

Collectieve Arbeidsovereenkomst

SOCIALE REGELING

Voor het Omroeperspersoneel

1 juli 2025 – 30 juni 2030

Inhoudsopgave

Preambule

Artikel 1 Definities

- a) Werkgever
- b) Werknemer
- c) Werkgeversorganisaties
- d) Bruto maandinkomen
- e) Uitwisselbare functie
- f) Passende functie
- g) Aanzegdatum in het kader van deze Sociale Regeling

Artikel 2 Werkingsduur en werkings sfeer

- a) Looptijd
- b) Werkings sfeer
- c) Wijziging

Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden

- a) Informatieverstrekking door werkgever
- b) Informatieverstrekking door werknemer
- c) Fiscale afwikkeling
- d) Overheids- en andere voorzieningen

Artikel 4 Hardheidsclausule

- a) Hardheidsclausule

Artikel 5 Mededeling beëindiging dienstverband

- a) Mededeling
- b) Aanzegtermijn inclusief opzegtermijn

Artikel 6 Interne herplaatsing

- a) Aanbod passende functie
- b) Procedureel/bedenktijd
- c) Weigeren passende functie
- d) Scholing
- e) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

Artikel 7 Functie bij andere publieke omroepwerkgever**Artikel 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst**

- a) Berekeningsgrondslag
- b) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- c) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- d) Vergoeding naar rato
- e) AOW-leeftijd
- f) Geen cumulatie
- g) Wijze van betaling
- h) Kosten juridisch advies
- i) Kosten financieel-/pensioenadvies
- j) Scholings- of opleidingskosten
- k) Beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd
- l) Beëindiging van het dienstverband voor onbepaalde tijd
- m) Referenties en getuigschrift
- n) Verlof voor sollicitaties
- o) Vrijstelling van werkzaamheden
- p) Verlof in aanzegtermijn
- q) Voorrang ex-werknemer bij sollicitatie

Artikel 9 Additionele vergoeding freelancejaren**Artikel 10 Actieve bemiddeling****Artikel 11 Overige financiële regelingen**

- a) Pensioen
- b) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen
- c) Eindafrekening

Artikel 12 Plaatsmakersregeling

Preamble

De van overheidswege aangekondigde hervormingen van het landelijke publieke mediabestel en aangekondigde bezuinigingen op het budget van de landelijke publieke omroep zijn aanleiding om met sociale partners tot afspraken te komen over een CAO Sociale Regeling. Door deze bezuinigingen valt niet uit te sluiten dat arbeidsplaatsen in alle geledingen van de publieke media-instellingen kunnen komen te vervallen. Teneinde de sociale gevolgen van een mogelijke reductie van arbeidsplaatsen door deze bezuinigingen en hervormingen op te vangen zijn sociale partners deze Sociale Regeling overeengekomen.

Artikel 1 - Definities

a) Werkgever

- De Stichting Nederlandse Publieke Omroep (NPO), als bedoeld in artikel 2.2. Mediawet en de landelijke publieke media-instellingen als bedoeld in artikel 1.1, eerste lid van de Mediawet.
- De Stichting Regionale Omroep (RPO) als bedoeld in artikel 2.60a Mediawet en regionale publieke media-instellingen die ingevolge artikel 2.61 van de Mediawet door het Commissariaat voor de media zijn aangewezen voor de verzorging van de publieke mediadienst op regionale niveau.

Tot deze Sociale Regeling toegetreden werkgevers, zijnde:

- Bindinc. BV
- Stichting AKN
- Stichting Nederlandse Lokale Publieke Omroepen
- DutchCORE

b) Werknemer

Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een werkgever die valt onder het hierboven bepaalde.

c) Werknemersorganisaties

- Nederlandse Vereniging van Journalisten NVJ
- FNV Media & Cultuur
- CNV

d) Bruto maandinkomen¹

Het op het moment van de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geldende bruto maandsalaris, inclusief pro rata vakantietoeslag en decemberuitkering en maandelijks vaste toeslagen.

e) Uitwisselbare functie

Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

f) Passende functie

Onder passende functie wordt verstaan: een functie bij werkgever die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en positie in de organisatie, voldoende verwant is aan de functie die de werknemer voorheen vervulde, en die voor wat betreft het salaris niet meer dan één salarisschaal lager is ingedeeld.

g) Aanzegdatum in het kader van deze Sociale Regeling

De datum waarop de werknemer de mededeling krijgt van zijn werkgever, dat de werkgever het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen, alsmede de datum waarop een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de mededeling krijgt dat de werkgever het voornemen heeft, behoudens in de situatie dat er zich een nieuwe passende functie voor de werknemer aandient, het dienstverband te beëindigen.

