CAO voor het Omroeppersoneel

1 januari 2025 t/m 31 december 2026

Inhoudsopgave

Hoofdstukken

0	Rechten en plichten	4
1	Indienstneming en ontslag	8
2	Beloning	11
3	Arbeidsduur	14
4	Keuzemogelijkheden	23
5	Employability	24
6	Gezondheid en arbeidsongeschiktheid	26
7	Werk en privé	28
8	Pensioen	29
9	Overige afspraken tussen partijen	30

Bijlagen

I	Definities	33
II	Partijen	35
III	Salaristabellen	36
IV	Centraal functieraster omroep	39
V	Mediawet artikelen 2.88 en 2.142	41
VI	Verklaring uitzendbureau/ payroll-bedrijf	42
VII	Voorschriften bij ziekte	43
VIII	Uitgangspunten human resources-beleid	44
IX	Reglement Beroepscommissie Toetsingsprocedure Functie-indelingen	46
X	Arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2004	49
XI	Reglement Vaste Commissie voor de CAO voor het Omroeppersoneel	52
XII	Protocolafspraken	55
XIII	Tekstvervallen artikel 27, eerste lid sub c	57

CAO voor het Omroeppersoneel
1 januari 2025 t/m 31 december 2026

Partijen

- Stichting Nederlandse Publieke Omroep (NPO), gevestigd en kantoorhoudende te Hilversum ingevolge het bepaalde in artikel 2.2, tweede lid sub g Mediawet 2008 handelend mede in naam van de landelijke publieke media-instellingen;
- Stichting Regionale Publieke Omroep (RPO), gevestigd en kantoorhoudende te Hilversum in gevolge het bepaalde in artikel 2.60a Mediawet handelend mede in naam van de regionale publieke media-instellingen;
- Stichting Nederlandse Lokale Publieke Omroepen (NLPO), gevestigd en kantoorhoudende te Hilversum;
- Bindinc. BV, gevestigd en kantoorhoudende te Hilversum;
- Stichting AKN, gevestigd en kantoorhoudende te Hilversum;
- Dutch CORE, gevestigd en kantoorhoudende te Hilversum;
- enerzijds, en
  Nederlandse Vereniging van Journalisten, NVJ gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam,
- FNV Media & Cultuur, gevestigd en kantoorhoudend te Utrecht;
- CNV, gevestigd en kantoorhouden te Utrecht;
  anderzijds

zijn de hiernavolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

npo
nederlandse
publieke
omroep
vpro
NOS
MAX
kro ncrv
BNNVARA
ON
AVROTROS
ntr:
HVMAN
eo
POW
WNL
ZWART

Regionale
Publieke
Omroep
RTV Utrecht
RTV Rijnmond
rtv Oost
RTV NOORD
radio · televisie · online
rtv drenthe
omroep zeeland
west
radio tv online
omroep gld
NH
omroep flevoland
OMROEP BRABANT
Omrop Fryslân
Limburg

NEDERLANDSE LOKALE PUBLIEKE OMROEPEN
NLPO
Bindinc.
DUTCH
CORE
MEDIA

NVJ
Nederlandse
Vereniging van
Journalisten
FNV
CNV

Hoofdstuk 0

Rechten en plichten

Artikel 1 - Algemeen

1. Standaardkarakter van de CAO

Het is de werkgever niet toegestaan in arbeidsovereenkomsten voorwaarden op te nemen die in strijd zijn met de bepalingen van de CAO.

2. Niveaus

De CAO onderscheidt drie niveaus. Op ieder niveau krijgen bij CAO aangewezen partijen de bevoegdheid nadere invulling te geven aan Cao-bepalingen. De Cao-bepalingen geven aan op welk niveau deze afspraken overeengekomen kunnen worden.

a. niveau 1: Omroepwerkgevers versus werknemersorganisaties.
Het betreft hier standaardregelingen in de CAO, waarvan niet kan worden afgeweken. Indien de kader(basis)afspraak daarvoor ruimte biedt, kan wel sprake zijn van nadere invulling in overleg met de OR of in overleg met de individuele werknemer.

b. niveau 2: Organisatieniveau of cluster van organisaties.
Het betreft in de CAO opgenomen terugvalregelingen (zgn. default-regelingen), waarvan in overleg met de werknemersorganisaties (cluster van omroeporganisaties) of OR (individuele organisatie) kan worden afgeweken. De afwijkingsmogelijkheden kunnen al dan niet gekaderd (d.w.z. voorzien van een bepaalde bandbreedte) zijn.

c. niveau 3: Individuele werknemer.
Het betreft hier terugvalregelingen (zgn. default regelingen) in de CAO waarvan in overleg met de individuele medewerkers kan worden afgeweken. De afwijkingsmogelijkheden kunnen al dan niet gekaderd (d.w.z. voorzien van een bandbreedte) zijn.

3. Ontheffingsbepaling

Partijen bij deze CAO kunnen gezamenlijk schriftelijk ontheffing verlenen van één of meer bepalingen van deze CAO[1].

4. Reikwijdte

a. Deze CAO is van toepassing op de Stichting Nederlandse Publieke Omroep, als bedoeld in artikel 2.2. Mediawet en de landelijke publieke media-instellingen als bedoeld in artikel 1.1 eerste lid van deze Mediawet en hun medewerkers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.

b. Deze CAO is tevens van toepassing op de Stichting Regionale Omroep (RPO) als bedoeld in artikel 2.60a Mediawet en regionale publieke media-instellingen die ingevolge artikel 2.61 van deze Mediawet door het Commissariaat voor de Media zijn aangewezen voor de verzorging van de publieke mediadienst op regionaal niveau en hun medewerkers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.

c. Deze CAO is voorts van toepassing op instellingen niet vallend onder bovenstaande reikwijdte sub. a en b. maar die mede opgericht zijn ten behoeve van het functioneren van bovenvermelde instellingen en werknemers in dienst hebben die zijn belast met de uitvoering van werkzaamheden die direct of indirect samenhangen met omroepactiviteiten en/of de bedrijfsvoering van deze instellingen en als zodanig zijn aanvaard door de NPO, RPO en de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.

d. De CAO is tot slot van toepassing op instellingen die een verzoek hebben gedaan tot toetreding tot deze CAO en als zodanig zijn aanvaard door de NPO, RPO en de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.

5. Uitreiking

De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, ontvangt in tekst en/of digitaal een exemplaar van de geldende CAO. De rechtsgeldig aangebrachte wijzigingen in de CAO worden aan de werknemer uitgereikt.

---

1 Toelichting.

In het kader van de modernisering van de CAO is ervoor gekozen deze ontheffingsbepaling zo eenvoudig mogelijk te formuleren en geen uitvoerige procedure vast te stellen. Er worden in feite maar twee voorwaarden gesteld aan het verlenen van een ontheffing:

a. Partijen bij deze CAO dienen gezamenlijk ontheffing te verlenen.

b. Een ontheffing wordt schriftelijk verleend.
Hieruit volgt dat van een rechtsgeldige ontheffing pas sprake is indien deze schriftelijk vastgelegd en ondertekend is door enerzijds het COW en anderzijds de drie in de CAO deelnemende werknemersorganisaties.
Er worden geen nadere kwalitatieve voorwaarden gesteld aan de partij die om ontheffing verzoekt. Dit brengt met zich mee dat zowel individuele werkgevers en werknemers, maar ook partijen (het COW of individuele werknemersorganisaties) om ontheffing kunnen vragen.

Indien de werknemer deelnemer wordt aan het Pensioenfonds ontvangt hij de daarop van toepassing zijnde statuten en reglementen.

6. Terinzagelegging

De CAO alsmede de daarbij behorende bijlagen, de aanvullende regelingen en wijzigingen, en de statuten en reglementen van het Pensioenfonds worden op een voor de werknemer gemakkelijke toegankelijke plaats ter inzage gelegd.

Artikel 2 - Verplichtingen werkgever

1. Sociaal Jaarverslag

De werkgever in wiens organisatie een ondernemingsraad (OR) functioneert, brengt eenmaal per jaar aan deze OR een Sociaal Jaarverslag uit, waarin de informatie als bedoeld in artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden is opgenomen. Tevens wordt de informatie als bedoeld in artikel 6 lid 4 en 16 lid 6 aan het Sociaal Jaarverslag toegevoegd. Het Sociaal Jaarverslag wordt toegezonden aan de werknemersorganisaties.

2. Redactiestatuut/Medezeggenschap programmamakers

Werkgevers die krachtens het bepaalde in artikel 2.88 lid 2 Mediawet 2008, (bijlage V) verplicht zijn een redactiestatuut tot stand te brengen, stellen in het kader van dit statuut een onafhankelijke Redactieraad in. Deze raad functioneert als adviesorgaan en adviseert gevraagd en ongevraagd het bestuur en/of de hoofdredactie over het media-aanbod dat de omroep verzorgt, voor zover het gaat om een zo groot mogelijke onafhankelijkheid van redactionele en programmatische beroepsuitoefening. De uitoefening van bevoegdheden door de Redactieraad laat de uitoefening van bevoegdheden door de Ondernemingsraad onverlet.

Het redactiestatuut dient afgezien van de onderwerpen genoemd in artikel 2.88 Mediawet 2008 voorts voorzieningen te bevatten, die programmatische werknemers in de gelegenheid stellen de navolgende zaken, voornemens en besluiten op de in het redactiestatuut geregelde wijze ter heroverweging (vooraf of achteraf) aan de orde te stellen:
- Wijzigingen in programma's of programmaonderdelen
- Het niet uitzenden van programma's of programmaonderdelen;
- Heruitzending van programma's of programmaonderdelen;
- Nakoming van geoorloofd tot stand gekomen afspraken met bronnen en/of in programmaonderdelen voorkomende personen;
- Naamsvermelding.

3. Voorkoming ongewenst gedrag

De werkgever voert een zodanig beleid dat ongewenst gedrag in de organisatie wordt voorkomen.

4. Kostenvergoedingsregelingen

Tenminste één keer per kalenderjaar zal de werkgever de inhoud van de binnen de eigen organisatie geldende kostenvergoedingsregelingen met de eigen ondernemingsraad bespreken.

Artikel 3 -Verplichtingen werknemer

1. Nevenbetrekkingen en –werkzaamheden

a. De werknemer zal, alvorens nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden te aanvaarden, zich ervan vergewissen of deze voorgenomen activiteiten de belangen van de werkgever zouden kunnen schaden,
   - doordat deze activiteiten de werknemer zouden kunnen beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen tegenover de werkgever na te komen.
   - doordat medewerking zou worden verleend aan bedrijven of instellingen waarvan de aard zozeer afwijkt van de aard van het bedrijf van de eigen werkgever, dat bedoelde medewerking, gezien de functie van de betrokken werknemer, de identiteit c.q. de geloofwaardigheid van de werkgever in gedrang zou brengen.
   - doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband zou staan met de vervulling van opdrachten voor de eigen werkgever, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden, zonder dat het betrokken bedrijf c.q. orgaan of de betrokken instelling bereid is een redelijk deel van de kosten te vergoeden.
   - doordat direct of indirect medewerking zou worden verleend aan die bedrijven of instellingen die op hetzelfde terrein als de eigen werkgever werkzaam zijn en waarbij ten opzichte van de eigen werkgever sprake is van een concurrentiepositie, of doordat direct of indirect voor eigen rekening werkzaamheden worden verricht die op hetzelfde terrein liggen als de werkzaamheden van de werkgever en waarbij ten opzichte van de werkgever sprake is van concurrerende werkzaamheden.
   - doordat sprake is van (een schijn van) belangenverstrengeling.

b. De werknemer maakt tijdig voor de definitieve aanvaarding van de in lid a bedoelde nevenwerkzaamheden en of nevenbetrekkingen zijn desbetreffende voornemen kenbaar.

c. De werkgever kan ten aanzien van het uitvoering geven aan een desbetreffend voornemen slechts op grond van overwegingen genoemd in sub a een afwijzende beslissing nemen. Indien de betrokken werknemer dit wenst, zal de beslissing schriftelijk en gemotiveerd worden gegeven.

d. De werkgever kan ten aanzien van het uitvoering geven aan een desbetreffend voornemen eveneens een afwijzende beslissing nemen, indien de betrokken werknemer het voornemen heeft om, direct hetzij indirect, nevenactiviteiten te verrichten indien of ten behoeve van een andere werkgever, ondertekenaar van de CAO.
Dit is uitsluitend van toepassing indien en voor zover de totale activiteiten van de werknemer kennelijk uitgaan boven de grens van een maximale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur.

2. Ongeoorloofd voordeel

a. Zonder toestemming van werkgever mag een werknemer een op geld waardeerbaar voordeel dat hij van derden krijgt aangeboden en direct of indirect verband houdt met werkzaamheden die hij voor de werkgever verricht niet aanvaarden. Bij het al dan niet verlenen van de toestemming zal werkgever rekening houden met het bepaalde in artikel 2.142 van de Mediawet als opgenomen in bijlage V.

3. Doen van mededelingen en verstrekken van gegevens

a. Het geven van voorlichting en het onderhouden van public relations is voorbehouden aan de werkgever en de door deze aangewezen functionarissen of diensten.

b. Gegevens die de werknemer betreffen en waarvan de werkgever weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat de werknemer tegen het bekend worden daarvan rechtmatige bezwaren heeft, mag de werkgever binnen noch buiten het bedrijf aan derden bekend maken.
Indien de werkgever heeft nagelaten zich van tevoren door de werknemer te laten inlichten over diens bij de openbaarmaking betrokken belangen, kan de werkgever zich er niet op beroepen dat hij onbekend was met bepaalde belangen van de werknemer of met het gewicht van bepaalde belangen indien deze bij afweging van de wederzijdse belangen onevenredig zijn geschaad.

c. Gegevens die de werkgever betreffen en waarvan de werknemer weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat de werkgever tegen het bekend worden daarvan rechtmatige bezwaren heeft, mag de werknemer binnen noch buiten het bedrijf aan derden bekend maken.
Indien de werknemer heeft nagelaten zich van tevoren door de werkgever te laten inlichten over diens bij de openbaarmaking betrokken belangen, kan de werknemer zich er niet op beroepen dat hij onbekend was met bepaalde belangen van de werkgever of met het gewicht van bepaalde belangen indien deze bij afweging van de wederzijdse belangen onevenredig zijn geschaad.

d. Het bepaalde onder c verzet zich niet tegen het doen van mededelingen aan de werknemersorganisaties dan wel aan de organen van het bedrijfsoverleg.

4. Naleven van voorschriften

a. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de door de werkgever gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding en deel te nemen aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

b. De werknemer is verplicht om mee te werken aan controles van bagage, kleding en voertuig, waaraan werknemers in bepaalde omstandigheden kunnen worden onderworpen. Deze controles worden slechts uitgevoerd door speciaal daarvoor aangewezen functionarissen.

c. De werknemer is verplicht alle medewerking te verlenen ter uitvoering van de voorschriften van de sociale wetgeving. Hij is verplicht alle aan hem in dat verband gevraagde inlichtingen naar waarheid en binnen de gestelde termijn te verstrekken door invulling van formulieren of anderszins.

d. De werknemer is verplicht adres- of gezinswijziging binnen tweemaal 24 uur schriftelijk aan de werkgever mee te delen.

Artikel 4 - Overige verplichtingen werknemer

1. De werknemer is verplicht de hem opgedragen werkzaamheden naar beste kunnen te verrichten, zo tijdig ter plaatse waar hij zijn arbeid heeft te verrichten aanwezig te zijn dat hij op het voor hem vastgestelde tijdstip zijn werkzaamheden kan beginnen en zich overigens te gedragen als een goed werknemer.

2. Werknemer sluit zich in woord en gedrag aan bij de doelstelling van de werkgever.

3. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken (zie ook bijlage VII).

4. a. De werknemer is verplicht, indien de omstandigheden en/of het belang van de werkgever zulks vorderen, tijdelijk andere passende werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht.
   b. Indien de werknemer andere dan incidenteel tijdelijk andere passende werkzaamheden moet verrichten, zal hem schriftelijk de vermoedelijke tijdsduur van deze werkzaamheden worden meegedeeld.

Artikel 5 - Plichtsverzuim

1. Indien de werkgever het vermoeden heeft dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten te handelen, zal de werkgever alvorens maatregelen of sancties te treffen een onderzoek verrichten waarbij partijen worden gehoord. Indien dat in het belang van het onderzoek noodzakelijk is en er sprake is van een vermoeden van ernstig plichtsverzuim, kan de werkgever de werknemer ten hoogste twee weken preventief schorsen met behoud van salaris.

2. De werkgever kan de werknemer die verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten te handelen de volgende sanctie opleggen:
   - schriftelijke berisping;
   - schorsing met behoud van salaris, gedurende ten hoogste vier weken;
   - schorsing met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris gedurende ten hoogste twee weken;
   - terugzetting met een salarisschaal gedurende ten hoogste één jaar;
   - terugzetting in functie met plaatsing in de aan de nieuwe functie verbonden salarisschaal.

   Dit onverminderd de bevoegdheid van de werkgever de arbeidsovereenkomst deswege, al dan niet wegens dringende reden, te beëindigen. In dat geval kan de werknemer tot het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt, worden geschorst met behoud van salaris.

3. De werknemer zal binnen redelijke termijn via aangetekende brief op de hoogte worden gesteld welke maatregel de werkgever hem oplegt.

4. Indien het vermoeden, op grond waarvan de in lid 2 van dit artikel preventieve schorsing is opgelegd, achteraf niet juist blijkt te zijn, volgt op verzoek van de werknemer rehabilitatie.

Hoofdstuk 1

Indienstneming en ontslag

Artikel 6 - Contracteren

1. Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
- hetzij voor onbepaalde tijd;
- hetzij voor bepaalde tijd.

2. Ketenregeling

Ten aanzien van de contractering van werknemers op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt in afwijking op het bepaalde in artikel 7:668a BW dat er maximaal drie contracten kunnen worden aangegaan gedurende 24 maanden.

3. Bandbreedte

De percentuele verdeling tussen werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dient met ingang van 1 januari 2024 binnen de volgende bandbreedte te blijven: 70% contracten voor onbepaalde tijd - 30% contracten voor bepaalde tijd.[2] Deze bepaling is niet van toepassing bij werkgevers met 35 of minder werknemers in dienst.

