ 469,50	€ 563,41	
S5							€ 410,83	€ 469,50	€ 528,19	€ 586,88	€ 704,26	
S6								€ 563,41	€ 633,84	€ 704,26	€ 845,09	

Onregelmatigheidstoelagen

Arbeid dagelijks lussen 01:00 en 06:00 uur, minimaal 1 uur bevi	€	25,00	per dienst
Bijzondere Feestdagen	€	50,00	per dienst

Bijlage 8 Salarisstructuur vanaf 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020


SALARISSTRUCTUUR
vanaf 1-1-2020 tot en met 30-6-2020
 +/- 2,00% t.o.v. vorige salaristabel
BEDRAGEN PER MAAND (excl. 8% vakantietoelag)

sch / Rgl	1/2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Sch / Rgl
1	€ 1.741,91	€ 1.816,62	€ 1.905,95	€ 1.971,69	€ 2.097,91	€ 2.233,06	€ 2.422,37	€ 2.660,19	€ 3.006,71	€ 3.425,22	€ 3.966,22	€ 4.602,72	€ 5.367,02	1
2	€ 1.761,16	€ 1.837,23	€ 1.928,14	€ 2.002,57	€ 2.131,71	€ 2.270,32	€ 2.464,16	€ 2.707,71	€ 3.060,41	€ 3.486,43	€ 4.037,07	€ 4.684,99	€ 5.462,82	1
3	€ 1.780,50	€ 1.857,84	€ 1.950,31	€ 2.033,35	€ 2.165,57	€ 2.307,45	€ 2.505,89	€ 2.755,21	€ 3.114,13	€ 3.547,58	€ 4.107,84	€ 4.767,16	€ 5.558,66	1
4	€ 1.799,86	€ 1.878,59	€ 1.972,46	€ 2.064,13	€ 2.199,34	€ 2.344,74	€ 2.547,72	€ 2.802,77	€ 3.167,77	€ 3.608,76	€ 4.178,70	€ 4.849,35	€ 5.654,51	1
5	€ 1.819,23	€ 1.899,18	€ 1.994,63	€ 2.095,03	€ 2.233,23	€ 2.381,91	€ 2.589,42	€ 2.850,30	€ 3.221,49	€ 3.669,94	€ 4.249,54	€ 4.931,54	€ 5.750,32	1
6	€ 1.838,60	€ 1.919,82	€ 2.016,78	€ 2.125,80	€ 2.267,10	€ 2.419,17	€ 2.631,23	€ 2.897,71	€ 3.275,21	€ 3.731,11	€ 4.320,30	€ 5.013,70	€ 5.846,15	1
7	€ 1.857,98	€ 1.940,43	€ 2.038,98	€ 2.156,57	€ 2.300,89	€ 2.456,32	€ 2.672,94	€ 2.945,26	€ 3.328,81	€ 3.792,27	€ 4.391,13	€ 5.095,89	€ 5.942,07	1
8	€ 1.877,31	€ 1.961,14	€ 2.061,12	€ 2.187,36	€ 2.334,77	€ 2.493,61	€ 2.714,77	€ 2.992,76	€ 3.382,52	€ 3.853,37	€ 4.461,98	€ 5.178,08	€ 6.037,90	1
9	€ 1.896,69	€ 1.981,75	€ 2.083,29	€ 2.218,22	€ 2.368,53	€ 2.530,76	€ 2.756,50	€ 3.040,28	€ 3.436,28	€ 3.914,53	€ 4.532,86	€ 5.260,34	€ 6.133,73	1
10	€ 1.916,05	€ 2.002,35	€ 2.105,45	€ 2.248,99	€ 2.402,42	€ 2.568,03	€ 2.798,27	€ 3.087,73	€ 3.490,01	€ 3.975,69	€ 4.603,61	€ 5.342,54	€ 6.229,54	1
11	€ 1.935,39	€ 2.023,00	€ 2.127,64	€ 2.279,78	€ 2.436,21	€ 2.605,19	€ 2.840,04	€ 3.135,24	€ 3.543,63	€ 4.036,88	€ 4.674,49	€ 5.424,73	€ 6.325,36	1
12		€ 2.043,70	€ 2.149,79	€ 2.310,70	€ 2.470,06	€ 2.642,49	€ 2.881,86	€ 3.182,78	€ 3.597,37	€ 4.098,04	€ 4.745,30	€ 5.506,89	€ 6.421,18	1
13		€ 2.064,33	€ 2.171,95	€ 2.341,45	€ 2.503,98	€ 2.679,64	€ 2.923,58	€ 3.230,31	€ 3.651,07	€ 4.169,20	€ 4.816,08	€ 5.589,07	€ 6.517,04	1
14			€ 2.194,15	€ 2.372,23	€ 2.537,74	€ 2.716,91	€ 2.965,37	€ 3.277,73	€ 3.704,69	€ 4.220,41	€ 4.886,90	€ 5.671,25	€ 6.612,85	1
15			€ 2.216,29	€ 2.403,01	€ 2.571,61	€ 2.754,06	€ 3.007,09	€ 3.325,25	€ 3.758,41	€ 4.281,58	€ 4.957,78	€ 5.753,50	€ 6.708,78	1
16				€ 2.433,89	€ 2.605,38	€ 2.791,32	€ 3.048,91	€ 3.372,78	€ 3.812,13	€ 4.342,74	€ 5.028,65	€ 5.835,71	€ 6.804,58	1
17				€ 2.464,67	€ 2.639,29	€ 2.828,52	€ 3.090,63	€ 3.420,33	€ 3.865,75	€ 4.403,92	€ 5.099,40	€ 5.917,88	€ 6.900,44	1
18					€ 2.673,08	€ 2.865,77	€ 3.132,45	€ 3.467,81	€ 3.919,46	€ 4.465,10	€ 5.170,26	€ 6.000,05	€ 6.996,26	1
19					€ 2.706,94	€ 2.902,96	€ 3.174,17	€ 3.515,27	€ 3.973,20	€ 4.526,26	€ 5.241,08	€ 6.082,22	€ 7.092,07	1
20						€ 2.940,21	€ 3.215,98	€ 3.562,78	€ 4.026,91	€ 4.587,34	€ 5.311,83	€ 6.164,41	€ 7.187,89	2
21						€ 2.977,37	€ 3.257,69	€ 3.610,29	€ 4.080,52	€ 4.648,50	€ 5.382,69	€ 6.246,58	€ 7.283,74	2
22							€ 3.299,54	€ 3.657,86	€ 4.134,24	€ 4.709,70	€ 5.453,57	€ 6.328,83	€ 7.379,67	2
23							€ 3.341,21	€ 3.705,24	€ 4.187,97	€ 4.770,86	€ 5.524,40	€ 6.411,04	€ 7.475,47	2
24								€ 3.752,78	€ 4.241,61	€ 4.832,04	€ 5.595,18	€ 6.493,22	€ 7.571,31	2
25								€ 3.800,33	€ 4.295,31	€ 4.893,21	€ 5.666,02	€ 6.575,39	€ 7.667,14	2
1/2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
S1	€ 47,89	€ 53,89	€ 59,85	€ 65,86	€ 71,85	€ 77,83	€ 83,82	€ 95,77	€ 107,73	€ 119,73	€ 143,66	€ 167,62	€ 191,56	
S2	€ 95,77	€ 107,73	€ 119,73	€ 131,70	€ 143,66	€ 155,63	€ 167,62	€ 191,56	€ 215,52	€ 239,45	€ 287,31	€ 335,21	€ 383,11	
S3	€ 143,66	€ 161,64	€ 179,59	€ 197,55	€ 215,52	€ 233,47	€ 251,43	€ 287,31	€ 323,24	€ 359,17	€ 431,00	€ 502,84	€ 574,68	
S4						€ 311,28	€ 335,21	€ 383,11	€ 431,00	€ 478,89	€ 574,68	€ 670,45	€ 766,21	
S5							€ 419,05	€ 478,89	€ 538,75	€ 598,62	€ 718,35	€ 838,08	€ 957,79	
S6								€ 574,68	€ 646,52	€ 718,35	€ 861,99	€ 1.005,67	€ 1.149,36	