¹ conform het bepaalde in Bijlage I sub g CAO voor het Omroep personeel

Artikel 2 - Werkingsduur en werkingssfeer

a) Looptijd

Deze Sociale Regeling is aangegaan voor een periode van 5 jaar en gaat in op 1 juli 2025 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2030.

b) Werkingssfeer

De Sociale Regeling is van toepassing op iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van 18 maanden of meer, waarvan de arbeidsovereenkomst na de looptijd niet wordt verlengd.

Deze Sociale Regeling is tevens van toepassing op iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het vervallen van zijn arbeidsplaats (als o.a. bedoeld in artikel 7:669, derde lid sub a BW).

De Sociale Regeling is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt beëindigd waarbij het einde van de arbeidsovereenkomst verband houdt met redenen, zoals het bereiken van de AOW-leeftijd of een proeftijdontslag, of één van de redenen genoemd in artikel 7:669, derde lid sub b t/m h BW (zoals ziekte, disfunctioneren en/of een arbeidsconflict), noch bij dringende redenen als bedoeld in artikel 7:678 BW en/of ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, als bedoeld in 7:679 BW.

c) Wijziging

Deze Sociale Regeling wordt aangepast indien wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven.

Artikel 3 - Algemene bepalingen en voorwaarden

a) Informatieverstrekking door werkgever

Werkgever zal iedere organisatiewijziging op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan werknemers en ondernemingsraad (hierna: OR) worden verstrekt.

b) Informatieverstrekking door werknemer

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van deze Sociale Regeling, verplicht zich aan de werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het geven van onjuiste- en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van deze Sociale Regeling tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

c) Fiscale afwikkeling

Alle in deze Sociale Regeling genoemde vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale- en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

d) Overheids- en andere voorzieningen

De werknemer en werkgever zijn verplicht een beroep te doen op en hun medewerking te verlenen aan het verkrijgen van sociale uitkeringen, subsidies etc.

Artikel 4 - Hardheidsclausule

Als een voor het overige juiste toepassing van de Sociale Regeling in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie², kan de werkgever van de Sociale Regeling afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin de Sociale Regeling niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van de Sociale Regeling.

Artikel 5 - Mededeling beëindiging dienstverband

a) Mededeling

Indien vaststaat dat de werkgever niet het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de werknemer te verlengen, dan wel het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van de werknemer, behoudens in de situatie dat er zich een nieuwe passende functie voor de werknemer aandient, te beëindigen zal de werkgever dit zo spoedig mogelijk in een persoonlijk gesprek mededelen. De werkgever zal deze mededeling schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

b) Aanzegtermijn inclusief opzegtermijn

Contracten voor bepaalde tijd eindigen van rechtswege per datum einde looptijd. Hierbij worden de volgende aanzegtermijnen in acht genomen:

- contracten met een looptijd van $> 6 < 12$ maanden: aanzegtermijn van 1 maand
- contracten met een looptijd van ≥ 12 maanden: aanzegtermijn van 1,5 maand

Contracten voor onbepaalde tijd eindigen met inachtneming van een aanzegtermijn van vier maanden. De aanzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand nadat de werknemer bovenvermelde mededeling heeft ontvangen. In deze aanzegtermijn zit de geldende opzegtermijn van twee maanden besloten.

Artikel 6 - Interne herplaatsing

a) Aanbod passende functie

De werkgever zal de werknemer van wie de functie is komen te vervallen waar mogelijk een andere passende functie aanbieden.

b) Procedureel/bedenktime

Indien aan de werknemer een andere passende functie wordt aangeboden, mag hij gedurende twee weken het aanbod in beraad houden.

c) Weigeren passende functie

Indien de werknemer schriftelijk bezwaar tegen het aanbod heeft ingediend bij de werkgever, zal de werkgever de werknemer schriftelijk gemotiveerd meedelen of hij het aanbod handhaaft of dat hij het aanbod intrekt. Indien de werkgever het aanbod handhaaft en de werknemer het aanbod voor een passende functie desalniettemin weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van deze Sociale Regeling en zal de werkgever direct overgaan tot een procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

² de arbeidsmarktpositie van de werknemer kan bijvoorbeeld aanleiding zijn op basis van deze bepaling de aanzegtermijn van vier maanden uit artikel 5 sub b te verlengen.

d) Scholing

Indien een werknemer een andere functie bij zijn werkgever accepteert, zal de werkgever er zorg voor dragen dat de werknemer –indien nodig – tijdig en voor rekening van werkgever scholing ondergaat conform artikel 48 lid 2 CAO voor het Omroep personeel. De werknemer zal aan deze scholing volledige medewerking verlenen.

e) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

De CAO-bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing (artikel 47) zullen van toepassing zijn op de werknemer die in een andere functie bij de eigen werkgever wordt geplaatst.

