

Collectieve
Arbeidsvoorwaarden
Overeenkomst (CAO)

Amstel Televisie Vijf B.V.
1 januari 2017 t/m 31 december 2017

Inhoudsopgave

Definities	3
Hoofdstuk 1. Aanstelling/contractering	4
Hoofdstuk 2. Beloning	6
Hoofdstuk 3. Arbeidsduur.....	9
Hoofdstuk 4. Buitengewoon en onbetaald verlof	11
Hoofdstuk 5. Arbeidsongeschiktheid.....	12
Hoofdstuk 6. Pensioen.....	13
Hoofdstuk 7. Nevenwerkzaamheden.....	13
Hoofdstuk 8. Fiscaal faciliteren Vakbondscontributie.....	14
Hoofdstuk 9. Studiekostenregeling.....	15

Bijlagen:

1. Reiskostenregeling Woon-Werk
2. Salaristabel
3. Centraal functieraster omroep / programmatische functies centraal functieraster omroep
4. Arbeidstijdenwet bepalingen
5. Protocol

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever.
- c. Bruto maandsalaris: Het bruto maandsalaris dat met de individuele werknemer is overeengekomen op grond van de salaristabel van de CAO voor het Omroepersoneel, exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- d. Bruto jaarsalaris: Het maandsalaris vermenigvuldigd met 12.
- e. Partner: De wettelijke echtgeno(o)t of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres.
- f. BW: Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

Hoofdstuk 1. Aanstelling/contractering

Artikel 1: Statuut voor hoofdredactie en redactie

1. AT5 is gehouden een statuut vast te stellen dat zowel de positie van de hoofdredactie als die van de redactie regelt. Dit statuut maakt deel uit van de arbeidscontracten van alle journalisten.
2. Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen directie, hoofdredactie en redactievertegenwoordiger.
3. Bij dit overleg zal gebruik gemaakt kunnen worden van het door de NVJ verstrekte model voor een dergelijk statuut.
4. Het statuut zal in ieder geval de volgende 5 elementen bevatten:
 - Omschrijving doelstelling en identiteit;
 - Journalistieke onafhankelijkheid;
 - Journalistieke eindverantwoordelijkheid en bevoegdheden;
 - Medezeggenschap programmamedewerkers;
 - Rechten en plichten programmamedewerkers.

Artikel 2: Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.

Artikel 3: Deeltijd arbeidsovereenkomst

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 dit arbeidsvoorwaardenreglement naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 4: Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste 6 maanden geldt geen proeftijd.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden maar korter dan twee jaar geldt wederzijds een proeftijd van één maand.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer en bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden.

Artikel 5: Einde arbeidsovereenkomst

Behoudens in geval van een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 678 en 679 BW en behoudens ontslag voor aanvang tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 3, 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 inachtneming van de wettelijke termijn;
 - 2) door opzegging door de werknemer met een termijn van een maand.
- 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 wettelijk opzegtermijnen, onverminderd beëindiging conform sub b, onder 1.

Artikel 6: Contracteren

Ten aanzien van de contractering van werknemers op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW (maximaal drie contracten gedurende 24 maanden). Uitbreiding tot zes contracten gedurende 48 maanden ingevolge artikel 7:668a, vijfde lid BW is echter mogelijk voor de in de bijlage genoemde functies en functiegroepen nu voor de betreffende functies of functiegroepen geldt dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering afwijking van de wettelijke ketenregeling vereist en partijen bij deze cao zulks ook uitdrukkelijk onderkennen.

De in het voorgaande lid genoemde uitbreidingsmogelijkheid is in beginsel van toepassing op programma- en of productiegebonden functies die zijn opgenomen of afgeleid van "bijlage Centraal Functieraster Omroep, functieraster" programmafuncties.

De uitbreidingsmogelijkheid is niet van toepassing op overige functies en/of functiegroepen, tenzij de werkgever en Ondernemingsraad in overleg hebben vastgesteld dat deze uitbreiding voor specifieke functies eveneens gerechtvaardigd is en de Ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd.

Artikel 7: 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 zes maanden of langer.

