



Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor

RED BEE MEDIA

NEDERLAND

1 januari 2024 – 31 december 2024

INHOUD

INHOUD	2
Hoofdstuk 1: DEFINITIES EN GELDING CAO	5
ARTIKEL 1:1 DEFINITIES	5
ARTIKEL 1:2 GELDING VAN DE CAO	5
ARTIKEL 1:3 KENNISNEMING CAO	5
Hoofdstuk 2: AANGAAN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	6
ARTIKEL 2:1 SCHRIFTELIJKE VASTLEGGING	6
ARTIKEL 2:2 DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	6
ARTIKEL 2:3 AANSTELLINGSKEURING	6
ARTIKEL 2:4 BEËINDIGING VAN RECHTSWEGE	6
ARTIKEL 2:5 BEËINDIGING DOOR OPZEGGING	7
Hoofdstuk 3: ARBEIDSTIJD	8
ARTIKEL 3:1 DEFINITIES	8
ARTIKEL 3:2 ALGEMEEN	8
ARTIKEL 3:3 MEDEDELING RUST- EN ARBEIDSTIJD	9
ARTIKEL 3:4 ARBEID IN WEEKEINDE	9
ARTIKEL 3:5 GRENZEN ARBEIDSTIJD	9
ARTIKEL 3:6 RUSTTIJDEN	10
ARTIKEL 3:7 MAXIMUM CONSIGNATIEDIENSTEN	10
ARTIKEL 3:8 CONSIGNATIEDIENSTEN	10
ARTIKEL 3:9 NRD-TOESLAG	11
ARTIKEL 3:10 AFREKENING UREN	11
ARTIKEL 3:11 AFWIJING VAN RICHTLIJNEN	12
ARTIKEL 3:12 UITSLUITINGEN	12
Hoofdstuk 4: BELONING	13
ARTIKEL 4:1 SALARIS	13
ARTIKEL 4:2 SALARISBETALING	13
ARTIKEL 4:3 VAKANTIETOESLAG	13
ARTIKEL 4:4 UITKERING BIJ OVERLIJDEN	13
Hoofdstuk 5: SALARISREGELING	15
ARTIKEL 5:1 SALARISSCHALEN	15
ARTIKEL 5:2 SALARISSYSTEMATIEK	15
ARTIKEL 5:3 SALARISSTRUCTUUR EN -SCHAAL	15
ARTIKEL 5:4 SALARIËRING NIEUWE MEDEWERKERS	15
ARTIKEL 5:5 VERVALLEN	15
ARTIKEL 5:6 MAANDSALARISSEN	15
ARTIKEL 5:7 PROMOTIE	16
ARTIKEL 5:8 WAARNEMINGSTOESLAG	16
ARTIKEL 5:9 BEOORDELINGSSYSTEMATIEK	16
Hoofdstuk 6: VERVALLEN	17
Hoofdstuk 7: BONUSREGELING	18
Hoofdstuk 8: WINSTDELINGSREGELING	19

ARTIKEL 8:1	GERECHTIGDEN	19
ARTIKEL 8:2	TOEPASSING.....	19
ARTIKEL 8:3	BEREKENING	19
ARTIKEL 8:4	UITKERINGSDATUM.....	19
Hoofdstuk 9:	MANAGEMENTREGELING	20
ARTIKEL 9:1	EXEMPT	20
ARTIKEL 9:2	TOEPASSING.....	20
ARTIKEL 9:3	BEREKENING	20
ARTIKEL 9:4	GERECHTIGDEN	20
Hoofdstuk 10:	VAKANTIE EN VERLOF	21
ARTIKEL 10:1	VERWERVEN VAN VAKANTIERECHTEN	21
ARTIKEL 10:2	OPNEMEN VAN VAKANTIERECHTEN	21
ARTIKEL 10:3	AANTAL VERLOFUREN PER VERLOFDAG.....	21
ARTIKEL 10:4	ARBEID EN ZORG.....	22
ARTIKEL 10:5	EMPLOYABILITY VERLOF.....	22
ARTIKEL 10:6	VAKBONDSVERLOF	22
Hoofdstuk 11:	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	23
ARTIKEL 11:1	ALGEMENE BEPALINGEN.....	23
ARTIKEL 11:2	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	23
ARTIKEL 11:3	VERVALLEN VAN AANSPRAKEN	24
ARTIKEL 11:4	RE-INTEGRATIE	24
Hoofdstuk 12:	BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING	25
ARTIKEL 12:1	BEROEPSGRONDEN	25
ARTIKEL 12:2	BEZWAREN TEGEN DE WIJZIGING VAN DE INHOUD VAN DE FUNCTIEBESCHRIJVING	25
ARTIKEL 12:3	BEROEP TEGEN DE INDELING VAN DE FUNCTIE	25
ARTIKEL 12:4	BEZWAAR TEGEN DE GEVOLGDE PROCEDURE	25
ARTIKEL 12:5	INGANGSDATUM VAN DE NIEUWE INDELING	26
Hoofdstuk 13:	PARTIËLE TERUGTREDING OUDERE WERKNEMERS	27
ARTIKEL 13:1	TOEPASSING.....	27
ARTIKEL 13:2	VARIANTEN.....	27
ARTIKEL 13:3	PENSIOENAANSPRAKEN	27
ARTIKEL 13:4	ONTSLAG	27
ARTIKEL 13:5	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	27
ARTIKEL 13:6	TOETREDING	27
ARTIKEL 13:7	VAKANTIEDAGEN	28
ARTIKEL 13:8	OVERWERK	28
ARTIKEL 13:9	VOORBEELD	28
Hoofdstuk 14:	CAFETARIASYSTEEM	29
ARTIKEL 14:1	ALGEMEEN	29
ARTIKEL 14:2	KEUZEMOGELIJKHEID.....	29
ARTIKEL 14:3	TIJDBRONNEN	29
ARTIKEL 14:4	GELDDOELEN.....	29
ARTIKEL 14:5	GELDBRONNEN	29
Hoofdstuk 15:	OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN.....	30

ARTIKEL 15:1	GENEESKUNDIG ONDERZOEK.....	30
ARTIKEL 15:2	ANTI-DISCRIMINATIEBEPALING.....	30
ARTIKEL 15:3	VERRICHTEN VAN ANDERE WERKZAAMHEDEN	30
ARTIKEL 15:4	NEVENWERKZAAMHEDEN	30
ARTIKEL 15:5	GEHEIMHOUDING	30
ARTIKEL 15:6	BOETEBEDING.....	31
ARTIKEL 15:7	INTELLECTUELE EIGENDOM.....	31
ARTIKEL 15:8	SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING	31
ARTIKEL 15:9	PENSIOEN	31
ARTIKEL 15:10	ZIEKTEKOSTEN.....	31
ARTIKEL 15:11	WERKZEKERHEID	32
ARTIKEL 15:12	EMPLOYABILITY BUDGET	32
Hoofdstuk 16:	SLOTBEPALINGEN.....	33
ARTIKEL 16:1	UITVOERINGSVOORSCHRIFTEN	33
ARTIKEL 16:2	GESCHILLEN.....	33
ARTIKEL 16:3	VREDESPlicht	33
ARTIKEL 16:4	WERKGEVERSBIDRAGE.....	33
ARTIKEL 16:5	CONTRIBUTIE LIDMAATSCHAP WERKNEMERSORGANISATIE	33
ARTIKEL 16:6	TUSSENTIJDSE WIJZIGING.....	33
ARTIKEL 16:7	LOOPTIJD	33
Hoofdstuk 17:	BIJLAGE	34
Hoofdstuk 18:	ONDERTEKENING	35

Hoofdstuk 1: DEFINITIES EN GELDING CAO

Artikel 1:1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Cao	deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Werkgever	Red Bee Media bv;
Werknemer	de man of vrouw die op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van de werkgever;
Werknemersorganisatie	een als ondertekenaar van de cao optredende vereniging van werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
Salaris	het op basis van de bij de werkgever van kracht zijnde salarisregeling en/of de arbeidsovereenkomst voor de werknemer geldende bruto salaris per maand;
Jaarsalaris	twaalf maal het salaris, vermeerderd met 8% vakantietoeslag;
Uurloon	het 1/174 ^e deel van het salaris; gebaseerd op 261 werkdagen van 8 uur per jaar (261 * 8 / 12);
Midpoint	het salarisniveau wat maximaal gehaald kan worden bij normaal/goed functioneren (Meets Expectation);

Artikel 1:2 Gelding van de cao

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

Artikel 1:3 Kennisneming cao

1. De werknemer op wie de cao van toepassing is ontvangt een exemplaar van de geldende cao en de rechtsgeldig aangebrachte wijzigingen alsmede de daarbij behorende salarisregeling.
2. De cao en de daarbij behorende bijlagen, de aanvullende regelingen en wijzigingen worden op een voor de werknemer gemakkelijk toegankelijke plaats (intranet) ter inzage beschikbaar gesteld.