4. De werkgever stelt jaarlijks een bezettingsoverzicht vast bestaande uit een overzicht van het aantal contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd. Dit formatieplan wordt besproken met de ondernemingsraad.

Artikel 7 - deeltijd arbeidsovereenkomst en Regeling werktijdvermindering ouderen (RWO), voorheen Regeling partiële terugtreding ouderen (pto)

Tot 31 december 2025 luidt deze bepaling ongewijzigd volgt:

1. Indien de bedongen arbeidsduur op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

2. Tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van het ouderdomspensioen (nu vastgesteld op 68 jaar), kunnen werknemers onder voorwaarden gebruik maken van de Regeling Partiele Terugtreding Ouderen.
Tot een reductie van 20% omvang van het dienstverband vult de werkgever het nieuwe salaris van de werknemer aan met 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. De pensioenopbouw wordt, indien en voor zover fiscaal gefaciliteerd, voortgezet op basis van 100% van het oude salaris. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

Aan deelname van deze regeling gelden de volgende voorwaarden:

- Werknemers kunnen gebruik maken van deze regeling na een dienstverband van tenminste vijf jaar.
- De tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur per week dient gedurende de vijf jaar voorafgaand aan deelname aan de regeling niet gewijzigd te zijn. Deze voorwaarde geldt niet indien binnen vijf jaar voorafgaand aan een (nieuw) verzoek om toepassing van deze regeling een eerdere reductie van het dienstverband op basis van deze regeling heeft plaatsgevonden.
- Bij herhaalde toepassing van deze regeling geldt de omvang van het dienstverband direct voorafgaand aan de eerste toepassing van deze regeling als uitgangspunt.
- De reductie van het dienstverband kan niet resulteren in een dienstverband van minder dan 50% van een fulltime dienstverband.
- De werkgever is niet (langer) gehouden zorg te dragen voor het voortzetten van de pensioenopbouw op het niveau van de overeengekomen arbeidsduur voor (eerste) deelname aan de regeling indien een wijziging of

2 Indien aan een media-instelling toekenningen plaatsvinden boven het niveau van tweemaal het mediawettelijke garantiebudget dan wel m.b.t. taakorganisaties het garantiebudget plus 30% vallen de daarvoor in te zetten werknemers buiten het kader van de vermelde percentages

aanpassing van de fiscale regelgeving of het opschuiven van de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van het ouderdomspensioen dit niet (langer) faciliteert.

3. De werknemer in dienst op 1 januari 2016 behoudt de hem met ingang van die datum reeds toegekende aantal leeftijdsuren, ex het vervallen artikel 27 eerste lid sub c.[3]
De werknemer die ervoor kiest gebruik te maken van de PTO-regeling en nog beschikt over leeftijdsuren toegekend op grond van het per 1 januari 2016 vervallen artikel 27, eerste lid sub c CAO, dient deze bij gebruikmaking van deze regeling in te leveren.

4. De door het gebruik van de PTO vrijkomende uren worden zo maximaal mogelijk en op een verantwoorde wijze herbezet. Als sprake is van herbezetting dan wordt dit aldus vermeld in het Sociaal Jaarverslag.

Met ingang van 1 januari 2026[4] luidt deze bepaling als volgt:

1. Indien de bedongen arbeidsduur op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

2. Acht jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde pensioenrichtleeftijd (nu vastgesteld op 68 jaar), kunnen werknemers onder voorwaarden gebruik maken van de Regeling Werktijdvermindering Ouderen.
Tot een reductie van 20% omvang van het dienstverband vult de werkgever het nieuwe salaris van de werknemer aan met 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. De pensioenopbouw wordt, indien en voor zover fiscaal gefaciliteerd, voortgezet op basis van 100% van het oude salaris. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

Aan deelname van deze regeling gelden de volgende voorwaarden:

- Werknemers kunnen gebruik maken van deze regeling na een dienstverband van tenminste vijf jaar.
- De tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur per week dient gedurende de vijf jaar voorafgaand aan deelname aan de regeling niet gewijzigd te zijn. Deze voorwaarde geldt niet indien binnen vijf jaar voorafgaand aan een (nieuw) verzoek om toepassing van deze regeling een eerdere reductie van het dienstverband op basis van deze regeling heeft plaatsgevonden.
- Bij herhaalde toepassing van deze regeling geldt de omvang van het dienstverband direct voorafgaand aan de eerste toepassing van deze regeling als uitgangspunt.
- De werkgever is niet (langer) gehouden zorg te dragen voor het voortzetten van de pensioenopbouw op het niveau van de overeengekomen arbeidsduur voor (eerste) deelname aan de regeling indien een wijziging of aanpassing van de fiscale regelgeving of het opschuiven van de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van het ouderdomspensioen dit niet (langer) faciliteert.
- De werkgever kan een verzoek van de werknemer tot werktijdvermindering weigeren op basis van een zwaarwegend bedrijfs-of dienstbelang in de zin van artikel 2 van de Wet Flexibel werken.

3. De werknemer in dienst op 1 januari 2016 behoudt de hem met ingang van die datum reeds toegekende aantal leeftijdsuren, ex het vervallen artikel 27 eerste lid sub c.[5]
De werknemer die ervoor kiest gebruik te maken van de RWO-regeling en nog beschikt over leeftijdsuren toegekend op grond van het per 1 januari 2016 vervallen artikel 27, eerste lid sub c CAO, dient deze bij gebruikmaking van deze regeling in te leveren.

4. De door het gebruik van de RWO-vrijkomende uren worden zo maximaal mogelijk en op een verantwoorde wijze herbezet. Als sprake is van herbezetting dan wordt dit aldus vermeld in het Sociaal Jaarverslag.

Artikel 8 - Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of minder geldt geen proeftijd.
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden en minder dan twee jaar geldt er een wederzijdse proeftijd van één maand.
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer en bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden.

5 Voor de tekst van het vervallen artikel 27 eerste lid sub c, zie bijlage XIII

Artikel 9 - Einde arbeidsovereenkomst

Behoudens in geval van een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 678 en 679 BW en behoudens ontslag tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 8, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onverwijld kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst:

a. in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
   1) door opzegging door de werkgever met een termijn van twee maanden;
   2) door opzegging door de werknemer met een termijn van twee maanden.

b. in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
   1) van rechtswege op de kalenderdatum;
   2) van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak of het bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;
   3) indien de individuele arbeidsovereenkomst hierin voorziet door tussentijdse opzegging met inachtneming van de opzegtermijnen als bedoeld onder a van dit artikel, onverminderd beëindiging conform sub b, onder 1.

Artikel 10 - Mededeling einde van rechtswege

Indien de werkgever besluit niet over te gaan tot voortzetting van het tijdelijke dienstverband van werknemer geldt er een aanzegtermijn van één maand bij een contractduur van meer dan zes maanden en minder dan een jaar.
Ten aanzien van contracten die zijn aangegaan voor een jaar of langer geldt een aanzegtermijn van anderhalve maand.

Indien de werkgever de aanzegtermijn geheel niet in acht neemt is de werkgever de werknemer een vergoeding verschuldigd ter hoogte van één respectievelijk anderhalf maandinkomen. De werkgever is deze vergoeding bij niet tijdige aanzegging naar rato verschuldigd.

Artikel 11 - Einde en arbeidsongeschiktheid

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer die wegens ziekte volledig ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, kan door de werkgever niet worden opgezegd, tenzij de ongeschiktheid tenminste 24 maanden heeft geduurd.

2. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer die wegens ziekte gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid en voor wie geen passende arbeid in de zin van artikel 629 lid 3 sub c BW voorhanden is, kan door de werkgever niet worden opgezegd, tenzij de ongeschiktheid tenminste 24 maanden heeft geduurd.

Artikel 12 - Einde en pensioendatum i.v.m. bereiken AOW-leeftijd en doorwerken na AOW

1 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de datum dat de werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt.

2 De werknemer, die na het bereiken van de AOW-leeftijd wil blijven werken, dient hiertoe minimaal drie maanden voordat hij die leeftijd bereikt een verzoek in bij de werkgever die hier schriftelijk op zal reageren. Indien de werkgever en de werknemer over het doorwerken na AOW-leeftijd overeenstemming bereiken, komen zij een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen die ingaat vanaf de eerste dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In het kader van deze nieuwe overeenkomst zijn de wettelijke voorzieningen o.g.v. de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van toepassing[6].

[6] Dit zijn een ketenbepaling van 6 tijdelijke contracten in 4 jaar, een loondoorbetalingverplichting en re-integratieverplichting bij ziekte van maximaal 6 weken, een opzegtermijn van 1 maand en het niet verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij einde dienstverband

Hoofdstuk 2

Beloning

Artikel 13 - Salarisvaststelling

1. Werknemers worden beloond op basis van de inhoud en de zwaarte van de functie die wordt vervuld. Dit komt tot uitdrukking in de indeling van de functie in een functiegroep, waaraan een salarisschaal is gekoppeld. In totaal zijn er tien salarisschalen. Medewerkers die bij de werkgever werkzaam zijn in het kader van artikel 36 CAO ontvangen in afwijking van het bepaalde in dit artikel een beloning ter hoogte van 100-120% van het voor hem/haar geldende wettelijk minimumloon.

2. De salarisschalen en het functieraster maken deel uit van de CAO en zijn opgenomen in bijlagen III en IV van deze CAO. Het vastgestelde salaris wordt zo nodig naar boven bijgesteld ten einde te voldoen aan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon.
Het vastgestelde salaris wordt maandelijks aan het eind van de maand betaalbaar gesteld.

3. De individuele salarisverhoging van de werknemer die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling van de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend en het resultaat daarvan en de ruimte in de salarisschaal. Binnen de salarisschalen worden periodieken verstrekt met een percentage ten opzichte van het actueel geldende bruto maandsalaris van de werknemer. Eens per jaar wordt de werknemer schriftelijk geïnformeerd over de hoogte van zijn salaris.

4. Werknemers die drie jaar aan het eind van hun schaal zitten, hebben recht op een uitloop-periodiek. Voor maximaal drie uitloopperiodieken is in totaal 7,5% ruimte boven het maximumsalaris. Telkens na drie jaar wordt de uitloopperiodiek vastgesteld. Het gemiddelde van de drie beoordelingen over deze periode bepaalt de hoogte van de uitloopperiodiek. Een uitloopperiodiek wordt verstrekt met een percentage ten opzichte van het 100% salaris van de salarisschaal.

5. De salarisschalen met de brutosalarissen gelden bij een normale arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 22 van deze CAO.

6. a. Payroll-medewerkers die na 1 januari 2020 werkzaam zijn op basis van een payroll-overeenkomst ex artikel 7:692 BW (inwerkingtreding 1 januari 2020) bij de werkgever/inlener waarop deze CAO van toepassing is, hebben recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever/inlener waarop deze CAO van toepassing is, met uitzondering van pensioen. Vanaf 1 januari 2021 hebben deze payroll-medewerkers recht op een adequaat pensioen.

   b. Uitzendkrachten ontvangen in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen
   (= bruto maandsalaris inclusief vaste maandelijks toeslagen plus vakantietoeslag en decemberuitkering), dezelfde flexibele toeslagen (zoals NRD- en toeslag bereikbaarheids- diensten) en dezelfde (onbelaste) kostenvergoedingen als werknemers die in dezelfde/ gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze CAO van toepassing is.

   c. De volgende emolumenten behoren tot het hiervoor genoemde bruto maandsalaris:
   a) het naar tijdruimte vastgestelde loon;
   b) deeltijdfactor (fulltime factor = 36 uur per week);
   c) vaste toeslagen;
   d) trendmatige loonstijging(en);
   e) periodieke loonstijgingen.

   d. De werkgever/inlener van de ter beschikking gestelde uitzendkracht die in dienst is van het uitzendbureau mag op het loon en de arbeidsvoorwaarden geen andere bedragen laten inhouden dan de wettelijk verplichte loonbelasting en premies voor sociale verzekeringen.

   e. De werkgever/inlener zal zich middels een daartoe strekkende verklaring (zie bijlage VI bij de CAO) van het uitzendbureau of de payroll-organisatie ervan vergewissen dat de sub a, b en sub c bedoelde arbeidsvoorwaarden door het uitzendbureau of de payroll-organisatie worden toegepast op door hen bij omroepwerkgevers in te zetten uitzend- of payroll-krachten.

Artikel 14 – Stagevergoeding

Stagiaires ontvangen een maandelijks stagevergoeding, zie bijlage III Salaristabel. Deze vergoeding wordt verhoogd in overeenstemming met indexeringen van de salaristabel.

Artikel 15 - Functiewaardering

1. De indeling en waardering van de functies in salarisschalen vindt plaats op basis van de methode van analyserend vergelijken met een uit het centraal functieraster omroep gekozen referentiefunctie conform het Universeel Systeem Berenschot (USB).
   Bij combifuncties en/of bij functies die op de grens van verschillende functiegroepen verkeren, wordt gekeken naar het percentage van de tijd dat aan zware en aan minder zware onderwerpen wordt besteed: indien 1/3 van de tijd structureel en in opdracht wordt besteed aan elementen van de functie uit een hoger gewaardeerde klasse - de functie alsdan wordt ingedeeld in die zwaardere klasse.

2. De werkgever is in alle gevallen bevoegd tot vaststelling van de (her)indeling.

3. De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waarderen functie-inhoud vast en informeert de werknemer schriftelijk over de functie-inhoud. De werkgever tekent de functiebeschrijving ‘voor akkoord’ en de werknemer ‘voor gezien’.

4. Een eventueel bezwaar tegen de functie-indeling kan door de werknemer bij de werkgever worden ingediend, volgens de bij de werkgever geldende interne bezwaarprocedure.

5. Indien het bezwaar door de werkgever is afgewezen, dan wel de werkgever geen interne bezwaarprocedure hanteert, kan door de werknemer een beroep worden gedaan op de procedure toetsing functie-indelingen, zoals vastgelegd in het reglement Beroepscommissie toetsingsprocedure functie-indeling (bijlage: IX).

Artikel 16 - Beoordeling en salaris

1. Elke werknemer heeft jaarlijks recht op een beoordelings- en ontwikkelingsgesprek. Dit gesprek richt zich zowel op prestaties als op ontwikkelmogelijkheden van de werknemer, inclusief persoonlijke doelen en benodigde ondersteuning of scholing. Met behulp van een beoordelingssysteem worden de resultaten en de wijze waarop de functie is uitgeoefend jaarlijks vastgesteld. De totaalbeoordeling leidt tot een kwalificatie welke bepalend is voor het verhogingspercentage. Met ingang van 1 januari 2008 zijn er vijf verschillende kwalificaties:

Kwalificatie	**Verhogingspercentage**
Ver onder de norm	0%
Te ontwikkelen	1,25%
Goed	2,50%
Zeer goed	3%
Excellent	4%

2. Indien er in enig jaar van de werknemer geen beoordeling is opgemaakt, wordt de kwalificatie ‘goed’ toegekend en geldt een verhoging van 2,5%.

3. De beoordeling wordt gegeven over aan het begin van de beoordelingsperiode geformuleerde te behalen resultaten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de functie-elementen uit de functiebeschrijving.

4. Indien de werkgever van oordeel is dat de werknemer ’ver onder de norm’ functioneert, wordt dit uiterlijk drie maanden voor de formele beoordeling aan de werknemer medegedeeld.

5. Indien na drie maanden blijkt dat de werknemer nog steeds ‘ver onder de norm’ functioneert, zal hem worden meegedeeld dat er geen verhoging zal plaatsvinden.

6. Werkgevers zullen jaarlijks in hun Sociaal Jaarverslag vermelden hoe de verdeling is over het personeelsbestand van de feitelijk toegekende percentages.

Artikel 17 - Tijdelijke waarneming

1. Aan de werknemer die geheel of in belangrijke mate tijdelijke waarneming wordt opgedragen van een functie ingedeeld in een hogere salarisschaal dan die waarin de werknemer zelf is ingedeeld, wordt maandelijks een toeslag toegekend indien de waarneming langer dan twee maanden aaneengesloten zal duren of heeft plaatsgevonden.

2. Als toeslag voor de tijdelijke waarneming wordt toegekend een bedrag gelijk aan 8,25% van het maximumsalaris van de waargenomen functiegroep, inclusief vakantietoeslag en decemberuitkering.

3. Wanneer de waarneming als bedoeld in lid 1 in uitzonderlijke omstandigheden aan meer dan één werknemer wordt opgedragen, wordt de toeslag naar evenredigheid over de aangewezen vervangers verdeeld.

4. Indien de werknemer in de waargenomen functie wordt benoemd, zal voor de vaststelling van de periodiekdatum de ingangsdatum van de tijdelijke waarneming gelden.

Artikel 18 – Vervallen

Artikel 19 - Decemberuitkering

1. Werknemers ontvangen met het salaris over de maand december een uitkering gelijk aan 6% van twaalfmaal het salaris in de maand december verhoogd met de vakantietoeslag, met dien verstande dat de decemberuitkering wordt berekend naar rato van de gedurende het betreffende kalenderjaar overeengekomen arbeidsuren inclusief eventuele wijzigingen alsmede de over de overeengekomen arbeidsuren inclusief eventuele wijzigingen te berekenen vakantietoeslag.

2. Voor de werknemer die in de loop van het jaar in dienst is getreden of in de loop van het jaar het bedrijf heeft verlaten, geldt de decemberuitkering naar rato van het aantal dagen in dat kalenderjaar dat hij in dienst is geweest. De decemberuitkering wordt alsdan op dezelfde wijze berekend als beschreven in het voorgaande lid.

Artikel 20 - Overige beloningen en vergoedingen

1 Arbeidsmarkttoeslag

a. De werkgever kan, om redenen ontleend aan de situatie op de arbeidsmarkt, aan nieuw in dienst tredende en aan reeds in dienst zijnde werknemers op het salaris een individuele ‘markttoeslag’ toekennen.

b. De hoogte van de ‘markttoeslag’ wordt jaarlijks door de werkgever vastgesteld.