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

Artikel 8: 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 9: Einde en pensioendatum

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de datum dat de werknemer door het bereiken van de voor hem geldende AOW-leeftijd zijn pensioendatum bereikt.

Hoofdstuk 2. Beloning

Artikel 10: Salarisvaststelling

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 functieroep, waaraan een salarisschaal is gekoppeld. In totaal zijn er 12 salarisschalen.

1. De salarisschalen en het functieraster maken deel uit van het arbeidsvoorwaardenreglement en zijn opgenomen in de bijlagen. Het vastgestelde salaris wordt maandelijks aan het eind van de maand betaalbaar gesteld.
2. De individuele salarisverhoging van de werknemer die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling van de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend en het resultaat daarvan en de ruimte in de salarisschaal. Binnen de salarisschalen worden periodieken verstrekt met een percentage ten opzichte van het 100%-salaris van de salarisschaal.
3. Werknemers die drie jaar aan het eind van hun schaal zitten, hebben recht op een uitlooperperiodiek. Voor maximaal drie uitlooperperiodieken is in totaal 7,5% ruimte boven het maximumsalaris. Telkens na drie jaar wordt de uitlooperperiodiek vastgesteld. Het gemiddelde van de drie beoordelingen over deze periode bepaalt de hoogte van de uitlooperperiodiek.
4. De salarisschalen met de bruto salarissen gelden bij een normale arbeidsduur. De Arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing. Zie bijlage 4 voor de meest toegepaste ATW-bepalingen. Zie voor de integrale wettekst www.overheid.nl. 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. Twaalf maal in een periode van 4 weken mag dit worden ingekort tot een rusttijd van ten minste 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 1 maal in een tijdvak van 5 weken mag worden ingekort tot 32 uur.
5. Uitzendkrachten en payroll-medewerkers ontvangen in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto salaris (inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering, reiskostenvergoeding, toeslag voor werken op afwijkende tijden en overwerkvergoeding) als werknemers waarop deze CAO van toepassing is.

Artikel 11: Beoordeling en salaris

1. Met behulp van een beoordelingssysteem worden de resultaten en de wijze waarop de functie is uitgeoefend jaarlijks vastgesteld. De totaalbeoordeling leidt tot een kwalificatie welke bepalend is voor het verhogingspercentage. Er zijn vijf verschillende kwalificaties:

Ver onder de norm	0
Te ontwikkelen	1,25%
Goed	2,5%
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 er 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. De beoordelingsronde vindt plaats in het laatste kwartaal van het jaar. Werknemers met een contract voor onbepaalde tijd ontvangen een eventuele salarisverhoging n.a.v. hun beoordeling in de maand januari. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd komen in aanmerking voor een eventuele periodieke verhoging een jaar nadat zij in dienst zijn getreden. Dat wil zeggen in de maand waarop zij oorspronkelijk in dienst zijn getreden. Wanneer het contract van deze werknemers wordt verlengd voor onbepaalde tijd, wordt vanaf dat moment de periodiekdatum vastgesteld op 1 januari van ieder jaar.

Artikel 12: Decemberuitkering

De werknemer met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd die op 31 december van enig jaar in dienst zijn ontvangen bij de salarisbetaling van de maand december een eindejaarsuitkering van 3% over het in dat jaar verloonde bruto salaris inclusief vakantiegeld.

Artikel 13: Overwerk

De overuren worden boven de veertig uur gecompenseerd, met dien verstande, dat overwerk alleen gehonoreerd wordt, indien leidinggevende vooraf een fiat heeft gegeven voor die overuren en waarbij minimaal meer dan 1 uur, boven de 8-uur durende werkdag, overgewerkt wordt.

Artikel 14: Vergoeding van overwerk

Voor werknemers geldt dat ieder uur boven de veertig recht geeft op compensatie in vrije tijd.

De planning van vrije tijd ter compensatie van overwerk komt tot stand door aanwijzing door de planning en/of in goed overleg tussen de werknemer en de leidinggevende.

De werknemer met een parttime dienstverband heeft recht op compensatie van ieder uur dat wordt gewerkt boven het aantal uren dat contractueel is vastgelegd. Deze compensatie kan in vrije tijd of na afspraak met leidinggevende worden uitbetaald.