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

Artikel 2:2 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een wederzijdse proeftijd van 2 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 2 jaar.
 - b. Een voor een kortere periode dan 2 jaar aangegane arbeidsovereenkomst kan 2 maal worden verlengd, waarbij de totale duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten de 2 jaar niet zal overschrijden.
 - c. Een arbeidsovereenkomst kan ook worden aangegaan voor de duur van een project, zijnde een bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vastgesteld geheel van werkzaamheden met inachtneming van meergenoemd maximum van 2 jaar.
3. Voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoals omschreven in lid 2 is geen voorafgaande opzegging nodig. De werkgever zal de werknemer echter minimaal 1 maand voorafgaand aan de einddatum van de overeenkomst laten weten of hij verdere voortzetting van de arbeidsovereenkomst wenst.
4. Indien na de maximumperiode als bedoeld in lid 2 de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, zal het dienstverband vanaf dat tijdstip worden geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 2:3 Aanstellingskeuring

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

Artikel 2:4 Beëindiging van rechtswege

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:

- a. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - ook bij verlenging in het kader van 'Artikel 2:2 Duur van de arbeidsovereenkomst' - 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 waarop de werknemer de voor hem of haar geldende AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 2:5 Beëindiging door opzegging

1. Zowel de werkgever als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen met inachtneming van de in het Burgerlijk Wetboek genoemde termijnen met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste 1 maand bedraagt. Opzegging kan alleen tegen de laatste dag van een kalendermaand geschieden.
2. De werknemer die vrijwillig gebruik wenst te maken van een vrijwillige, flexibele pensioenregeling wordt geacht met ingang van de datum waarop zijn pensioen ingaat zijn arbeidsovereenkomst te hebben opgezegd. In het geval er sprake is van deeltijdpensioen, wordt de werknemer geacht zijn arbeidsovereenkomst naar rato te hebben verlaagd.

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 maandag tot en met de daaropvolgende zondag.
3. Jaarperiode: een tijdvak van 12 aaneengesloten maanden. Voor Red Bee Media is dit het tijdvak van 1 januari tot en met 31 december.
4. Nachtdienst: een dienst waarbij méér dan 1 uur valt tussen 00.00 uur 's nachts en 06.00 uur 's ochtends. Indien een dienst door uitloop na 00.00 uur doch niet later dan om 02.00 uur eindigt, geldt die dienst niet als nachtdienst.

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 kalenderjaar).
- b. De normale arbeidsduur in dagen per jaar is het aantal dagen van maandag tot en met vrijdag in het desbetreffende jaar. In de regel zijn dat 261 dagen.
- c. De normale arbeidsduur in uren per jaar bedraagt het aantal dagen uit artikel 1.b maal 8. In de regel zijn dat 2088 uur. Voor werknemers die reeds in dienst waren bij Red Bee Media of haar wettelijke voorganger op 31 augustus 2012, en welke zijn ingedeeld in salarisschalen 6 tot en met 10 geldt dat dit aantal uren wordt verminderd met 96 uur roostervrij. Vanaf 1 januari 2025 geldt voor alle werknemers in salarisschalen 6 tot en met 10 dat de normale arbeidsduur in uren wordt verminderd met 96 uur roostervrij.

2. Vaststelling werktijden

- a. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk, de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit audiovisuele producties. De werkgever maakt uiterlijk 4 dagen van tevoren de dagen bekend waarop de werknemer arbeid moet verrichten, behoudens onvoorziene wijzigingen in de planning.
- b. Per dienst wordt ten minste 4 uur als arbeidstijd geteld.
- 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 is.
- d. Met de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 32 uur of minder per week worden op verzoek van de werknemer afspraken gemaakt over ten minste 1 vaste vrije dag per week.
- e. Indien de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit vereist is de werknemer verplicht in opdracht van de werkgever langer te werken dan volgens de vaste of roosterplanning.

3. Bedrijfstijd

In verband met de aard van de bedrijfsvoering kunnen arbeidstijden vallen op alle dagen van de week tussen 00:00 uur en 24:00 uur. De arbeid kan meerdaagse perioden omvatten op locaties zowel in binnen- als in buitenland.

4. Vrijstelling van overwerk en nachtarbeid oudere werknemers

- a. Aan de werknemer van 57 jaar of ouder die schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van overwerk en/of nachtdiensten, kan dergelijke arbeid niet worden opgedragen.
- b. Aan de werknemer, die op grond van medische en/of psychosociale indicatie geen nachtdiensten mag verrichten, zulks vast te stellen in overleg tussen betrokken werknemer en de bedrijfsarts, zullen geen nachtdiensten worden opgedragen.

5. Bijzondere feestdagen

De werknemer heeft, tenzij de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, vrijaf met behoud van loon op de volgende bijzondere feestdagen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen en Koningsdag indien en voor zover deze vallen op een der dagen van maandag tot en met vrijdag.

6. Verantwoording arbeidstijd

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

Artikel 3:3 Mededeling rust- en arbeidstijd

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

Artikel 3:4 Arbeid in weekeinde

1. Arbeid op zondagen en bijzondere feestdagen als bedoeld in artikel 3:2 lid 5 wordt beperkt naar de mate waarin de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit toestaat.
2. In de planning worden per jaarperiode ten minste 13 vrije zondagen opgenomen. Er wordt naar gestreefd een vrije zondag te combineren met een aansluitende vrije zaterdag of maandag.

Artikel 3:5 Grenzen arbeidstijd

1. Ten aanzien van de 'maximum arbeidstijd' per dienst, per week, per 16 weken en per nachtdienst en ten aanzien van de 'minimum rusttijd', de 'minimum pauze' en het 'maximum aantal bereikbaarheids-/ storingsdiensten' geldt de van toepassing zijnde ArbeidsTijdenWet.
2. Met gebruikmaking van de in de ArbeidsTijdenWet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor de 'maximum arbeidstijd' per dag een maximum, exclusief de niet als arbeidstijd te tellen pauzes, van 12 uur arbeidstijd per dag.
3. Met gebruikmaking van de in de ArbeidsTijdenWet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor de 'maximum arbeidstijd' een maximum van 60 uur arbeidstijd per week.
4. Met gebruikmaking van de in de ArbeidsTijdenWet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor de 'maximum arbeidstijd' een maximum van gemiddeld 55 uur arbeidstijd per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken.
5. Met gebruikmaking van de in de ArbeidsTijdenWet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor de 'maximum arbeidstijd' per 16 weken een maximum van gemiddeld 48 uur arbeidstijd per week.
6. Met gebruikmaking van de in de ArbeidsTijdenWet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor de 'maximum arbeidstijd' per 52 weken een maximum van gemiddeld 40 uur arbeidstijd per week.
7. 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.

8. Met gebruikmaking van de in de ArbeidsTijdenWet hiertoe geboden mogelijkheid geldt voor het 'aantal nachtdiensten' in een kalenderjaar een 'maximum' van 140.
9. 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.

Artikel 3:6 Rusttijden

1. In ieder tijdvak van 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur in acht te worden genomen. Twaalfmaal in een periode van 4 weken mag dit worden ingekort tot een rusttijd van ten minste 10 uur.
2. In ieder tijdvak van 7 x 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uur in acht te worden genomen dan wel ten minste 60 uur in ieder tijdvak van 9 x 24 uur, welke rusttijd eenmaal in een tijdvak van 5 weken mag worden ingekort tot 32 uur.
3. Indien de werknemer meer dan 5,5 uur arbeid per dienst verricht, wordt een pauze aangehouden van ten minste een half uur die mag worden gesplitst in twee pauzes van 15 minuten. Hiervan kan in bijzondere gevallen in verband met de noodzakelijke continuïteit van de werkzaamheden worden afgeweken.
4. Indien een nachtdienst eindigt na 02.00 uur, wordt een rusttijd van ten minste 14 uur in acht genomen, welke rusttijd eenmaal per 7 dagen mag worden ingekort tot 8 uur.
5. Na een nachtdienst van 12 uur, wordt een rusttijd van minimaal 12 uur in acht genomen.
6. Er worden niet meer dan 5 nachtdiensten achtereenvolgend verricht. Na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 5 nachtdiensten wordt een onafgebroken rusttijd van ten minste 48 uur in acht genomen.

Artikel 3:7 Maximum consignatiediensten

1. In een tijdvak van 4 weken wordt ten minste gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 dagen geen consignatiedienst verricht.
2. Tijdens de in het vorige lid onder 4, 5 en 6 genoemde minimum rusttijd na nachtdiensten, wordt geen consignatiedienst verricht.
3. De maximum arbeidstijd, inclusief de arbeid voortvloeiend uit een oproep tijdens de consignatiedienst, bedraagt 13 uur per dag; 60 uur per week en gerekend over 13 weken gemiddeld 45 uur per week.
4. Indien in de consignatiedienst de uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen, bedraagt de maximum arbeidstijd gerekend over 13 weken gemiddeld 40 uur per week.