2. Reiskostenvergoeding anders dan woon-werkverkeer

a. De werknemer heeft recht op vergoeding wegens reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen, overeenkomstig de daarvoor getroffen regeling.

b. Bij arbeid van langere duur buiten de standplaats doch binnen de Nederlandse grenzen, heeft de werknemer eenmaal per week recht op vergoeding van reiskosten naar en van zijn woonplaats, overeenkomstig de bepalingen van de door de werkgever te treffen reiskostenregeling.

c. De werknemer heeft de vrijheid zelf zijn woonplaats te kiezen, tenzij het voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijk is dat hij in de standplaats respectievelijk in de directe omgeving daarvan woont.

3. Werkgeversbijdrage aan zorgverzekering

De extra werkgeversbijdrage zorgverzekering wordt met ingang van 1 juli 2025 verhoogd naar € 50,00 bruto per maand. Deze bijdrage wordt vanaf 1 januari 2026 geïndexeerd met de structurele procentuele loonsverhoging en wordt afgerond naar boven in hele euro’s.

Hoofdstuk 3

Arbeidsduur

Artikel 21 - Werkingssfeer

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. Dienst: een arbeidsperiode waarin een niet als arbeidstijd te tellen aaneengesloten onderbreking van werkzaamheden van niet langer dan 2,5 uur is opgenomen. Indien de onderbreking langer dan 2,5 uur duurt, begint daarna een nieuwe dienst.

2. Werkweek: het tijdvak van maandag tot en met de volgende zondag.

3. Jaarperiode: een tijdvak van twaalf aaneengesloten maanden.
In beginsel is dit het tijdvak van 1 januari tot en met 31 december.

Artikel 22 - Algemeen

1. Arbeidsduur

a. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt (gemiddeld) 36 uur per week.

b. Uitgangspunt is een (gemiddeld) vijfdaagse werkweek. Op verzoek van de werknemer kan een vierdaagse werkweek worden afgesproken, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten.

c. Op basis van een gemiddelde werkweek van 36 uur bedraagt de normale arbeidsduur per jaarperiode 1880 uur. Er wordt naar gestreefd om diensten van minder dan 3,6 uur zoveel mogelijk te vermijden.

d. De normale arbeidsduur kan worden gerealiseerd in ten hoogste 261 dagen per jaarperiode. Bij overschrijding hiervan wordt aan werknemers ingedeeld in salarisklasse C tot en met F, op elke dag waarmee dit aantal wordt overschreden voor ieder arbeidsuur een toeslag van 20% in tijd toegekend die wordt toegevoegd aan het in dit hoofdstuk genoemde rekening-courantstelsel.

2. Vaststelling werktijden

a. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk. De werkgever stelt de roosters zodanig vast dat in beginsel het in artikel 25 lid 3 bedoelde saldo op nul uitkomt. De werkgever zal zich daartoe tot het uiterste inspannen om eventueel ontstane meer- of minderuren voor het eind van de jaarperiode in tijd te hebben gecompenseerd. De werkgever maakt uiterlijk zeven dagen van tevoren de dagen bekend waarop de werknemer arbeid moet verrichten, behoudens onvoorziene wijzigingen in de planning.

b. Bij de vaststelling van de arbeidstijden houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met:
- de inzet van uren die op enig moment noodzakelijk is om de werkzaamheden doorgang te laten vinden;
- de door de werknemer gewenste persoonlijke inzet van uren, zowel naar tijdstip als periode, mede met betrekking tot de combinatie werk en privé;
- de geschatte werkbelasting en mogelijke (gezondheids)risico's die bepaalde roostervarianten hebben.

c. Met de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 32 uur of minder per week worden op verzoek van de werknemer afspraken gemaakt over ten minste één vaste vrije dag per week.

d. Indien de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit vereist is de werknemer verplicht in opdracht van de werkgever langer te werken dan volgens de vaste of roosterplanning.

3. Bedrijfstijd en -locaties

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

4. Vrijstelling van meerwerk en nachtarbeid oudere werknemers

Aan de werknemer van 55 jaar of ouder die schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van meerwerk en/of nachtdiensten, kan dergelijke arbeid niet worden opgedragen.

5. Arbeidstijden Jeugdigen

Met inachtneming van het in de CAO bepaalde geldt voor werknemers jonger dan 18 jaar ten aanzien van de arbeidstijden, dat het niet is toegestaan:

a. langer dan acht uren per dag te werken, tenzij met toestemming van de Arbeidsinspectie gewerkt wordt op flexibele arbeidstijden;
b. meerwerk te verrichten;
c. nachtarbeid te verrichten.

Indien er NRD-diensten moeten worden verricht, kunnen die slechts plaatsvinden van maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 en 07:00 uur, alsmede op zaterdag tussen 06:00 en 13:00 uur.

6. Bijzondere feestdagen

De werknemer heeft, tenzij de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, vrijaf met behoud van loon op de volgende bijzondere feestdagen:
Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningsdag en de nationale Bevrijdingsdag (5 mei).
De werknemer kan, in overleg met de werkgever, één of meer van de genoemde feestdagen inwisselen voor de bij zijn persoonlijke overtuiging passende feest- en gedenkdagen met een maximum van het aantal genoemde feestdagen vallend op maandag tot en met vrijdag in de desbetreffende jaarperiode.

7. Arbeid in weekeinde

a. Arbeid op zondagen en bijzondere feestdagen als bedoeld in lid 6 wordt beperkt naar de mate waarin de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit toestaat.
b. In de planning worden per jaarperiode ten minste 13 vrije zondagen opgenomen. Er wordt naar gestreefd een vrije zondag te combineren met een aansluitende vrije zaterdag of maandag.

8. Verantwoording arbeidstijd

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

Artikel 23 – Arbeidstijden

1. De Arbeidstijdenwet is van toepassing. De integrale wettekst van de Arbeidstijdenwet is na te lezen op de site overheid.nl. Voor een schematisch overzicht ATW wordt verwezen naar de aldaar te vinden brochure arbeidstijdenwet.

2. **Minimum rusttijden.**
In afwijking van de Arbeidstijdenwet gelden ten aanzien van de minimum rusttijden de volgende bepalingen:

a. 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 vier weken mag dit worden ingekort tot een rusttijd van tenminste 10 uur.
b. In ieder tijdvak van 7 x 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van 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 een maal in een tijdvak van vijf weken mag worden ingekort tot 32 uur.

Artikel 24 – Bereikbaarheidsdiensten

1. Inzet

Iedere werknemer kan uitsluitend in opdracht van de werkgever worden ingezet voor bereikbaarheidsdiensten.

2. Bereikbaarheid

De werknemer dient gedurende de tijd van een bereikbaarheidsdienst bereikbaar te zijn op een plaats waarvan de reistijd tot zijn standplaats niet langer is dan die van zijn huis tot zijn standplaats, tenzij door de werkgever dit niet noodzakelijk wordt geacht.

3. Vaststelling bereikbaarheidsdienst

Een bereikbaarheidsdienst wordt vastgesteld buiten de normale arbeidstijd doch niet op reeds vastgestelde vakantiedagen, inhaaldagen, compensatiedagen, compensatie voor NRD, of het vrije ingeroosterde weekeinde. Een bereikbaarheidsdienst kan ten hoogste eenmaal per periode van vier weken worden gepland op de twee vrije dagen die voortvloeien uit de vijfdaagse werkweek.

4. Honorering

Een bereikbaarheidsdienst wordt niet gerekend als arbeidstijd en wordt uitsluitend gehonoreerd in geld.

5. Hoogte honorering

De honorering van bereikbaarheidsdiensten is van toepassing op alle werknemers ingedeeld in salarisklasse C t/m H, werkend:

- Op regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur.
- Volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 00:00 en 24:00 uur.

De tarieven van de bereikbaarheidsdiensten worden jaarlijks geïndexeerd per 1 januari van elk kalenderjaar met het afgeleide consumenten prijsindexcijfer voor alle huishoudens (CPI-afgeleid).

Tarieven 2025

Maandag t/m vrijdag

00.00 – 12.00 uur:	€ 1,04 per uur
12.00 – 19.00 uur:	€ 2,10 per uur
19.00 – 24.00 uur:	€ 2,67 per uur

Weekeinde:

Vrijdag	24.00 – zaterdag 12.00 uur:	€ 1,64 per uur
Zaterdag	12.00 – 19.00 uur:	€ 3,15 per uur
Zaterdag	19.00 – 24.00 uur:	€ 3,91 per uur
Zondag	00.00 – 12.00 uur:	€ 2,10 per uur
Zondag	12.00 – 19.00 uur:	€ 4,22 per uur
Zondag	19.00 – 24.00 uur:	€ 5,25 per uur

Feestdagen:

De dag voorafgaand aan een bijzondere feestdag:	19.00 – 24.00 uur	€ 3,91 per uur
Feestdagenvergoedingen conform zondagvergoeding:	00.00 – 12.00 uur	€ 2,10 per uur
	12.00 – 19.00 uur	€ 4,22 per uur
	19.00 – 24.00 uur	€ 5,25 per uur

6. Honorering bij oproep/forfaitaire reistijd

In geval van oproep en opkomst worden de uren waarop arbeid is verricht gehonoreerd met een toeslag van 50% boven het salaris per uur aan werknemers ingedeeld in salarisklasse C t/m F, werkend:

- Op regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.
- Volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 00.00 en 24.00 uur.

Dit aantal uren wordt vermeerderd met twee maal een half uur forfaitaire reistijd. Het recht op de bereikbaarheidsvergoeding blijft in dit geval van kracht.

7. Vergoeding extra reis

Bij opkomst wordt de extra reis beschouwd als dienstrit en vergoed overeenkomstig de daarvoor door de werkgever getroffen regeling.

Artikel 25 - Afrekening uren

1. Jaarurensysteem

Jaarlijks wordt per jaarperiode vastgesteld wat bij een volledig dienstverband het nominale aantal arbeidsuren is. Dit gebeurt door het aantal van 1880 uren te verminderen met 7,2 uur voor iedere in die jaarperiode op een der dagen van maandag tot en met vrijdag vallende bijzondere feestdag als genoemd in artikel 22 lid 6. Voor de werknemer met een deeltijddienstverband geldt dit aantal in verhouding tot de omvang van zijn dienstverband.

2. Rekening-courantstelsel

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

3. Verrekening saldo

Aan het einde van iedere jaarperiode vindt een verrekening van de volgens lid 2 getelde uren plaats. Een positief of negatief saldo kan gedurende de eerste drie maanden van de volgende jaarperiode door de werkgever gecompenseerd worden. De compensatie vindt plaats in tijd. De werkgever roostert de compensatiedagen in.
Is compensatie in tijd niet mogelijk in de eerste drie maanden van de volgende jaarperiode dan zal een resterend positief saldo in geld worden uitgekeerd tegen 100% van het uurtarief. Een resterend negatief saldo komt te vervallen. Ten aanzien van werknemers ingedeeld in salarisklassen C t/m H komen alle positieve saldo-uren aan het eind van de jaarperiode voor compensatie of uitkering in aanmerking. De compensatie/uitkering is niet van toepassing op werknemers ingedeeld in salarisklasse J en hoger.

4. Bijzondere situaties

In bijzondere situaties kan de werkgever, na instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, het nominale aantal arbeidsuren vaststellen over twee aaneengesloten jaar-perioden. In dat geval vindt de verrekening van het saldo, zoals omschreven in lid 3, plaats aan het einde van de tweede jaarperiode.

Artikel 26 – Uitsluitingen

De in dit hoofdstuk genoemde vergoedingen, compensaties en toeslagen, met uitzondering van die genoemd in de artikelen 27 en 28, zijn niet van toepassing op werknemers met wie is overeengekomen dat zij zelf hun arbeidstijd kunnen vaststellen en werknemers in leidinggevende functies die de bevoegdheid hebben namens de werkgever arbeidstijden vast te stellen.

Artikel 27 – Vakantie

1. Vakantieduur

a. De werknemer verwerft in een kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen van 144 wettelijke en 56 bovenwettelijke uren.

b. De werknemer die op 31 december van het kalenderjaar 18 jaar of jonger is, heeft naast de onder a genoemde vakantierechten, recht op vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen van 36 bovenwettelijke uren.

2. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

a. De werknemer die niet een volledig kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in lid 1 genoemde vakantie. Bij deze berekening wordt het kalenderjaar gesteld op 365 dagen.

b. Bij de berekening van de vakantierechten wordt overgang naar een andere werkgever als bedoeld in artikel 1 sub a van bijlage I niet beschouwd als beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

3. Bij vorige werkgevers verworven vakantierechten

Indien de werknemer bij de aanvang van zijn arbeidsovereenkomst een verklaring van zijn vorige werkgever overlegt waaruit blijkt over welk tijdvak hij bij zijn vorige werkgever(s) nog aanspraak op vakantie had, wordt hem over hetzelfde tijdvak onbetaald verlof verleend.

4. Vakantierechten bij onderbreken van werkzaamheden

a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn arbeid geen aanspraak op salaris heeft.

b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

1) volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
2) zwangerschaps- en bevallingsverlof;
3) het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven maar niet genoten vakantie;
4) het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
5) het tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of zwangerschaps- en bevallingsverlof – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdverkorting);
6) het volgen van onderricht waartoe de werkgever de jeugdige werknemer krachtens artikel 7:635 lid 4 BW in de gelegenheid moet stellen;
7) het genieten van verlof als bedoeld in artikel7: 643 BW (politiek verlof).

c. De bijzondere regeling bij opbouw van vakantiedagen ex artikel 7: 635 Burgerlijk Wetboek is onverminderd van toepassing.

5. Wijze van opnemen en tijdstip van vakantie

a. Voor zover de vakantierechten daartoe toereikend zijn, zal de werknemer drie weken aaneengesloten vakantie worden verleend, tenzij anders wordt overeengekomen.

b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever uiterlijk binnen twee weken na aanvraag vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij dit naar het oordeel van werkgever technisch of organisatorisch niet mogelijk is. Het verzoek van de werknemer dient tijdig voor de gewenste ingangsdatum van de vakantie te worden ingediend.

c. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij dit naar het oordeel van werkgever technisch of organisatorisch niet mogelijk is.

d. Indien in enig kalenderjaar verworven vakantierechten niet zijn geëffectueerd vóór 1 april van het direct daaropvolgende kalenderjaar, kan de werkgever tijdstippen vaststellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

6. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht wegens een van de redenen bedoeld in artikel 29 en artikel 27 lid 4, worden niet als vakantie aangemerkt. Indien zich een van de genoemde verhinderingen voordoet, dient werknemer de werkgever hierover zo spoedig mogelijk, voor zover mogelijk voor aanvang van de vakantie, te informeren.

b. Indien in een aaneengesloten vakantie compensatiedagen vallen, wordt de opgenomen vakantie met deze dagen verminderd.

7. Vervallen vakantierechten

Met ingang van 1 januari 2018 geldt er met betrekking tot de wettelijke vakantierechten in overeenstemming met het bepaalde in artikel 7:640a BW een vervaltermijn van zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest zijn wettelijke vakantierechten op te nemen.
De werkgever is gehouden de werknemer er tijdig op te wijzen dat zijn wettelijke vakantierechten dreigen te vervallen. De vervaltermijn van bovenwettelijke vakantierechten bedraagt vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Ten aanzien van de wettelijke vakantierechten die voor 1 januari 2018 zijn ontstaan, blijft de voor 1 januari 2018 geldende vervaltermijn van vijf jaar in stand.

8. Arbeid tijdens vakantie

Het is de werknemer niet toegestaan tegen betaling zodanige arbeid te verrichten dat de vakantie niet tot zijn recht komt.

9. Vakantie bij einde van de arbeidsovereenkomst

a. De werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het salaris en vaste inkomensbestanddelen overeenkomend met de aanspraak, tenzij werkgever en werknemer overeenkomen dat deze vakantie alsnog wordt genoten.

b. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waarin het aantal betaalde niet-genoten vakantie-uren wordt vermeld.

c. Teveel genoten vakantie wordt, bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrekend, tenzij de arbeidsovereenkomst eindigt door overlijden van de werknemer.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de omzetting van een voltijd-arbeidsovereenkomst in een deeltijdarbeidsovereenkomst beschouwd als een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

10. Afkoop vakantiedagen

De werkgever kan op verzoek van de werknemer gedurende het dienstverband tot uitbetaling van bovenwettelijke vakantie-uren overgaan. De werknemer is verplicht om minimaal de over het desbetreffende kalenderjaar wettelijk op te bouwen vakantie-uren in tijd opgenomen te hebben, alvorens hij een verzoek kan indienen ter gedeeltelijke of volledige afkoop van zijn bovenwettelijke vakantie-uren.

Artikel 28 - Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.

2. De werknemer die gedurende het hele vakantietoeslagjaar in dienst is, ontvangt met de betaling van het salaris over de maand mei een vakantietoeslag ter hoogte van 8% van twaalf maal het salaris van de maand mei.

3. De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, heeft recht op de onder b genoemde vakantietoeslag naar rato van het aantal dagen dat de werknemer in het vakantietoeslagjaar in dienst is geweest.

4. Indien in een kalenderjaar de arbeidsduur van een werknemer wordt aangepast, vindt verrekening van de vakantietoeslag plaats.

5. Bij indiensttreding na 31 mei wordt de vakantietoeslag uiterlijk tegelijk met de salarisbetaling voor de maand december uitbetaald.

6. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt ten onrechte genoten vakantietoeslag bij de laatste uitbetaling van het salaris ingehouden, tenzij de arbeidsovereenkomst eindigt door overlijden van de werknemer.

Artikel 29 - Buitengewoon en onbetaald verlof

1. Definities

a. Buitengewoon verlof

Buitengewoon verlof is verlof dat door de werkgever aan de werknemer wordt verleend boven de hem op grond van artikel 27 toekomende vakantie-uren, zonder inhouding van salaris of andere financiële consequenties.

b. Onbetaald verlof

Onbetaald verlof is verlof dat in bijzondere omstandigheden op verzoek van de werknemer wordt verleend.

2. Gevolgen

a. Voor salaris e.d.

Gedurende het onbetaald verlof zijn de verplichtingen van de werkgever tot het betalen van salaris, decemberuitkering, vakantietoeslag en verdere uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende inkomensbestanddelen tijdelijk opgeheven.