Onregelmatigheidstoelagen

Arbeid dagelijks tussen 01:00 en 06:00 uur, minimaal 1 uur bevat	€ 25,00 per dienst
Bijzondere Feestdagen	€ 50,00 per dienst

Bijlage 9 Functiehuis

Functioniveau matrix NEP Broadcast Services 	
<small>versie 2019 - 2020</small>	
Salaris- schaal	Operationele functies
11	Senior Projectmanager
10	Projectmanager
9	1ste Cameraman/vrouw Hoofd Audiotechnicus Hoofd Beeldtechnicus 1ste Graphics specialist 1ste Schakeltechnicus Aankomend Projectmanager
8	1ste Beeldtechnicus 1ste Audiotechnicus Cameraman/vrouw A Graphics Specialist Schakeltechnicus 1ste EVS Operator
7	Beeldtechnicus Audiotechnicus Cameraman/vrouw EVS Operator Graphics Operator Aankomend Schakeltechnicus
6	Aankomend Beeldtechnicus Aankomend Audiotechnicus Aankomend EVS Operator Aankomend Cameraman/vrouw Aankomend Graphicsoperator
5	Hoofd Operationeel Assistent
4	Operationeel Assistent
3	Aankomend Operationeel Assistent
1/2	Trainee

Aankomend is iedereen die in opleiding is binnen een vakgroep. In deze specifieke periode krijg je opleiding, loop je mee met collega's boven de sterkte om ingewerkt te worden bij klanten. Uitgangspunt is dat de medewerker binnen twee jaar de basisvaardigheden beheerst en meer dan 50% facturabel is.

Bijlage 10 Sociale Regeling

1 DEFINITIES

In deze Sociale Regeling wordt verstaan onder:

<i>werkgever</i>	de besloten vennootschap NEP Broadcast Services B.V.
<i>werknemer</i>	degene (m/v) die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft bij NEP Broadcast Services B.V.
<i>functieongeschiktheid</i>	de omstandigheid waarin de werkgever heeft vastgesteld dat de werknemer door omstandigheden anders dan door ziekte de geschiktheid voor de tot dusver uitgeoefende functie heeft verloren.
<i>bedrijfseconomische noodzaak</i>	de omstandigheid waarin de werkgever heeft vastgesteld dat bedrijfseconomische redenen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a hem noodzaken de arbeidsovereenkomst met de werknemer te beëindigen.
<i>salaris</i>	het laatstgenoten inkomen per maand van de werknemer, zoals dat – ten behoeve van de berekening van een WW-uitkering – gedefinieerd wordt in de bepalingen van de Werkloosheidswet (= thans het 'SV-loon': het loon waarop de premies voor de sociale verzekeringen worden ingehouden).
<i>opzegtermijn</i>	de wettelijke opzegtermijn als bedoeld in artikel 7:672 BW, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk een andere opzegtermijn zijn overeengekomen.
<i>dienstjaar</i>	het aantal volledige kalenderjaren dat zonder onderbreking in dienst van (de rechtsvoorgangster van) werkgever is gewerkt waarbij een periode van > 6 maanden wordt afgerond naar 1 jaar.
<i>WW-uitkering</i>	de in duur en hoogte ongekorte individuele uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
<i>Passende functie</i>	een vacante functie, die naar het oordeel van de werkgever, na overleg met de werknemer, voor wat betreft inhoud, benodigde kennis, vaardigheden en positie in de organisatie voldoende verwant is aan de tot dusver door de werknemer uitgeoefende functie en die voor wat betreft het salaris in eerste aanleg niet meer dan één salarisschaal lager is ingedeeld. Als een dergelijke functie niet beschikbaar/vacant is, dan kan uiteindelijk in 2 ^{de} instantie ook een vacante functie, die voor wat betreft het salaris twee salarisschalen lager is ingedeeld, passend zijn.

2 WERKINGSFEER

- 2.1 Deze Sociale Regeling is van toepassing op de werknemer, met wie, op het moment dat voor het eerst wordt medegedeeld dat sprake is van (1) functieongeschiktheid of (2) bedrijfseconomische noodzaak, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bestaat en van wie de arbeidsovereenkomst om reden van (1) functieongeschiktheid of (2) bedrijfseconomische noodzaak dient te worden beëindigd hetzij door beëindiging middels een vaststellings- c.q. beëindigingsovereenkomst, hetzij door opzegging met instemming, hetzij door opzegging van de arbeidsovereenkomst na verkrijging van een ontslagvergunning van het UWV, hetzij door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
- 2.2 Deze Sociale Regeling is primair bedoeld om de werknemer, van wie de arbeidsovereenkomst om reden van (1) functieongeschiktheid of (2) bedrijfseconomische noodzaak dient te worden beëindigd, professioneel te begeleiden van werk naar (ander) werk. De Sociale Regeling beschrijft de te volgen procedure en de uit te voeren handelingen, zoals deze tussen de werkgever en werknemersorganisatie zijn overeengekomen.
- 2.3 Deze Sociale Regeling is niet van toepassing op de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst om een andere reden dan (1) functieongeschiktheid of (2) bedrijfseconomische noodzaak zal worden beëindigd, niet op de werknemer die werkzaam is krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet, niet op de werknemer die zelf, om welke reden dan ook, het initiatief tot beëindiging van zijn/haar arbeidsovereenkomst neemt en niet op de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst door een collectief ontslag beëindigd wordt.
- 2.4 De Sociale Regeling is van toepassing op de werknemers aan wie medegedeeld wordt dat zijn/haar arbeidsovereenkomst om reden van (1) functieongeschiktheid of (2) bedrijfseconomische noodzaak zal worden beëindigd. De te volgen procedure en de uit te voeren handelingen, die voortvloeien uit de Sociale Regeling, nadat de werknemer is medegedeeld dat zijn/haar arbeidsovereenkomst om reden van (1) functieongeschiktheid of (2) bedrijfseconomische noodzaak wordt beëindigd.

3 (1) FUNCTIEONGESCHIKTHEID

- 3.1 Indien de werkgever binnen het kader van de jaarlijkse beoordeling of een tussentijdse beoordeling vaststelt dat er sprake is van functieongeschiktheid, dan treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg over de inhoud van de te treffen maatregelen.
- 3.2 Dit overleg kan resulteren in:
- a. maatregelen gericht op het verbeteren van het functioneren van de werknemer in de eigen functie;
 - b. maatregelen gericht op herplaatsing van de werknemer in een andere, passende, vacante functie binnen dan wel buiten het bedrijf.
- 3.3 Maatregelen gericht op het verbeteren van het functioneren van de werknemer in de eigen functie worden, na overleg met de werknemer, vastgelegd in een verbeterplan.

- 3.4 In geval van herplaatsing naar een andere, passende, vacante functie wordt een herplaatsingstraject gestart, waarvan de inhoud in overleg tussen werkgever en werknemer gezamenlijk wordt vastgesteld en waarbij beide partijen zich inzetten het traject zo spoedig mogelijk te starten. Het traject voorziet in elk geval in een aanbod van de zijde van de werkgever voor professionele begeleiding op kosten van de werkgever bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats, zoals verwoord in de paragraaf "Inspanningsverplichtingen werkgever tijdens herplaatsingstraject".

Het herplaatsingstraject duurt maximaal zes maanden, maar kan in bijzondere gevallen door de werkgever worden verlengd. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een herplaatsingsplan.