Artikel 3:8 Consignatiediensten

1. Een consignatiedienst houdt in dat de werknemer zich elders dan op of bij de werkplek beschikbaar dient te houden voor het verrichten van onvoorziene werkzaamheden, zoals het verhelpen van storingen en het verwerken van wijzigingen in de planning.
2. De werknemer dient gedurende de tijd van een consignatiedienst bereikbaar te zijn op een plaats vanwaar de reistijd tot zijn standplaats niet langer is dan die van zijn huis tot zijn standplaats.
3. Consignatiediensten worden vastgesteld buiten de gebruikelijke arbeidstijd, doch niet op vastgestelde vakantiedagen.
4.
 - a. Een consignatiedienst op maandag t/m vrijdag loopt vanaf het einde van de dagelijkse arbeidstijd tot het begin van de dagelijkse arbeid op de volgende dag.
 - b. Een consignatiedienst op zaterdag of zondag loopt van 08.00 uur tot 08.00 uur op de volgende dag.

5. Consignatiediensten worden niet gerekend als arbeidstijd en worden uitsluitend gehonoreerd met een geldelijke vergoeding.
6. De bruto vergoeding voor consignatiediensten bij de afdeling Technical Support bedraagt:
 - a. voor een dienst op maandag t/m vrijdag: € 26,50;
 - b. voor een dienst op zaterdag: € 66,50;
 - c. voor een dienst op zondag of een in artikel 3:2 lid 5 genoemde feestdag € 89,00.
7. Bij opkomst wordt de extra reis beschouwd als dienstreis en vergoed overeenkomstig de daarvoor door de werkgever getroffen regeling.

Artikel 3:9 NRD-toeslag

1. Indien binnen Nederland in niet-regelmatige diensten (NRD) wordt gewerkt, wordt, onafhankelijk van een eventuele vergoeding voor overwerk, per uur de navolgende NRD-toeslag uitbetaald:
 - a. voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 21.00 en 24.00 uur alsmede voor de uren op zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur: € 2,17. Vanaf 1 april 2024 geldt het tarief € 2,24;
 - b. voor de uren op maandag t/m zaterdag van 00.00 tot 06.00 uur alsmede voor alle uren op zondag € 3,91. Vanaf 1 april 2024 geldt het tarief € 4,03;
 - c. voor alle uren op een in artikel 3:2 lid 5 genoemde bijzondere feestdag (ook indien deze feestdag op zaterdag of zondag valt): € 6,03. Vanaf 1 april 2024 geldt het tarief € 6,21.
2. Overgangsregeling voor werknemers die op 1 juli 2012 al in dienst van Ericsson of haar wettelijke voorgangers waren. In tegenstelling tot hetgeen onder artikel 1 is genoemd, geldt voor deze groep werknemers:
 - a. voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 19.00 en 24.00 uur alsmede voor de uren op zaterdag tussen 07.00 en 24.00 uur: € 2,17. Vanaf 1 april 2024 geldt het tarief € 2,24;
 - b. voor de uren op maandag t/m zaterdag van 00.00 tot 07.00 uur alsmede voor alle uren op zondag € 3,91. Vanaf 1 april 2024 geldt het tarief € 4,03;
 - c. voor alle uren op een in artikel 3:2 lid 5 genoemde bijzondere feestdag (ook indien deze feestdag op zaterdag of zondag valt): € 6,03. Vanaf 1 april 2024 geldt het tarief € 6,21.
3. Indien een nachtdienst is aangevangen vóór 24.00 uur en voortduurt tot 04.00 uur of later, wordt de in lid 1 onder b genoemde toeslag ook betaald voor de tijd tussen 23.00 en 24.00 uur.
Indien een nachtdienst is aangevangen om 02.00 uur of eerder en voortduurt tot ná 07.00 uur, wordt de in lid 1 onder b genoemde toeslag ook betaald voor de uitlooptijd na 07.00 uur.
4. Voor de berekening van de NRD-toeslag worden per dag delen van een uur van minder dan 30 minuten buiten beschouwing gelaten en van 30 minuten en meer voor een heel uur gerekend.
5. Per einde van het kalenderjaar wordt vastgesteld hoeveel de gemiddelde NRD-toeslag per uur heeft bedragen. Daartoe wordt het totaal aan een werknemer betaalde NRD-toeslag in een kalenderjaar bij een voltijdsmedewerker gedeeld door 261 werkbare dagen, gedeeld door 8 uur per dag.
Bij werknemers die in deeltijd werken wordt het totaal aan een werknemer in een kalenderjaar betaalde NRD-toeslag gedeeld door het deeltijdpercentage van $(261 \times 8 =) 2088$ uur.
Vervolgens wordt gekeken hoeveel vakantie-uren er in het kalenderjaar door die werknemer zijn opgenomen.
Het aantal opgenomen vakantie-uren wordt vermenigvuldigd met de gemiddelde NRD toeslag per uur wat leidt tot een bruto na te betalen bedrag.

Artikel 3:10 Afrekening uren

1. Jaarurensysteem

Jaarlijks wordt per jaarperiode vastgesteld wat bij een volledig dienstverband het nominale aantal arbeidsuren is. Dit gebeurt door het aantal dagen vallend op maandag tot en met vrijdag van 1 januari tot en met 31 december met 8 te vermenigvuldigen en dit aantal vervolgens te verminderen met 8 uur voor iedere in die jaarperiode op een der dagen van maandag tot en met vrijdag vallende bijzondere feestdag als genoemd in artikel 3:2 lid 5. Voor de werknemer met een deeltijddienstverband geldt dit aantal in verhouding tot de omvang van zijn dienstverband.

Voor werknemers die op 31 augustus 2012 reeds in dienst waren van Red Bee Media of haar wettelijke voorganger geldt dat dit aantal uren tevens verminderd wordt met 96 roostervrije uren, naar rato van het arbeidscontract. Vanaf 1 januari 2025 geldt deze vermindering met 96 roostervrije uren voor alle werknemers in salarisschalen 6 tot en met 10, naar rato van het arbeidscontract.

Vóór 1 december 2024 zal met FNV een afspraak worden gemaakt over het gebruik en het opnemen van deze roostervrije uren.

2. Rekening-courantstelsel

De daadwerkelijk gewerkte en daarmee gelijk te stellen uren en de in dit hoofdstuk genoemde vergoedingen, compensaties en toeslagen in tijd worden geboekt in een rekening-courantstelsel van uren.

3. Verrekening saldo

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

Artikel 3:11 Afwijking van richtlijnen

1. Het bepaalde in artikel 3:2 betreft richtlijnen waarvan in positieve of negatieve zin kan worden afgeweken, mits wordt voldaan aan de grenzen als gesteld in artikel 3:5. Een negatieve afwijking dient in principe naar evenredigheid in tijd te worden gecompenseerd.
2. De nadere uitwerking hiervan ten aanzien van groepen van werknemers kan plaatsvinden binnen het kader van de Wet op de ondernemingsraden.
3. Bij overschrijding van de arbeidstijden zoals vastgelegd in de in lid 1 bedoelde richtlijnen wordt een toeslag in tijd berekend welke wordt toegevoegd aan het in dit hoofdstuk genoemde rekening-courantstelsel. Indien met toepassing van het bepaalde in lid 2 is afgeweken van de richtlijnen, wordt de in de cao vermelde compensatieregeling dienovereenkomstig verschoven.

Artikel 3:12 Uitsluitingen

De in dit hoofdstuk genoemde vergoedingen, compensaties en toeslagen zijn niet van toepassing op werknemers met wie is overeengekomen dat zij zelf hun arbeidstijden kunnen vaststellen, werknemers in leidinggevende functies die de bevoegdheid hebben namens de werkgever arbeidstijden vast te stellen, mits vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst, alsmede niet op werknemers ingedeeld in salarisschaal 11 of hoger.

Hoofdstuk 4: BELONING

Artikel 4:1 Salaris

1. De salariëring is gebaseerd op inschaling in salarisschalen, waarbij is uitgegaan van een rangordening in relatieve zwaarte van functies.
2. De salariëring vindt plaats volgens de in deze cao opgenomen salarisstructuur.
3. De inpassing en doorgroei in een salarisschaal is zowel afhankelijk van opleiding, ervaring en persoonlijk functioneren van de werknemer.

Artikel 4:2 Salarisbetaling

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

Artikel 4:3 Vakantietoeslag

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

Artikel 4:4 Uitkering bij overlijden

1. Het salaris wordt uitbetaald tot en met de maand van overlijden van de werknemer.
2. De op de datum van het overlijden van de werknemer nog niet in de desbetreffende referteperiode 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 hoofdstuk 10 zullen de vóór het overlijden te veel opgenomen vakantiedagen niet worden verrekend.
3. Zo spoedig mogelijk wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan $\frac{3}{12}$ van het jaarinkomen op de datum van het overlijden,
 - a. aan de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
 - b. bij ontbreken van de onder a bedoelde persoon, aan de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen, hieronder begrepen pleeg- en stiefkinderen;
 - c. bij ontbreken van de onder a en b bedoelde personen, aan degenen met wie de overledene een gemeenschappelijke huishouding voerde, indien zulks ten genoegen van de werkgever wordt aangetoond;
 - d. bij ontbreken van de onder a, b en c bedoelde personen, aan de langstlevende echtgenoot van wie de overledene duurzaam gescheiden leefde;
 - e. bij ontbreken van de onder a, b, c en d bedoelde personen, aan de gewezen echtgenoot of echtgenoten aan wie de overledene nog financiële verplichtingen had, zulks ter beoordeling van de werkgever.