1) Onbetaald verlof met een maximumduur van drie maanden

De verplichtingen en rechten van de werknemer ten aanzien van de Statuten en Reglementen van het Pensioenfonds blijven gedurende het onbetaald verlof met een maximumduur van drie maanden ten volle gehandhaafd.
De werknemer kan door de werkgever worden verplicht gedurende het in dit lid bedoelde onbetaald verlof naast zijn eigen bijdrage aan het Pensioenfonds ook geheel of gedeeltelijk het aandeel van de werkgever voor zijn rekening te nemen.

2) Onbetaald verlof voor de duur van meer dan drie maanden

De verplichtingen van de werkgever op grond van de Statuten en Reglementen van het Pensioenfonds worden bij onbetaald verlof voor de duur van meer dan drie maanden beëindigd.
Dit onbetaald verlof zal niet worden verleend dan nadat door de werknemer met het Bestuur van het Pensioenfonds een regeling ten aanzien van de rechten en verplichtingen van de werknemer is getroffen.

Artikel 30 - Buitengewoon verlof

1. In verband met wettelijke verplichting

Buitengewoon verlof wordt aan de werknemer verleend voor de vervulling van een door de Wet of de Overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting welke niet in zijn vrije tijd kan geschieden, tenzij deze verplichting is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer.

2. In verband met zittingen van/werkzaamheden voor publiekrechtelijke organen

Buitengewoon verlof kan aan de werknemer worden verleend voor het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke organen waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dat niet in de vrije tijd kan geschieden, en op voorwaarde dat de werkgever aan de aanvaarding zijn goedkeuring heeft gehecht.

3. Vergoeding scholing leden redactieraden

De werkgever verleent aan de werknemer die deel uitmaakt van de redactieraad betaald verlof (tot maximaal twee dagen) voor het volgen van een aan het werk in de redactieraad gerelateerde opleiding. De kosten voor deze opleiding worden door de werkgever vergoed.
Dit is een niveau 2 regeling als bedoeld in artikel 1, tweede lid van deze CAO.

4. In verband met particuliere omstandigheden

Buitengewoon verlof wordt bovendien verleend wegens particuliere omstandigheden van de werknemer:

a. Bij verhuizing: gedurende twee dagen per kalenderjaar. Bij meerdere verhuizingen in één kalenderjaar geldt als maximum twee dagen per kalenderjaar.

b. Bij ondertrouw: gedurende één dag.
Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap: gedurende twee dagen.

c. Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van kinderen, broers en zusters, alsmede van een der ouders: gedurende één dag.

d. Bij kortdurend zorgverlof (artikel 5:1 t/m 5:10 Wet Arbeid en Zorg): voor de noodzakelijke verzorging i.v.m. ziekte van de partner, ouders of kinderen voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft, alsmede familieleden in de tweede graad. Daarnaast is dit ook mogelijk voor huisgenoten en anderen uit de sociale omgeving van werknemer, waarbij de werknemer redelijkerwijs degene is die op basis van de relatie met die persoon de zorg op zich neemt. Duur: in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen tot een maximum van tweemaal de wekelijks bedongen arbeidsduur binnen een jaar. Bij zeer ernstige ziekte kan de werkgever een afwijkende regeling treffen.

e. Bij overlijden van de partner van de werknemer of van een tot zijn gezin behorend kind: tot en met de dag van de uitvaart, alsmede vijf extra verlofdagen.

f. Bij overlijden van een der ouders, kinderen, voor zover deze niet vallen onder e, broers of zusters: minimaal één dag, alsmede de dag van de uitvaart of zoveel langer als strikt nodig is, alsmede vijf extra verlofdagen. Indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart: tot en met de dag van de uitvaart, alsmede vijf extra verlofdagen.

g. Bij bevalling van de partner: ten minste één dag of zoveel langer als strikt nodig is.

h. Bij geboorteverlof (artikel 4:2 Wet Arbeid en Zorg): één keer de overeengekomen arbeidsduur per week voor de partner na de bevalling van de moeder.
Nadat de werknemer het geboorteverlof, als hiervoor bedoeld, heeft opgenomen, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof gedurende maximaal vijfmaal de arbeidsduur per week. De werkgever vult de UWV-uitkering gedurende deze periode aan tot 100% van het bruto maand- inkomen. Het pensioen zal gedurende de verlofperiode op de gebruikelijke wijze worden voortgezet.

i. Bij het 25-, 40- en 50-jarig huwelijksjubileum: gedurende twee dagen (dit geldt zowel voor huwelijk als voor geregistreerd partnerschap).

j. Bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest/geregistreerd partnerschap van (schoon)ouders: gedurende één dag.

k. Voor het afleggen van examens, die verband houden met de werkzaamheden van de werknemer: duur ter beoordeling van de werkgever.

l. Bij oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, indien en voor zover dit niet in de vrije tijd mogelijk is.

m. De werknemer kan gebruik maken van ouderschapsverlof conform het bepaalde in artikel 6:1 en volgende Wet Arbeid en Zorg.

n. Bij adoptie- en pleegzorgverlof (artikel 3:2 Wet Arbeid en Zorg).

5. In andere gevallen

Buitengewoon verlof kan overigens - zulks te beoordeling van de werkgever - worden verleend:

a. Bij zeer ernstige ziekte van (groot)ouders, (klein)kinderen, broers en zusters van de werknemer of van zijn/haar partner: duur ter beoordeling van de werkgever.

b. Bij overlijden van een der grootouders of kleinkinderen minimaal één dag of zoveel langer als strikt nodig is.

c. Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van grootouders: gedurende één dag.

6. Tijdstip opneming vrije dagen

Het in dit artikel genoemde buitengewoon verlof wordt opgenomen op de dag(en) waarop de desbetreffende gebeurtenis c.q. de viering plaatsvindt.
Indien meer dan één dag vrij wordt verleend, worden deze als regel aaneengesloten opgenomen.

7. Gelijkstelling

Waar in dit artikel wordt gesproken van kinderen worden mede begrepen behuwd-, stief- en pleegkinderen.
Onder broers en zusters worden mede begrepen zwagers en schoonzusters.
Onder (groot)ouders worden mede begrepen schoon-, stief- en pleegouders.

Onder partner wordt begrepen de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de levenspartner van de werknemer, zijnde degene met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres.

8. Verlof voor gendertransitie

De werknemer die in gendertransitie is of gaat, heeft gedurende het dienstverband met de werkgever over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitgezonderd hierop zijn medische behandelingen (bv een chirurgische ingreep), waarvan de werknemer arbeidsbeperkingen ondervindt. Dit zal wel onder ziekteverlof vallen.
De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en, indien van toepassing, de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.

Artikel 31 - Regeling niet-regelmatige diensten

1. Niveau 2 regeling

Dit is een niveau 2 regeling als bedoeld in artikel 1 lid 2 sub b van deze CAO.
In afwijking op het bepaalde in artikel 1 lid 2 sub b van deze CAO kunnen individuele organisaties evenals een cluster van organisaties uitsluitend in overleg met de werknemersorganisaties een van onderstaande regeling afwijkende regeling vaststellen die onderstaande regeling vervangt. Bij gebreke aan een afwijkende regeling geldt onderstaande regeling.

2. Werkingsgebied

De NRD-regeling is van toepassing voor binnen Nederland verrichte arbeid op maandag tot en met vrijdag vóór 07:00 uur en na 19:00 uur, alsmede voor arbeid op zaterdag en zondag en is van toepassing op de werknemer, werkend:

- op een vaste planning op regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur, ingedeeld in salarisklasse C t/m F voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de regelmatige tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur;
- op een vaste planning werkend van maandag tot en met zondag van 00:00 tot 24:00 uur, ingedeeld in de salarisklasse C t/m H voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur;
- volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 00:00 en 24:00 uur, ingedeeld in salarisklasse C t/m H voor de door hen op aanwijzing van de werkgever gewerkte uren buiten de tijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur.
-

3. Compensatie in tijd of geld

a. Keuzemogelijkheid

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

b. Uurberekening

Voor de uurberekening van niet-regelmatige diensten in een aaneengesloten arbeidsperiode worden delen van een uur van minder dan dertig minuten buiten beschouwing gelaten en van dertig minuten of meer voor een geheel uur gerekend.

c. Compensatie in geld*

NRD-uren worden in geld gecompenseerd met de navolgende toeslagen per gewerkt NRD-uur:

Tarieven 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025

	24:00 – 07:00	07:00 – 19:00	19:00 – 24:00
Maandag	9,95		3,02
Dinsdag	9,95		3,02
Woensdag	9,95		3,02
Donderdag	9,95		3,02
Vrijdag	9,95		3,02
Zaterdag	9,95	3,02	4,61
Zondag/feestdag	9,95	5,97	5,97

De NRD-vergoedingen worden jaarlijks per 1 januari van ieder jaar geïndexeerd met het afgeleide consumenten prijsindexcijfer (CPI afgeleid).

d. Compensatie in tijd*

Vergoedingen van € 2,86, € 4,37 en € 5,66 bedragen in tijd 15% van een arbeidsuur. Vergoedingen van € 9,44 bedragen in tijd 30% van een arbeidsuur.

e. Maximale compensatie in werkdagen

De compensatie in tijd wordt, indien dit technisch/organisatorisch mogelijk is, toegekend tot een maximum van vijfmaal een werkdag per jaar.

f. NRD-vergoeding en meeruren

De compensatie in geld of tijd wordt toegekend onafhankelijk van een eventuele vergoeding voor meeruren.

4. Aantal avonddiensten per vier weken

Er wordt naar gestreefd het aantal avonddiensten te beperken tot twaalf per vier weken.
Aan die groepen werknemers voor wie het aantal avonddiensten niet kan worden beperkt tot twaalf per vier weken wordt voor de extra avonddiensten boven de twaalf per vier weken, in tijdsvolgorde geteld, een extra compensatie, zo mogelijk in tijd, toegekend van 30% van de na 19:00 uur gewerkte tijd over de avonddiensten boven de twaalf.

5. Ploegentoeslag

De in dit artikel geregelde compensaties zijn niet van toepassing op die onregelmatig (in ploegendienst) werkende werknemers indien tussen de betrokken werkgever en de werknemersorganisaties een bijzondere regeling is getroffen tot toekenning van een daarvoor in de plaats tredende vaste ploegentoeslag.

Artikel 32 - vervallen

Hoofdstuk 4

Keuzemogelijkheden

Artikel 33 - Keuzemogelijkheden

1. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad en in overeenstemming met toepasselijk fiscale wet- en regelgeving arbeidsvoorwaarden aanwijzen die in te ruilen zijn voor eveneens in overleg met de ondernemingsraad te bepalen doelen. Dit is een niveau 2-regeling.

Hoofdstuk 5

Employability

Artikel 34 - Regeling re-integratie bij functieongeschiktheid

1. In deze Regeling wordt verstaan onder functieongeschiktheid:
   De omstandigheid waarin de werkgever heeft vastgesteld dat de werknemer door omstandigheden buiten zijn schuld en anders dan door ziekte de geschiktheid voor de tot dusver uitgeoefende functie heeft verloren.

2. Indien de werkgever binnen het kader van de jaarlijkse of tussentijdse beoordeling vaststelt dat er sprake is van functieongeschiktheid treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg over de inhoud van te treffen maatregelen.

3. Dit overleg kan resulteren in:
   a. maatregelen gericht op het verbeteren van het functioneren van de werknemer in de eigen functie.
   b. maatregelen gericht op re-integratie van de werknemer in een andere passende functie.

4. Maatregelen gericht op het verbeteren van het functioneren van de werknemer in de eigen functie worden, na overleg met de werknemer, vastgelegd in een verbeterplan.

5. In geval van re-integratie naar een andere passende functie onderzoekt de werkgever allereerst of een dergelijke functie binnen de eigen organisatie beschikbaar is. Indien dit het geval is volgt een tijdelijke benoeming van de werknemer in deze functie voor de duur van drie maanden. Bij gebleken geschiktheid zal de werkgever de werknemer definitief in de functie benoemen.
   Indien er geen passende functie, binnen de eigen organisatie beschikbaar is, onderzoekt de werkgever of er een passende functie beschikbaar is binnen de kring van bij deze CAO aangesloten werkgevers en informeert hij de werknemer over het resultaat hiervan.

6. Indien er geen passende functie beschikbaar is binnen de eigen organisatie en er ook geen zicht is op het door de werknemer verwerven van een passende functie binnen de kring van omroepwerkgevers[7] wordt gestart met een traject gericht op re-integratie naar een functie buiten de eigen organisatie.
   De inhoud van het re-integratietraject wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld, waarbij beide partijen zich inzetten het traject zo spoedig mogelijk tot stand te brengen. Het traject voorziet in elk geval in een aanbod van de zijde van de werkgever voor professionele begeleiding op kosten van de werkgever bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats. De werkgever biedt de werknemer hierbij de keuze uit ten minste twee door de werkgever te selecteren gecertificeerde re-integratiebureaus.
   Het re-integratietraject duurt maximaal twaalf maanden, maar kan in bijzondere gevallen door de werkgever worden verlengd. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een re-integratieplan.

7. Nadat het re-integratieplan tot stand gekomen is, kan de werkgever een procedure in gang zetten om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, een en ander met dien verstande dat de periode tussen het tijdstip van beëindiging en het moment waarop de werkgever conform lid 2 heeft vastgesteld dat de werknemer functieongeschikt is geworden, niet korter is dan twaalf maanden.
   Deze termijn van twaalf maanden wordt met een periode van drie maanden opgeschort indien de werknemer conform het bepaalde in lid 5 van deze regeling tijdelijk is benoemd in een functie bij de eigen werkgever.

8. De werkgever verstrekt de werknemer een periodieke aanvulling op de inkomsten van de werknemer uit vervangende werkzaamheden en/of wettelijke uitkering tot 90% van zijn laatst verdiende brutosalaris.

9. De aanvulling wordt verstrekt gedurende maximaal de periode die gelijk is aan het tijdvak dat de werknemer recht heeft op een loongerelateerde WW-uitkering, met dien verstande dat deze periode voor werknemers met maximaal vijf volledige dienstjaren bij werkgever, maximaal twaalf maanden zal bedragen.

10. De aanvulling op de inkomsten uit vervangende werkzaamheden zal nimmer meer bedragen dan de aanvulling die de werknemer op een WW-uitkering zou hebben ontvangen.
    De hoogte van de aanvulling wordt zo nodig aangepast om te voorkomen dat de bruto-inkomsten van de werknemer, bestaande uit wettelijke uitkeringen en/of inkomsten uit vervangende werkzaamheden en aanvulling, 100% bruto van zijn laatstelijk bij de werkgever verdiende salaris te boven gaan.

7 De werkgever kan zijn werknemer wijzen op een vacature bij een collega-omroep en eventueel als referent optreden voor zijn werknemer. Het is aan de werknemer om een dergelijke functie te verwerven.

Een door het UWV opgelegde maatregel of sanctie, wordt naar rato toegepast op de aanvulling.

11. De aanvulling gaat in op de eerste dag waarop de werknemer – al dan niet bij de eigen werkgever – een lager gesalarieerde functie of lagere gesalarieerde werkzaamheden gaat vervullen, dan wel op de dag volgend op de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

12. Het recht op aanvulling eindigt:
    - na afloop van de voor werknemer geldende maximale duur van het recht op een WW-uitkering.
    - met ingang van de pensioendatum.
    - met ingang van de datum van overlijden van de werknemer.

Artikel 35 - Ontwikkeltraject

Werknemers die op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, hebben het recht om op kosten van de werkgever eens in de vijf jaar ontwikkelactiviteiten te ontplooien, zoals opleidings- en coaching activiteiten. De werkgever zal daartoe structureel een bedrag van € 250,00 per werknemer per jaar reserveren.
Op bedrijfsniveau wordt de prioritering vastgesteld. Hierbij zal voorrang gegeven worden aan meest kwetsbare personen/groepen in de organisatie en rekening gehouden worden met werknemers die om hun moverende redenen in aanmerking willen komen voor dit budget. Voor werknemers van 55 jaar en ouder kan dit budget ook aangewend worden voor pensioenadvies of financieel advies, onder meer met het oog op een mogelijk keuze van de werknemer voor het toepassen van de RWO-regeling uit artikel 7 van deze CAO dan wel vervroegde pensionering.

Artikel 36 - Stage- en werkervaringsplaatsen

Binnen de omroep zal aan personen uit de kwetsbare groepen die vallen onder de Participatiewet, in het bijzonder werkloze ouderen, personen met een migratieachtergrond, laagopgeleide jongeren, mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en jonggehandicapten (Wajongers)stageplaatsen en werkervaringsplaatsen worden aangeboden. Structureel is hiervoor jaarlijks een bedrag, door alle CAO-werkgevers op te brengen, van totaal € 450.000 beschikbaar. De werkgever kan hiervoor een vergoeding aanvragen bij het AWO-fonds.

Hoofdstuk 6

Gezondheid en arbeidsongeschiktheid

Artikel 37 - Arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, Hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. In dit artikel wordt verstaan onder:
Periode A: de periode van de eerste 52 weken van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
Periode B: de periode van de 53ste tot en met de 104e week van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

3. a. De werknemer die geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt:
Gedurende periode A: zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
- de krachtens artikel 7: 629 lid 1 BW verplichte betaling van 70% van het gebruikelijke maandinkomen.
- een aanvulling door de werkgever tot 100% van zijn gebruikelijke maandinkomen.

b. De werknemer die geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt:
Gedurende periode B:
- 70% van zijn gebruikelijke maandinkomen.

De werknemer die gedurende periode B werkzaamheden verricht ontvangt:
- 70% van zijn gebruikelijke maandinkomen over de uren dat hij niet werkzaam is.
- 100% van het gebruikelijke maandinkomen over de uren dat hij (feitelijk) wel werkzaam is.

De werknemer van wie de Arboarts heeft aangegeven dat er geen enkel uitzicht is op herstel, ontvangt gedurende periode B zijn gebruikelijke maandinkomen bestaande uit:
- de krachtens artikel 7: 629 lid 1 BW verplichte betaling van 70% van het maandinkomen.
- een aanvulling door de werkgever tot 100% van zijn gebruikelijke maandinkomen.