Artikel 7 - Functie bij andere publieke omroepwerkgever

De werkgever zal de werknemer actief wijzen op mogelijke andere passende functies bij één van de andere publieke omroepwerkgevers.

Artikel 8 - Beëindiging arbeidsovereenkomst**a) Berekeningsgrondslag**

Bij de berekening van de vergoeding wordt het bruto maandinkomen zoals gedefinieerd in artikel 1 sub c van deze Sociale Regeling als berekeningsgrondslag gebruikt.

b) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een totale duur van minder dan 18 maanden ontvangen een financiële vergoeding ter hoogte van de geldende wettelijke transitievergoeding. Werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een totale duur van 18 maanden of meer ontvangen een financiële vergoeding ter hoogte van de regeling transitievergoeding 2019 vermenigvuldigd met een correctiefactor van 2.

De vergoeding is naar rato verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst wordt opgevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor minder dan de oorspronkelijke overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.

Arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met onderbrekingen korter dan zes maanden gelden als opeenvolgend, met dien verstande dat deze onderbrekingen niet meetellen bij het bepalen van de totale som van de duur van de feitelijke arbeidsovereenkomsten. Daarbij geldt dat arbeidsovereenkomsten die reeds als uitgangspunt voor de berekening van een eerdere vergoeding hebben gediend niet nogmaals mee kunnen tellen in het kader van de berekening van een toe te kennen vergoeding.

c) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen een financiële vergoeding ter hoogte van de regeling transitievergoeding 2019³. Indien de lengte van het dienstverband 18 maanden of meer heeft bedragen, wordt de aldus berekende vergoeding vermenigvuldigd met een correctiefactor⁴. Deze bedraagt:

- voor werknemers jonger dan 40 jaar: 1.6
- voor werknemer in de leeftijd van 40 tot en met 49: 1.75
- voor werknemers van 50 jaar of ouder: 2.0

In afwijking van de transitievergoedingsregeling 2019 geldt:

- de vergoeding na toepassing van de toepasselijke correctiefactor wordt niet op het wettelijke geldende maximale bedrag afgetopt of afgetopt op het niveau van het jaarsalaris als dit hoger is dan het wettelijke maximale bedrag;
- de vergoeding na toepassing van de toepasselijke correctiefactor wordt gemaximeerd op een bedrag van € 246.000,- bruto, met als minimum de transitievergoeding op basis van de transitievergoedingsregeling 2019.

d) Vergoeding naar rato

De vergoeding is naar rato verschuldigd, indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt voortgezet of wordt opgevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor minder dan de oorspronkelijke overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.

Arbeidsovereenkomsten of eerder vervallen arbeidsduur die reeds als uitgangspunt voor de berekening van een eerdere vergoeding hebben gediend, kunnen niet nogmaals meetellen in het kader van de berekening van een toe te kennen vergoeding.

e) AOW-leeftijd

De vergoeding zal naar beneden worden bijgesteld indien de vergoeding meer bedraagt dan de verwachte inkomensderiving daaronder begrepen het (bruto) werkgeversdeel pensioenpremie tot aan de voor de betrokken werknemer geldende AOW-leeftijd.

f) Geen cumulatie

Er vindt geen cumulatie plaats tussen de vergoeding op grond van deze Sociale Regeling en de wettelijke transitievergoeding. De vergoeding op grond van deze Sociale Regeling geldt aldus als transitievergoeding.

g) Wijze van betaling

De werknemer kan de werkgever verzoeken een deel van de vergoeding te bestemmen voor voortzetting van zijn pensioenopbouw gedurende maximaal drie jaar na einde dienstverband en door middel van rechtstreekse afdracht door de werkgever van de in verband daarmee verschuldigde pensioenpremies (zowel werkgevers- als werknemersdeel). De werkgever zal uitsluitend aan dit verzoek voldoen, nadat de verantwoordelijke belastinginspecteur hier goedkeuring aan heeft verleend.