4. Onder jaarinkomen wordt in dit verband verstaan:
Het jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag en de in de voorafgaande twaalf maanden genoten bereikbaarheidsvergoedingen en onregelmatigheidstoeslagen.
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 betrokken nabestaanden ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Hoofdstuk 5: SALARISREGELING

Artikel 5:1 Salarisschalen

De salariering van de werknemers gebaseerd op inschaling 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.

Artikel 5:2 Salarissystematiek

De salariering van de werknemers vindt plaats volgens de in punt 3 e.v. van deze regeling vermelde salarissystematiek.

Artikel 5:3 Salarisstructuur en -schaal

De basis voor de salarisstructuur is de navolgende tabel waarin de maximum jaarsalarissen (midpoints) inclusief 8% vakantietoeslag per 1 april 2024 als basis zijn opgenomen:

1 april 2024									
Jaarsalaris - inclusief vakantietoeslag									
Local Level: Job Stage:	schaal 6 1	schaal 7 2	schaal 8 3	schaal 9 4	schaal 10 5	schaal 11 5, 6	schaal 12 6	schaal 13 7	schaal 14 7
min	30.967	30.967	30.967	31.809	36.038	40.858	46.610	54.013	62.903
midpoint/100%	37.445	41.706	46.706	53.015	60.063	68.096	77.683	90.022	104.839
120%	44.934	50.047	56.047	63.618	72.076	81.715	93.220	108.026	125.807

Maandsalaris - exclusief vakantietoeslag									
min	2.389,44	2.389,44	2.389,44	2.454,40	2.780,69	3.152,59	3.596,44	4.167,69	4.853,66
100%/midpoint	2.889,27	3.218,06	3.603,86	4.090,66	4.634,49	5.254,32	5.994,06	6.946,14	8.089,43
120%	3.467,12	3.861,67	4.324,63	4.908,79	5.561,39	6.305,18	7.192,87	8.335,37	9.707,32

Artikel 5:4 Salariëring nieuwe medewerkers

Nieuwe medewerkers van de operationele afdelingen Access Services, Radio Services en Live Services (MCR) worden op een startsalaris ingedeeld met hantering van de volgende regels.

Het aanvangssalaris in schaal 7/job stage 2 én schaal 8/job stage 3 wordt verhoogd naar € 2.400,- bruto (excl. vt) voor een 'vakvolwassen' medewerker.

Voor deze groep medewerkers die is ingeschaald op het aanvangssalaris in schaal 7 of 8 wordt jaarlijks de deskundigheid/vaardigheden vastgesteld. Iedere deskundigheid/vaardigheid van de medewerker wordt beloond met een structurele loonsverhoging van € 150,- bruto per maand. De toekenning van beloning gebaseerd op deskundigheid/vaardigheid is gemaximeerd op € 300 euro bruto per maand. Voor medewerkers die starten op het aanvangssalaris in de schaal betekent dit een versnelde doorgroei tot een maximum salaris van € 2.700,-.

De specifiek vereiste deskundigheden/vaardigheden, worden in overleg met de Ondernemingsraad en FNV vastgesteld voor de 3 verschillende afdelingen, uiterlijk 31 december 2024.

Artikel 5:5 Vervallen

Artikel 5:6 Maandsalarissen

De jaarsalarissen worden herleid tot maandsalarissen door de jaarsalarissen te delen door 12,96. Hierbij wordt uitgegaan van een vakantietoeslag van 8%.

Artikel 5:7 Promotie

Bij promotie zal een salarisverhoging van 5% worden toegekend. Wanneer deze promotie tegelijk wordt doorgevoerd met de jaarlijkse salarisaanpassing (zie artikel 5.9), dan zal het huidige salaris eerst met 5% worden verhoogd, en vervolgens zal de tabel uit artikel 5.9 worden toegepast.

Artikel 5:8 Waarnemingstoeslag

Voor de schalen 3 tot en met 14 bestaan waarnemingstoeslagen welke kunnen worden toegepast op werknemers die tijdelijk een in de desbetreffende schaal ingedeelde functie waarnemen, indien zij zelf in een lagere schaal worden gehonoreerd. De maandelijkse waarnemingstoeslag wordt berekend door het jaarsalaris te verhogen met 5% en vervolgens te delen door 12.

Artikel 5:9 Beoordelingssystematiek

Als professionele dienstverlenende organisatie hecht Red Bee Media grote waarde aan de vakkundigheid en vaardigheden van de werknemers. Om hen gericht te kunnen aansturen en ontwikkelen wordt gebruik gemaakt van Individual Performance Management tool (IPM).

Uitgangspunt hierin is een jaarlijks beoordelingsgesprek, waarin de totale performance over het afgelopen jaar wordt vastgesteld. Hierbij zal voor iedere goed functionerende medewerker een beoordeling "outstanding performance" haalbaar zijn.

Uitgangspunt hierin is een jaarlijks beoordelingsgesprek, waarin de totale performance over het afgelopen jaar wordt vastgesteld. Red Bee Media hecht grote waarde aan transparantie in het beoordelingsproces en zal daarom salarisdoorgroei of de uitkomsten van de Individual Performance Management tool vastleggen in de cao en de terzake geldende beoordelingsprocedures in een bedrijfsregeling.

De jaarlijkse salarisaanpassingen (Annual Salary Review) wordt berekend volgens de onderstaande matrix. Deze salarisaanpassingen zijn structureel en pensioengevend en worden op 31 maart geëffectueerd.

Relative Salary Position → Assessment ↓	≤ 90%	90%-105%	105%-120%	>120%
Outstanding Performance	5%	2,5%	1,5%	0%
Exceeding Performance	2,5%	1,5%	0%	0%
Achieving Performance	1,5%	0%	0%	0%
Approaching/Unsatisfactory Performance	0%	0%	0%	0%
Too New To Assess	0%	0%	0%	0%

Hoofdstuk 6: VERVALLEN

Hoofdstuk 7: BONUSREGELING

Aan de werknemer op wie niet de managementregeling van toepassing is kan een bonus worden toegekend indien hij in een bepaald jaar een uitzonderlijke prestatie heeft verricht, uitgaande boven het niveau dat gezien zijn functie en zijn salarisschaal van hem mocht worden verwacht.

Voor bonussen wordt per jaar maximaal 0,5% van de bruto bedrijfsjaarloonsom beschikbaar gesteld.

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

Hoofdstuk 8: WINSTDELINGSREGELING

Artikel 8:1 Gerechtigden

Werknemers in schaal 6 tot en met 10, die op de uitkeringsdatum in dienst zijn van de onderneming én in het desbetreffende boekjaar tenminste vanaf 1 oktober (drie maanden) in dienst zijn geweest.

Met op de uitkeringsdatum in dienst zijnde werknemers worden gelijkgesteld werknemers van wie het dienstverband vóór de uitkeringsdatum is beëindigd wegens pensionering of overlijden, in welk laatste geval de rechtverkrijgende(n) als gerechtigde(n) zal (zullen) worden aangemerkt.

Artikel 8:2 Toepassing

Voor de desbetreffende werknemer is de volgende winstdeling van toepassing:

- a. jaarlijks wordt een variabele winstdeling ("STV – Short Term Variable") toegekend, wat een percentage is van het jaarsalaris.
- d. Als jaarsalaris geldt het werkelijke functionele salaris, inclusief 8% vakantietoeslag, gecumuleerd over de periode januari – december van het beoordelingsjaar.

Artikel 8:3 Berekening

1. Het target percentage wordt jaarlijks door de directie vastgesteld (voor de periode januari 2024 – december 2024) is het target- percentage vastgesteld op 2,5%.
2. De te behalen doelstellingen worden jaarlijks door de directie vastgesteld.
3. De hoogte van de vermenigvuldigingsfactor wordt jaarlijks bepaald aan de hand van de jaarlijks vast te stellen doelstellingen. De vermenigvuldigingsfactor kan variëren tussen 0 en 2.
4. Over de te realiseren doelstellingen zal jaarlijks overleg plaats vinden met de Ondernemingsraad.

Artikel 8:4 Uitkeringsdatum

De uitkering vindt in de regel plaats in de maand maart volgend op het desbetreffende boekjaar, of in ieder geval in de maand van dat jaar nadat de hoogte van de uitkering is vastgesteld.

Hoofdstuk 9: MANAGEMENTREGELING

Artikel 9:1 Exempt

Deze regeling is van toepassing op werknemers in een management- of specialistenfunctie, niet zijnde een operationele functie, in salarisschaal 11 of hoger met uitzondering van directiefuncties.