4. De werknemer, waarvan aan het eind van periode B is vastgesteld dat zijn arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt ontvangt na het verstrijken van periode B:
- 100% van het gebruikelijk maandinkomen over de uren dat hij feitelijk werkzaam is.
- een zodanige aanvulling, dat zijn totale inkomen tenminste 70% bedraagt van het maand- inkomen dat hij zou hebben verdiend, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

5. Definitie maandinkomen
a. Het (fictieve gebruikelijke) maandinkomen krachtens dit artikel is het maandinkomen inclusief trendmatige verhogingen en periodieke verhogingen conform artikel 16 van deze CAO dat de werknemer ontving voordat hij arbeidsongeschikt werd. De toeslagen voor NRD en bereikbaarheidsdiensten zijn daarin begrepen.

b. Voor de werknemer wordt voor de bepaling van het maandinkomen uitgegaan van het gemiddelde van de uitgekeerde vergoedingen voor NRD en bereikbaarheidsdiensten over de twaalf weken voorafgaande aan de maand waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden.

c. Voor alle werknemers wordt, indien dat gunstiger is dan het bepaalde onder b van dit artikel, voor de bepaling van het maandinkomen uitgegaan van het gemiddelde van de uitgekeerde vergoedingen voor NRD en bereikbaarheidsdiensten over de 52 weken voorafgaande aan de maand waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden.

6. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen door de werkgever worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.

7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde:

- loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden.
  b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd.
  c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd.
  d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

- loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  e. zich niet aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte houdt (controlevoorschriften).

- aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion.
  g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
  h. misbruik maakt van de voorziening.
  i. weigert de uitvoeringsinstelling en pensioenfonds te machtigen om de uitkering krachtens WAO, WW respectievelijk (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsverzekering aan de werkgever over te maken.

8. Nadere uitwerking van de geldende regels en aanwijzingen in verband met ziekte vindt plaats in overleg met ondernemingsraad.

9. Ten aanzien van werknemers van wie de eerste ziektedag dateert van voor 1 januari 2004 geldt artikel 37 ‘arbeidsongeschiktheid’ uit de CAO voor het Omroeppersoneel 2003.
Deze bepaling is als bijlage X bij deze CAO gevoegd.

Hoofdstuk 7

Werk en privé

Artikel 38

1. Aanpassing arbeidsduur

De werknemer kan om vermeerdering of vermindering van zijn arbeidsduur verzoeken, zoals geregeld in de Wet Flexibel Werken. Indien de werknemer zijn deeltijdarbeidsovereenkomst wil omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, wordt bij interne vervulling van vacatures aan hem de voorkeur gegeven, mits hij voor de uitoefening van de functie geschikt is.

2. Hybride werken

Hybride werken, dat wil zeggen een deel van de werkweek op kantoor/locatie en een deel van de werkweek plaats onafhankelijk werken, is in goed overleg tussen de werkgever en werknemer mogelijk, mits de werkzaamheden van de werknemer dit toelaten. De werkgever kan een verzoek om hybride te werken met redenen omkleed weigeren en/of een maximum stellen aan het aantal uren per week dat thuis of elders gewerkt kan worden en een minimum stellen aan het aantal uren per week dat op kantoor/locatie gewerkt dient te worden.

Indien van Rijkswege geadviseerd wordt thuis te werken, kan de werkgever de werknemer verplichten thuis te werken, indien de werkzaamheden dit toelaten, dan wel verplichten op kantoor/locatie te werken indien dit voor de werkzaamheden noodzakelijk is.

Hoofdstuk 8

Pensioen

Artikel 39 - Pensioen

1. Statuten en reglementen

De bepalingen rondom het ouderdomspensioen zijn vastgelegd in de statuten en reglementen van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO. De hierin vastgelegde pensioenregeling is van toepassing, indien de werknemer valt onder het deelnemersbegrip van pensioenregeling I.
Met ingang van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel op basis van de Wet Toekomst Pensioen, geldt vanaf het moment dat pensioenfonds PNO Media de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft gemaakt in plaats van pensioenregeling PNO I, de pensioenregeling die is opgesteld op basis van hetgeen is opgenomen in het op 17 december 2024 gedateerde, tussen sociale partners overeengekomen, Transitieplan CAO voor het Omroeppersoneel, inclusief eventueel later overeengekomen aanpassingen daarvan.

2. Pensioendatum

Als pensioendatum geldt:
- de datum dat de werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt of
- de door de werknemer in overleg met PNO vastgestelde datum, waarop hij zijn pensioen in laat gaan.

3. Pensionering vóór AOW-leeftijd

De werknemer die de wens heeft vóór de voor hem geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan informeert zijn werkgever hierover schriftelijk minimaal drie maanden voor de door hem beoogde pensioendatum.

4. De werkgever verleent de werknemer die een jaar of minder van de door of voor hem bepaalde pensioendatum verwijderd is desgevraagd extra vrije dagen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. De kosten voor deelname van de werknemer en zijn/haar partner aan de cursus zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 40 - Overlijdensuitkering

1. Indien de werknemer overlijdt, zal zijn salaris worden uitbetaald tot en met de maand waarin het overlijden plaatsvond.

2. Het salaris als bedoeld in lid 1 wordt vermeerderd met de nog niet uitbetaalde vakantietoeslag, decemberuitkering en de loonwaarde van nog niet genoten vakantie- en compensatiedagen, die de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na het overlijden tot en met de maand van overlijden.

3. In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 674 BW wordt uiterlijk twee weken na het overlijden van de werknemer een bedrag betaalbaar gesteld gelijk aan 3/12 van het jaarinkomen aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7: 674., derde lid BW. Onder jaarinkomen wordt in dit verband verstaan: het jaarsalaris als vastgesteld volgens artikel 13, verhoogd met vakantietoeslag, decemberuitkering .

4. Indien er geen rechthebbenden zijn als bedoeld in artikel 7: 674 lid 3 BW wordt de uitkering uitbetaald aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt respectievelijk komen.
Een verzoek daartoe dient binnen zes maanden na het overlijden bij de werkgever te zijn ingediend.

Hoofdstuk 9

Overige afspraken tussen partijen

Artikel 41 - Looptijd CAO

Deze CAO is met ingang van 1 januari 2024 aangegaan voor de duur van 12 maanden.
Deze CAO heeft een looptijd tot en met 31 december 2024. Zie bijlage XII.

Artikel 42 - Geschillen

Tenzij anders is overeengekomen, zijn alle geschillen tussen partijen of tussen een werkgever en een werknemer aan de uitspraak van de gewone rechter onderworpen.

Artikel 43 - Afspraken aangaande werknemersorganisaties

1. Vertegenwoordiger werknemersorganisatie

De werkgever draagt er zorg voor dat een vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie in zijn positie als werknemer niet wordt benadeeld door het werk dat hij bij een van de werkgevers in de zin van de CAO voor de werknemersorganisatie verricht. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie. In geval van vermeende schending zullen betrokken partijen trachten tot een aanvaardbare oplossing te komen. Mochten partijen hier niet in slagen, zal het ontstane geschil worden voorgelegd aan de daartoe bevoegde rechter.

2. Mededeling inzake kadergroep

Een werknemersorganisatie die ten behoeve van haar activiteiten bij een of meerdere werkgevers een kadergroep heeft gekozen of ingesteld, stelt de werkgever daarvan tijdig op de hoogte en maakt daarbij tevens de samenstelling van de kadergroep bekend. De werknemersorganisaties maken met de werkgever afspraken omtrent de tijdige melding van binnen de onderneming te voeren besprekingen en andere bijeenkomsten met groepen werknemers.

3. Toegang

Bezoldigde bestuurders van een werknemersorganisatie hebben ten behoeve van het contact met de leden toegang tot de onderneming.

4. Faciliteiten

De werkgever verstrekt werknemersorganisaties in het kader van vakbondsactiviteiten gericht op werknemers van de publieke omroepen desgewenst toegang tot de werkvloer en stelt zo mogelijk vergaderruimten ter beschiking.

5. Vakbondsverlof

a. De werkgever verstrekt vrijaf met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen aan werknemers voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van bestuurscolleges van de werknemersorganisatie, indien de werknemer deel uitmaakt van een van de kadergroepen of afgevaardigde is, tot ten hoogste 60 uur per werknemer per kalenderjaar.

b. Voor zover de in lid a aangeduide ruimte daardoor niet wordt overschreden verleent de werkgever aan de werknemer tot maximaal vijf dagen per jaar extra vrije dagen voor het bijwonen van een cursus van zijn werknemersorganisatie.

6. Fiscaal faciliteren vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan op uiterlijk 1 december van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie tot een maximum van € 360 in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van de betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

Artikel 44 - Algemene bepalingen (reorganisaties)

1. Werkingsgebied

De in de hiernavolgende artikelen 45 tot en met 48 gegeven regels gelden, indien een als zodanig omschreven reorganisatie direct of indirect, op korte of lange termijn, consequenties heeft voor meer dan één individuele werknemer.

2. Beperking nadelige gevolgen

Er zal uitdrukkelijk naar worden gestreefd de nadelige gevolgen van een reorganisatie voor de betrokken werknemers zoveel mogelijk te beperken.

Artikel 45 - Uitvoering

1. Reorganisatieplan

Voordat de werkgever toepassing geeft aan de in artikelen 45 tot en met 48 vastgelegde bepalingen overlegt hij met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad omtrent de voorgenomen reorganisatie aan de hand van een schriftelijk uitgewerkt plan. In dit plan worden de te verwachten personele gevolgen van de reorganisatie zichtbaar gemaakt en de in verband daarmede voorgenomen maatregelen aangegeven.

2. Uitvoeringsverantwoordelijkheid

De uitvoering van de in dit hoofdstuk vastgelegde regeling geschiedt onder uiteindelijke verantwoordelijkheid van de werkgever door de functionarissen en/of instanties die deze in het in lid 1 bedoelde plan aanwijst, onder aanduiding van de in verband daarmede aan hen toe te kennen verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Artikel 46 - Inlichten werknemers

1. De werknemers van een bij een reorganisatie betrokken bedrijfsonderdeel of afdeling worden zo spoedig mogelijk op de hoogte gesteld van een voorgenomen reorganisatie en de voor hen daaruit mogelijk voortvloeiende consequenties.

2. Vaststelling van de boventalligheid vindt plaats met inachtneming van het daartoe bepaalde (onder meer het afspiegelingsbeginsel) in de Ontslagregeling (Staatscourant 2015, nr. 12685).

3. Als door de reorganisatie de functie van de werknemer geheel of gedeeltelijk komt te vervallen of zodanig van karakter verandert dat deze niet meer door hem kan worden vervuld, wordt dit aan hem medegedeeld. Hem wordt tegelijkertijd medegedeeld dat getracht zal worden voor hem een andere passende functie bij de werkgever te vinden.
   Tevens wordt hem gewezen op de mogelijkheid dat hij wellicht door bij- of herscholing voor een andere functie binnen het bedrijf geschiktheid kan verwerven.

4. Blijkt dit niet mogelijk, dan wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met inachtneming van de dan geldende Sociale Regeling.

5. Mochten er zich in het kader van een specifieke reorganisatie omstandigheden voordoen die niet of niet toereikend in de Sociale Regeling geregeld zijn, dan kunnen de bij de betreffende reorganisatie betrokken werkgevers met werknemersorganisaties aanvullende afspraken maken die in het kader van de betreffende, specifiek omschreven, reorganisatie in aanvulling op de Sociale Regeling zullen gelden.

Artikel 47 - Plaatsing in een andere functie

1. Initiatief

Het initiatief tot plaatsing in een andere functie bij de werkgever kan uitgaan van zowel de werkgever als van de bij de reorganisatie betrokken werknemer.

2. Voorrang bij vacatures

Bij vervulling van vacatures wordt voorrang gegeven aan de werknemer die invloed ondervindt dan wel zal ondervinden van de reorganisatie(s).
Hierbij wordt als voorwaarde gesteld dat de betrokken werknemer geschikt is voor de functie of deze geschiktheid op redelijke termijn kan verwerven.

3. Zoeken naar andere functie

In gevallen waarin de betrokken werknemer niet geschikt blijkt te zijn voor de nieuwe functie, en niet binnen redelijke termijn die geschiktheid kan verwerven, zal dat aan hem worden medegedeeld. Vervolgens zal opnieuw naar een andere functie voor hem worden gezocht.
Ook de werknemer kan hiertoe het initiatief nemen en om plaatsing in wederom een andere functie verzoeken.

4. Passende functie/ontplooiingsmogelijkheden/onderlinge verhoudingen

Rekening houdend met de bekwaamheden en de persoonlijke omstandigheden van de betrokken werknemer geschiedt plaatsing zoveel mogelijk in een andere passende functie. Hierbij wordt ook gelet op de ontplooiingsmogelijkheden die de betrokken werknemer in zijn nieuwe functie heeft, alsmede op de onderlinge verhoudingen binnen de dienst of afdeling waarin de betrokkene kan worden geplaatst.

5. Salariëring bij plaatsing in andere functie bij eigen werkgever

De werknemer die ten gevolge van reorganisatie in een andere functie bij de eigen werkgever wordt geplaatst, ontvangt vanaf de eerste dag waarop hij de functie gaat vervullen het bij die functie behorende salaris. Indien dit salaris lager is dan het tot dusver door de werknemer verdiende salaris ontvangt de werknemer hier de aanvulling op als bedoeld in lid 8 tot en met lid 12 van de regeling Re-integratie bij functieongeschiktheid (artikel 34 van deze CAO).

Artikel 48 - Opleiding/training/bijscholing

1. Bij dreigende functieongeschiktheid

Als ten gevolge van de reorganisatie de functie van de werknemer zodanig zal veranderen dat hij de geschiktheid voor zijn functie dreigt te verliezen, wordt hij in de gelegenheid gesteld een opleidings-, trainings- of bijscholingsprogramma te volgen gericht op het behouden van geschiktheid voor die functie. Het initiatief hiertoe kan uitgaan van zowel de werkgever als de werknemer zelf.

2. Bij plaatsing in andere functie

De werknemer die ten gevolge van reorganisatie in een andere passende functie wordt geplaatst, wordt zo nodig in de gelegenheid gesteld door het volgen van een opleidings-, trainings- of bijscholingsprogramma voor die nieuwe functie geschiktheid te verwerven.

3. Kosten

De in de leden 1 en 2 bedoelde opleidings-, trainings- en bijscholingsprogramma's worden zoveel mogelijk in werktijd gevolgd en komen volledig ten laste van de werkgever.

Artikel 49 - Vaste Commissie

1. Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing van het gestelde in deze CAO en ter voorkoming en beslechting van geschillen omtrent de uitleg daarvan is door CAO-partijen een Vaste Commissie ingesteld.

2. Alle geschillen over de uitleg van de bepalingen in deze CAO zullen uitsluitend worden beslecht middels een bindend advies dat wordt gegeven door de Vaste Commissie. Geschillen inzake functiewaardering zijn uitgesloten van de behandeling door de Vaste Commissie. Dergelijke geschillen worden voorgelegd aan de Beroepscommissie toetsingsprocedure functie-indelingen, als bedoeld in artikel 15, vijfde lid en bijlage IX van deze CAO.

3. De Commissie doet een bindende uitspraak in geschillen tussen werkgevers en hun ondernemingsraad inzake het vaststellen van de bandbreedte bedoeld in artikel 6, zesde lid dan wel het benoemen van functies en of functiegroepen waarvoor uitbreiding van de contracteerregeling gerechtvaardigd is, als bedoeld in artikel 6, vierde lid van deze CAO.

4. De samenstelling en werkwijze van de Vaste Commissie zijn geregeld in het reglement voor de Vaste Commissie voor de CAO voor het Omroeppersoneel (Bijlage XI). Hierin is opgenomen de wijze waarop een verzoek om een uitspraak moet worden ingediend.

5. Het reglement is op te vragen bij het secretariaat van de Vaste Commissie.

Bijlage I

Definities

Definities

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. Werkgever	een rechtspersoon vallend onder de reikwijdte van artikel 1 vierde lid sub a van deze CAO. Tevens is werkgever een rechtspersoon vallend onder de reikwijdte van artikel 1 vierde lid sub b van deze CAO.
b. Werknemer	iedere persoon de op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een werkgever als bedoeld in artikel 1 vierde lid sub a van deze CAO. Tevens is werknemer iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een werkgever als bedoeld in artikel 1 vierde lid sub b van deze CAO.
c. CAO	deze collectieve arbeidsovereenkomst.
d. Pensioenfonds	Stichting Bedrijfstak Pensioenfonds voor de Media, afgekort: Pensioenfonds PNO Media.
e. Werknemersorganisaties	de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties.
f. Bruto maandsalaris	het bruto maandsalaris dat met de individuele medewerker is overeengekomen op grond van bijlage III van de CAO, inclusief vaste maandelijkse toeslagen en exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
g. Bruto maandinkomen	het geldende bruto maandsalaris, inclusief pro rata vakantietoeslag en decemberuitkering.
h. Vaste toeslag	een toeslag ter hoogte van een vastgesteld bedrag, dat maandelijks wordt uitgekeerd, mede als grondslag dient voor het toekennen van vakantietoeslag en decemberuitkering en meetelt voor het vaststellen van de pensioengrondslag.
i. Variabele toeslag	alle toeslagen, die niet worden meegerekend voor de berekening van de vakantietoeslag en de decemberuitkering en/of het vaststellen van de pensioengrondslag.
j. Bruto jaarsalaris	het bruto maandinkomen vermenigvuldigd met twaalf plus eventuele variabele toeslagen.
k. Vierweekse periode	een periode van vier weken op basis van de weekcodering volgens NEN ISO 2015, waarbij week 1 de week is waarin de eerste donderdag van januari valt.
l. Achtweekse cyclus	een tijdvak van twee elkaar opvolgende vierweekse perioden.
m. Standplaats	de als zodanig door de werkgever aangewezen gemeente waar de werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht dan wel aanvangt.
n. Partner	de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de levenspartner van de werknemer, zijnde degenen met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres.
o. BW	Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
p. Bestuurder werknemersorganisaties	de werknemer die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn werknemersorganisatie en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie schriftelijk bij de werkgever is aangemeld.
q. Passende functie	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.

r. Combifunctie	een combinatie van functies, welke door één persoon wordt verricht op functieniveaus, welke in zwaarte in het functieraster al dan niet verschillend zijn ingedeeld, waarbij de aard van de werkzaamheden in de verschillende functies op een bijna vanzelfsprekende manier in elkaars verlengde ligt. Dit kan zich voordoen als de werkzaamheden door elkaar heen of logistiek volgordelijk verricht kunnen worden, vaak op eenzelfde werkplek, vaak onder eenzelfde leidinggevende, en het te bereiken resultaat veelal betrekking heeft op het totaal van de werkzaamheden.
s. Meeruren	gewerkte uren boven de overeengekomen arbeidsduur per week.
t. Meerwerk	gewerkte uren boven 40 uur per week.