- 3.5 In geval van herplaatsing naar een andere, passende functie onderzoekt de werkgever allereerst of een dergelijke functie binnen het concern beschikbaar/vacant is. Indien dit het geval is volgt een tijdelijke benoeming van de werknemer in deze functie voor de duur van drie maanden. Slechts bij gebleken geschiktheid – naar het oordeel van de werkgever – zal de werkgever de werknemer definitief in de functie benoemen.
- 3.6 De werknemer die in een andere, passende, vacante functie bij de eigen werkgever wordt geplaatst, blijft in eerste instantie tijdens de eerste drie (proefplaatsings)maanden zijn oorspronkelijke salaris ontvangen. Als na drie maanden blijkt dat de werknemer naar het oordeel van de werkgever geschikt is voor de nieuwe functie, dan ontvangt de werknemer vanaf de eerste dag ná die drie maanden het bij die functie behorende salaris. Indien de andere, passende functie beloond wordt uit een salarisschaal, die lager is dan de salarisschaal van waaruit de oorspronkelijke functie werd beloond, dan is hierop bijlage 3 artikel 3 lid E uit de CAO van toepassing.
- 3.7 Indien er geen passende functie beschikbaar/vacant is binnen het bedrijf van werkgever dan verplaatsen de inspanningen zich naar herplaatsing naar een functie buiten het bedrijf.
- 3.8 Zodra de werkgever conform lid 3.1 heeft vastgesteld dat de werknemer functieongeschikt is geworden en maatregelen als bedoeld onder 3.2.a niet tot een ander oordeel hebben kunnen leiden zet de werkgever een procedure in gang om de arbeidsovereenkomst te beëindigen een en ander met dien verstande dat de periode tussen het tijdstip van het feitelijk einde van de arbeidsovereenkomst en het moment waarop de werkgever conform lid 3.1 heeft vastgesteld dat de werknemer functieongeschikt is geworden, niet korter is dan zes maanden. Deze termijn van zes maanden wordt met een periode van drie maanden verlengd, indien de werknemer conform het bepaalde in lid 3.5 van deze Sociale Regeling tijdelijk is benoemd in een andere, passende functie binnen het bedrijf van de werkgever.
- 3.9 Als werknemer vóór het einde van de in artikel 3.8 genoemde periode van zes maanden een andere, passende functie heeft gevonden buiten het bedrijf, dan zal werkgever werknemer niet houden aan de in de CAO vastgestelde opzegtermijn. Werknemer kan de arbeidsovereenkomst dan terstond beëindigen.
- 3.10 Indien en voor zover de werknemer op grond van artikel 7:673 BW daarvoor in aanmerking komt, zal de werkgever bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van functieongeschiktheid aan de werknemer de transitievergoeding voldoen, naast een periodieke aanvulling op de inkomsten van de werknemer uit vervangende werkzaamheden en/of wettelijke uitkering, zoals verwoord in de paragraaf 5 'Financiële aanvullingsregeling'.

(2) BEDRIJFSECONOMISCHE NOODZAAK

- 3.11 Zodra de werkgever onderbouwd en beargumenteerd heeft vastgesteld en medegedeeld dat de functie van werknemer wegens bedrijfseconomische noodzaak is komen te vervallen, wordt een procedure in gang gezet om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
- 3.12 Indien het bedrijf van de werkgever zich genoodzaakt ziet om binnen één van haar afdelingen een reorganisatie door te voeren die tot boventaligheid leidt van meer dan tien werknemers van de betreffende afdeling in een betreffend kwartaal, dan zal overleg plaatsvinden met de vakbond om te kijken of uitbreiding van de werk naar werk regelingen gewenst is en/of een sociaal plan zal worden overeengekomen
- 3.13 Op de werknemer, van wie de arbeidsovereenkomst om reden van bedrijfseconomische noodzaak wordt beëindigd door opzegging d.m.v. een door het UWV verleende ontslagvergunning, is eveneens van toepassing het gestelde in de artikelen 3.2.b, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.9 en 3.10.
- 3.14 Uiterlijk 1 maand na het feitelijk einde van de arbeidsovereenkomst vindt afrekening plaats van de per ontslagdatum opgebouwde maar evt. nog niet genoten vakantiedagen en/of opgebouwde maar evt. nog niet verrekende over- of extra gewerkte uren, alsmede van de nog niet verrekende vakantiebijslag.
- 3.15 Indien en voor zover de werknemer op grond van artikel 7:673 BW daarvoor in aanmerking komt, zal de werkgever bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van een bedrijfseconomische noodzaak aan de werknemer de transitievergoeding voldoen, naast een periodieke aanvulling op de inkomsten van de werknemer uit vervangende werkzaamheden en/of wettelijke uitkering, zoals verwoord in de paragraaf 5 'Financiële aanvullingsregeling'.

4 FINANCIËLE AANVULLINGSREGELING

- 4.1 De werknemer van wie in het kader van deze Sociale Regeling de arbeidsovereenkomst om reden van (1) functieongeschiktheid of (2) bedrijfseconomische noodzaak is beëindigd en die aansluitend op die beëindiging een loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt en/of inkomsten uit vervangend werk ontvangt, maakt aanspraak op een aanvulling op die Werkloosheidsuitkering en/of op die inkomsten uit vervangend werk tot 90% van het door hem/haar laatstgenoten bruto salaris inclusief eventuele toeslagen als gedefinieerd onder 'Definities', waarbij de hoogte van de aanvulling op het inkomen uit vervangend werk bij een andere werkgever nimmer meer zal bedragen dan wat de hoogte van de aanvulling zou zijn geweest indien de werknemer een ongekorte loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet zou hebben ontvangen.

- 4.2 De aanvullingsduur vangt aan op de eerste uitkeringsdag respectievelijk op de eerste dag waarop de werknemer inkomen uit vervangend werk bij een andere werkgever ontvangt, als deze laatste lager is dan 90% van het door hem/haar laatstgenoten bruto salaris inclusief eventuele toeslagen als gedefinieerd onder 'Definities'. De duur van de aanvulling belooft even zovele maanden als het aantal dienstjaren, dat werknemer direct voorafgaand aan het ontslag aaneengesloten bij werkgever heeft doorgebracht doch maximaal 24 maanden. De aanvulling eindigt eerder als:
1. de WW-uitkering aan werknemer wordt beëindigd voordat de maximale duur van de aanvulling is verstreken, omdat werknemer inkomen uit vervangend werk bij een andere werkgever ontvangt, dat hoger is dan 90% van het door hem/haar laatstgenoten bruto salaris inclusief eventuele toeslagen als gedefinieerd onder 'Definities';
 2. werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt;
 3. de WW-uitkering aan werknemer wordt beëindigd voordat de maximale duur van de aanvulling is verstreken, omdat de voor werknemer geldende maximale duur van het recht op een WW-uitkering korter is dan de duur van de aanvulling;
 4. werknemer komt te overlijden.
- 4.3 De aanvulling wordt berekend op basis van de voor werknemer te berekenen ongekorte zgn. loongerelateerde WW-uitkering; met eventueel door UWV toe te passen kortingen op de WW-uitkering (zoals bijv. wegens niet-volledige beschikbaarheid, onvoldoende sollicitatieactiviteiten, verrekening bijverdiensten, e.d.) wordt bij de berekening van de aanvulling geen rekening gehouden.
- 4.4 De aanvulling geschiedt per maand achteraf en op vertoon van (een kopie van) de uitkerings- resp. salarisspecificatie van de betreffende maand, opdat het bedrag der aanvulling kan worden vastgesteld, dan wel op een andere met werknemer overeen te komen wijze.
- 4.5 De hoogte van de aanvulling wordt zonodig aangepast om te voorkomen dat de bruto inkomsten van de werknemer, bestaande uit wettelijke uitkeringen en/of inkomsten uit vervangende werkzaamheden en aanvulling, meer is dan 90% van het door hem/haar laatstgenoten bruto salaris inclusief eventuele toeslagen als gedefinieerd onder 'Definities'.
- 4.6 Ter zake van het derde WW jaar zijn werkgever en de werknemersorganisatie overeengekomen dat de duur en de opbouw van de WW wordt aangepast conform de afspraken die hierover in de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt. Partijen schatten in dat de private aanvullende WW verzekering in 2016 en 2017 0,2% van de loonsom zal bedragen. Werknemers nemen, tenzij daarover tussentijds andere afspraken worden gemaakt, de premie van de aanvullende WW verzekering voor hun eigen rekening. Partijen spreken in dit verband af zich aan te zullen sluiten bij het op te richten Nationale Private Aanvullende WW-fonds, zodra dit fonds is opgericht. De uitvoering van het Nationale Private Aanvullende WW-fonds ligt in handen van de nationale uitvoerder. De nationale uitvoerder zal een uniforme aanvullende WW regeling voor alle medewerkers introduceren. Deze regeling zullen partijen overnemen."