Artikel 9:2 Toepassing

Op een desbetreffende werknemer zijn de navolgende afwijkingen van deze cao van toepassing:

- a. geen roostervrije tijd;
- b. geen overwerkvergoeding;
- c. jaarlijks wordt een variabel beloningsbestanddeel ("STV – Short Term Variable") toegekend, wat een percentage is van het jaarsalaris;
- d. Als jaarsalaris geldt het werkelijke functionele salaris, inclusief 8% vakantietoeslag, gecumuleerd over de periode januari – december van het beoordelingsjaar.

Artikel 9:3 Berekening

1. De target-bonus/percentage wordt jaarlijks door de directie vastgesteld.
2. De te behalen doelstellingen worden jaarlijks door de directie vastgesteld.
3. De hoogte van de vermenigvuldigingsfactor wordt bepaald aan de hand van de jaarlijks vast te stellen doelstellingen.

Artikel 9:4 Gerechtigden

Werknemers in schaal 11 of hoger, die op de uitkeringsdatum in dienst zijn van de onderneming én in het desbetreffende boekjaar tenminste vanaf 1 oktober (drie maanden) in dienst zijn geweest.

Met op de uitkeringsdatum in dienst zijnde werknemers worden gelijkgesteld werknemers van wie het dienstverband vóór de uitkeringsdatum is beëindigd wegens pensionering of overlijden, in welk laatste geval de rechtverkrijgende(n) als gerechtigde(n) zal (zullen) worden aangemerkt.

Hoofdstuk 10: VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 10:1 Verwerven van vakantierechten

1. De werknemer heeft bij een volledig dienstverband per kalenderjaar recht op 160 uur wettelijke plus 56 uur bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris.
2. Bij indiensttreding respectievelijk einde van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar gelden de in dit artikel genoemde vakantierechten naar evenredigheid, waarbij de uitkomst op hele uren naar boven wordt afgerond, behoudens bij binnen de proeftijd verbroken arbeidsovereenkomsten. Bij deze berekening wordt het kalenderjaar gesteld op 365 dagen.
3. Ten aanzien van het verwerven van vakantierechten over de tijd gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, geldt het daaromtrent bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 10:2 Opnemen van vakantierechten

1. De werkgever stelt de tijdstippen van vakantiedagen vast in overeenstemming met de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige (gelet op de continuïteit van de bedrijfsvoering) redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen 2 weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer bedoelde gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld in overeenstemming met de wensen van de werknemer. Voor het opnemen van vakantierechten wordt bij een voltijd dienstverband een dag vakantie als 8 uur gerekend.
2. Indien de werkgever het eenmaal vastgestelde tijdstip van vakantie wijzigt, zal hij de aantoonbare schade die de werknemer daardoor lijdt vergoeden.
3. De werkgever kan bepalen dat collectief vakantie wordt genoten op de dag waarop de nationale feestdag (5 mei) wordt gevierd.
4. Vakantierechten die niet zijn opgenomen vóór 1 april van het volgende kalenderjaar kunnen zonder overleg door de werkgever worden ingedeeld.
5. De wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na het einde van het jaar waarin deze dagen zijn opgebouwd. Bovenwettelijke vakantierechten vervallen 5 jaar na het einde van het jaar waarin deze dagen zijn opgebouwd, behalve de bovenwettelijke vakantierechten welke ontstaan vanaf 10 jaar vóór het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd. Deze bovenwettelijke dagen hebben geen vervaldatum, mits deze worden opgenomen in de periode vóór het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd. Deze dagen kunnen gebruikt worden om aaneengesloten op te worden genomen, direct voorafgaand aan het bereiken van de betreffende aow-leeftijd, of om de periode voorafgaand aan het bereiken van de betreffende aow-leeftijd minder te werken.
6. Bij het einde van het dienstverband worden de niet, dan wel ten onrechte opgenomen vakantiedagen in geld omgerekend op basis van het laatst genoten salaris en bij de laatste salarisbetaling verrekend.
7. Voor de toepassing van deze bepaling wordt omzetting van een dienstverband in een dienstverband voor minder uren per week beschouwd als een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband.

Artikel 10:3 Aantal verlofuren per verlofdag

1. Bij een volledig dienstverband worden voor een verlofdag 8 verlofuren gerekend.
2. Bij een parttime dienstverband van A% van een volledig dienstverband met een wekelijks wisselend rooster worden voor een verlofdag A% van 8 verlofuren gerekend.
3. Bij een parttime dienstverband met een wekelijks vast rooster worden voor een verlofdag net zoveel verlofuren gerekend als het aantal uren dat de werknemer op die dag normaliter werkt.

Artikel 10:4 Arbeid en zorg

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. In aanvulling op het bepaalde in de Wet Arbeid & Zorg wordt bijzonder verlof met behoud van salaris bovendien verleend wegens de navolgende persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Waar wordt gesproken van kinderen worden mede begrepen behuwd-, stief- en pleegkinderen; onder broers en zusters worden mede begrepen zwagers en schoonzusters; onder ouders worden mede begrepen schoon-, stief- en pleegouders; onder echtgenoot wordt mede begrepen de levenspartner van de werknemer, zijnde degene met wie hij/zij duurzaam samenleeft.
 - a. Bij verhuizing: 1 dag, doch ten hoogste 2 keer per kalenderjaar.
 - b. Bij ondertrouw: 1 dag.
Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap: 2 dagen.
 - c. Bij huwelijk van een kind, kleinkind, broer, zuster of een ouder of grootouder: 1 dag.
 - d. Bij overlijden van de echtgenoot van de werknemer of van een tot zijn gezin behorend kind of van een ouder: tot en met de dag van de uitvaart.
 - e. Bij overlijden van een grootouder, een kind anders dan bedoeld onder d, kleinkind, broer of zuster: 1 dag;
Indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart: tot en met de dag van de uitvaart.
 - f. Bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum: 1 dag.
 - g. Bij het 25- en 40-jarig huwelijk: 1 dag.
 - h. Bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of grootouders: 1 dag.
 - i. Het wettelijke adoptieverlof wordt verlengd tot 10 weken.
 - j. Bij gebruikmaking van het recht op zwangerschapsverlof, adoptieverlof en (aanvullend) geboorteverlof zal het loon tot 100% worden doorbetaald.
3. De in dit artikel genoemde bijzonder verlof moet worden opgenomen op de dag(en) waarop de desbetreffende gebeurtenis of viering plaatsvindt.

Artikel 10:5 Employability verlof

1. De employability van specifieke vakkrachten binnen Red Bee Media is een belangrijk onderwerp. Red Bee Media investeert gericht in vakopleidingen en in training-on-the-job. Er zal blijvend worden geïnvesteerd in coaching en loopbaanbegeleiding van werknemer in alle leeftijdscategorieën.
2. De volgende specifieke leeftijdscategorieën krijgen extra aandacht vanwege hun positie op de arbeidsmarkt:
 - a. Medewerkers geboren in 1962 – 1966 krijgen jaarlijks 1 dag
 - b. Medewerkers geboren in 1957 – 1961 krijgen jaarlijks 2 dagen
 naar eigen inzicht te besteden om hun inzetbaarheid voor het bedrijf te behouden of te vergroten.
3. De employability dagen dienen zoveel mogelijk in het jaar waarin ze verworven worden ook te worden gebruikt. Indien de dagen voor het eind van het jaar niet gebruikt zijn, zal in overleg tussen manager en de werknemer een afspraak gemaakt worden over de besteding.

Artikel 10:6 Vakbondsverlof

Voor het bijwonen van algemene vergaderingen, bijeenkomsten en congressen van zijn werknemersorganisatie buiten het territorium van het bedrijf of voor vergaderingen van bestuurscolleges van zijn werknemersorganisatie buiten het territorium van het bedrijf, wordt, indien de werknemer deel uitmaakt van een der besturende organen of afgevaardigde is of voor het bijwonen van een cursus van zijn werknemersorganisatie buiten het territorium van het bedrijf, extra vakbondsverlof verleend van maximaal 60 uur per jaar, voor maximaal 2 werknemers.

