

# Collectieve Arbeidsovereenkomst

## SOCIALE REGELING

Voor het Omroep personeel

1 januari 2019 t/m 31 december 2022

Deze CAO Sociale regeling is met ingang van 1 januari 2023 ongewijzigd voor de duur van 18 maanden verlengd en eindigt aldus van rechtswege op 1 juli 2024.



nederlandse  
publieke  
omroep



Regionale Publieke Omroep



Nederlandse  
Vereniging van  
Journalisten

# Inhoudsopgave

<b>Preambule .....</b>	<b>4</b>
<b>Artikel 1 – Definities .....</b>	<b>5</b>
a) Werkgever .....	5
b) Werknemer .....	5
c) Werknemersorganisaties .....	5
d) Bruto maandinkomen .....	5
e) Uitwisselbare functie .....	5
f) Passende functie .....	5
g) Aanzegdatum in het kader van deze Sociale Regeling .....	6
<b>Artikel 2 – Werkingsduur en werkingsfeer .....</b>	<b>7</b>
a) CAO .....	7
b) Looptijd .....	7
c) Werkingsfeer .....	7
d) Wijziging .....	7
<b>Artikel 3 – Algemene bepalingen en voorwaarden .....</b>	<b>8</b>
a) Informatieverstrekking door werkgever .....	8
b) Informatieverstrekking door werknemer .....	8
c) Fiscale afwikkeling .....	8
d) Overheids- en andere voorzieningen .....	8
e) Mogelijkheid tot bezwaar .....	8
<b>Artikel 4 – Hardheidsclausule .....</b>	<b>9</b>
a) Hardheidsclausule .....	9
b) Additionele vergoeding schrijnende gevallen .....	9
<b>Artikel 5 – Mededeling beëindiging dienstverband .....</b>	<b>10</b>
a) Mededeling .....	10
b) Aanzegtermijn inclusief opzegtermijn .....	10
<b>Artikel 6 – Interne herplaatsing .....</b>	<b>11</b>
Aanbod passende functie .....	11
a) Procedureel/bedenktijd .....	11
b) Weigeren passende functie .....	11
c) Scholing .....	11
d) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing .....	11
<b>Artikel 7 – Functie bij andere publieke omroepwerkgever ....</b>	<b>12</b>

<b>Artikel 8 – Beëindiging arbeidsovereenkomst</b> .....	<b>13</b>
a) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd .13	
b) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.....	13
Vergoeding naar rato .....	15
c) AOW-leeftijd .....	15
d) Geen cumulatie .....	15
e) Wijze van betaling .....	15
f) Kosten juridisch advies.....	15
g) Kosten financieel-/pensioenadvies .....	16
h) Scholings- of opleidingskosten.....	16
i) Beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd .....	16
j) Beëindiging van het dienstverband voor onbepaalde tijd....	16
k) Referenties en getuigschrift .....	16
l) Verlof voor sollicitaties .....	16
m) Vrijstelling van werkzaamheden .....	17
n) Verlof in aanzegtermijn .....	17
o) Voorrang ex-werknemer bij sollicitatie.....	17
<b>Artikel 9 – Additionele vergoeding freelancejaren</b> .....	<b>18</b>
<b>Artikel 10 – Actieve bemiddeling</b> .....	<b>19</b>
<b>Artikel 11 – Vertrekstimulering remplaçanten</b> .....	<b>20</b>
<b>Artikel 12 – Overige financiële regelingen</b> .....	<b>21</b>
a) Pensioen.....	21
b) Gratificatie vanwege dienstjubileum .....	21
c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen .....	21
d) Eindafrekening .....	21
<b>Artikel 13 – Begeleidingscommissie</b> .....	<b>22</b>
a) Samenstelling .....	22
b) Taak en werkwijze .....	22
c) Uitspraak.....	22
d) Geheimhouding .....	22
e) Kosten .....	22
<b>Bijlage 1 – Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel</b> .....	<b>23</b>

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroeppersoneel

## Preambule

Het budget van de publieke media-instellingen is samengesteld uit publieke middelen en inkomsten uit reclame. De reclame-inkomsten van de STER en de regionale media-instellingen lopen terug. Onder meer hierdoor staat de media-begroting onder druk en is er minder budget beschikbaar voor landelijke en regionale omroepen. Hierdoor valt niet uit te sluiten dat arbeidsplaatsen in alle gelededingen van de publieke media-instellingen kunnen komen te vervallen.