³ Zonder de overgangsregeling 50+ die wettelijk gold tot 31 december 2019. De transitievergoeding 2019 wordt berekend als volgt: 1/6 maandsalaris per half dienstjaar (afgerond) tot en met 10 jaar in dienst en vanaf meer dan 10 jaar in dienst 1/4 maandsalaris per half dienstjaar (afgerond).

⁴ Voorbeeld: indien de transitievergoedingsregeling 2019 resulteert in een vergoeding van bv. € 20.000,- bruto, dan ontvangt een werknemer jonger dan 40 jaar een vergoeding van € 32.000,- bruto, bij leeftijd 40 – 49: € 35.000,- bruto en vanaf 50 jaar € 40.000,- bruto

h) Kosten juridisch advies

Eventuele kosten voor juridische bijstand zullen door de werkgever voor iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, onder overlegging van de originele nota op naam gesteld van de werknemer p/a de werkgever, tot een bedrag van € 880,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW worden vergoed. Indien de werknemer wordt bijgestaan door een van de advocaten of juristen van de werknemersorganisaties, zal het voor rechtsbijstand beschikbare bedrag rechtstreeks aan de juridische afdeling van de werknemersorganisatie worden voldaan, eveneens onder overlegging van de originele op naam van de werknemer gestelde factuur. Facturen dienen voor einde dienstverband bij de werkgever te zijn ingediend. De werknemer die afziet van juridisch advies heeft geen recht op een vervangende vergoeding.

i. Kosten financieel-/pensioenadvies

Werknemers van 50 jaar of ouder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen naast de kosten voor juridisch advies ook een budget van € 1.100,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW voor financieel-/pensioenadvies. Facturering vindt op dezelfde wijze plaats als geregeld in het voorgaande artikel. De werknemer die afziet van dit advies heeft geen recht op een vervangende vergoeding.

j. Scholings- of opleidingskosten

Kosten gemaakt door de werknemer ten behoeve van opleiding of scholing, als bedoeld in artikel 48 CAO voor het Omroeperspersoneel, zullen voor rekening komen en voor rekening blijven van de werkgever. Het is de werkgever niet toegestaan deze kosten te verrekenen met de te betalen vergoeding uit dit artikel en of de wettelijke transitievergoeding. Dit geldt eveneens voor de benutting van het op grond van artikel 9 van de regeling ter beschikking gestelde budget.

k. Beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt met inachtneming van het bepaalde in artikel 5, door middel van de daar beschreven schriftelijk bevestigde mededeling onder toevoeging van een uiteenzetting van de voorzieningen uit deze Sociale Regeling waarop de werknemer aanspraak heeft.

l. Beëindiging van het dienstverband voor onbepaalde tijd

De werkgever zal in beginsel zo spoedig mogelijk de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten door middel van het overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst, waarin alle afspraken omtrent de beëindiging zijn opgenomen. Indien de werknemer geen vaststellingsovereenkomst wenst overeen te komen, dan zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. In deze situatie geldt, dat het salaris over het tijdvak dat de arbeidsovereenkomst hierdoor later eindigt dan aan het einde van de aanzegtermijn als genoemd in artikel 5 b, in mindering wordt gebracht op de aan de werknemer toe te kennen vergoeding, tot een maximum van twee maandsalarissen, met dien verstande dat in alle gevallen minimaal de wettelijke transitievergoeding wordt toegekend.

m. Referenties en getuigschrift

De werknemer ontvangt bij einde dienstverband desgewenst een getuigschrift van de werkgever. Desgevraagd zal de werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer.

n. Verlof voor sollicitaties

De werknemer zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor sollicitaties en eventuele psychologische en medische onderzoeken. Behoudens indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt zal de toestemming niet geweigerd worden.

Eventuele reiskosten zullen op basis van 2^e klasse openbaar vervoer door de werkgever worden vergoed indien hierin niet door de werkgever bij wie de werknemer solliciteert wordt voorzien.

o. Vrijstelling van werkzaamheden

De verschillende belangen afwegend kan de werkgever beslissen dat de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van zijn werkzaamheden wordt vrijgesteld gedurende de aanzegtermijn.

De werknemer met een contract voor onbepaalde tijd wordt op zijn verzoek vrijgesteld van werk gedurende de laatste twee maanden van de aanzegtermijn van vier maanden, mits hij actief deelneemt aan het mobiliteitscentrum voor de omroep, of outplacement volgt, of scholing en of opleiding volgt.