2. De hiernavolgende definities hebben betrekking op de arbeidstijden van werknemers die werken volgens dienstrooster op maandag tot en met zondag tussen 00:00 en 24:00 uur.

a. Dienstrooster	een variabel en wisselend dienstschema, afwijkend van regelmatige tijden, dat wil zeggen afwijkend van de tijdvakken 07:00 tot 19:00 uur op maandag tot en met vrijdag, dat tevoren met een regelmatige frequentie tenminste drie keer per jaar verschijnt. Het bestrijkt een tevoren bepaalde periode en wordt door de werkgever met behulp van planningstechnieken samengesteld en schriftelijk en/of via internet en/of via e-mail vastgelegd. Het omvat de aanduiding van begin- en eindtijden van uit te voeren taken van individuele of groepen werknemers, waar nodig aangevuld met reis- en vertrektijden. Het wordt tijdig tevoren aan de werknemer verstrekt.
b. Arbeidsperiode of dienst	een aaneengesloten arbeidstijd van ten hoogste zes uren.
c. Avonddienst	een dienst die aanvangt respectievelijk eindigt na 19:00 uur.
d. Nachtdienst	een dienst waarin volgens de planning de uren tussen 00:00 en 06:00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen.

Bijlage II

Partijen

Werkgevers CAO voor het Omroeppersoneel:

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 Omrop 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. Dutch CORE

Werknemersorganisaties:

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

Bijlage III

Salaristabellen[3]

Salaristabel
m.i.v.
1 januari 2025

Schaal	schaalnummer	minimum	maximum	uitloop	waarnemingstoeslag
				107,50%	
		1-1-2025	1-1-2025	1-1-2025	1-1-2025
C	6	2.105,36	2.675,40	2.876,06	252,68
D	7	2.309,01	3.035,47	3.263,13	286,69
E	8	2.529,49	3.492,18	3.754,09	329,82
F	9	2.836,87	4.116,24	4.424,95	388,76
G	10	3.243,48	4.909,65	5.277,87	463,69
H	11	3.776,03	5.926,19	6.370,65	559,71
J	12	4.494,22	7.273,37	7.818,87	686,94
K	13	5.316,29	8.619,15	9.265,59	814,04
L	14	6.252,81	10.162,20	10.924,36	959,78
M	15	7.412,21	12.066,06	12.971,02	1.139,59

Het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar & ouder is vanaf 01.01.2025 vastgesteld op €2.193,36, op basis van 36 uur. Het vastgestelde salaris wordt zo nodig naar boven bijgesteld teneinde te voldoen aan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon.

Stagevergoeding: De stagevergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2025 € 490,20 bruto per maand.

Periodieke verhoging:
Beoordelingspercentage x actueel bruto maandsalaris.
NB: periodieke verhogingen kunnen worden verstrekt
tot het maximumsalaris salarisschaal (artikel 13, derde lid)

Uitloopperiodiek:
Gemiddelde beoordelingspercentage
over 3 jaar x maximum salaris salarisschaal (100%)
NB: voor maximum drie uitloopperiodieken
is 7,5% boven het maximumsalaris salarisschaal
beschikbaar (artikel 13, vierde lid)

Vakantietoeslag 8%
Decemberuitkering 6%
Jaarsalaris: maandsalaris x 12 x 1,08 x 1,06

Salaristabel m.i.v. 1 juni 2025

Schaal	schaalnummer	minimum	maximum	uitloop	waarnemingstoeslag
				107,50%	
		1-6-2025	**1-6-2025***	**1-6-2025***	**1-6-2025***
C	**6**	**2.157,99**	**2.675,40**	**2.876,06**	**252,68**
D	**7**	**2.366,74**	**3.035,47**	**3.263,13**	**286,69**
E	**8**	**2.592,73**	**3.492,18**	**3.754,09**	**329,82**
F	**9**	**2.907,79**	**4.116,24**	**4.424,95**	**388,76**
G	**10**	**3.324,57**	**4.909,65**	**5.277,87**	**463,69**
H	**11**	**3.870,43**	**5.926,19**	**6.370,65**	**559,71**
J	**12**	**4.494,22**	**7.273,37**	**7.818,87**	**686,94**
K	**13**	**5.316,29**	**8.619,15**	**9.265,59**	**814,04**
L	**14**	**6.252,81**	**10.162,20**	**10.924,36**	**959,78**
M	**15**	**7.412,21**	**12.066,06**	**12.971,02**	**1.139,59**

Het **wettelijk minimumloon** voor werknemers van 21 jaar & ouder is vanaf **01.07.2025** vastgesteld op **€2.246,40,** op basis van 36 uur. Het vastgestelde salaris wordt zo nodig naar boven bijgesteld teneinde te voldoen aan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon.

Stagevergoeding: De stagevergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2025 € 490,20 bruto per maand.

Periodieke verhoging:

Beoordelingspercentage x actueel bruto maandsalaris.

NB: periodieke verhogingen kunnen worden verstrekt tot het maximumsalaris salarisschaal (artikel 13, derde lid)

Uitloopperiodiek:

Gemiddelde beoordelingspercentage over 3 jaar x maximum salaris salarisschaal (100%)

NB: voor maximum drie uitloopperiodieken is 7,5% boven het maximumsalaris salarisschaal beschikbaar (artikel 13, vierde lid)

Vakantietoeslag 8%

Decemberuitkering 6%

Jaarsalaris: maandsalaris x 12 x 1,08 x 1,06

*= deze waarden zijn onveranderd tov 01-01-2025

Salaristabel
m.i.v.
1 januari 2026

Schaal	schaalnummer	minimum	maximum	uitloop	waarnemingstoeslag
				107,50%	
		1-1-2026	**1-1-2026**	**1-1-2026**	**1-1-2026**
C	**6**	**2.282,99**	**2.800,40**	**3.010,43**	**264,49**
D	**7**	**2.491,74**	**3.160,47**	**3.397,51**	**298,49**
E	**8**	**2.717,73**	**3.617,18**	**3.888,47**	**341,63**
F	**9**	**3.032,79**	**4.241,24**	**4.559,33**	**400,57**
G	**10**	**3.449,57**	**5.056,94**	**5.436,21**	**477,60**
H	**11**	**3.995,43**	**6.103,97**	**6.561,77**	**576,50**
J	**12**	**4.629,04**	**7.491,57**	**8.053,44**	**707,55**
K	**13**	**5.475,77**	**8.877,72**	**9.543,55**	**838,46**
L	**14**	**6.440,39**	**10.467,06**	**11.252,09**	**988,57**
M	**15**	**7.634,57**	**12.428,04**	**13.360,15**	**1.173,77**

Het **wettelijk minimumloon** voor werknemers van 21 jaar & ouder is vanaf **01.07.2025** vastgesteld op **€2.246,40,** op basis van 36 uur en zal per 01.01.2026 zeer waarschijnlijk wijzigen. Het vastgestelde salaris wordt zo nodig naar boven bijgesteld teneinde te voldoen aan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon.

Stagevergoeding: De stagevergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2026 € 504,91 bruto per maand.

Periodieke verhoging:
Beoordelingspercentage x actueel bruto maandsalaris.
NB: periodieke verhogingen kunnen worden verstrekt
tot het maximumsalaris salarisschaal (artikel 13, derde lid)

Uitloopperiodiek:
Gemiddelde beoordelingspercentage
over 3 jaar x maximum salaris salarisschaal (100%)
NB: voor maximum drie uitloopperiodieken
is 7,5% boven het maximumsalaris salarisschaal
beschikbaar (artikel 13, vierde lid)

Vakantietoeslag 8%
Decemberuitkering 6%
Jaarsalaris: maandsalaris x 12 x 1,08 x 1,06

Bijlage IV

Centraal functieraster omroep

Functieraster programmafuncties met puntengrenzen				
Functiegroep (incl. groepsgrenzen in punten USB)	Regie	Productie	Inhoudelijk	Overige functie
A (-29,5)				
B (30-54,5)				
C (55-79,5)				
D (80-104,5)				
E (105-134,5)	Regie-assistent 06/003	Productieass. E 05/003		Medewerker Schemakzaken 06/006
F (135-169,5)	Regisseur Radio F 05/006	Productieass. F 06/007	Bureauredacteur F Redacteur/ Verslaggever F Samensteller muziekprogramma's 05/004	
G (170-204,5)	Regisseur Radio G Eindregisseur 06/012 Regisseur TV G 06/014	Producer G	Bureauredacteur G Redacteur/ Presentator G Programmamaker G Redacteur/ Verslaggever G Redacteur/ Verslaggever Radio G	
H (205-249,5)	Regisseur TV H 06/021	Producer H 06/023	Bureauredacteur H Programmamaker H Redacteur/ Verslaggever H Redacteur/ Verslaggever TV H Redacteur/ Verslaggever RTV H Eindredacteur H	Aankoper Film- en TV-prod 06/024
J (250-294,5)			Redacteur/ Verslaggever J Eindredacteur J Programmamaker J	
K (295-334,5)			Eindredacteur K	
L (335-379,5)				
M (380 -430)				

Functieraster zonder programmafuncties met puntengrenzen								
Functiegroep (incl. groepsgrenzen in punten USB)	1	2	4	8	9	10	11	13
	Staf/Beleids/ Secretariaat	Marketing & Communicatie	ICT	Financiën	Facilities	Uitgeverij	Programma-faciliteiten	Omroepreclame
A (-29,5)								
B (30-54,5)								
C (55-79,5)					Receptionist/ telefonist 09/005 Medewerker facilities C	Mdw. Ledenadm. 10/001		
D (80-104,5)	Afdelingsassistent	Mdw. Publiekservice 02/002		Administratief medewerker D	Medewerker facilities D		Adm. mdw. Faciliteitenbureau 11/001	
E (105-134,5)	Mdw. Archief 01/004 Afdelings-secretaresse 01/005	Mdw. Voorlichting 02/003	Mdw. Helpdesk 04/001	Administratief medewerker E	Mdw facilities E 09/010 Mdw. Inkoop 09/011	Fotoredacteur 10/002 Programma-redacteur 10/003	Geluidstechnicus 11/003	Mdw. Verkoop binnendienst/ trafficmanager Regionale Omroepreclame 13/001
F (135-169,5)	Documentalist 01/006 Directie-secretaresse Personeels-administrateur	Marketing medewerker	Systeembeheerder 04/004 Netwerkbeheerder 04/005	Financieel medewerker Teamleider Administratie F	Teamleider facilities	Vormgever 10/005 Redacteur 10/007	Programma-technicus 11/004 Cameraman F 11/005 Editor F 11/006 Mdw Faciliteiten Faciliteitenbureau 11/007	Accountmanager Regionale Omroepreclame 13/002
G (170-204,5)	P&O Adviseur 01/010 Ambtelijk secretaris OR	Mdw. Communicatie 02/005 Voorlichter 02/006	Informatieanalist/ systeemontwerper 04/006 Applicatiebeheerder 04/007 Database Administrator 04/008 Websitebouwer 04/009	Teamleider Administratie G 08/010 Stafmdw. FZ 08/011	Gebouwen-beheerder	Supervisor Backoffice 10/008 Eindredacteur 10/009	Cameraman G Editor G	
H (205-249,5)	Beleidsadviseur 01/008 Directiesecretaris 01/011 Jurist 01/012	Marketing Manager Webmaster 04/010	Informatiemanager	Hoofd Fin. Adm. 08/012	Hoofd Facilities 09/013			
J (250-294,5)		Hoofd Marketing & Communicatie 02-/007		Controller 08/013		Hoofdredacteur 10/012	Hoofd Faciliteitenbureau 11/008	Algemeen manager Regionale Omroepreclame 13/003
K (295-334,5)	Manager stafafdeling		Manager ICT. 04-/011					
L (335-379,5)								
M (380-430)								

Bijlage V

Mediawet artikelen 2.88 en 2.142

Artikel 2.88

1. De publieke media-instellingen bepalen, onverminderd het bepaalde bij of krachtens deze wet, vorm en inhoud van het door hen verzorgde media-aanbod en zijn daar verantwoordelijk voor.

2. De publieke media-instellingen brengen in overeenstemming met hun werknemers die zijn belast met de verzorging en samenstelling van het media-aanbod een redactiestatuut tot stand.

3. Het redactiestatuut bevat de journalistieke rechten en plichten van de werknemers, waaronder in elk geval:
   a. waarborgen dat normen inzake journalistieke deontologie en kwaliteit worden gehanteerd en
   b. waarborgen voor redactionele onafhankelijkheid ten opzichte van adverteerders, sponsors en anderen die bijdragen hebben verstrekt voor de totstandkoming van media-aanbod.

4. De NTR en omroeporganisaties, waaraan omroepverenigingen die een voorlopige erkenning als bedoeld in artikel 2.23, tweede lid, hebben verkregen, de verzorging van hun media-aanbod hebben opgedragen, dragen ervoor zorg dat de verantwoordelijkheid van die omroepverenigingen in de samenwerking is gewaarborgd.

Artikel 2.142

1. De NPO en de publieke media-instellingen zorgen er voor dat leden van hun organen, werknemers en andere personen of rechtspersonen waarmee een overeenkomst is gesloten met het oog op de uitvoering van de publieke mediaopdracht, voor zichzelf of voor anderen geen op geld waardeerbaar voordeel van derden bedingen of aanvaarden dat direct of indirect verband houdt met werkzaamheden van de betrokkene voor de instelling, tenzij het daartoe bevoegde orgaan van de instelling daarvoor toestemming heeft gegeven.

2. Toestemming wordt alleen gegeven als de betrokkene aannemelijk maakt dat het voordeel niet is bedoeld als tegenprestatie voor het door hem in de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de instelling bevoordelen van derden.

3. Een persoon of rechtspersoon die een overeenkomst als bedoeld in het eerste lid heeft gesloten, wordt ten opzichte van degenen die in zijn dienst werken niet aangemerkt als een derde.

4. De landelijke publieke media-instelling die samenwerkingsomroep is, draagt ervoor zorg dat de omroepverenigingen die hij vertegenwoordigt, overeenkomstig het eerste tot en met derde lid handelen.

Bijlage VI

Verklaring uitzend-bureau/payrollbedrijf

Doel

Middels deze verklaring willen CAO-partijen uitzendkrachten en payroll-medewerkers die via een uitzendbureau/payrollbedrijf werkzaam zijn bij een werkgever die valt onder de CAO voor het Omroeppersoneel de zekerheid geven dat zij conform artikel 13 lid 6 CAO in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen en dezelfde (onbelaste) kostenvergoedingen ontvangen als werknemers, die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze CAO van toepassing is.

Verklaring werkgever

De werkgever is verplicht om artikel 13 lid 6 van de CAO strikt na te komen en verklaart hierbij de juiste gegevens aan het uitzendbureau/payrollbedrijf ter beschikking te stellen.

Verklaring uitzendbureau/payrollbedrijf

Het uitzendbureau/payrollbedrijf verklaart hierbij dat alle arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 13 lid 6 sub a en b CAO voor het omroeppersoneel, zoals deze door de werkgever aan hem zijn doorgegeven, volledig en correct zullen worden uitbetaald aan de door hem bij de werkgever ter beschikking gestelde uitzendkrachten/payrollmedewerkers.

Informatie aan uitzendkracht/payroll-medewerker

De werkgever zal de uitzendkracht/payroll-medewerker verwijzen naar de vindplaats van de CAO voor het Omroeppersoneel, alsmede de bij de werkgever geldende bedrijfsregelingen op intranet. Het uitzendbureau/payrollbedrijf zal aan de uitzendkracht/payroll-medewerker schriftelijk de financiële afspraken overhandigen alsmede een kopie van onderhavige getekende verklaring (dan wel verwijzen naar de vindplek op het intranet van het uitzendbureau/payrollbedrijf).

Omroepwerkgever	Uitzendbureau/Payrollbedrijf
. . . . .	. . . . .
Naam, functie	naam, functie
Datum.	Datum. . . . .

Bijlage VII

Voorschriften bij ziekte

De werknemer die wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid is verplicht om:

1. Te zorgen dat daarvan onverwijld aan zijn werkgever mededeling wordt gedaan;
   Elke arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval dient op de eerste werkdag - voor die werknemer die in de omroep op een wisselend dienstrooster werkt: op de eerste dag - te worden gemeld op de bij de diensten of afdelingen aangegeven wijze.

2. Ervoor te zorgen dat zijn verblijfadres tijdens de arbeidsongeschiktheid bij de werkgever bekend is.

3. Thuis of op het verpleegadres bereikbaar te zijn om bezoek door de controleur/arts van de Arbodienst mogelijk te maken.

4. Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de controlerend arts en/of een geneeskundig onderzoek te ondergaan gevolg te geven.

5. Voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te vragen aan de arts van de arbodienst/bedrijfsarts. Indien de werknemer ziekengeld van het UWV ontvangt, dient toestemming gevraagd te worden aan het UWV.

6. Indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door oorzaken van buitenaf ter zake waarvan de werknemer rechten tegenover derden zou kunnen doen gelden, hiervan onverwijld mededeling aan de werkgever te doen.

7. Zodra hij weet wanneer hij weer arbeidsgeschikt zal zijn, daarvan onverwijld aan de werkgever mededeling te doen.

8. Geen arbeid te verrichten behalve voor zover werkzaamheden betreft welke hem voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor hij toestemming heeft ontvangen van de bedrijfsarts of van de uitvoeringsinstelling.