Teneinde de sociale gevolgen van een mogelijke reductie van arbeidsplaatsen op te vangen, ook als sprake is van het vervallen van een functie om andere redenen, zijn werknemersorganisaties enerzijds en werkgevers anderzijds deze Sociale Regeling overeengekomen.

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1 Definities

#### Artikel 2 Werkingsduur en werkings sfeer

#### Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4 Hardheidsclausule

#### Artikel 5 Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6 Interne herplaatsing

#### Artikel 7 Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9 Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10 Actieve bemiddeling

#### Artikel 11 Vertrekstimulering replaçanten

#### Artikel 12 Overige financiële regelingen

#### Artikel 13 Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1 Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 1 – Definities

### a) Werkgever

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

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

### b) Werknemer

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

### c) Werknemersorganisaties

FNV Media & Cultuur  
CNV Vakmensen  
Nederlandse Vereniging van Journalisten NVJ

### d) Bruto maandinkomen<sup>1</sup>

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

### e) Uitwisselbare functie

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

### f) Passende functie

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

<sup>1</sup> Conform het bepaalde in artikel 1 sub g CAO voor het Omroep personeel

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

### g) Aanzegdatum in het kader van deze Sociale Regeling

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

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 2 – Werkingsduur en werkingssfeer

### a) CAO

Deze Sociale Regeling is een tussen partijen overeengekomen Collectieve Arbeidsovereenkomst met een standaardkarakter. Deze Sociale Regeling vervangt iedere voorgaande sociale regeling en eindigt aan het einde van de overeengekomen looptijd van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist. Deze Sociale Regeling heeft geen nawerking.

### b) Looptijd

Deze Sociale Regeling heeft een looptijd van 48 maanden, ingaande op 1 januari 2019 en van rechtswege eindigend op 31 december 2022.

### c) Werkingssfeer

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

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

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

### d) Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over een eventuele wijziging van deze Sociale Regeling.

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1 Definities

#### Artikel 2 Werkingsduur en werkings sfeer

#### Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4 Hardheidsclausule

#### Artikel 5 Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6 Interne herplaatsing

#### Artikel 7 Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9 Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10 Actieve bemiddeling

#### Artikel 11 Vertrekstimulering replaçanten

#### Artikel 12 Overige financiële regelingen

#### Artikel 13 Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1 Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 3 – Algemene bepalingen en voorwaarden

### a) Informatieverstrekking door werkgever

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

### b) Informatieverstrekking door werknemer

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

### c) Fiscale afwikkeling

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

### d) Overheids- en andere voorzieningen

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

### e) Mogelijkheid tot bezwaar

De werknemer die van mening is dat deze Sociale Regeling op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de Begeleidingscommissie als omschreven in artikel 13.

Dit bezwaar dient uiterlijk binnen vier weken nadat de werkgever een schriftelijk voorstel voor een beëindigingsregeling aan de werknemer heeft gedaan bij de Begeleidingscommissie te zijn ingediend. Daarna is het niet mogelijk bezwaar in te dienen en dient de Begeleidingscommissie zich niet ontvankelijk te verklaren. Bezwaren tegen de mededeling dat de functie komt te vervallen, het aanbieden en overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst, het aanvragen van een ontslagvergunning bij UWV Werkbedrijf en het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter kunnen niet aan de Begeleidingscommissie worden voorgelegd.



## Inhoudsopgave

### Preambule

#### **Artikel 1** Definities

#### **Artikel 2** Werkingsduur en werkingssfeer

#### **Artikel 3** Algemene bepalingen en voorwaarden

#### **Artikel 4** Hardheidsclausule

#### **Artikel 5** Mededeling beëindiging dienstverband

#### **Artikel 6** Interne herplaatsing

#### **Artikel 7** Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### **Artikel 8** Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### **Artikel 9** Additionele vergoeding freelancejaren

#### **Artikel 10** Actieve bemiddeling

#### **Artikel 11** Vertrekstimulering remplaçanten

#### **Artikel 12** Overige financiële regelingen

#### **Artikel 13** Begeleidingscommissie

#### **Bijlage 1** Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 4 – Hardheidsclausule

### a) Hardheidsclausule

Als een voor het overige juiste toepassing van de Sociale Regeling in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie<sup>2</sup>, kan de werkgever van de Sociale Regeling afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin de Sociale Regeling niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van de Sociale Regeling.