Vakantie-uren, opgebouwd in de vrijgestelde periode, worden geacht in de vrijgestelde periode te zijn opgenomen.

Indien aan de functie van werknemer werk gerelateerde vergoedingen zijn verbonden, worden deze vergoedingen beëindigd nadat de werknemer van zijn werkzaamheden is vrijgesteld. Door de werkgever ter beschikking gestelde apparatuur zoals mobiele telefoons en laptops/PC's (inclusief randapparatuur) dienen door de werknemer te worden ingeleverd zodra hij van zijn werkzaamheden is vrijgesteld. Ter beschikking gestelde leaseauto's dienen uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband te worden ingeleverd.

p. Verlof in aanzegtermijn

De werknemer kan een verzoek bij de werkgever indienen om verlof op te nemen gedurende de aanzegtermijn. De werkgever honoreert het verzoek, tenzij op grond van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen het verlof niet kan worden toegewezen. De werknemer die onvoldoende vakantie-uren heeft om verlof op te nemen, kan een verzoek tot onbetaald verlof bij de werkgever indienen. De artikelen 29 lid 1 sub b en lid 2 CAO voor het Omroepersoneel zijn ingeval van onbetaald verlof onverminderd van toepassing.

q. Voorrang ex-werknemer bij sollicitatie

De werkgever zal de ex-werknemer gedurende 12 maanden nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op diens verzoek met voorrang in beschouwing nemen voor extern vacant gestelde functies bij de werkgever.

Artikel 9 - Additionele vergoeding freelancejaren

Freelancejaren zijn geen dienstjaren en kunnen derhalve niet meetellen voor de dienstjarentelling conform artikel 8.

Aan een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die met schriftelijke stukken kan aantonen dat hij binnen een termijn van minder dan 3 maanden voorafgaand aan het in dienst treden bij de huidige werkgever werkzaam is geweest op basis van aansluitende opdrachtovereenkomsten, wordt een additionele vergoeding betaald, waarbij periodes die met 3 maanden of minder worden onderbroken als aaneengesloten periodes gelden.

Deze vergoeding bedraagt 1/24 van het huidige bruto maandsalaris per maand dat betrokkene op voornoemde basis, gemaximeerd tot 6 jaar, heeft gewerkt (de maximale additionele vergoeding bedraagt aldus 3 keer een bruto maandsalaris).

De werknemer op wie deze Sociale Regeling van toepassing is, kan tot uiterlijk de datum van zijn uitdiensttreding een verzoek tot betaling van een additionele vergoeding freelancejaren bij de werkgever indienen.

Deze additionele vergoeding geldt als onverschuldigd betaald door de werkgever.

Derhalve kunnen werknemers noch freelancers hieraan enig ander recht ontlenen en behoudt de werkgever zich ten aanzien van andere vorderingen alle rechten voor. Cumulatie van additionele vergoedingen conform artikel 4 'hardheidsclausule' en dit artikel is niet mogelijk.

Artikel 10 - Actieve bemiddeling

De werkgever draagt zorg voor professionele begeleiding bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming van de werkgever c.q. het verbeteren van zijn positie op de arbeidsmarkt. De werkgever stelt een budget ter beschikking voor opleiding, bemiddeling en scholing. De hoogte van dit budget is afhankelijk van het aantal dienstjaren.

- Achttien maanden tot drie dienstjaren: een budget van € 1.650,- excl. BTW
- Drie tot vijf dienstjaren: een budget van € 3.300,- excl. BTW
- Vijf of meer dienstjaren: een budget van € 5.500,- excl. BTW

De werkgever neemt de kosten hiervan voor zijn rekening onder overlegging van de originele facturen op naam gesteld van de werkgever. De werknemer krijgt de keuze het budget in te zetten bij het mobiliteitscentrum, of een erkend (gecertificeerd) outplacementbureau of voor het volgen van een opleiding bij een erkende instelling of opleidingsinstituut of een combinatie daarvan.

Een outplacementtraject kan voorzien in onder andere:

- persoonlijke coaching;
- actieve job search;
- sollicitatietraining;
- leren netwerken;
- het wijzen op vacatures.

Met alle werknemers op wie deze Sociale Regeling van toepassing is wordt een intakegesprek gevoerd, teneinde een op de individuele werknemer afgestemd traject vast te stellen. De werknemer kan daarna zelf bepalen of gebruik wordt gemaakt van de beschikbaar gestelde faciliteit.