Artikel 15: Toeslag voor werken op afwijkende tijden

Bereikbaarheid/oproepdiensten

Werknemers die in een regelmatig rooster gepland worden om bij tourbeurt oproep / bereikbaarheidsdiensten te vervullen, hebben recht op een toeslag van 10% van het bruto maandsalaris. Dit betreft de werknemers van planning & productie en systeembeheer. Deze toeslag telt mee bij het bepalen van het pensioengevend salaris en wordt gezien als inclusief 8% vakantiegeld. Over de toeslag wordt geen eindejaarsuitkering betaald.

Onregelmatigheidstoeslag

Alle medewerkers wier functie valt in een van de schalen tot en met de G-schaal hebben recht op een toeslag van 25% over de uren die gewerkt worden tussen 20.30 uur en 07.00 uur, op voorwaarde dat de medewerker op jaarbasis meer dan 10 diensten werkt in het bovenstaande tijdvak.

Artikel 16: Overige beloningen en vergoedingen

1. Reiskostenvergoeding

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

De tegemoetkoming in de reiskosten woon/werk (vanaf 11 km) wordt bepaald aan de hand van de ANWB routeplanner. Afstand woon/werk via de kortste route. Zie bijlage.

Voor deeltijdwerkenden geldt het volgende:

- indien er 4 dagen per week wordt gewerkt: 100% van de tegemoetkoming
- indien er 3 dagen per week wordt gewerkt: 75% van de tegemoetkoming
- indien er 2 dagen per week wordt gewerkt: 50% van de tegemoetkoming
- indien er 1 dag per week wordt gewerkt: 25% van de tegemoetkoming

2. Werkgeversbijdrage aan zorgverzekering

De extra werkgeversbijdrage aan de zorgverzekering is structureel vastgesteld op € 30,- bruto per maand.

Hoofdstuk 3. Arbeidsduur

- a. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt (gemiddeld) 40 uur per week.
- b. De arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing.

Artikel 17: Vaststelling werktijden

- a. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk. 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 noodzakelijk is om de werkzaamheden doorgang te laten vinden, de door werknemer gewenste persoonlijke inzet van uren (zowel naar tijdstip als naar periode) m.b.t. combinatie van werk en privé en 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.
- e. Overuren worden in overleg met planning en/of leidinggevende gecompenseerd, zie artikel 13 en 14.

Artikel 18: Vakantie

1. Vakantieduur

De werknemer verwerft, op basis van een fulltime dienstverband, in een kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris en vaste inkomensbestanddelen van 144 wettelijk en 88 bovenwettelijke uren.

2. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

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.

3. Vakantierechten bij het 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 met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - 4. het tegen zijn wil – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of zwangerschapsverlof- en bevallingsverlof – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdverkorting);

5. het volgen van onderricht waartoe de werkgever de jeugdige werknemer krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen;
 6. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).
- c. De bijzondere regeling bij opbouw van vakantiedagen ex artikel 7:635 BW is onverminderd van toepassing.

4. 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 de 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, zal de werkgever tijdstippen vaststellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

5. Vervallen vakantierechten

Wettelijke vakantierechten die niet geëffectueerd zijn dienen binnen 6 maanden na afloop van het betreffende kalenderjaar opgenomen te worden, tenzij de werknemer daar redelijkerwijs niet toe in staat was. Deze vervaltermijn geldt alleen voor wettelijke vakantiedagen die de werknemer opbouwt vanaf 1 januari 2012. Voor vakantiedagen die al zijn opgebouwd voor die datum, geldt dat de rechten pas na 5 jaar vervallen.

6. Arbeid tijdens vakantie

Het is werknemer niet toegestaan om zonder toestemming van de werkgever tegen betaling zodanige arbeid te verrichten dat de vakantie niet tot zijn recht komt.

7. 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 inkomensbestanddelen overeenkomend met de aanspraak, tenzij werkgever en werknemer overeenkomen dat deze vakantie alsnog wordt genoten.
- b. 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 in een voltijd-arbeidsovereenkomst in een deeltijdarbeidsovereenkomst beschouwd als een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

8. Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op de wettelijke vakantietoeslag van 8% boven op het salaris. Deze toeslag wordt toegekend voor het contractueel vast overeengekomen aantal uren dat is uitbetaald gedurende de referteperiode van 1 juni tot en met 31 mei.