### b) Additionele vergoeding schrijnende gevallen

De leeftijd, beloning en het huidige dienstverband van de werknemer bij de werkgever zijn bepalend voor de berekening van de beëindigingsvergoeding. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd meent dat zich in zijn geval bijzondere omstandigheden voordoen of hebben voorgedaan die een additionele vergoeding bij de beëindiging van het dienstverband bij de huidige werkgever rechtvaardigen, waaronder nadrukkelijk begrepen zodanige negatieve effecten op de pensioenopbouw van de werknemer dat zijn situatie na pensionering als schrijnend gekwalificeerd kan worden, dan kan hij zich wenden tot de Begeleidingscommissie (zie artikel 13). Bijzondere omstandigheden die financieel of anderszins al zijn gecompenseerd komen niet voor een additionele vergoeding in aanmerking. De Begeleidingscommissie oordeelt of een additionele vergoeding op basis van aangevoerde feiten (bewijslast werknemer) en gronden van redelijkheid en billijkheid op zijn plaats is. Een werknemer die aanspraak doet op een additionele vergoeding stemt in met verificatie van door hem aangevoerde feiten bij derden door de Begeleidingscommissie. Het staat de Begeleidingscommissie vrij om criteria vast te stellen voor het benoemen van schrijnende (pensioen)gevallen en criteria vast te stellen voor het toekennen van een vergoeding.

De Begeleidingscommissie is samengesteld uit twee vertegenwoordigers van werknemersorganisaties en twee vertegenwoordigers van de werkgevers. De voorzitter is één van de werkgeversvertegenwoordigers. De Begeleidingscommissie beschikt t.a.v. werknemers werkzaam voor één van de landelijke publieke media-instellingen over een budget van € 200.000 te financieren uit de Algemene Reserve van de NPO, alsmede over eveneens € 200.000 ten behoeve van de medewerkers werkzaam voor één van de regionale media-instellingen te financieren door de Regionale Omroepen waaruit toegekende additionele vergoedingen worden uitgekeerd. Indien dit budget niet toereikend blijkt, zal het budget worden aangevuld door omlegging van structurele werkgelegenheidsgelden. Cumulatie van deze additionele vergoedingen en vergoedingen conform artikel 9 'additionele vergoeding freelancejaren' is niet mogelijk.

<sup>2</sup> Bijvoorbeeld de arbeidsmarktpositie van de werknemer kan aanleiding zijn op basis van deze bepaling de aanzegtermijn van vier maanden uit artikel 5 sub b te verlengen.

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO  
Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 5 – Mededeling beëindiging dienstverband

### a) Mededeling

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

### b) Aanzegtermijn inclusief opzegtermijn

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

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

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

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 6 – Interne herplaatsing

Interne herplaatsing van werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 24 maanden of meer of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

### Aanbod passende functie

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

#### a) Procedureel/bedenktijd

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

#### b) Weigeren passende functie

Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van deze Sociale Regeling en zal de werkgever direct overgaan tot een procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Indien de werknemer bezwaar tegen het aanbod heeft ingediend bij de Begeleidingscommissie (artikel 13) zal de werkgever, na het advies van de Begeleidingscommissie, de werknemer schriftelijk meedelen of hij het aanbod handhaaft of dat hij het aanbod intrekt. Een uitspraak van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan de werkgever. Indien de werkgever besluit tot afwijking van het advies van de Begeleidingscommissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken werknemer brengen:

- Indien de werkgever het aanbod handhaaft heeft de werknemer gedurende twee weken, na ontvangst van de mededeling dienaangaande, de mogelijkheid het aanbod alsnog te accepteren.
- Indien de werknemer het aanbod alsnog accepteert, zal een eventueel gestarte beëindigingsprocedure worden gestaakt.
- Indien de werkgever het aanbod intrekt is de Sociale Regeling alsnog op de werknemer van toepassing.