5 OVERIGE BEPALINGEN

5.1 Inspanningsverplichtingen werkgever tijdens herplaatsingstraject

- 5.1.1 Bij vervulling van vacatures wordt voorrang gegeven aan de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst om reden van (1) functieongeschiktheid of (2) bedrijfseconomische noodzaak zal worden beëindigd. Hierbij wordt als voorwaarde gesteld dat de betrokken werknemer geschikt is voor de functie of deze geschiktheid op redelijke termijn kan verwerven.
- 5.1.2 Werkgever neemt de verplichting op zich om zoveel als redelijkerwijze van haar kan worden verwacht zich in te spannen voor en haar medewerking te verlenen aan bemiddeling bij het verkrijgen van een andere werkkring indien zich daartoe bij collega-bedrijven mogelijkheden voordoen. In dat verband zal werkgever in haar contacten met de collega-bedrijven in de regio wijzen op de beschikbaarheid van haar personeel en zal zij desgevraagd al haar medewerking verlenen aan plaatsing aldaar.
- 5.1.3 Werkgever biedt werknemer de gelegenheid deel te nemen aan outplacementbegeleiding door een door werknemer zelf aan te wijzen, gecertificeerde outplacementbegeleidingsorganisatie. Werknemer zal in ieder geval door een door werkgever geselecteerde, professionele onderneming voor outplacement, re-integratie, jobcoaching en carrière-advies hiertoe benaderd worden.

De outplacementprocedure is er op gericht werknemer met behulp van professionele coaching en professionele arbeidsbemiddeling te begeleiden bij het kunnen betrekken van een nieuwe, bij zijn wensen, verwachtingen en krachten passende dienstbetrekking binnen dan wel buiten het bedrijf. De kosten van outplacementbegeleiding worden door werkgever gedragen tot een bedrag van maximaal € 6.000,- inclusief BTW per werknemer en op basis van tussen werkgever en de aan te wijzen organisatie te sluiten overeenkomst en facturering.

- 5.1.4 Werknemer heeft geen aanspraak op vergoeding of uitbetaling van de (restant-) waarde van de begeleiding indien hij er voor kiest deze begeleiding niet of slechts gedeeltelijk te volgen of voortijdig te beëindigen.
- 5.1.5 De outplacementbegeleiding zal zo spoedig mogelijk aanvangen na het moment waarop de werkgever conform lid 3.1 heeft vastgesteld dat de werknemer functieongeschikt is geworden resp. zo spoedig mogelijk na het moment waarop de werkgever onderbouwd en beargumenteerd heeft vastgesteld en medegedeeld dat de functie van werknemer wegens bedrijfseconomische noodzaak is komen te vervallen.

Werknemer zal ten behoeve van het volgen van de begeleiding gedurende een individueel te bepalen aantal uur per begeleidingsmoment worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Deze mogelijkheid en vrijstelling wordt geboden met behoud van salaris.

5.2 Rechten en verplichtingen werknemer tijdens herplaatsingstraject

- 5.2.1 Werknemer die gebruik maakt van de voorzieningen in deze Sociale Regeling verplicht zich aan werkgever steeds alle voor de beoordeling en uitvoering noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.
- 5.2.2 Het niet of niet tijdig verstrekken van inlichtingen of gegevens dan wel het verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen en gegevens alsmede het oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen heeft onmiddellijke uitsluiting van de toepasselijkheid van deze Sociale Regeling en de daarin gegeven voorrangspositie bij vacatures tot gevolg en kan leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.
- 5.2.3 Werknemer neemt de verplichting op zich om zoveel als redelijkerwijze van hem/haar kan worden verwacht zich in te spannen voor en zijn/haar medewerking te verlenen aan bemiddeling bij het verkrijgen van een andere werkkring. Werknemer zal tijdens de 6 maanden van het herplaatsingstraject, buiten de tijd nodig voor het volgen van de outplacementbegeleiding, zijn eigen dan wel vervangende werkzaamheden blijven uitvoeren voor de duur van zijn/haar contract-uren.

6 AANPASSING & UITLEG REGELING; NAKOMINGSGARANTIE

- 6.1 De sociale partners kunnen deze Sociale Regeling aanpassen op grond van per of na de inwerkingtredingsdatum van deze Sociale Regeling in werking tredende wijzigingen in de sociale of fiscale wetgeving. Een eventuele aanpassing zal steeds zowel in de geest van deze Sociale Regeling zijn als binnen de te voorziene financiële grenzen daarvan.
- 6.2 In situaties waarin deze Sociale Regeling niet voorziet, zal werkgever zoveel mogelijk in de geest van deze Sociale Regeling handelen.

Bijlage 11 Regeling Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer

1. Werkgever betaalt de werknemer een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer. Uitzonderd is de werknemer aan wie een (lease-) auto ter beschikking heeft gesteld of een NS Businesscard. Met de inzet van de NS Businesscard kan geen gebruik meer worden gemaakt van de vakantietoeslag inruilregeling, danwel andere woon-werk reiskostenvergoedingen.
2. De werknemer kan een keuze maken uit twee regelingen voor een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer: (1) een regeling zoals beschreven in lid 4 óf (2) een regeling zoals beschreven in lid 5. De keuze geldt minimaal voor een heel kalenderjaar. Jaarlijks in de maand december van het lopende jaar kan de werknemer aangeven dat hij het volgende jaar gebruik wil maken van de andere regeling.
3. Als basis voor de vaststelling van het aantal kilometers woon-werkverkeer wordt de postcodetabel (6 digits) van www.Routenet.nl gebruikt, type route 'Optimaal'.
4. De werknemer op wie de bedrijfsregeling "Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer" van toepassing is, geldt de volgende tabel:

Aantal kilometers woon-werk enkele reis	Fiscaal onbelaste Tegemoetkoming per maand
$0 \leq \text{km.'s} < 9\frac{1}{2}$	€ 0,00
$9\frac{1}{2} \leq \text{km.'s} < 10\frac{1}{2}$	€ 60,00
$10\frac{1}{2} \leq \text{km.'s} < 15\frac{1}{2}$	€ 66,00
$15\frac{1}{2} \leq \text{km.'s} < 20\frac{1}{2}$	€ 97,00
$20\frac{1}{2} \leq \text{km.'s} < 25\frac{1}{2}$	€ 130,00
$25\frac{1}{2} \leq \text{km.'s} < 30\frac{1}{2}$	€ 135,00
$30\frac{1}{2} \leq \text{km.'s} < 35\frac{1}{2}$	€ 140,00
$35\frac{1}{2} \leq \text{km.'s} < 40\frac{1}{2}$	€ 145,00
$\text{km.'s} \geq 40\frac{1}{2}$	€ 152,00

5. De maximale reiskostenvergoeding is gebaseerd op 4 werkdagen of meer per week. Bij parttimers, die minder dan 4 dagen per week werken, wordt er naar rato van 4 werkdagen uitgekeerd.
6. Als de werknemer verhuist, waardoor de afstand van zijn woon-werkverkeer zodanig vermindert dat hij in een andere afstandsklasse valt, dan wordt zijn reiskostenvergoeding aangepast. Indien de werknemer verhuist, waardoor de afstand van zijn woon-werkverkeer toeneemt, dan zal in onderling overleg tussen hem, zijn direct leidinggevende en zijn naast hogere leidinggevende worden bepaald of zijn reiskostenvergoeding wel of niet zal worden aangepast.