Bijlage VIII

Uitgangspunten human resources-beleid

Algemeen

- Werkgevers en werknemers zijn van mening dat een krachtig en modern human resources-beleid de basis vormt voor een effectieve en efficiënte inzet van personeel en zorg draagt voor een organisatieomgeving waarin ontwikkeling en employability wordt ondersteund.
- Vanwege de voortdurende veranderingen waarmee de werkgever en de medewerker te maken hebben, hechten partijen groot belang aan de employability van medewerkers. Werken aan blijvende inzetbaarheid, ongeacht functie of leeftijd, staat daarin centraal.
-

Instroom

- Werkgevers streven er naar werknemers via het geformuleerde human resource-beleid te binden en te boeien op basis van de identiteit van de organisatie.
- Binnen het aannamebeleid van de publieke omroepen wordt inzicht gegeven in de functievereisten en contractvormen.
- Ten aanzien van de behandeling van sollicitanten wordt de gedragscode van de Nederlandse Vereniging van Personeelsbeleid nageleefd.
-

Employability

- Werkgevers streven naar een brede inzetbaarheid van de werknemer binnen de organisatie; deze is erop gericht om medewerkers ook in de toekomst inzetbaar te houden. Dit dient mede ter bevordering van de doorstroming naar een andere functie binnen of buiten de eigen organisatie.
- De werknemer toont zich daarbij bereid zich via (individuele) opleiding en ontwikkeling daarvoor in te zetten en te bekwamen. Onderdeel daarvan is een analyse van de kennis, kunde en vaardigheden van de medewerkers. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de ontwikkeling van de loopbaan niet primair gericht is op verticale doorstroming, maar ook horizontaal kan lopen.
- Investering in training en opleiding, ter verbetering, vergroting of verwerving van de noodzakelijke kennis en vaardigheden in verband met een huidige en/of toekomstige functie maken integraal deel uit van het human resourcesbeleid.
-

Opleidingen

- Werkgevers zullen (voor zover nog niet aanwezig) een regeling, inclusief het bijbehorende budget, ter ondersteuning van de ontwikkeling van medewerkers (na instemming van de ondernemingsraad) vaststellen. Deze regeling biedt faciliteiten om:

- medewerkers in staat stellen de deskundigheid die de organisatie van hen vraagt te behouden en te ontwikkelen;
- optimale ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan medewerkers om hun (toekomstige) inzetbaarheid binnen de onderneming te vergroten;
- via een studiekostenregeling in aanmerking te komen voor een (gedeeltelijke) vergoeding van studiekosten.

De aard en omvang van de faciliteiten worden in overleg tussen de leidinggevende en de medewerker vastgesteld, al dan niet als onderdeel van een persoonlijk ontwikkelingsplan of voortkomend uit beoordelings- en/of functioneringsgesprekken.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

- In een jaarlijks te houden beoordelings- en/of functioneringsgesprek tussen leidinggevende en medewerker wordt minimaal aan de volgende aspecten aandacht gegeven:

- huidige kennis en vaardigheden en wijze van functioneren;
- belasting en belastbaarheid;
- loopbaanplanning;
- gewenste ontwikkeling van competenties.

Op basis van dit gesprek worden (al dan niet in de vorm van een POP) concrete en toetsbare doelstellingen en afspraken opgenomen met betrekking tot loopbaanplanning, de bijbehorende ontwikkeling van kennis en vaardigheden en de daarvoor door de medewerker te verrichten inspanningen en de door werkgever beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en geld.

- Ten behoeve van een levensfasegericht personeelsbeleid zullen werkgevers diverse HR-instrumenten op het gebied van personeelsontwikkeling, coachen en arbeidsvoorwaarden inzetten met als doel de kwaliteiten en kennis van de betrokken medewerker optimaal te benutten. Hierbij kan gedacht worden aan:

- aanpassing arbeidstijden;
- juiste balans tussen werk en privé;
- aanpassing takenpakket op basis van fysieke en geestelijke gezondheid;
- het structureren van kennisoverdracht;
- het benutten van ervaringen en inzichten naar jongere collega's.

Bijlage IX

Reglement Beroepscommissie Toetsingsprocedure Functie-indelingen

Algemeen

De beroepsprocedure geeft aan de werknemer de mogelijkheid een door de werkgever op basis van functiewaardering vastgestelde indeling van zijn functie te laten toetsen door een commissie. Hiertoe wordt ad hoc een Beroepscommissie Toetsingsprocedure Functie-indelingen samengesteld, verder te noemen de Beroepscommissie.
Het secretariaat van de Beroepscommissie is ondergebracht bij de afdeling Human Resources van de NPO.

1. Toepassingsgebied

a. Onder werknemer wordt in de regeling verstaan de werknemer in de zin van de CAO voor het Omroeppersoneel.
b. De werknemer, die overweegt bij de Beroepscommissie in beroep te gaan tegen het besluit van de voor zijn functie vastgestelde functie-indeling, zal eerst binnen de eigen organisatie een bezwaarprocedure, voor zover aanwezig, dienen te hebben doorlopen. Indien geen interne bezwaarprocedure aanwezig is, dient de werknemer zijn bezwaar tegen de functie-indeling schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.
c. Ook indien in het functieraster relevante functies anders worden ingedeeld geldt gedurende zes maanden na die wijziging dat de werknemer het bepaalde in artikel 1 lid b kan toepassen.

2. Taak Beroepscommissie

a. De Beroepscommissie heeft tot taak te toetsen of de in de functiekarakteristiek genoemde werkzaamheden (die structureel zijn én worden uitgevoerd in opdracht van de werkgever) zodanig zijn, gegeven het functiewaarderingssysteem dat de werkgever, op basis van de door hem aangevoerde argumenten, in redelijkheid tot zijn indelingsbesluit heeft kunnen komen. De Beroepscommissie brengt na de toetsing aan partijen (aan werkgever en werknemer) een advies uit.
b. De Beroepscommissie doet geen uitspraak over salaris en individuele beoordelingsgesprekken (verticale stijging in loongebouw).
c. De Beroepscommissie bepaalt de ontvankelijkheid van het ingestelde beroep op basis van haar taakstelling. Indien de Beroepscommissie concludeert tot niet ontvankelijkheid, zal dat gemotiveerd aan de werknemer en werkgever worden medegedeeld.
d. De Beroepscommissie toetst met name op systeemtechnische gronden, de vraag of de functie, zoals in de functiekarakteristiek beschreven, goed is ingedeeld. Desgevraagd ook, maar dan marginaal, of de functiekarakteristiek van een medewerker, die beroep heeft ingesteld, aansluit bij de in de praktijk vervulde functie. Een niet in de functiekarakteristiek opgenomen taak wordt toch meegewogen, mits blijkt dat die taak structureel en met instemming van de werkgever wordt vervuld.
e. Het door de Beroepscommissie uitgebrachte advies is voor werkgever en werknemer bindend.

3. Samenstelling Beroepscommissie

a. De Beroepscommissie bestaat uit vier leden (twee werkgeversvertegenwoordigers uit de omroep en twee werknemersvertegenwoordigers door de werknemersorganisaties te benoemen). Daarnaast fungeert de NPO-functiewaarderingsdeskundige namens werkgevers en werknemersorganisaties als niet stemgerechtigde secretaris/deskundige.
b. De voorzitter wordt per bijeenkomst door de leden van de Beroepscommissie uit hun midden benoemd.
c. De leden van werkgeverszijde dienen bij een omroepbedrijf, aangesloten bij de CAO voor het Omroeppersoneel, werkzaam te zijn.

4. Beroepsprocedure

a. De werknemer, die na het doorlopen van de interne bezwaarprocedure, indien aanwezig, het bezwaar tegen de voor zijn functie vastgestelde functie-indeling handhaaft, kan het secretariaat verzoeken een beroepsprocedure te starten. Hiertoe dient de werknemer een beroepsschrift in te dienen bij het secretariaat.
b. Het beroepschrift van de werknemer dient, nadat schriftelijke bezwaar zoals bedoeld in artikel 1 lid b is aangetekend bij de eigen werkgever, schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij het secretariaat.
c. Het beroepschrift bevat in ieder geval het volgende:
   - naam en functie van de werknemer;

- naam van de werkgever en van de afdeling waar de werkzaamheden worden verricht;
- het (her)indelingsbesluit met de eventuele motivering van de werkgever;
- de functiekarakteristiek waarop de (her)indeling betrekking heeft en door werkgever en werknemer ondertekend is;
- bezwaarschrift en beslissing van werkgever op bezwaar (bij interne bezwaarschriftprocedure);
- motivering van het beroep.

d. De Beroepscommissie neemt slechts beroepschriften in behandeling met betrekking tot functie-indelingen die niet langer dan zes maanden geleden zijn vastgesteld.

e. Het beroep is niet ontvankelijk indien de werknemer het bepaalde in artikel 1 lid b niet heeft toegepast. Dit geldt niet als de interne bezwaarprocedure, gerekend vanaf de datum van vaststelling van de functie-indeling dan wel van de indelingswijziging van de functie in het raster, langer dan vier maanden heeft geduurd en de werkgever binnen deze termijn niet op het bezwaar heeft beslist.

f. De beroepsprocedure is voorts niet van toepassing indien het bezwaar zich uitsluitend richt tegen de door de werkgever vastgestelde functiekarakteristiek.

g. Het secretariaat bevestigt de ontvangst van het beroepschrift aan de werknemer en zendt een afschrift van het beroepschrift aan de werkgever. De werkgever wordt in de gelegenheid gesteld om binnen een termijn van zes weken een verweerschrift in te dienen.

h. Het secretariaat controleert de ontvangen bescheiden op volledigheid en juistheid en informeert beide partijen of voldaan is aan de vereisten. Het secretariaat draagt zorg voor het verzenden van afschriften van ontvangen bescheiden aan de partijen. Zo nodig wordt aan partijen om toezending van aanvullende gegevens verzocht.

i. Het secretariaat draagt zorg voor het formeren van een ad hoc Beroepscommissie als bedoeld in artikel 3, stelt aan deze de bescheiden als bedoeld in het artikel 4 lid c en g ter beschikking en informeert daarover de werknemer en werkgever.

5. Werkwijze Beroepscommissie

a. De Beroepscommissie is gerechtigd voor haar besluitvorming te beschikken over de in artikel 4 lid i aangegeven bescheiden die betrekking hebben op de functie van de werknemer, op de vaststelling van de functie-indeling en de overwegingen die hiertoe hebben geleid.

b. De Beroepscommissie stelt partijen in de gelegenheid om in de vergadering van de Beroepscommissie een mondelinge toelichting te verstrekken.

c. De werkgever en de werknemer zijn bevoegd kennis te nemen van alle bescheiden die bij de behandeling van de toetsingsaanvraag door de Beroepscommissie worden betrokken.

d. Het advies van de Beroepscommissie wordt vastgesteld bij meerderheid van stemmen.

e. Het is de leden van de Beroepscommissie niet toegestaan de in die hoedanigheid verkregen kennis te gebruiken anders dan in commissievergaderingen.

f. De Beroepscommissie brengt binnen 30 dagen na behandeling schriftelijk advies uit aan de werkgever en de werknemer. Dit advies is gemotiveerd.

g. De Beroepscommissie beroept zich in voorkomend geval op het recht bij dreigende overschrijding van de in artikel 5 f gestelde termijn deze met nogmaals 30 dagen te kunnen verlengen.
Het advies wordt ondertekend door de voorzitter en secretaris.

6. Beslissing

De werkgever zal binnen 30 dagen na kennisneming van het bindend advies hieraan uitvoering geven, met terugwerkende kracht vanaf de eerste van de maand volgende op die waarin de aanvraag voor een functieweging door betrokken functiehouder(s) bij de werkgever werd ingediend (indiening bezwaar bij werkgever artikel 1 lid b).

7. Openbaarmaking uitspraken

De uitspraken van de Beroepscommissie Toetsing Functie-indelingen worden geanonimiseerd gepubliceerd in een register, mits betrokken partijen daarvoor hun toestemming hebben gegeven.

- belasting en belastbaarheid;
- loopbaanplanning;
- gewenste ontwikkeling van competenties.

Artikel	Termijn	Wrkn/Wrkg/ Beroepscie	Actie
Vloeit voort uit art. 1 lid c en art. 4 id d	zes maanden	Werknemer	Beroep instellen binnen zes maanden na: 1. vaststellingsdatum functie-indeling door werkgever of; 2. datum indelingswijziging van functie in het functieraster. Alvorens hiertoe over te kunnen gaan dient de interne bezwaarprocedure doorlopen te zijn dan wel heeft deze niet tijdig tot een besluit geleid (art. 4 lid e).
4 lid d	zes maanden	Beroepscommissie	Ontvankelijkheid van het beroep indien functie-indeling niet langer dan zes maanden geleden is vastgesteld door werkgever.
4 lid g	zes weken	Werkgever	Indienen verweerschrift binnen zes weken na datum toezending beroepschrift door secretariaat.
5 lid f	30 dagen	Beroepscommissie	Uitbrengen van advies binnen 30 dagen na behandeling op de zitting.
5 lid g	30 dagen verlenging	Beroepscommissie	Uitbrengen van advies na behandeling van de zitting wordt verlengd met 30 dagen tot 60 dagen in totaal.

Bijlage X

Arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2004

Ten aanzien van werknemers van wie de eerste ziektedag dateert van voor 1 januari 2004 geldt artikel 37 'arbeidsongeschiktheid' uit de CAO voor het Omroeppersoneel 2003. Deze bepaling luidt als volgt:

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, Hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. In dit artikel wordt verstaan onder:
Periode A: de periode van de eerste 52 weken van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
Periode B: de periode van de 53ste tot en met de 104e week van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
Periode C: de periode van de 105e tot en met de 156ste week van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
Periode D: de periode vanaf de 157ste week van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

3. a. De werknemer die geheel ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt:
• Gedurende periode A: zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
- de krachtens de Wet Uitkering Loon Bij Ziekte verplichte betaling van 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV);
- een aanvulling door de werkgever tot 100% van het maandinkomen.
• Gedurende periode B: zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
- een volledige WAO-uitkering;
- een uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering;
- een aanvulling door de werkgever tot 100% van het maandinkomen.

• Gedurende periode C: 85% van zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
- een volledige WAO-uitkering;
- een uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering;
- een aanvulling door de werkgever tot 85% van het maandinkomen.

• Gedurende periode D: een percentage van zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
- een volledige WAO-uitkering;
- een uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering.

b. De werknemer die gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ontvangt:
• Gedurende periode A: zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
- het maandinkomen uit (passende) arbeid;
- een aanvulling krachtens de Wet Uitkering Loon Bij Ziekte verplichte doorbetaling van 70% van het maandinkomen (tot maximaal) het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Coördinatiewet SV);
- een aanvulling door de werkgever tot 100% van het maandinkomen.

• Gedurende periode B: zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
- de gedeeltelijke WAO-uitkering;
- het maandinkomen uit (passende) arbeid of een WW-uitkering;
- een uitkering krachtens de aanvullende arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering en
- een aanvulling van de werkgever tot 100% van het maandinkomen.

• Gedurende periode C: minimaal 85% van zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
- het maandinkomen uit (passende) arbeid of een WW-uitkering;
- de gedeeltelijke WAO-uitkering;
- een uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering en
- een aanvulling van de werkgever tot 85% van het maandinkomen in die gevallen dat de hierboven vermelde inkomsten opgeteld een lager bedrag vertegenwoordigen dan 85% van het maandinkomen.

• Gedurende periode D: een percentage van zijn (gebruikelijke) maandinkomen bestaande uit:
- het maandinkomen uit (passende) arbeid of een WW-uitkering;
- de gedeeltelijke WAO-uitkering en
- een uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering.

4. De hiernavolgende regeling geldt alleen voor werknemers die op 1 december 2001 als gedeeltelijk arbeidsongeschikte een WAO-uitkering ontvingen.
Gedurende periode D ontvangt de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling tot 85% van zijn maandinkomen (niveau einde periode C) op de WAO-uitkering, het maandinkomen voortvloeiend uit de passende arbeid en de uitkering krachtens de (aanvullende arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering. Indien de werknemer voor 1 januari 1997 arbeidsongeschikt is geworden, ontvangt hij een aanvulling tot 100% van zijn maandinkomen.
De aanvulling zal worden beëindigd zodra het totale bedrag van het maandinkomen voortvloeiend uit de passende arbeid, de WAO-uitkering en de uitkering krachtens de (aanvullende) arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering, hoger is dan het (oude) maandinkomen dat de werknemer aan het einde van periode C zou hebben verdiend indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

5. De werknemer die aan het einde van periode C vijf jaar of minder van zijn pensioendatum is verwijderd en die volledig arbeidsongeschikt is of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ontvangt tot aan deze pensioendatum een aanvulling tot 85% van zijn maandinkomen op:
- de volledige WAO-uitkering, dan wel;
- de gedeeltelijke WAO-uitkering en de WW-uitkering samen, dan wel;
- de gedeeltelijke WAO-uitkering en het maandinkomen voortvloeiend uit passende arbeid samen.

Indien de werknemer voor 1 januari 1997 arbeidsongeschikt is geworden, ontvangt hij een aanvulling tot 100% van zijn maandinkomen.
Voor deze aanvulling komen alleen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in aanmerking.
Voor de bepaling van de pensioendatum wordt in deze bepaling uitgegaan van de leeftijd van 60 jaar, dan wel de voor de werknemer op grond van artikel 12 lid 1 geldende eerdere uittredingsdatum.

6. Definitie maandinkomen
a. Het (fictieve gebruikelijke) maandinkomen krachtens deze bepaling is het maandinkomen dat de werknemer ontving voordat hij arbeidsongeschikt werd inclusief trendmatige verhogingen en periodieke verhogingen conform artikel 16 van deze CAO. De toeslagen voor NRD, overwerk en bereikbaarheidsdiensten zijn daarin begrepen op de wijze als onder b, c en d van dit onderdeel weergegeven.
b. Voor de werknemer ingedeeld in personeelgroep B wordt voor de bepaling van het maandinkomen uitgegaan van het gemiddelde van de uitgekeerde vergoedingen voor NRD, overwerk en bereikbaarheidsdiensten over de laatst verstreken twaalfweekse cyclus voorafgaande aan de twaalfweekse cyclus waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden.
c. Voor de werknemer ingedeeld in personeelgroep A of C wordt voor de bepaling van het maandinkomen uitgegaan van het gemiddelde van de uitgekeerde vergoedingen voor NRD, overwerk en bereikbaarheidsdiensten over de drie maanden voorafgaande aan de maand waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden.
d. Voor alle werknemers wordt, indien dat gunstiger is dan het bepaalde onder b of c van dit artikel, voor de bepaling van het maandinkomen uitgegaan van het gemiddelde van de uitgekeerde vergoedingen voor NRD, overwerk en bereikbaarheidsdiensten over de twaalf maanden voorafgaande aan de maand waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden.