Hoofdstuk 11: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 11:1 Algemene bepalingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan: het niet in staat zijn de bedongen arbeid te verrichten door ziekte, ongeval en gebreken.
2. De werknemer die wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid is verplicht:
 - a. te zorgen, dat de werkgever hiervan onverwijld in kennis wordt gesteld;
 - b. de door de werkgever vastgestelde voorschriften bij ziekte strikt na te leven;
 - c. om, indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door oorzaken van buitenaf waardoor hij rechten tegenover derden zou kunnen doen gelden, hiervan onverwijld mededeling aan de werkgever te doen;
 - d. om, zodra hij weet wanneer hij weer arbeidsgeschikt is, de werkgever hiervan onverwijld in kennis te stellen.
3. De schade voor de werkgever ontstaan door het opzettelijk of anderszins verwijtbaar niet nakomen van het voorgaande kan op de werknemer worden verhaald.
4. Met betrekking tot de uitkering bij arbeidsongeschiktheid geldt - onverlet het daaromtrent bepaalde in het Burgerlijk Wetboek in aanvulling hierop - de regeling als vermeld in Artikel 11:2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 11:2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer, die geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt gedurende de 1ste tot en met de 52ste week van de gehele dan wel de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, 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. De aanvulling tot 100% ontvangt de werknemer alleen als hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 2 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is.
2. De werknemer, die geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt gedurende de 53ste tot en met de 104de week van de gehele dan wel de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, doch uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, 70% van zijn salaris.
3. In aanvulling op artikel 11:2 lid 2, ontvangt de werknemer vanaf de 1^e van de maand volgend op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid één jaar heeft geduurd, voor een maximale periode van 1 jaar, doch uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst een additionele aanvulling van 30% van het bruto salaris dat hij genoot in de elfde maand van de arbeidsongeschiktheid, mits
 - a. hij bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 2 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is;
 - b. hij niet rechtmatig van zijn vrijheid is beroofd;
 - c. indien de werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie.
4. De werknemer, die gedurende de 53ste tot en met de 104de week van de gehele dan wel de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voor een gedeelte van zijn contracturen zijn eigen dan wel passende werkzaamheden verricht, ontvangt:
 - a. 100% van zijn salaris voor de uren, dat hij feitelijk werkzaam is;
 - b. 70% van zijn oorspronkelijke salaris voor de uren, dat hij niet werkzaam is.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren als zich een situatie voordoet als beschreven in artikel 7:629 lid 3 a t/m f BW. Als de werkgever op grond van het genoemde wetsartikel de loondoorbetaling kan weigeren, dan wordt ook de betaling van de loonaanvulling geweigerd.
6. Voorts heeft de werkgever het recht om de in dit artikel bedoelde loonaanvullingen te weigeren, indien de werknemer:
 - a. weigert mee te werken aan een door de werkgever gevraagde second opinion;
 - b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde, in de veiligheidsvoorschriften en veiligheidsinstructies voorgeschreven veiligheidsmiddelen en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - c. misbruik maakt van de voorziening.

Artikel 11:3 Vervallen van aanspraken

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

Artikel 11:4 Re-integratie

1. Indien een werknemer (blijvend) (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, zal de werkgever in samenwerking met de uitvoeringsinstanties van de sociale verzekeringen al het mogelijke doen, dat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om voor de werknemer met diens resterende arbeidsgeschiktheid overeenstemmende passende werkzaamheden bij de werkgever te vinden.
2. Wanneer met inachtneming van het bepaalde in het voorgaande lid passende andere werkzaamheden voor de werknemer zijn gevonden, is de werknemer verplicht deze te aanvaarden.
3. De werknemer, die aan het einde van de 53^{ste} tot en met de 104^{de} week van de gehele dan wel de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid door het UWV voor 35% of meer arbeidsongeschikt wordt verklaard, ontvangt geen salaris meer voor dat deel, waarvoor hij ongeschikt is verklaard tot het verrichten van arbeid. Voor het deel, waarvoor hij arbeidsongeschikt is, ontvangt hij eventueel wel een bij het arbeidsongeschiktheidspercentage behorende arbeidsongeschiktheidsuitkering. Of de werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgt en de hoogte hiervan wordt bepaald door het UWV.
4. Als de werknemer aan het einde van de 53^{ste} tot en met de 104^{de} week van de gehele dan wel de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid door het UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, dan krijgt hij geen arbeidsongeschiktheidsuitkering. De werknemer blijft dan in beginsel in dienst. Werkgever en werknemer zullen in een dergelijke situatie er alles aan doen om de werknemer aan het werk te houden, zoals het onderzoeken van de mogelijkheid of de werknemer:
 - a. zou kunnen terugkeren naar de eigen functie, waarbij onderzocht dient te worden of de werkplek of het takenpakket daarvoor aangepast zou moeten worden;
 - b. een andere functie binnen het bedrijf zou kunnen vervullen;
 - c. aan het werk zou kunnen bij een andere werkgever.Als deze re-integratie activiteiten (die al gedurende de 53^{ste} tot en met de 104^{de} week van de gehele dan wel de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ondernomen worden) niet succesvol zijn geweest, dan wordt na 2 jaar arbeidsongeschiktheid de loonbetaling gestopt en een ontslagvergunning aangevraagd. De werknemer vraagt dan – in samenspraak met het UWV – een werkloosheidsuitkering aan.
5. Indien de werkgever van oordeel is dat de medewerker onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, zal dit worden voorgelegd aan het Sociaal Medisch Team, bestaande uit: de manager van betrokkene, de bedrijfsarts, eventueel een bedrijfsmaatschappelijk werker en de manager HRM. Dit SMT zal met een definitief oordeel komen. Indien dit oordeel leidt tot een conflict tussen werkgever en werknemer, zal Red Bee Media met de sociale partners in overleg treden.

Hoofdstuk 12: BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

Artikel 12:1 Beroepsgronden

De functiehouder kan bij wijziging van de functie-inhoud bezwaar aantekenen tegen:

- de inhoud van de functiebeschrijving;
- de indeling van de functie;
- de gevolgde procedure

Artikel 12:2 Bezwaren tegen de wijziging van de inhoud van de functiebeschrijving

De functiebeschrijving wordt door de geautoriseerde manager vastgesteld.

Indien de inhoud van een beklede functie opnieuw wordt beschreven c.q. gewijzigd zal de functiebeschrijving aan de functiehouder(s) worden voorgelegd.

Deze werknemer(s) heeft/hebben 10 kalenderdagen (te rekenen vanaf de datum van verzending van de goedkeuringsbrief) om op de functiebeschrijving te reageren. Eventuele reacties worden nader besproken in een gesprek tussen de geautoriseerde manager en de (afvaardiging van) werknemer(s).

Als binnen de genoemde reactietermijn geen bericht – hetzij in positieve hetzij in negatieve zin – van de werknemer is ontvangen, wordt hij geacht geen op- en/of aanmerkingen op de functiebeschrijving te hebben.

Artikel 12:3 Beroep tegen de indeling van de functie

Er staan de werknemer twee mogelijkheden open om beroep aan te tekenen tegen de indeling van de functie te weten:

1. Intern beroep

De functiehouder kan zich in eerste instantie, binnen 14 dagen na verzending van de mededeling over de indeling van de functie, wenden tot de Head of HR.

De Head of HR zal een vergadering organiseren met de directeur en de manager van de functionaris. Binnen 4 weken na het indienen van het bezwaar zal de Head of HR, eventueel na onderzoek en het horen van betrokkenen, de uitspraak van deze vergadering over het bezwaar meedelen aan de werknemer.

2. Extern beroep

Indien de functiehouder van mening is dat bovengenoemde uitspraak niet naar tevredenheid is, dan staat de mogelijkheid van extern beroep open.

Als de functiehouder is aangesloten bij FNV, kan hij zich, binnen twee weken na verzending van de mededeling over de indeling van de functie, wenden tot de Head of HR met zijn bezwaren. De Head of HR zal zich in verbinding stellen met FNV en met de Hay Group.

FNV zal zijn functiewaarderingsdeskundige inschakelen.

De Hay Group zal een consultant aanwijzen die niet bij functiewaardering in de organisatie betrokken is geweest.

Na onderzoek van de bezwaren en eventueel horen van partijen zullen deze functionarissen, binnen twee maanden (te rekenen vanaf de datum waarop de Hay consultant en de vakbond is ingeschakeld), een voor betrokkenen bindende uitspraak doen;

Als de functiehouder niet bij bovengenoemde werknemersorganisatie is aangesloten, dient hij zich, binnen twee weken, te wenden tot de Head of HR.

De Head of HR zal zich in verbinding stellen met de Hay Group.

Dit bureau zal een Hay consultant aanwijzen die niet bij functiewaardering in de organisatie betrokken is geweest. Na onderzoek van de bezwaren en eventueel horen van partijen zal deze functionaris, binnen twee maanden (te rekenen vanaf de datum waarop de Hay consultant door de Head of HR is ingeschakeld), een voor alle betrokkenen bindende uitspraak doen.

De beslissing zal schriftelijk en beargumenteerd door de Head of HR aan de functiehouder worden medegedeeld.

Artikel 12:4 Bezwaar tegen de gevolgde procedure

Als de werknemer van mening is dat de voorgeschreven procedures niet in acht zijn genomen, kan hij zich binnen twee weken vanaf verzending van de brief waarmee een beslissing kenbaar is gemaakt, schriftelijk en met redenen omkleed, wenden tot de directeur.

De directeur onderzoekt de aangevoerde bezwaren en beoordeelt, eventueel na het horen van betrokkenen, of de bezwaren gegrond of ongegrond zijn.

De directeur deelt zijn gemotiveerde beslissing binnen een maand na ontvangst van het bezwaar schriftelijk aan de werknemer en betrokken instantie(s) mede.

Artikel 12:5 Ingangsdatum van de nieuwe indeling

Als ingangsdatum voor de nieuwe indeling van de functie geldt de eerste van de maand volgend op de oorspronkelijke indeling door de Indelingscommissie/directie.

Deze datum geldt ook als ingangsdatum in het geval er beroep wordt aangetekend.