Uiterlijk zes maanden na einde dienstverband dient de werknemer een keuze te hebben gemaakt voor een te volgen traject en de factuur dienaangaande dient binnen twaalf maanden na einde dienstverband te zijn ingediend, bij gebreke daarvan vervalt de vergoeding.

Indien de werknemer er de voorkeur aan geeft dit budget in te zetten voor scholing kan een verzoek hiertoe worden ingediend bij de werkgever.

Als de werknemer afziet van outplacement en/of opleiding dan heeft hij geen recht op een vervangende vergoeding in plaats van de vergoeding voor deze faciliteiten.

Artikel 11 - Overige financiële regelingen

a) Pensioen

De werknemer ontvangt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een premievrije polis van PNO Media overeenkomstig de bepalingen van het voor de werknemer geldende pensioenreglement van de werkgever. Na einde dienstverband stopt derhalve de pensioenopbouw, tenzij de werknemer zijn vergoeding inzet voor continuering van zijn pensioenopbouw op de wijze beschreven in artikel 8 sub g van deze Sociale Regeling.

b) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen bij einde dienstverband te vervallen, mits zij zijn aangegaan vóór de aanzegging als bedoeld in artikel 5 van deze Sociale Regeling:

- restant eigen bijdrage leaseauto;
- schuld fietsplan;
- opleidingskosten.

c) Eindafrekening

Niet opgenomen vakantie-uren, de bijkomende vakantietoeslag en de decemberuitkering zullen pro rata worden uitbetaald bij de eindafrekening.

Artikel 12 Plaatsmakersregeling

De niet-aangezegde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan zijn werkgever verzoeken de plaats in te nemen van een wel-aangezegde werknemer.

Indien de werkgever vaststelt dat door het beëindigen van het dienstverband van de verzoekende werknemer, de arbeidsovereenkomst met een wel aangezegde werknemer niet hoeft te worden beëindigd en de werkgever ook geen ander belemmeringen ziet, kan de werkgever besluiten het verzoek van de werknemer te honoreren. De verzoekende werknemer heeft in dit geval recht op een 'plaatsmakersvergoeding'. Voorwaarde is dat de verzoekende, niet-aangezegde werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en dat hem niet reeds is meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de in deze Sociale Regeling toepasselijke gronden, zou moeten eindigen.

De vergoeding van de plaatsmaker wordt berekend als ware deze Sociale Regeling op hem of haar van toepassing.

Iedere werkgever biedt werknemers die belangstelling hebben voor de Plaatsmakersregeling de mogelijkheid om vertrouwelijk (dus buiten medeweten van de werkgever) te kunnen informeren naar de toepassing van de regeling. Iedere werkgever maakt intern bekend hoe hierin is voorzien.

Bijlage 2. Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroeppersoneel**Werkgevers**

1. Stichting Nederlandse Publieke Omroep
2. Nederlandse Omroep Stichting
3. Stichting NTR
4. Vereniging AVROTROS
5. Omroepvereniging BNNVARA
6. Vereniging Evangelische Omroep
7. Vereniging KRO-NCRV
8. Omroepvereniging MAX
9. Omroepvereniging VPRO
10. Vereniging Investeer in Human
11. Omroepvereniging PowNed
12. Omroepvereniging WNL
13. Vereniging Omroep Zwart
14. Omroepvereniging Ongehoord Nederland
15. Stichting Regionale Publieke Omroep
16. Stichting Regionale Omroep Fryslân
17. Stichting Regionale Radio Noord en Stichting Regionale Televisie Noord
18. Stichting Omroep Drenthe
19. Stichting RTV Oost
20. Stichting Omroep Gelderland
21. Stichting Regionale Omroep Flevoland
22. Stichting Samenwerkende Publieke Omroepen Midden Nederland
23. Stichting Regionale Omroep Noord-Holland
24. Stichting Regionale Omroep West
25. Stichting Regionale Omroep Rotterdam-Rijnmond e.o.
26. Stichting Omroep Zeeland
27. Stichting Regionale Omroep Brabant
28. Stichting Omroep Limburg
29. Bindinc. BV
30. Stichting AKN
31. Stichting Nederlandse Lokale Publieke Omroepen
32. DutchCORE

Aldus opgemaakt en getekend in mei 2025.

Werkgevers:

1. Stichting Nederlandse Publieke Omroep
 2. Stichting Regionale Publieke Omroep
- Zie verder bijlage 2 lijst deelnemende werkgevers

Werknemersorganisaties:

1. Nederlandse Vereniging van Journalisten NVJ
2. FNV Media & Cultuur
3. CNV