#### c) Scholing

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

#### d) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

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

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### **Artikel 1** Definities

#### **Artikel 2** Werkingsduur en werkings sfeer

#### **Artikel 3** Algemene bepalingen en voorwaarden

#### **Artikel 4** Hardheidsclausule

#### **Artikel 5** Mededeling beëindiging dienstverband

#### **Artikel 6** Interne herplaatsing

#### **Artikel 7** Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### **Artikel 8** Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### **Artikel 9** Additionele vergoeding freelancejaren

#### **Artikel 10** Actieve bemiddeling

#### **Artikel 11** Vertrekstimulering replaçanten

#### **Artikel 12** Overige financiële regelingen

#### **Artikel 13** Begeleidingscommissie

#### **Bijlage 1** Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroeppersoneel

## Artikel 7 – Functie bij andere publieke omroepwerkgever

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

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 8 – Beëindiging arbeidsovereenkomst

### a) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Gedurende de gehele looptijd van de Sociale Regeling ontvangen werknemers met een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een totale duur van 18 maanden of meer bij einde dienstverband een financiële vergoeding ter hoogte van de **op 1 januari 2019** wettelijk geldende transitievergoeding (gebaseerd op de lengte van het dienstverband, ook als deze nog geen 24 maanden<sup>3</sup> heeft geduurd) vermenigvuldigd met een correctiefactor van 2.

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

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

### b) Vergoeding einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen een financiële vergoeding ter hoogte van de **op 1 januari 2019** geldende wettelijke transitievergoeding (gebaseerd op de lengte van het dienstverband vanaf 18 maanden, ook als dit nog geen 24 maanden heeft geduurd) vermenigvuldigd met een correctiefactor. Deze bedraagt:

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

<sup>3</sup> Na inwerkingtreding van de Wet Arbeid in Balans geldt er een verplichting voor de werkgever bij einde dienstverband een transitievergoeding toe te kennen over de diensttijd vanaf de eerste dag indiensttreding. Vanaf dat moment geldt derhalve dat een werkgever ook een transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst minder dan achttien maanden heeft geduurd. Daarbij is geen sprake van een correctiefactor.

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroepersoneel

## Gehele looptijd Sociale Regeling

Gedurende de gehele looptijd van deze Sociale Regeling wordt in afwijking op de op 1 januari 2019 geldende wettelijke regeling inzake de berekening van een transitievergoeding:

- de vergoeding bij einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet afgetopt op een bedrag van € 81.000,- bruto <sup>4</sup> of een jaarsalaris als dit hoger is dan € 81.000,-bruto;
- Bij de berekening van de vergoeding wordt het bruto maandinkomen zoals gedefinieerd in artikel 1 sub d van deze Sociale Regeling als berekeningsgrondslag gebruikt. De vergoeding wordt gemaximeerd op een bedrag van € 194.000,- bruto<sup>5</sup>, met als minimum de wettelijke transitievergoeding.

## 2019, 2020, 2021 (overgangsregeling)

Als een arbeidsovereenkomst eindigt in 2019, 2020 of 2021 geldt in het kader van de berekening van de vergoeding in aanvulling hierop nog het volgende:

- de vastgestelde vergoeding wordt naar boven of naar beneden bijgesteld, zodanig dat de vergoeding, behoudens de maximering op € 194.000,-, 80% bedraagt de vergoeding die aan de werknemer zou zijn toegekend op basis van de zgn. "nieuwe" kantonrechttersformule.<sup>6</sup>
- de overgangsregeling 50+ zoals deze wettelijk geldt tot en met 31 december 2019 wordt gedurende de jaren 2019, 2020 en 2021 gecontinueerd.

Deze twee voorzieningen zijn aldus niet van toepassing op de vergoedingen die worden toegekend het kader van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die eindigen in het kalenderjaar 2022.

<sup>4</sup> Of een door indexatie gedurende de looptijd van deze sociale regeling hoger bedrag dan € 81.000,-.

<sup>5</sup> Dit bedrag is gelijk aan de in 2019 gelden maximale bezoldigingsnorm op grond van de Wet Normering Topinkomens

<sup>6</sup> Deze kantonrechttersformule (AxBxC=beëindigingsvergoeding) bestaat uit een bruto bedrag gebaseerd op het aantal gewogen dienstjaren bij werkgever (A), het maandinkomen (B) en de correctiefactor (C=1). De peildatum voor de berekening van de vergoeding is de datum waarop het dienstverband eindigt. Voor de berekening van A wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij beëindiging van de arbeidsrelatie:

- dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 tellen voor 1;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 tellen voor 1,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 55 tellen voor 2.