7. In geval van ziekte, zwangerschapsverlof of arbeidsongeschiktheid van de werknemer van meer dan 1 maand wordt de reiskostenvergoeding doorbetaald tot en met de maand volgend op de maand waarin de ziekte c.q. het zwangerschapsverlof c.q. de arbeidsongeschiktheid is begonnen. Bij hervatting van het werk wordt de uitbetaling van de reiskostenvergoeding weer gestart per de eerste van de maand volgend op de maand van werkhervatting. In geval van schorsing van de werknemer met zicht op ontslag wordt de reiskostenvergoeding na 30 kalenderdagen stopgezet.
8. De regeling kan gewijzigd worden als de fiscale regelgeving daartoe aanleiding geeft.

Bijlage 12 Séjourregeling binnenland

1. Definitie: een vaste werklocatie is één van de volgende locaties: (1) Mediapark, (2) studiocomplex Evangelische Omroep, (3) studiocomplex AKN en (3) studiocomplex EndeMol. Het benoemen van een locatie tot 'vaste werklocatie' of het laten vervallen van de benaming 'vaste werklocatie' voor een locatie vindt plaats na overleg met en na goedkeuring van de OndernemingsRaad.

2. Als een werknemer werkt op een niet-vaste werklocatie én zijn dienst duurt 4 uur of langer én hij heeft zelf voor zijn lunch en/of diner moeten betalen tijdens het werk, dan ontvangt hij daarvoor één of meerdere van de volgende vergoedingen:
 - ✓ € 5,07 voor kleine uitgaven overdag (dagcomponent);
 - ✓ € 15,67 voor een lunch (lunchcomponent) als mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat de tijd tussen 12.00 uur en 14.00 uur geheel in de dienst valt;
 - ✓ € 23,71 voor een avondmaaltijd (dinercomponent) als mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat de tijd tussen 18.00 uur en 20.00 uur geheel in de dienst valt.
 - ✓ Jaarlijks wordt nagegaan of deze onderdelen van de ambtenarenregeling nog juist zijn. Bij afwijkingen worden de bedragen voor uitgaven overdag, lunch en avondmaaltijd naar beneden dan wel naar boven aangepast.

Deze vergoedingen worden netto uitbetaald zonder dat daar een (kassa)bon voor ingeleverd hoeft te worden. De werknemer dan wel de voor de opdracht van de werknemer verantwoordelijke Projectmanager moet dan wel op het terugmeldformulier/productieformulier aangegeven, dat de werknemer voor het verkrijgen van de respectievelijke verstrekkingen kosten heeft gemaakt in een daarvoor bestemde gelegenheid.

3. De voorwaarden waaronder bovenstaande bedragen netto kunnen worden vergoed en de omvang van de bedragen zijn ontleend aan artikel 13 uit het Reisbesluit binnenland en aan artikel 5 uit de Reisregeling binnenland, die beide zijn opgesteld door Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties t.b.v. de rijksambtenaren. Eventuele wijzigingen van de voorwaarden en/of van de omvang van de bedragen in de genoemde artikelen zullen in overleg met de bij de CAO betrokken vakbonden worden verwerkt in een wijziging van de 'Séjourregeling binnenland', indien op grond van de fiscale wet- en regelgeving de wijziging van de genoemde artikelen noodzakelijkerwijs verwerkt dient te worden in een wijziging van de 'Séjourregeling binnenland'.

4. Als een werknemer op het Mediapark of in het studiocomplex van de Evangelische Omroep of in het studiocomplex van de AKN werkt, waarin de uren tussen 12:00 uur en 14:00 uur geheel zijn opgenomen en hij is in de gelegenheid om op resp. in één van de genoemde locaties te lunchen en hij moet zelf voor zijn lunch betalen, dan kan hij niets declareren. Als de lunchgelegenheid op resp. in één van de genoemde locaties gesloten is en de werknemer moet daardoor noodgedwongen elders lunchen, dan is lid 3 van deze regeling van toepassing.

5. Als een werknemer in het studiocomplex van EndeMol werkt, waarin de uren tussen 12:00 uur en 14:00 uur geheel zijn opgenomen en hij moet tijdens zijn dienst zelf voor zijn lunch betalen, dan kan hij € 5,00 per lunch declareren. Deze declaratie wordt bruto uitbetaald. Als de lunchgelegenheid in de genoemde locatie gesloten is en de werknemer moet daardoor noodgedwongen elders lunchen, dan is lid 3 van deze regeling van toepassing.

6. Als een werknemer 4 uur of langer op een vaste werklocatie werkt, waarin de uren tussen 18:00 uur en 20:00 uur geheel zijn opgenomen en hij moet op die vaste locatie zelf betalen voor zijn diner, dan kan hij onder inlevering van de (kassa)bon de werkelijke kosten tot een maximum van € 12,00 per gewerkte dag declareren. Deze declaratie wordt netto uitbetaald zonder een fiscale bijtelling bij de eerstvolgende salarisbetaling.

Bijlage 13 Dagvergoeding buitenland

1. Bij een dienstreis/reportage in het buitenland met overnachting worden voor verblijfskosten (= kosten voor lunch, diner en kleine consumpties) per volledige dag/etmaal (24 uur) (gerekend vanaf vertrektijd Mediapark tot retourtijd Mediapark) de bedragen vergoed, zoals deze zijn opgenomen in de regeling “Dagvergoeding buitenland” in de ‘I & I’ regeling van de Nederlandse Publieke Omroep. Eventuele wijzigingen van de voorwaarden en/of van de omvang van de bedragen in de ‘I & I’ regeling van de Nederlandse Publieke Omroep zullen in overleg met de bij de CAO betrokken vakbonden worden verwerkt in een wijziging van de ‘Dagvergoeding buitenland’, indien op grond van de fiscale wet- en regelgeving de wijziging van de voorwaarden en/of van de omvang van de bedragen noodzakelijkerwijs verwerkt dient te worden in een wijziging van de ‘Dagvergoeding buitenland’.

2. De hoogte van het totaal bedrag aan dagvergoeding buitenland wordt bepaald door de rekensom:

$$\frac{\text{retourtijd/-datum Mediapark minus vertrektijd/-datum Mediapark}}{24 \text{ uur}} = \text{aantal keer dagbedrag.}$$

Eventueel resterende uren na de rekensom worden naar boven afgerond in tijdsblokken van 6 uur. Per tijdsblok van 6 uur ontvangt de werknemer ¼ deel van het hiervoor bedoelde dagbedrag.

Als de zakelijke reis zich over meerdere landen uitstrekt, dan is voor de vaststelling en berekening van de precieze dagvergoeding de overnachting in ieder land bepalend.

3. De dagvergoeding buitenland wordt niet betaald als de werknemer op de locatie in het buitenland of tijdens de reis zowel de lunch, als het diner als kleine consumpties niet zelf hoeft te betalen.
4. Als de werknemer in het buitenland de lunch niet zelf hoeft te betalen, dan wordt per dag de netto dagvergoeding verlaagd met 30%.
5. Als de werknemer in het buitenland het diner niet zelf hoeft te betalen, dan wordt per dag de netto dagvergoeding verlaagd met 55%.
6. Als de werknemer in het buitenland gedurende de dag koffie, thee, frisdrank en de tussendoorsnacks niet zelf hoeft te betalen, dan wordt per dag de netto dagvergoeding verlaagd met 15%.
7. Als de werknemer in het buitenland zelf de kosten van het hotel moet betalen (logies met ontbijt), dan kan hij de werkelijke kosten – tot een door het bedrijf nader te bepalen maximum – declareren. Hij dient hiertoe binnen een maand na afloop van de buitenlandreis een volledig ingevuld declaratieformulier in te leveren, waar de originele hotelnota's aan zijn vastgehecht.