Hoofdstuk 13: PARTIËLE TERUGTREDING OUDERE WERKNEMERS

Artikel 13:1 Toepassing

Deze regeling is van toepassing op de werknemers met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar, vanaf 10 jaar vóór de pensioenrichtleeftijd. Bij gebruikmaking van deze regeling, wordt eerst vastgesteld wat de gemiddelde omvang van de contractuele arbeidstijd was gedurende 12 maanden voorafgaand aan deelname. Hiervan worden de percentages in 13:2 en 13:3 afgeleid.

Artikel 13:2 Varianten

De werknemer kan tot aan de AOW-gerechtigde datum gebruik maken van deze regeling.

- A1. Vanaf 10 jaar vóór de pensioenrichtleeftijd (in 2024 is dat vanaf 58 jaar) kan de arbeidstijd worden teruggebracht naar 90% (36 uur per week), met een evenredige verlaging van het salaris (90%).
- A2. Vanaf 7 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd kan de arbeidstijd verder worden teruggebracht naar 85% (34 uur per week), zonder verdere verlaging van het salaris (blijft 90%).
- A3. Vanaf 5 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd kan de arbeidstijd verder worden teruggebracht naar 80% (32 uur per week), zonder verdere verlaging van het salaris (blijft 90%).
- A4. Vanaf 1 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd kan de arbeidstijd verder worden teruggebracht naar 60% (24 uur per week), zonder verdere verlaging van het salaris (blijft 90%). Deze optie kan worden omgezet naar 3 maanden volledig verlof direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 13:3 Pensioenaanspraken

Bij deelneming aan deze regeling wordt voor de opbouw van pensioenaanspraken het dienstverband geacht niet te zijn vermindert. Dit volledige 100% niveau wordt gesteld op 100% van de gemiddelde contractuele arbeidstijd over de 12 maanden voorafgaand aan deelname aan de regeling. 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.

Artikel 13:4 Ontslag

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.

Artikel 13:5 Arbeidsongeschiktheid

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid zullen de uitkeringen krachtens de WAO/WIA en de arbeidsongeschiktheidsregeling van het Pensioenfonds na het einde van de maximale aanvullingstermijn genoemd in het reglement, indien deze tezamen 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.

Artikel 13:6 Toetreding

- a. Toetreding tot deze regeling is mogelijk per de eerste van iedere maand.
- b. De werknemer die aan deze regeling wil deelnemen, dient dit ten minste 1 maand vóór de door hem gekozen datum schriftelijk kenbaar te maken.
- c. De wijze waarop de vermindering van de arbeidstijd zal worden gerealiseerd wordt in overleg tussen de werknemer en diens manager vastgesteld. Naast een wekelijkse vermindering van de arbeidstijd kan op verzoek van de werknemer ook een gemiddelde vermindering van de oorspronkelijke arbeidstijd op jaarbasis worden overeengekomen.

Artikel 13:7 Vakantiedagen

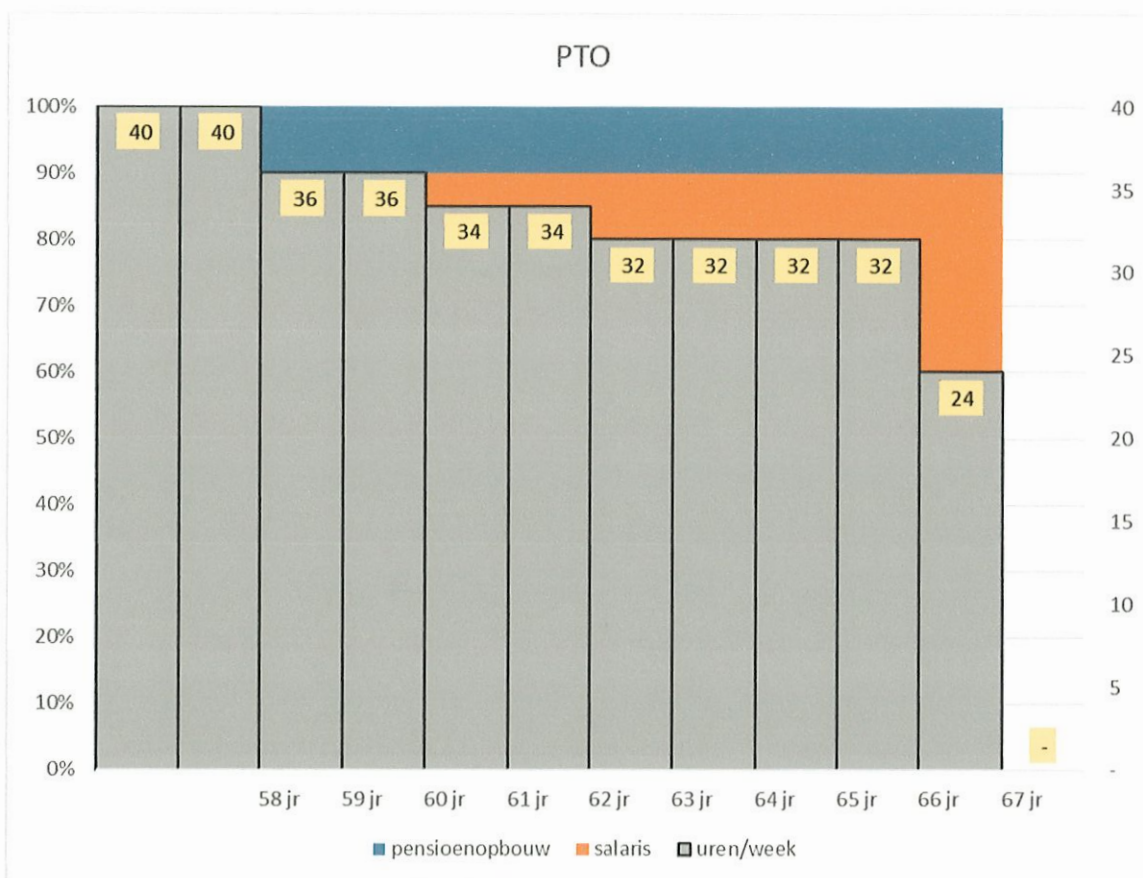
Bij deelneming aan de regeling worden de aanspraken op vakantie verminderd in verhouding tot de vermindering van de arbeidstijd.

Artikel 13:8 Overwerk

Aan de werknemer die deelneemt aan deze regeling zal in principe geen overwerk meer worden opgedragen.

Artikel 13:9 Voorbeeld

Hieronder een grafisch voorbeeld van de regeling, uitgaande van de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar (zoals deze in 2024 geldt) en een aow-leeftijd van 67 jaar bij een voltijdsdienstverband.



Hoofdstuk 14: CAFETARIASYSTEEM

Artikel 14:1 Algemeen

1. Het cafetariasysteem heeft ten doel de werknemer de mogelijkheid te bieden binnen de daarvoor aangegeven grenzen de vormgeving van zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket periodiek af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften.
2. In deze regeling wordt onder bron verstaan een onderdeel van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket dat door de werknemer wordt gebruikt als ruilmiddel om een ander arbeidsvoorwaardelement te verwerven.
3. In deze regeling wordt onder doel verstaan het arbeidsvoorwaardelement dat de werknemer verwerft in ruil voor een bron.
4. Zowel bronnen als doelen kunnen bestaan in geld of tijd en worden respectievelijk aangeduid als tijdbronnen, geldbronnen, tijddoelen en gelddoelen.

Artikel 14:2 Keuzemogelijkheid

1. De werknemer wordt bij indiensttreding en verder telkens vóór de aanvang van een kalenderjaar in de gelegenheid gesteld zijn keuze voor het desbetreffende kalenderjaar bekend te maken.
2. De door de werknemer gemaakte keuzes worden gerespecteerd, tenzij het bedrijfsbelang zich hietegen nadrukkelijk verzet.
3. De uitruil van bronnen en doelen geschiedt op financieel gelijkwaardige wijze met als grondslag het bruto uurloon.
4. Uit het voorgaande volgt dat een uitruil niet kan leiden tot een wijziging in de totale omvang van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket. Evenmin kunnen de individuele keuzes verandering brengen in de overige rechten en verplichtingen die de werkgever en de werknemer jegens elkaar hebben.

Artikel 14:3 Tijdbronnen

1. Als tijdbronnen kunnen worden aangewend:
 - a. bovenwettelijke vakantie-uren; Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband geldt dit aantal uren in verhouding tot de omvang van zijn dienstverband;
 - b. de uren in het eindsaldo na afsluiting van de jaarperiode in het rekening-courantstelsel als bedoeld in Artikel 3:10 Afrekening uren lid 2 van deze cao;
2. De in 14:3.1 genoemde tijdbronnen kunnen worden aangewend voor de in artikel 14:4 genoemde gelddoelen.

Artikel 14:4 Gelddoelen

Binnen de grenzen van de aangewende bronnen kunnen als gelddoelen worden aangewezen:

- a. directe uitbetaling in de vorm van een éénmalige uitkering;
- b. extra pensioenopbouw;
- c. betaling van de fiets van de zaak;
- d. betaling van de vakbondscontributie.