Hierbij geldt dat bij niet volledige dienstjaren een periode van langer dan 6 maanden als een vol jaar wordt beschouwd.

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1 Definities

#### Artikel 2 Werkingsduur en werkings sfeer

#### Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4 Hardheidsclausule

#### Artikel 5 Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6 Interne herplaatsing

#### Artikel 7 Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9 Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10 Actieve bemiddeling

#### Artikel 11 Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12 Overige financiële regelingen

#### Artikel 13 Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1 Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Vergoeding naar rato

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

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

### c) AOW-leeftijd

De vergoeding zal naar beneden worden bijgesteld indien de vergoeding inclusief een eventuele aanvullende vergoeding op grond van artikel 9 van deze regeling meer bedraagt dan de verwachte inkomensderving daaronder begrepen het (bruto) werkgeversdeel pensioenpremie tot aan de voor de betrokken werknemer geldende AOW-leeftijd

### d) Geen cumulatie

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

### e) Wijze van betaling

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

### f) Kosten juridisch advies

Eventuele kosten voor juridische bijstand zullen door de werkgever voor iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, onder overlegging van de originele nota op naam gesteld van de werknemer p/a de werkgever, tot een bedrag van € 800,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW worden vergoed. Indien de werknemer wordt bijgestaan door een van de advocaten of juristen van de werknemersorganisaties, zal het voor rechtsbijstand beschikbare bedrag rechtstreeks aan de juridische afdeling van de werknemersorganisatie worden voldaan, eveneens onder overlegging van de originele op naam van de werknemer gestelde factuur. Facturen dienen voor einde dienstverband bij de werkgever te zijn ingediend.

De werknemer die afziet van juridisch advies heeft geen recht op een vervangende vergoeding.

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

### g) Kosten financieel-/pensioenadvies

Werknemers van 50 jaar of ouder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen naast de kosten voor juridisch advies ook een budget van € 1.000,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW voor financieel-/pensioenadvies. Facturering vindt op dezelfde wijze plaats als geregeld in het voorgaande artikel.

### h) Scholings- of opleidingskosten

Kosten gemaakt door de werknemer ten behoeve van opleiding of scholing, als bedoeld in artikel 48 CAO voor het Omroep personeel, zullen voor rekening komen en voor rekening blijven van de werkgever. Het is de werkgever niet toegestaan deze kosten te verrekenen met de te betalen vergoeding uit dit artikel en of de wettelijke transitievergoeding. Dit geldt eveneens voor de benutting van het op grond van artikel 10 van de regeling ter beschikking gestelde budget.

### i) Beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd

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

### j) Beëindiging van het dienstverband voor onbepaalde tijd

De werkgever zal in beginsel zo spoedig mogelijk de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten door middel van het overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst, waarin alle afspraken omtrent de beëindiging zijn opgenomen. Indien de werknemer dan wel de werkgever geen vaststellingsovereenkomst wenst overeen te komen, dan zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.

### k) Referenties en getuigschrift

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

### l) Verlof voor sollicitaties

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

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



## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

### m) Vrijstelling van werkzaamheden

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

De werknemer met een contract voor onbepaalde tijd wordt op zijn verzoek vrijgesteld van werk gedurende de laatste twee maanden van de aanzegtermijn van vier maanden, mits hij actief deelneemt aan het mobiliteitscentrum voor de omroep, of outplacement volgt, of scholing en of opleiding volgt. Vakantie-uren, opgebouwd in de vrijgestelde periode, worden geacht in de vrijgestelde periode te zijn opgenomen.

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

### n) Verlof in aanzegtermijn

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

### o) Voorrang ex-werknemer bij sollicitatie

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

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### **Artikel 1** Definities

#### **Artikel 2** Werkingsduur en werkingssfeer

#### **Artikel 3** Algemene bepalingen en voorwaarden

#### **Artikel 4** Hardheidsclausule

#### **Artikel 5** Mededeling beëindiging dienstverband

#### **Artikel 6** Interne herplaatsing

#### **Artikel 7** Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### **Artikel 8** Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### **Artikel 9** Additionele vergoeding freelancejaren

#### **Artikel 10** Actieve bemiddeling

#### **Artikel 11** Vertrekstimulering remplaçanten

#### **Artikel 12** Overige financiële regelingen

#### **Artikel 13** Begeleidingscommissie

#### **Bijlage 1** Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 9 – Additionele vergoeding freelancejaren

Freelancejaren zijn geen dienstjaren en kunnen derhalve niet meetellen voor de dienstjarentelling conform artikel 8. Aan een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die met schriftelijke stukken kan aantonen dat hij binnen een termijn van minder dan 3 maanden voorafgaand aan het in dienst treden bij de huidige werkgever werkzaam is geweest op basis van aansluitende opdrachtovereenkomsten, wordt een additionele vergoeding betaald, waarbij periodes die met 3 maanden of minder worden onderbroken als aaneengesloten periodes gelden.