De vakantietoeslag wordt uitbetaald samen met het salaris van de maand mei.

Indien het dienstverband tussentijds wordt beëindigd wordt de verschuldigde vakantietoeslag betaald bij de laatste salarisbetaling.

9. 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 één keer in de vijf jaar op 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.

Hoofdstuk 4. Buitengewoon en onbetaald verlof

1. Onbetaald verlof

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. Na 2 maanden dient de werknemer, naast het werknemersdeel ook het werkgeversdeel van de pensioenpremie voor zijn/haar rekening te nemen.

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 eerder worden verleend dan nadat door de werknemer met het bestuur van het pensioenfonds en de zorgverzekeraar een regeling ten aanzien van de rechten en verplichtingen van de werknemer is getroffen.

Onbetaald verlof dient voor minimaal 1 maand te worden aangevraagd. Onbetaald verlof opnemen voor een periode korter dan 1 maand is niet mogelijk. Wanneer een werknemer onbetaald verlof wil opnemen, dient hij/zij dit ruim van te voren aan te vragen bij de leidinggevende en de afdeling P&O. Indien het verlof goedgekeurd wordt, ontvangt de werknemer van de afdeling P&O een bevestiging.

2. Buitengewoon verlof

In een aantal gevallen heeft een werknemer recht op bijzonder verlof. Bijvoorbeeld in het geval van:

- | | |
|---|---|
| - Verhuizing binnen de gemeente: | 1 dag per jaar |
| - Verhuizing naar andere gemeente: | 2 dagen per jaar |
| - Bij ondertrouw: | 1 dag |
| - Bij huwelijk: | 2 dagen |
| - Huwelijk van kinderen, broers en zusters of ouders: | 1 dag |
| - Bij overlijden van partner of kind: | t/m de dag vd
uitvaart |
| - Bij overlijden van één der ouders, broers of zusters: | 1 dag alsmede de
dag van de uitvaart |

*Indien de werknemer belast is met het regelen van de
uitvaart:*

- | | T/m de dag vd
uitvaart |
|---|---|
| - Bij bevalling van de partner: | Tenminste 1 dag of zoveel langer
als strikt nodig is. |
| - Bij kraamverlof: | Twee dagen voor de partner na
de bevalling van de partner. |
| - 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. |
| - Bij overlijden van 1 der grootouders of klein-
kinderen: | Minimaal 1 dag of zoveel langer
als strikt nodig is. |

Het in dit artikel genoemde buitengewoon verlof wordt opgenomen op de dag(en) waarop de desbetreffende gebeurtenis c.q. viering plaatsvindt. Indien meer dan 1 dag vrij wordt verleend, worden deze als regel aaneengesloten opgenomen.

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.

Op het gebied van Calamiteitenverlof, Kortdurend Zorgverlof, Ouderschapsverlof en overige verlofregelingen passen wordt de Wet Arbeid en Zorg toegepast.

Hoofdstuk 5. Arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 100% van het maandsalaris worden doorbetaald. (Periode A).

Gedurende de periode van de 53^e tot en met de 104^e week van de arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris worden doorbetaald. (Periode B).

De werknemer die gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid al dan niet op therapeutische basis werkzaamheden verricht ontvangt:

- 70% van zijn gebruikelijke maandinkomen over de uren dat hij niet werkzaam is;
- 100% van het gebruikelijke maandinkomen over de uren dat hij (feitelijk) wel werkzaam is.

De werknemer van wie de Arbo-arts heeft aangegeven dat er geen enkel uitzicht is op herstel, ontvangt tijdens het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid zijn gebruikelijke maandinkomen bestaande uit:

- de krachtens artikel 7: 629 lid 1 BW verplichte betaling van 70% van het maandinkomen en
- een aanvulling door de werkgever tot 100% van zijn gebruikelijke maandinkomen.