Artikel 14:5 Geldbronnen

De werknemer heeft de mogelijkheid ten hoogste 120 verlofuren extra te kopen tegen inlevering van een overeenkomstig deel van zijn bruto loon. Deze uren worden toegevoegd aan het vakantiedagentegoed als genoemd in hoofdstuk 10 van deze cao en zullen worden behandeld als bovenwettelijke vakantie als genoemd in hoofdstuk 10. Dit betekent dat deze gekochte dagen een vervalltermijn van 5 jaar hebben na afloop van het jaar waarin de dagen verkregen/gekocht zijn. De inhouding van het loon vindt plaats in de maand mei.

Hoofdstuk 15: OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Artikel 15:1 Geneeskundig onderzoek

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

Artikel 15:2 Anti-discriminatiebepaling

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

Artikel 15:3 Verrichten van andere werkzaamheden

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

Artikel 15:4 Nevenwerkzaamheden

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

Artikel 15:5 Geheimhouding

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

4. Overtreding van het bepaalde in de voorgaande leden kan leiden tot disciplinaire maatregelen, welke al dan niet gevolgen kunnen hebben voor de voortzetting van het dienstverband.

Artikel 15:6 Boetebeding

1. Dit artikel is alleen van toepassing op de ex-werknemer, die na beëindiging van de arbeidsovereenkomst enig bepaalde in de leden 1, 2 en 3 van artikel 15:5 heeft overtreden.
2. Bij overtreding van enig bepaalde in de leden 1, 2 en 3 van artikel 15:5 zal de ex-werknemer, zonder dat enige gebrekenstelling is vereist, per overtreding een boete ten behoeve van ex-werkgever verbeuren ten bedrage van één bruto maandsalaris, onverminderd het recht van ex-werkgever om in plaats daarvan volledige schadevergoeding te vorderen. Hiermee wordt – voor zover nodig – uitdrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3 tot en met 5 BW. De boete zal worden verhoogd met € 2.000,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt.

Artikel 15:7 Intellectuele eigendom

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

Artikel 15:8 Schorsing en op non-actiefstelling

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

Artikel 15:9 Pensioen

1. De werkgever treft een collectieve pensioenvoorziening bij het Pensioenfonds PNO Media ten behoeve van de werknemers.
2. De werknemer op wie deze cao van toepassing is, neemt verplicht deel aan de door PNO Media aangeboden pensioenregeling 2. Medewerkers welke op 31 december 2011 reeds in dienst waren van NOB nv (de rechtsvoorganger van Red Bee Media) en waren aangesloten bij pensioenregeling 1 hebben de keuze tussen de door PNO Media aangeboden pensioenregelingen 1 en 2.
3. Voor pensioenregeling 2 wordt de hoogte van de werknemersbijdrage in de pensioenpremie vastgesteld op 1/3 deel van de totale pensioenpremie. Voor pensioenregeling 1 wordt de standaardverdeling zoals door PNO Media aangegeven gehanteerd. De door de werknemer verschuldigde bijdragen in de premies worden op zijn salaris ingehouden.

Artikel 15:10 Ziektekosten

De werkgever zal de besparing als gevolg van de nieuwe ziektekostenverzekering via een extra werkgeversbijdrage ten behoeve van de basisverzekering budgetneutraal aan de werknemers teruggeven. Deze besparing is destijds becijferd op (bruto) € 28,- per werknemer per maand. In deze berekening is de totale besparing gedeeld door het aantal werknemers: de werkgeversbijdrage geldt dientengevolge alleen voor de werknemer en niet voor de via hem/haar aangesloten partner.

Artikel 15:11 Werkzekerheid

Met betrekking tot werkzekerheid, is Red Bee Media bereid de volgende uitgangspunten te hanteren. Red Bee Media werkt met een personeelsbudget. Aan de basis van dit budget ligt de omvang van activiteiten en omzet ten grondslag. Red Bee Media zal aan de Ondernemingsraad op diens verzoek vertrouwelijke informatie verschaffen op basis waarvan de Ondernemingsraad in staat is om de ontwikkeling van de formatieomvang te verifiëren.

Om verdringing van vast personeel door extern personeel tegen te gaan worden alle vacatures eerst intern uitgezet en worden omscholingsmogelijkheden ingezet. In sommige gevallen wordt specifieke expertise extern betrokken. Ook hier wordt eerst intern de vacature uitgezet. Als een functie van een medewerker vervalt door organisatieaanpassingen heeft Red Bee Media de inspanningsverplichting om de medewerker van 'werk naar werk' te begeleiden. Dit betekent dat de leidinggevende en de afdeling HR zich gezamenlijk met de medewerker inspannen om een passende functie binnen of (als dat niet lukt, vervolgens) buiten Red Bee Media te vinden. Als er geen passende baan binnen Red Bee Media is, kan er, in overleg met betrokkene, externe loopbaanbegeleiding plaatsvinden in samenwerking met een outplacementbureau en een individuele regeling getroffen worden. In sommige gevallen, wanneer een medewerker als zzp'er start, kan Red Bee Media als één van de opdrachtgevers optreden.

Artikel 15:12 Employability budget

Om medewerkers de kans te geven ook op langere termijn goed inzetbaar te blijven, zal er een individueel employability budget beschikbaar komen. Hiermee kan een medewerker een employability scan doen bij een erkend bedrijf, zonder de dreiging van het verlies van een baan, maar wel met het oog op toekomstige inzetbaarheid.

De scan kan betrekking hebben op één of meerdere van de volgende onderwerpen:

1. Inzetbaarheid

- loopbaan oriëntatie
- studiekeuze op initiatief werknemer

2. Vitaliteit

- health check
- financieel advies, al dan niet met een aparte pensioencheck
- cursussen/training ter bevordering van welzijn, zoals stoppen met roken etc.

3. Ontwikkeling

- scholing In het verlengde van de functie maar ook bij een carrière switch.
- loopbaan coaching
- persoonlijke ontwikkeling

Iedereen die minimaal 10 jaar in dienst is, krijgt 1x per 3 jaar de mogelijkheid een employability-scan uit te laten voeren. De werknemer kan daartoe zelf een gecertificeerd bedrijf inschakelen. Er is een maximaal budget beschikbaar van € 2.000,- per persoon per scan, waarbij een eigen bijdrage gevraagd wordt van 10% van de kosten (met een maximum van EUR 100). Er is een budget beschikbaar gesteld van € 20.000,- per jaar, dus er kan slechts een beperkt aantal personen per jaar gebruik van deze regeling maken. Jaarlijks zal een inschrijvingsperiode worden opengesteld in januari en februari en zal volgens een bepaalde volgorde gebruik gemaakt kunnen worden van een vrijwillige scan.

Bij het bepalen van de volgorde zal eerst gekeken worden of betrokkene al eerder gebruik heeft gemaakt van deze scan, vervolgens naar de leeftijd en het dienstverband. Het niet-gebruikte deel van de budgetten wordt niet meegenomen naar het volgende jaar.

Hoofdstuk 16: SLOTBEPALINGEN**Artikel 16:1 Uitvoeringsvoorschriften**

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

Artikel 16:2 Geschillen

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

Artikel 16:3 Vredesplicht

Partijen zullen geen actie voeren of steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan voorzien in de artikelen 16:6 en 16:7.

Artikel 16:4 Werkgeversbijdrage

Red Bee Media betaalt ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming aan de gezamenlijke werknemersorganisaties per jaar een bedrag per werknemer overeenkomstig het bedrag zoals vastgesteld in de AWWN-werkgeversbijdrageregeling.

Artikel 16:5 Contributie lidmaatschap werknemersorganisatie

Werknemers van Red Bee Media Nederland hebben de mogelijkheid om de contributie van het lidmaatschap van de ondertekenende werknemersorganisatie te betalen via het salaris. De contributie wordt op het brutoloon ingehouden en netto uitgekeerd aan de werknemer. Als bewijs van betaling van het lidmaatschap dienen kopieën van de nodige bankafschriften te worden overhandigd.

Artikel 16:6 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 2 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 1 maand op te zeggen. Opzegging geschiedt schriftelijk.

Artikel 16:7 Looptijd

Deze cao is door partijen aangegaan voor de duur van 12 maanden. De cao treedt in werking op 1 januari 2024 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist op 31 december 2024.

Hilversum, juli 2024

Hoofdstuk 17: BIJLAGE

De volgende bijlagen maken deel uit van deze cao:

- Functiematrix Red Bee 2021
- ABU Code Goed Opdrachtgeverschap Bij ZZP

Hoofdstuk 18: ONDERTEKENING

Aldus overeengekomen, opgemaakt en getekend

ONDERTEKENAARS

WERKGEVER

Namens

Red Bee Media bv:

Handtekening

Thijs Bakx, Statutair Directeur

Plaats :

Datum

Handtekening

WERKNEMERSORGANISATIE

FNV Media & Cultuur

Handtekening

Andrée Ruiters, bestuurder FNV Media & Cultuur

Plaats:

Datum:

Handtekening