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

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

Deze additionele vergoeding geldt als onverschuldigd betaald door de werkgever.

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

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### **Artikel 1** Definities

#### **Artikel 2** Werkingsduur en werkingssfeer

#### **Artikel 3** Algemene bepalingen en voorwaarden

#### **Artikel 4** Hardheidsclausule

#### **Artikel 5** Mededeling beëindiging dienstverband

#### **Artikel 6** Interne herplaatsing

#### **Artikel 7** Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### **Artikel 8** Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### **Artikel 9** Additionele vergoeding freelancejaren

#### **Artikel 10** Actieve bemiddeling

#### **Artikel 11** Vertrekstimulering remplaçanten

#### **Artikel 12** Overige financiële regelingen

#### **Artikel 13** Begeleidingscommissie

#### **Bijlage 1** Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 10 – Actieve bemiddeling

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

- Achttien maanden tot drie dienstjaren: een budget van € 1.500,- excl. BTW
- Drie tot vijf dienstjaren: een budget van € 3.000,- excl. BTW
- Vijf of meer dienstjaren: een budget van € 5.000,- excl. BTW

De werkgever neemt de kosten hiervan voor zijn rekening onder overlegging van de originele facturen op naam gesteld van de werkgever.

De werknemer krijgt de keuze het budget in te zetten bij het mobiliteitscentrum, of een erkend (gecertificeerd) outplacementbureau of voor het volgen van een opleiding bij een erkende instelling of opleidingsinstituut of een combinatie daarvan.

Een outplacement traject kan voorzien in onder andere:

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

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

Uiterlijk zes maanden na einde dienstverband dient de werknemer een keuze te hebben gemaakt voor een te volgen traject, bij gebreke daarvan vervalt de vergoeding. De aanvangsdatum wordt in overleg met de werkgever op basis van de startdatum die de aanbieder van het traject hanteert vastgesteld. De trajecten kunnen doorlopen na einde dienstverband, doch duren in totaal niet langer dan een periode van twaalf maanden. Indien aannemelijk is dat dit de kans op het vinden van ander werk wezenlijk beïnvloedt, kan de werkgever deze periode op verzoek van de werknemer verlengen. Het recht op deze vergoeding dan wel een nog resterend deel er van vervalt achttien maanden na einde dienstverband.

Indien de werknemer er de voorkeur aan geeft dit budget in te zetten voor scholing kan een verzoek hiertoe worden ingediend bij de werkgever. De werkgever honoreert dit verzoek indien aannemelijk is dat de arbeidsmarktpositie van de werknemer door de scholing wordt verbeterd.

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

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### **Artikel 1** Definities

#### **Artikel 2** Werkingsduur en werkings sfeer

#### **Artikel 3** Algemene bepalingen en voorwaarden

#### **Artikel 4** Hardheidsclausule

#### **Artikel 5** Mededeling beëindiging dienstverband

#### **Artikel 6** Interne herplaatsing

#### **Artikel 7** Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### **Artikel 8** Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### **Artikel 9** Additionele vergoeding freelancejaren

#### **Artikel 10** Actieve bemiddeling

#### **Artikel 11** Vertrekstimulering remplaçanten

#### **Artikel 12** Overige financiële regelingen

#### **Artikel 13** Begeleidingscommissie

#### **Bijlage 1** Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 11 – Vertrekstimulering remplaçanten

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

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

De remplaçantenregeling is budget neutraal. De vergoeding van de remplaçant wordt berekend als ware deze Sociale Regeling op de remplaçant van toepassing waarbij de vergoeding gemaximeerd is tot het bedrag dat de aangezegde werknemer bij onvrijwillig vertrek op grond van deze Sociale Regeling zou zijn uitgekeerd.