De werknemer, waarvan aan het eind van periode B is vastgesteld dat zijn arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt ontvangt na het verstrijken van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid:

- 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 maandinkomen dat hij zou hebben verdiend, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

Hoofdstuk 6. Pensioen

De werknemer maakt bij indiensttreding aanspraak op een pensioenvoorziening overeenkomstig het pensioenreglement 1 van Stichting PNO Media. Voor meer informatie over de premieverdeling zie artikel 15.3 in het PNO reglement.

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.

2. Pensioendatum

Als pensioendatum geldt: de datum dat de werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt de door de werknemer vastgestelde datum, indien de werknemer zijn werkgever heeft medegedeeld de wens te hebben vóór de voor hem geldende AOW-leeftijd met pensioen te 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

Hoofdstuk 7. Nevenwerkzaamheden

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 door de eigen werkgever, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden, zonder dat het betrokken bedrijf c.q. orgaan of de betrokken instelling bereid is een redelijk deel van de kosten te vergoeden;

-doordat direct of indirect medewerking zou worden verleend aan die bedrijven of instellingen die op hetzelfde terrein als de eigen werkgever werkzaam zijn en waarbij ten opzichte van de eigen werkgever sprake is van een concurrentiepositie, of doordat direct of indirect voor eigen rekening werkzaamheden worden verricht die op hetzelfde terrein liggen als de werkzaamheden van de werkgever en waarbij ten opzichte van de werkgever sprake is van concurrerende werkzaamheden.

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

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

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 toestemming zal werkgever rekening houden met het bepaalde in artikel 2.142 van de Mediawet.

3. Doen van mededelingen en verstrekken van gegevens

- a. Het informeren van media en andere externe partijen is voorbehouden aan de werkgever en de door deze aangewezen functionarissen en 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.

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

- 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 dienst 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.

Hoofdstuk 8. 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 bruto loon 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.

Hoofdstuk 9. Studiekostenregeling

1. Toepassing

Werknemers kunnen ten behoeve van arbeidsmarktgericht scholing, die al dan niet in het verlengde ligt van hun huidige functie, een beroep doen op de volgende regelingen:

In overleg met de Ondernemingsraad wordt jaarlijks een budget overeengekomen voor deskundigheidsbevordering van medewerkers.

Aan werknemers die een opleiding of cursus willen volgen, die erop gericht is hun kennis en vaardigheden met betrekking tot hun functie peil te houden dan wel te vergroten, kan ter beoordeling aan werkgever op hun verzoek een tegemoetkoming in kosten van de desbetreffende studie worden verleend.

Voor het volgen van een cursus/opleiding die duurder is dan € 2.500,- per jaar (exclusief boeken) zal een studieovereenkomst opgemaakt worden.

Ook werkgever kan – binnen redelijke grenzen – verlangen, dat werknemer bepaalde cursussen c.q. opleidingen in verband met de door hem uitgeoefende functie dient te volgen.

Werknemer is verplicht werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het (al dan niet tussentijds) beëindigen van de cursus/opleiding.

2. Hoogte bijdrage

De kosten van arbeidsmarktgericht scholing zullen, tot het maximum van het vastgestelde budget is bereikt, percentagegewijs worden vergoed.

Scholingsverzoeken worden bij werkgever ingediend. De werkgever beslist eventueel na overleg met de werknemer over toekenning van een scholingsverzoek.

De toe te kennen vergoedingspercentages zijn als volgt:

- Bij het initiatief van de werkgever voor de scholing wordt 100% van de kosten door werkgever vergoed;
- Bij het initiatief van de werknemer voor scholing die ligt in het verlengde van de functie, kunnen de kosten tot 75% worden vergoed.

3. Beëindiging dienstverband

Indien de werknemer tijdens of na beëindiging van de scholing op zijn/haar verzoek uit dienst treedt zal de volgende terugbetalingsregeling in werking treden:

Na 0 tot 3 maanden uit dienst 100% van de kosten terugbetalen

Na 3 tot 6 maanden uit dienst 75% van de kosten terugbetalen

Na 6 tot 12 maanden uit dienst 50% van de kosten terugbetalen

Na 12 maanden uit dienst zal er geen terugbetaling van kosten plaats hoeven te vinden.