8. Bij specifieke, meerdaagse evenementen (zoals bijvoorbeeld de Ronde van Frankrijk, de Olympische zomer- en winterspelen, het Europees en WK-voetbaltoernooi) zal in overleg met de betrokken accountmanager, de betrokken operatione(e)l(en) en de opdrachtgever een afwijkende, bijzondere maximale dagvergoeding kunnen worden vastgesteld. Deze afwijkende, bijzondere maximale dagvergoeding zal niet lager zijn dan de normale dagvergoeding, die dan op dat moment geldt voor het betreffende land waar het evenement plaatsvindt.

Voorbeeld van de uitwerking van de regeling "Dagvergoeding buitenland":

Vertrek maandag 11:00 uur, terug zaterdag 15:00 uur;

Totaal weg = $(5 \times 24 \text{ uur}) + 4 \text{ uur} = 124 \text{ uur}$;

Dagvergoeding buitenland = $((5 \times 1) + (1 \times \frac{1}{4})) \times \text{dagbedrag}$.

Vertrek maandag 11:00 uur, terug vrijdag 23:00 uur;

Totaal weg = $(4 \times 24 \text{ uur}) + 12 \text{ uur} = 108 \text{ uur}$;

Dagvergoeding buitenland = $((4 \times 1) + (2 \times \frac{1}{4})) \times \text{dagbedrag}$.

Bijlage 14 Dienstjubilea

1. Als een werknemer 12½ jaar in dienst is , dan ontvangt de werknemer met de salarisbetaling van de maand, waarin hij 12½ jaar in dienst is, als dienstjubileumuitkering extra een kwart van zijn dan huidig bruto maandsalaris netto.
2. Als een werknemer 25 jaar of 40 jaar in dienst is, dan ontvangt de werknemer met de salarisbetaling van de maand, waarin hij 25 dan wel 40 jaar in dienst is, als dienstjubileumuitkering extra 100% van zijn dan huidig bruto maandsalaris netto.
3. NEP verzorgt wereldwijd een jubileumprogramma, wat uitkeert bij elke vijf jaar dat de medewerker in dienst is. Mocht besloten worden dat deze regeling komt te vervallen, dan kunnen hier geen rechten meer aan worden ontleend.

Rewardprogram US	Average
5 Years	\$75
10 Years	\$175
15 Years	\$325
20 Years	\$575
25 Years	\$1.000
30+ Years	\$1.875

Bijlage 15 Vakantietoeslaginruilregeling

1. Deze regeling beschrijft de werking van het inruilen van (een deel van) de vakantietoeslag voor een jaarlijks eenmalige, extra tegemoetkoming in reiskosten van het woon-werkverkeer (oftewel: het inruilen van een stukje bruto loon voor een extra netto vergoeding).
2. Jaarlijks in de maand, waarin de vakantietoeslag wordt uitbetaald – te beginnen in mei 2010 – kan de werknemer ervoor kiezen om (een deel van) zijn vakantietoeslag in te ruilen voor een in dat jaar eenmalige extra tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer.
3. Het bedrag, dat de werknemer mag inruilen, is de uitkomst van de rekensom:

$$\begin{aligned} & (\text{aantal km.'s woning} \rightarrow \text{werk}^{***}) \times 2 \times 214^{**}) \text{ dagen} \times \text{€ } 0,19^{*}) \\ & \text{minus} \\ & (\text{ontvangen reiskostentegemoetkoming woon-werk vorig kalenderjaar}). \end{aligned}$$

Het bedrag, dat de werknemer kan inruilen is gemaximeerd tot het bedrag van zijn volledige vakantietoeslag.

*) Genoemde getallen gelden voor 2010. Genoemde getallen zijn onderhevig aan wijzigingen in de fiscale wet- en regelgeving en worden jaarlijks bepaald door de Belastingdienst en gepubliceerd in het Handboek Loonheffingen.

**) Het getal '214' is van toepassing op de werknemer met een fulltime dienstverband, die het gehele vorige jaar in dienst was en die niet langdurig afwezig is geweest wegens arbeidsongeschiktheid. Bij parttime werknemers wordt het getal '214' vermenigvuldigd met: "het aantal dagen, dat hij in het vorige jaar gemiddeld per week heeft gewerkt / 5". Als de werknemer het vorige jaar niet het gehele jaar in dienst was, dan wordt het getal '214' vermenigvuldigd met: "aantal maanden dienstverband / 12". Als de werknemer langdurig afwezig is geweest wegens bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid (d.w.z. langer afwezig dan 6 aaneengesloten weken), dan wordt het getal '214' voor iedere week, dat de afwezigheidsperiode langer dan 6 weken duurde verminderd met 1/52ste deel van '214'.

***) Het aantal km.'s woning -> werk wordt vastgesteld door alleen het invullen van de volledige postcodes van het woonadres (6 digits) en het werkadres (6 digits) in de postcodetabel van www.Routenet.nl, type route 'Optimaal'.

4. Deze 'inruilregeling' is alleen maar van toepassing op werknemers op wie de bedrijfsregeling "Tegemoetkoming in reiskosten woon-werkverkeer" van toepassing is voorzover de werknemer **geen** gebruik maakt van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer. Als die regeling niet op de werknemer van toepassing is, omdat hij bijvoorbeeld een leaseauto van de zaak ter beschikking heeft, dan kan de werknemer (een deel van) zijn vakantietoeslag niet inruilen.
5. Door het inruilen van (een deel van) de vakantietoeslag voor een jaarlijks eenmalige extra tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer verlaagt de werknemer in dat jaar zijn bruto jaarinkomen ten gunste van een hogere netto tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer.

6. De werknemer, die gebruik wil maken van deze 'inruilregeling' (door de Belastingdienst ook wel 'cafetariaregeling' genoemd), dient een aanvulling op zijn arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarin de werknemer verklaart akkoord te gaan met de verlaging van zijn uit te betalen vakantietoeslag. Let op: het betreft hier een verlaging van de bruto vakantietoeslag. De loonbelasting en de premies voor de volks- en de sociale werknemersverzekeringen worden dus berekend over een verlaagde vakantietoeslag.

Er kunnen echter ook nadelen aan een verlaagde vakantietoeslag kleven. Voor het bepalen van de hoogte van een eventuele overlijdensuitkering en van een uitkering uit de sociale werknemersverzekeringen (o.a. WW, WIA/WGA) is het jaarinkomen bepalend. Een verlaging van de vakantietoeslag verlaagt het jaarinkomen van dat jaar.

Het inruilen van (een deel van) de vakantietoeslag heeft geen invloed op de vergoeding voor overwerk en op de betaling van ziekengeld tijdens ziekte en/of zwangerschapsverlof. Daarnaast zal ook de pensioengrondslag en de grondslag voor de berekening van de variabele managementvergoeding niet verlaagd worden; m.a.w. voor de bepaling van de pensioengrondslag (en dus ook voor de berekening van de te betalen pensioenpremie) en de grondslag voor de berekening van de variabele managementvergoeding wordt uitgegaan van de situatie dat (een deel van) de vakantietoeslag niet is ingeruild voor een jaarlijks eenmalige tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer.

7. De gehele 'inruilregeling' is onderhevig aan wijzigingen in de fiscale wet- en regelgeving. Als de wijzigingen daarin aanleiding geven tot het moeten aanpassen of zelfs tot het moeten laten vervallen van deze regeling, dan zal dat direct worden uitgevoerd.