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

Met uitzondering van deze regeling hebben niet-aangezegde werknemers geen aanspraak op andere regelingen uit deze Sociale Regeling.

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 12 – Overige financiële regelingen

### a) Pensioen

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

### b) Gratificatie vanwege dienstjubileum

De werknemer die op enige datum binnen 6 maanden na datum einde dienstverband een dienstjubileum zou mislopen, ontvangt bij het einde van het dienstverband alsnog de bijbehorende gratificatie.

### c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

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

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

### d) Eindafrekening

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

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Artikel 13 – Begeleidingscommissie

Er zal een Centrale Begeleidingscommissie worden ingesteld die erop toeziet dat deze Sociale Regeling in individuele gevallen bij alle werkgevers waarop deze Sociale Regeling van toepassing is juist wordt toegepast.

### a) Samenstelling

De Begeleidingscommissie bestaat uit 4 leden. Twee leden worden benoemd door werkgevers, twee leden door de werknemersorganisaties. Het voorzitterschap is voorbehouden aan een werkgeverslid.

### b) Taak en werkwijze

De Begeleidingscommissie adviseert de werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van deze Sociale Regeling. De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de werkgever dan wel de werknemer een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De Begeleidingscommissie beslist bij meerderheid van stemmen. Voor het overige bepaalt zij haar eigen werkwijze.

### c) Uitspraak

Uitspraken van de Begeleidingscommissie op grond van het bepaalde in artikel 4 van deze Sociale Regeling zijn bindend. Overige uitspraken gelden als een zwaarwegend advies aan de werkgever. Indien de werkgever besluit tot afwijking van een zwaarwegend advies van de commissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken werknemer brengen. De Begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

### d) Geheimhouding

De Begeleidingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die haar bij het uitoefenen van haar taak ter kennis komt.

### e) Kosten

Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen, binnen redelijke grenzen, voor rekening van de werkgever.

### Aldus opgemaakt en getekend te Hilversum.

#### Werkgevers:

1. Stichting Nederlandse Publieke Omroep
2. Stichting Regionale Publieke Omroep
3. Stichting Nederlandse Lokale Publieke Omroepen
4. Bindinc. BV
5. Stichting AKN

#### Werknemersorganisaties:

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

## Inhoudsopgave

### Preambule

#### Artikel 1

Definities

#### Artikel 2

Werkingsduur en werkingssfeer

#### Artikel 3

Algemene bepalingen en voorwaarden

#### Artikel 4

Hardheidsclausule

#### Artikel 5

Mededeling beëindiging dienstverband

#### Artikel 6

Interne herplaatsing

#### Artikel 7

Functie bij andere publieke omroepwerkgever

#### Artikel 8

Beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

Additionele vergoeding freelancejaren

#### Artikel 10

Actieve bemiddeling

#### Artikel 11

Vertrekstimulering remplaçanten

#### Artikel 12

Overige financiële regelingen

#### Artikel 13

Begeleidingscommissie

#### Bijlage 1

Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

## Bijlage 1 – Partijen bij deze CAO Sociale Regeling voor het Omroep personeel

### Werkgevers CAO voor het Omroep personeel:

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. Stichting Regionale Publieke Omroep
14. Stichting Regionale Omroep Fryslân
15. Stichting RTV Noord
16. Stichting RTV Drenthe
17. Stichting RTV Oost
18. Stichting Omroep Gelderland
19. Stichting Regionale Omroep Flevoland
20. Stichting Samenwerkende Regionale Publieke Omroepen Midden Nederland
21. Stichting RTV NH
22. Stichting Regionale Omroep West
23. Stichting Regionale Omroep Rotterdam-Rijnmond e.o.
24. Stichting Omroep Zeeland
25. Stichting Regionale Omroep Brabant
26. Stichting Omroep Limburg/L1
  
27. Bindinc. BV
28. Stichting AKN
  
29. Stichting Nederlandse Lokale Publieke Omroepen

### Werknemersorganisaties:

1. FNV Media & Cultuur, vakbond voor werknemers werkzaam in Media en Cultuur
2. CNV Vakmensen, vakbond voor werknemers in de handel, het bank- en verzekeringsbedrijf, de administratieve kantoren en de vrije beroepen
3. NVJ, Nederlandse Vereniging van Journalisten