7. De eventuele kortingen op de in dit artikel genoemde wettelijke uitkeringen worden niet door de werkgever aangevuld.

8. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen door de werkgever worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.

9. De werkgever geeft het recht om de in dit artikel bedoelde:
- loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

- loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

e. zich niet aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte houdt (controlevoorschriften).

- aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion;
  g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
  h. misbruik maakt van de voorziening;
  i. weigert de uitvoeringsinstelling en pensioenfonds te machtigen om de uitkering krachtens WAO, WW respectievelijk (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsverzekering aan de werkgever over te maken.

10. Nadere uitwerking van de geldende regels en aanwijzingen in verband met ziekte vindt plaats in overleg met ondernemingsraad.

Bijlage XI

Reglement Vaste Commissie CAO voor het Omroeppersoneel

Algemeen

De Vaste Commissie voor de CAO voor het Omroeppersoneel (Vaste Commissie) is geregeld in artikel 49 van de CAO voor het Omroeppersoneel (CAO). Dit reglement regelt de wijze waarop een verzoek om een uitspraak aanhangig dient te worden gemaakt bij de Vaste Commissie en de wijze waarop deze het verzoek zal afhandelen.

Definities

De hierna gebruikte begrippen en definities hebben dezelfde betekenis als aangegeven in de CAO.

Samenstelling

De Vaste Commissie bestaat uit vijf leden. Twee leden worden aangewezen door de werkgeversdelegatie betrokken bij de CAO. Twee leden worden aangewezen door de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO. Een onafhankelijke voorzitter, bij voorkeur juridisch geschoold, wordt aangewezen door werkgevers en werknemersorganisaties samen. Voor de leden van de Vaste Commissie worden plaatsvervangers aangewezen.

De voorzitter van de Vaste Commissie wordt na aanwijzing door de leden benoemd voor een periode van vier jaar. De voorzitter kan na het verstrijken van de eerste benoemingstermijn twee keer worden herbenoemd wederom voor termijnen van vier jaar. Hierna is hij niet meer herbenoembaar.

Het voorzitterschap kan tussentijds eindigen op verzoek van de voorzitter, door overlijden of door de verklaring van minimaal drie leden van de Vaste Commissie, dat de aanwijzing en benoeming worden ingetrokken.

De leden en de plaatsvervangende leden van de Vaste Commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting. Het lidmaatschap van de leden van de Vaste Commissie eindigt evenwel door uitdiensttreding van het lid bij de vertegenwoordigende organisatie, bedanken, overlijden of de verklaring van minimaal drie leden, dat de aanwijzing wordt ingetrokken en betrokkene niet langer lid is van de Vaste Commissie.

Secretariaat

De Vaste Commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris die geen lid van de Commissie is en derhalve geen stemrecht heeft.

Het adres van het secretariaat van de Vaste Commissie is:
Vaste Commissie voor de CAO voor het Omroeppersoneel
Postbus 26444
1202 JJ Hilversum
vastecommissie@npo.nl

Taak

De Vaste Commissie heeft tot taak:

a. Te oordelen op de schriftelijke verzoeken van een werkgever of werknemer om een uitspraak over de uitleg van de bepalingen van de CAO.

b. Te oordelen op een verzoek van een bestuurder, als bedoeld in artikel 1, eerste lid sub e van de Wet op de Ondernemingsraden (hierna bestuurder) of een ondernemingsraad om een uitspraak te doen in een geschil tussen de ondernemingsraad en de bestuurder, dat betrekking heeft op:
   - de benoeming van functies en/of functiegroepen die in aanmerking zouden dienen te komen voor de maximale uitbreidingsmogelijkheid van de ketenbepaling tot zes contracten gedurende 48 maanden (artikel 6 lid 7 CAO);
   - een geschil tussen de ondernemingsraad en de bestuurder over uitbreiding van de bandbreedte van de percentages contracten voor bepaalde en contracten voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel 6 leden 5, 6 en 7 CAO.

Interne besluitvorming Commissie

De Vaste Commissie zal bij haar uitspraak de bepalingen van de CAO in acht nemen. De Vaste Commissie zal haar beslissing nemen bij gewone meerderheid van stemmen. Ieder lid brengt één stem uit. Indien de stemmen staken, zal de voorzitter de beslissende stem uitbrengen. De bijeenkomsten van de Vaste Commissie zijn besloten, behalve wanneer de Commissie anders besluit. Indien zij dit besluit zal zij dit van tevoren aan partijen laten weten.

Indien een lid van de Commissie persoonlijk betrokken is, of een persoonlijk belang heeft bij het verzoek om een uitspraak of degene die het verzoek heeft ingediend, zal hij niet deelnemen aan de behandeling van het verzoek en zal hij geen stem uitbrengen. In dat geval zal een plaatsvervanger als lid van de Commissie optreden. De leden van de Commissie zijn tot geheimhouding verplicht.

Verzoek om een uitspraak

Een verzoek om een uitspraak dient bij voorkeur per e-mail (vastecommissie@npo.nl) te worden ingediend bij de ambtelijk secretaris.

Het verzoek dient tenminste de volgende punten en informatie te bevatten:

- de personalia van de werknemer (indien van toepassing);
- de gegevens van de werkgever/bestuurder (indien van toepassing);
- de gegevens van een ondernemingsraad (indien van toepassing);
- de feiten en omstandigheden die tot het verzoek om een uitspraak aanleiding hebben gegeven
- een duidelijke en gemotiveerde omschrijving van het geschil;
- een duidelijke omschrijving van de gevraagde beslissing.

De ambtelijk secretaris zendt na ontvangst van het verzoek een kopie van het verzoek aan de andere partij. Dit is de werknemer, dan wel de werkgever, dan wel de bestuurder dan wel de ondernemingsraad. De ambtelijk secretaris zal de andere partij vragen binnen vier weken bij voorkeur per e-mail te reageren op het verzoek en daarbij een afschrift van de reactie te verzenden aan degene die het verzoek heeft ingediend. De secretaris kan desgewenst partijen verzoeken na wisseling van de stukken nogmaals binnen termijnen van veertien dagen over en weer hun zienswijzen aan de Commissie kenbaar te maken.

Behandeling van het verzoek

Indien het verzoek om een uitspraak niet schriftelijk kan worden afgehandeld komt de Vaste Commissie zo spoedig mogelijk bijeen. Alvorens de Vaste Commissie uitspraak doet, kan zij de werknemer en de werkgever in de gelegenheid stellen gehoord te worden. In de oproep zal worden vermeld hoe de Vaste Commissie bij die behandeling is samengesteld.

Partijen mogen zich laten bijstaan door een advocaat of gemachtigde hetgeen vooraf schriftelijk dient te worden gemeld aan de secretaris van de Vaste Commissie. Indien de secretaris van de Vaste Commissie daarom verzoekt, dienen partijen de Commissie te voorzien van nadere informatie. De Vaste Commissie kan een deskundige inschakelen.

De uitspraak

De Vaste Commissie streeft ernaar om binnen zes weken nadat de Commissie bijeen is gekomen (dan wel de ontvangst van het verzoek en de schriftelijke reacties daarop indien zij het geschil schriftelijk afhandelt) haar uitspraak te doen. Indien de Commissie er niet in slaagt binnen zes weken uitspraak te doen, zal zij partijen hiervan op de hoogte stellen.

De uitspraak van de Vaste Commissie wordt schriftelijk en met redenen omkleed ter kennis van partijen gebracht. De uitspraak wordt door de ambtelijk secretaris van de Commissie namens de leden ondertekend. Een afschrift van de uitspraak wordt toegezonden aan de leden en plaatsvervangende leden van de Commissie.

Openbaarmaking uitspraak

De uitspraken van de Vaste Commissie worden geanonimiseerd gepubliceerd op de corporate site van de NPO, mits betrokken partijen daarvoor hun toestemming hebben gegeven.

Kosten

De Vaste Commissie is bevoegd de kosten van de behandeling van een geschil geheel of gedeeltelijk ten laste van de verliezende partij te brengen. Worden partijen over en weer op enige punten in het ongelijk gesteld, dan kan de Commissie de kosten geheel of

gedeeltelijk tussen partijen verdelen. Kosten die zonder noodzaak zijn aangewend of veroorzaakt kan de Commissie voor rekening laten komen van de partij die deze aanwendde of veroorzaakte. De kosten van de Commissie en de eventueel ingeschakelde deskundigen zullen worden gedragen door CAO-partijen.

Toezenden reglement

Op verzoek wordt een exemplaar van dit reglement verstrekt. De werknemer, werkgever, de bestuurder en of de ondernemingsraad ontvangen in ieder geval een exemplaar van dit reglement zodra zij een geschil aanhangig maken of aan de ambtelijke secretaris te kennen is gegeven dat zij van plan zijn een geschil aanhangig te maken of in een geschil betrokken worden.

Wijzigen reglement

Dit reglement kan door partijen bij de CAO voor het Omroeppersoneel te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

Bijlage XII

Protocolafspraken

Protocol CAO voor het Omroeppersoneel 2025 – 2026

10 april 2025

1. Looptijd
Tussen partijen is overeenstemming bereikt over een CAO voor het Omroeppersoneel voor de duur van 24 maanden, ingaande op 1 januari 2025 en aldus eindigend op 31 december 2026, gelijkluidend aan de CAO voor het Omroeppersoneel 2024.

2. Salarismaatregelen

- met ingang van 1 januari 2025 worden de salarissen op basis van de salaristabel als bedoeld in artikel 13 CAO voor het Omroeppersoneel en de aan de werknemers toegekende vaste toeslagen[1] van werknemers in dienst op 1 mei 2025 verhoogd met 3,2% met een bodem van € 125,00 bruto (bij fulltime dienstverband en bij parttime dienstverband pro rato). Werknemers in dienst op 1 mei 2025 ontvangen een nabetaling van deze salarisverhoging over de maanden dat de werknemer sinds 1 januari 2025 in dienst was van de omroepwerkgever;
- met ingang van 1 juni 2025 worden de schaalminima van de salarisschalen C tot en met H, zoals vermeld in de salaristabel als bedoeld in artikel 13 CAO voor het Omroeppersoneel, verhoogd met 2,5%;
- met ingang van 1 januari 2026 worden de salarissen op basis van de salaristabel als bedoeld in artikel 13 CAO voor het Omroeppersoneel en de aan de werknemers toegekende vaste toeslagen verhoogd met 3,0% met een bodem van € 125,00 bruto (op basis van een fulltime dienstverband, en bij parttime dienstverband pro rato).

3. Inflatie
Indien in 2026 blijkt dat de inflatie over 2025 meer heeft bedragen dan 4% CBS jaarmutatie van december 2025 CPI afgeleid, dan zullen Partijen met elkaar in gesprek gaan over de mogelijkheid voor een, alle omstandigheden meewegende, passende compensatie.

4. Werkgeversbijdrage aan zorgverzekering
De werkgeversbijdrage aan de zorgverzekering als bedoeld in artikel 20 lid 3 CAO wordt met ingang van 1 juli 2025 verhoogd naar € 50,00 bruto per maand. Deze vergoeding wordt vanaf 1 januari 2026 geïndexeerd met de structurele procentuele loonsverhoging en wordt afgerond naar boven in hele euro's.
Zie gewijzigd artikel 20 lid 3

5. Partiele Terugtreding Ouderen (PTO)
De naam van deze regeling wijzigt in Regeling Werktijdvermindering Ouderen (RWO) en de regeling wordt gewijzigd als volgt:
Bij toepassing van deze regeling vanaf 1 januari 2026 wordt de looptijd van deze regeling teruggebracht van tien naar acht jaar voor de pensioenrichtleeftijd in de van toepassing zijnde pensioenregeling (nu 68 jaar). Met ingang van 1 januari 2026 kan de werkgever het verzoek om toepassing van deze regeling afwijzen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang in de zin van de Wet Flexibel Werken.
Zie gewijzigd artikel 7 CAO

6. Transitieverlof
In de CAO wordt een regeling gendertransitieverlof geïntroduceerd.
Zie nieuw artikel 30 lid 8 CAO

7. Doorwerken na AOW
In de CAO wordt opgenomen dat doorwerken na AOW mogelijk is indien hierover overeenstemming wordt bereikt tussen werkgever en werknemer. De bepalingen uit de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, zullen daarbij van toepassing zijn.
Zie gewijzigd artikel 12 CAO

8. Beoordeling
Partijen vinden het belangrijk dat de medewerkers werkzaam binnen de publieke omroep zich kunnen blijven ontwikkelen en groeien en daarbij ook gebruik kunnen maken van scholing en opleiding.
Partijen zijn het erover eens, dat elke werknemer jaarlijks recht heeft op een beoordelings- en ontwikkelingsgesprek, ondersteuning en scholing.
Zie gewijzigd artikel 16 CAO

[1] Met in achtneming van het bepaalde artikel 47, lid 5 CAO.

9. Ontwikkeling en scholing
Het budget voor het loopbaantraject kan breder d.w.z. ook voor ontwikkeling en opleiding ingezet worden en wordt verhoogd naar € 250,00 per jaar per werknemer.
Zie gewijzigd artikel 35 CAO

10. Paritaire werkgroepen.

De volgende paritaire werkgroepen worden ingesteld:

- **Redactieraad en –statuut**

Partijen vinden het belangrijk dat redactiestatuten voldoende houvast bieden voor journalistieke onafhankelijkheid en de waarborging van de kwaliteit van programma's bij de publieke omroepen. Partijen zijn voorts van mening dat redactieraden om hun taken inzake inhoudelijke medezeggenschap goed te kunnen uitvoeren voldoende gefaciliteerd moeten worden v.w.b. tijd en middelen.
Partijen stellen een paritaire werkgroep in die de opdracht krijgt CAO-afspraken te formuleren gericht op het verder verankeren van de redactionele onafhankelijkheid, de programmatische kwaliteit en de inhoudelijke medezeggenschap.
Deze paritaire werkgroep gaat uiterlijk in mei 2025 van start. Het streven is de werkzaamheden van de werkgroep uiterlijk 1 oktober 2025 af te ronden.
De uitkomsten van deze werkgroep worden vervolgens als CAO-bepaling toegevoegd aan deze CAO.

- **Functieraster**

Een paritaire werkgroep krijgt de opdracht het in bijlage IV van de CAO opgenomen functieraster te actualiseren met inzet van externe deskundigen. Deze werkgroep zal in het tweede kwartaal van 2025 worden ingesteld.

- **Zwaar Werk (Regeling Vervroegde Uittreding)**

Er wordt een paritaire werkgroep ingesteld die onderzoekt of er functies binnen de publieke omroep zijn die onder de noemer 'zwaar werk' vallen van de wettelijke RVU-regeling.
Deze werkgroep zal ernaar streven haar werkzaamheden in het laatste kwartaal van 2025 af te ronden.

- **Paritaire werkgroep modernisering tekst CAO**

Een paritaire werkgroep zal de CAO-teksten beoordelen op toegankelijkheid en leesbaarheid en hiervoor tekstvoorstellen doen.

11. Werkgeversbijdrage werknemersorganisaties
De werkgeversbijdrage werknemersorganisaties wordt met ingang van 1 januari 2025 vastgesteld op € 19,00 per werknemer.

12. NPO Plus
Aan alle werknemers wordt kosteloos een NPO Plus account verstrekt onder de voorwaarde hier geen fiscale kosten mee gemoeid zijn, dan wel dat dit geen beslag legt op de WKR-ruimte van werkgevers.

13. Werk en zwangerschap en werk en rouw
Werkgevers zullen de regels en mogelijkheden rondom deze onderwerpen proactief onder de aandacht brengen bij hun medewerkers, leidinggevenden en ondernemingsraden.

14. Genderneutrale beloning
In 2025 zal door AWVN in vervolg op eerdere onderzoeken en op basis van een gezamenlijke opdrachtformulering een nieuw onderzoek worden gedaan naar genderneutrale beloning.

15. Instroom jongeren
De instoom van jongere werknemers zal onder de aandacht gebracht worden.
Stagiaires en trainees ontvangen een reiskostenvergoeding conform de bij de betreffende omroep geldende reiskostenregeling.
Trainees zijn werknemers en hebben aldus aanspraak op de voorzieningen uit de CAO. Zij worden gehonoreerd in overeenstemming met het (geactualiseerde) functieraster en de salaristabel.

16. AWO-fonds en Fair Practice Code Publieke Omroep
In het tweede kwartaal van 2025 zullen sociale partners nadere afspraken maken over het AWO-fonds en de Fair Practice Code Publieke Omroep.

17. Periodiek overleg grensoverschrijdend gedrag en werkdruk
Gedurende de looptijd van deze CAO zullen partijen grensoverschrijdend gedrag en werkdruk agenderen op het gezamenlijk periodiek overleg.

18. Redactionele aanpassingen
Enkele CAO-bepalingen worden geactualiseerd en/of redactioneel aangepast. Zie bijlage 2.

Bijlage XIII

Tekst vervallen artikel 27, eerste lid sub c

De tekst van het vervallen artikel 27, eerste lid sub c luidde als volgt:

De werknemer die op 31 december van het kalenderjaar 50 jaar of ouder is, heeft naast de onder a en b genoemde vakantierechten, recht op bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen volgens onderstaande tabel:

Leeftijd	**Bovenwettelijke vakantie**
50 jaar	7,2 uur
51 jaar	14,4 uur
52 jaar	21,6 uur
53 jaar	28,8 uur
54 jaar	36 uur
55 jaar	43,2 uur
56 jaar	50,4 uur
57 jaar	57,6 uur
58 jaar	64,8 uur
59 jaar	72 uur
60 jaar	79,2 uur