Bijlage 16 Reistijdenregeling bij woon-werkverkeer naar niet-standplaats locatie

1. In de individuele arbeidsovereenkomsten staat de standplaats voor de betreffende werknemer vermeld conform artikel 2:1 lid 2.b uit de CAO.
2. Een locatie anders dan de standplaats wordt aangeduid als 'buitenlocatie'.
3. Als de werknemer werkzaamheden moet verrichten op een 'buitenlocatie', dan bepaalt de betrokken Projectmanager (1) vooraf de wijze van crewvervoer tussen standplaats en 'buitenlocatie' en (2) achteraf de werkelijke reistijd tussen standplaats en 'buitenlocatie', die de gekozen wijze van crewvervoer met zich mee heeft gebracht.
4. Als de werknemer rechtstreeks van zijn woning naar een buitenlocatie rijdt (en v.v.) hetzij op eigen initiatief met instemming van de werkgever hetzij op verzoek van de werkgever met instemming van de werknemer, dan mag de werknemer de door de Projectmanager bepaalde reistijd uit lid 4 minus 15 minuten terugmelden als 'gewerkte tijd' voor zijn reistijd van woning naar buitenlocatie en als 'gewerkte tijd' voor zijn reistijd van buitenlocatie terug naar woning.

Bijlage 17 Kinderopvangcafetarieregeling

1. Als door het wijzigen van het aanvangs- of eindtijdstip van een dienst, na de donderdag in de lopende week voor een dag in de volgende week, de werknemer extra kosten moet maken voor noodzakelijke extra kinderopvang, dan kan de werknemer ervoor kiezen die extra kosten via de salarisbetaling netto te laten vergoeden tegen de gelijktijdige inlevering van eenzelfde bedrag aan bruto salaris.
2. De werknemer, die gebruik wil maken van deze 'inruilregeling' (door de Belastingdienst ook wel 'cafetarieregeling' genoemd), dient een aanvulling op zijn arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarin de werknemer verklaart akkoord te gaan met de tijdelijke verlaging van zijn uit te betalen salaris. Let op: het betreft hier een verlaging van het bruto salaris. De loonbelasting en de premies voor de volks- en de sociale werknemersverzekeringen worden dus berekend over een verlaagd salaris.

Er kunnen echter ook nadelen aan een verlaagd salaris kleven. Voor het bepalen van de hoogte van de vakantietoeslag is het salaris bepalend. Een tijdelijk lager salaris leidt dus tot een lagere vakantietoeslag. Een tijdelijke verlaging van het salaris heeft, door het lagere uurloon, tevens gevolgen voor de vergoeding voor overwerk en voor de grondslag voor de berekening van de variabele managementvergoeding. Verder betekent een verlaagd salaris een lagere loondoorbetaling in geval van ziekte en/of zwangerschapsverlof in de desbetreffende periode. Voor het bepalen van de hoogte van een eventuele overlijdensuitkering en van een uitkering uit de sociale werknemersverzekeringen (o.a. WW, WIA/WGA) is het jaarinkomen bepalend. Een verlaging van het salaris verlaagt het jaarinkomen van dat jaar.

De pensioengrondslag zal niet verlaagd worden; m.a.w. voor de bepaling van de pensioengrondslag (en dus ook voor de berekening van de te betalen pensioenpremie) wordt uitgegaan van de situatie dat een deel van het bruto salaris niet is ingeruild voor een vergoeding van de extra kosten voor de noodzakelijke extra kinderopvang.

3. De gehele 'inruilregeling' is onderhevig aan wijzigingen in de fiscale wet- en regelgeving. Als de wijzigingen daarin aanleiding geven tot het moeten aanpassen of zelfs tot het moeten laten vervallen van deze regeling, dan zal dat direct worden uitgevoerd.
4. De extra kosten voor de noodzakelijke extra kinderopvang komen alleen maar in aanmerking voor de zojuist beschreven vergoedingswijze als de noodzakelijke extra kinderopvang wordt uitgevoerd door een daartoe bevoegde instantie, die officieel erkend is en geregistreerd staat als gecertificeerde kinderopvangorganisatie.

Bijlage 18 Reglement onbetaald verlof

Artikel 1: Opname van onbetaald verlof

1. Indien een werknemer onbetaald verlof wil opnemen, dan doet hij daartoe minimaal 3 kalendermaanden voor de gewenste aanvang van het onbetaald verlof een schriftelijk verzoek aan de werkgever. In bijzondere omstandigheden kan van deze termijn worden afgeweken, e.e.a. ter beoordeling van de direct leidinggevende. Het verzoek vermeldt: (i) de gewenste duur van het onbetaald verlof, (ii) de gewenste hoeveelheid onbetaald verlof per week, (iii) de dagen van de week, waarop men onbetaald verlof wenst op te nemen en indien van toepassing (iiii) de hoogte van de maandelijks op te nemen gelden van het levenslooptegoed. 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 onbetaald verlofperiode.
2. De werkgever bericht uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van de aanvraag schriftelijk of de onbetaald verlofaanvraag al dan niet akkoord is. In bijzondere omstandigheden kan van deze termijn worden afgeweken, e.e.a. ter beoordeling van de direct leidinggevende. Indien de werkgever niet of gedeeltelijk akkoord gaat, dan zal de werkgever dit gemotiveerd aangeven.
3. De minimale opname van fulltime onbetaald verlof beslaat minstens een periode van twee weken.
4. Bij parttime opname van onbetaald verlof dient tenminste 20% van de contractueel overeengekomen arbeidstijd als onbetaald verlof te worden opgenomen.

Artikel 2: Arbeidsvoorwaarden tijdens onbetaald verlof

Bruto loon

1. Bij opname van onbetaald verlof zal het salaris naar rato worden verlaagd.
(Onder salaris wordt in dit verband verstaan het schaalsalaris uit de salaristabel van de CAO, inclusief eventuele herindelings-, bovenschaligheids-, garantie-, persoonlijke-, en herplaatsingstoelagen, die de werknemer zou hebben ontvangen gedurende de periode van het onbetaald verlof, als hij geen onbetaald verlof zou hebben opgenomen.
2. Naar rato van opname van onbetaald verlof, zullen eveneens alle overige door de werknemer ontvangen arbeidsvoorwaardelijke emolumenten zoals (onkosten)vergoedingen gedurende de duur van de onbetaald verlofperiode evenredig worden verminderd dan wel worden stopgezet. Eventuele toeslagen, die gerelateerd zijn aan het doen uitvoeren van specifieke taken (bijvoorbeeld 'Koploperstoelagen') worden bij opname van parttime onbetaald verlof naar rato verminderd en uitbetaald, zolang de werknemer die specifieke taken kan blijven uitvoeren tijdens de beperktere werktijd. Indien door het opnemen van parttime onbetaald verlof de werknemer niet langer meer in staat is om die specifieke taken te kunnen blijven uitvoeren door zijn beperktere werktijd, dan komen deze toeslagen volledig te vervallen voor de duur van het parttime onbetaald verlof.

Lease auto

3. Bij fulltime onbetaald verlofopname wordt de lease-auto alsmede de tankpas voor de duur van de onbetaald verlofperiode ingevorderd en stopt de inhouding van de eigen bijdrage. Indien de werknemer zijn lease-auto wenst te behouden, dan komen de volledige lease- én brandstofkosten voor rekening van de werknemer. Als de werknemer zijn lease-auto wenst te behouden, dan dient hij wel te allen tijde de tankpas van de auto in te leveren.
4. Bij parttime onbetaald verlofopname zal gedurende de periode van onbetaald verlof de eigen bijdrage worden verhoogd, conform onderstaande staffel.

Aantal dagen werkzaam	Verhoging eigen bijdrage
4	geen
3	+ 25%
2	+ 50%
1	+ 75%

Mobiele telefoon

5. Bij fulltime onbetaald verlofopname wordt de eventueel aan de werknemer beschikbaar gestelde SIM kaart , waarvan de abonnements- en gesprekskosten door het bedrijf worden betaald, voor de duur van de onbetaald verlofperiode ingevorderd.

Salarisperiodieken

6. Als de opname van fulltime onbetaald verlof in een kalenderjaar langer dan vijf maanden doch korter dan 10 maanden heeft geduurd, dan zal tijdens de beoordelingsronde over dat kalenderjaar slechts een beperkte beoordeling kunnen plaatsvinden en wordt derhalve in de maand april van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar, waarin men langer dan 5 maanden doch korter dan 10 maanden fulltime onbetaald verlof heeft opgenomen, de eventueel toe te kennen periodieke verhoging beperkt tot maximaal 1 regel.
Als de opname van fulltime onbetaald verlof in een kalenderjaar langer dan 10 maanden heeft geduurd, dan zal tijdens de beoordelingsronde over dat kalenderjaar geen beoordeling kunnen plaatsvinden en wordt derhalve in de maand april van het volgende kalenderjaar, geen periodieke verhoging toegekend. De eerstvolgende beoordeling vindt vervolgens weer plaats tijdens de eerstvolgende beoordelingsronde.

Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

7. Bij fulltime opname van onbetaald verlof stopt de tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer. Bij parttime opname van onbetaald verlof wordt de tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer aangepast aan de hiervoor geldende bedrijfsregeling voor deeltijdwerkers.

Dienstjubileum

8. Indien een dienstjubileum van een werknemer valt in een periode, waarin de werknemer onbetaald verlof opneemt, dan wordt de hoogte van de jubileumuitkering gebaseerd op het op dat moment geldende maandsalaris uit de salarisschaal en salarisregel, waarin de functie van de werknemer was ingedeeld in de maand direct voorafgaand aan de onbetaald verlofperiode.

Verlof opbouw

9. Tijdens fulltime opname van onbetaald verlof stopt de opbouw van vakantie-uren. Tijdens parttime opname van onbetaald verlof stopt de opbouw van vakantie-uren naar rato.

Terugkeer na onbetaald verlofperiode

10. Het uitgangspunt is dat de werknemer na afloop van de onbetaald verlofperiode terugkeert in de functie, die hij had vóór de opname van het onbetaald verlof. Bij onbetaald verlofopname van langer dan een jaar geldt geen automatische terugkeergarantie naar de functie van vóór de opname van het onbetaald verlof. De werkgever zal na het onbetaald verlof óf de 'oude' functie óf een andere passende functie aanbieden. Een functie wordt nog als passend beschouwd als bij de aangeboden functie een salarisschaal hoort, die maximaal 2 salarisschalen lager is dan de salarisschaal van waaruit de 'oude' functie beloond werd. Ten aanzien van de salariëring van deze laatste, lager ingeschaalde functie geldt hetgeen vermeldt staat in bijlage 3 hoofdstuk 3 lid E.

Artikel 3: Pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof

1. Bij opname van onbetaald verlof geldt ten aanzien van de pensioenopbouw tijdens die periode het pensioenreglement van het Pensioenfonds Nederlandse Omroep. Indien een deelnemer gebruik maakt van zijn levenslooptegoed als financieringsbron voor zijn onbetaald verlof periode als bedoeld in de wet VPL (minstens 70% van het laatst verdiende salaris¹⁾ dient dan maandelijks uit het levenslooptegoed te worden opgenomen), dan kan op het gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer het deelnemerschap aan de pensioenregeling geheel of gedeeltelijk gedurende de periode van het onbetaald verlof worden voortgezet.

¹⁾ Onder het laatst verdiende salaris wordt in dit verband verstaan het pensioengevend schaalsalaris uit de salaristabel van de CAO, inclusief eventuele pensioengevende herindelings-, bovenschaligheids-, garantie-, persoonlijke- en herplaatsingstoelagen, die de werknemer ontving in de maand direct voorafgaand aan de maand, waarin hij met onbetaald verlof ging.

2. Onafhankelijk van het feit of de werknemer wel of niet een opgebouwd levenslooptegoed gebruikt als financieringsbron voor zijn onbetaald verlof periode geldt het volgende. Als de werknemer tijdens de opname van onbetaald verlof zijn pensioenregeling binnen de kaders van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Nederlandse Omroep geheel of gedeeltelijk wenst voort te zetten, dan dient de aan het pensioenfonds verschuldigde totale premie gedurende de periode van onbetaald verlof (WN-deel én WG-deel) voor 75% door de werknemer te worden betaald. De overige 25% van de totale premie wordt door de werkgever betaald.

N.B.

De werknemer, die onbetaald verlof wil opnemen, wordt geadviseerd vóóraf met het pensioenfonds PNO afspraken te maken over een eventuele gehele dan wel gedeeltelijke voortzetting van zijn pensioenregeling. Geadviseerd wordt om tijdens de periode van onbetaald verlof in ieder geval de nabestaanden- en partnerpensioenregeling te continueren en de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Bijlage 19 Werkzekerheidsparagraaf

Met betrekking tot (werk)zekerheid, wordt het uitgangspunt:

- A. Om verdringing van vast personeel door extern personeel tegen te gaan worden alle vacatures eerst intern uitgezet en worden omscholingsmogelijkheden ingezet.
- B. In sommige gevallen wordt specifieke expertise extern betrokken. Ook hier wordt eerst intern de vacature uitgezet.
- C. Als een functie van een werknemer vervalt door organisatieaanpassingen kent het betrokken bedrijf de inspanningsverplichting om de werknemer van 'werk naar werk' te begeleiden. Dit betekent dat de leidinggevende en de HR-adviseur zich gezamenlijk met de werknemer inspannen om een passende functie te vinden. Als er geen passende baan is, dan zal er externe loopbaanbegeleiding plaatsvinden in samenwerking met een outplacementbureau en een individuele regeling getroffen worden.

Bijlage 20 Aanvullende afspraken gemaakt in CAO van 1 januari 2019 – 30 juni 2020

1. Om beter inzicht te krijgen in de werkbelasting en de invloed van de planning, wordt een roosterwerkgroep gestart die advies voor de volgende cao gaat geven aan sociale partners om te zorgen dat de werktijden en roosters minder belastend zijn. Om de wensen en behoeften van werknemers en werkgever ten aanzien van werktijden en roosters te inventariseren wordt bijvoorbeeld gebruik gemaakt van interviews en data analyse. Het traject wordt door een externe partij begeleid.
2. De sociale partners gaan zich inspannen om een veiligheidscode voor de branche op te stellen voor het werken in de studio's met betrekking tot de naleving van de geluidsniveaus en inzet van eventuele schadelijke middelen als bijvoorbeeld oliemist.
3. De sociale partners spreken de intentie uit om zich opnieuw in te spannen om tot een branche CAO te komen.
4. Partijen vinden het van belang om het beleid van duurzame inzetbaarheid meer onder de aandacht te brengen. Daartoe wordt een vervolg gegeven aan de in gang gezette initiatieven.
5. De WW duur is fasegewijs ingekort van maximaal 38 naar 24 maanden. Partijen hebben afgesproken de WW korting te repareren door, op de eerst mogelijke datum, aansluiting te zoeken bij een verzamel cao WW reparatie. De basis premie WW wordt afgedragen door de werkgever. De werkgever kan de premie (nu 0,2%) bij de werknemer inhouden.
6. Flexibele werknemers, zo blijkt uit onderzoek, willen werkzekerheid. NEP wil werknemers aan zich binden. Om deze uitgangspunten aan elkaar te verbinden worden transparante afspraken gemaakt over de doorstroming van tijdelijke contracten naar vaste contracten. Uitgangspunt is dat structureel werk wordt ingevuld door medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Iedereen die voor NEP werkt heeft recht op minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als een medewerker in vaste dienst zoals in de CAO beschreven.
7. In het functiehuis wordt de functie een schaal lager "aankomend" toegevoegd. Aankomend is iedereen die in opleiding is binnen een vakgroep. In deze specifieke periode krijg je opleiding, loop je mee met collega's boven de sterkte om ingewerkt te worden bij klanten. Uitgangspunt is dat de medewerker binnen twee jaar de basiswaardigheden beheerst en meer dan 50% facturabel is. Op dat moment stroomt medewerker door naar de volgende schaal volgens CAO.
8. In het functiehuis worden de functies senior EVS operator, EVS operator en Operationeel assistent een schaal hoger ingedeeld in respectievelijk schaal 8, 7 en 4. Trainees starten in schaal 1/2.

