COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST

RTL Nederland

1 januari 2015 tot en met 31 december 2016

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1	**DEFINITIES EN WERKINGSSFEER**	**3**
ARTIKEL 2	**DEELTIJDARBEID**	**6**
ARTIKEL 3	**VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN BIJ DEZE CAO**	**7**
ARTIKEL 4	**ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**	**8**
ARTIKEL 5	**ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER**	**9**
ARTIKEL 6	**INDIENSTNEMING EN ONTSLAG**	**12**
ARTIKEL 7	**ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN**	**16**
ARTIKEL 8A	**FUNCTIEWAARDERING**	**17**
ARTIKEL 8B	**BEOORDELEN**	**19**
ARTIKEL 8C	**BELONEN**	**20**
ARTIKEL 9	**BIJZONDERE BELONINGEN EN COMPENSATIES**	**24**
ARTIKEL 10	**FEESTDAGEN**	**26**
ARTIKEL 11	**BUITENGEWOON VERLOF**	**27**
ARTIKEL 12	**VAKANTIE**	**30**
ARTIKEL 13	**VAKANTIEBIJSLAG**	**33**
ARTIKEL 14	**PRESTATIE-UITKERING**	**34**
ARTIKEL 15	**JUBILEUMUITKERING**	**367**
ARTIKEL 16	**ARBEIDSONGESCHIKTHEID**	**38**
ARTIKEL 17	**UITKERING BIJ OVERLIJDEN**	**40**
ARTIKEL 18	**PENSIOENREGELING**	**41**
ARTIKEL 19	**ZORGVERZEKERING/CAFETARIASYSTEEM**	**42**
ARTIKEL 20	**VAKBONDSFACILITEITEN**	**43**
ARTIKEL 21	**PLICHTSVERZUIM**	**44**
ARTIKEL 22	**UITZONDERING TOEPASSELIJKHEID CAO OP MANAGEMENT NIVEAU II EN I**	**45**
ARTIKEL 23	**LOOPTIJD**	**46**

Bijlage 1 Leidraad bij reorganisaties
Bijlage 2 Overzicht indeling functies per functiefamilie
Bijlage 3 Bezwaar- en beroepsprocedure indeling functie
Bijlage 4 Beoordelen en ontwikkelen RTL Nederland
Bijlage 5 Salarisschaaltabel 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015
Bijlage 6 Salarisschaaltabel 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016
Bijlage 7 Cafetariasysteem
Bijlage 8 CAO-protocol RTL Nederland 2015-2016
Bijlage 9 Reglement compensatieregeling (pensioen) RTL Nederland 2013

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

RTL Nederland B.V., gevestigd te Hilversum,
ten deze mede handelend voor en uit naam van:

RTL Nederland Interactief B.V., gevestigd te Hilversum

RTL Nederland Productions B.V., gevestigd te Hilversum (hierna: "RTL Productions")
ten deze vertegenwoordigd door de heer H.M. Habets

elk als partij ter ene zijde

en

De Vereniging FNV Kunsten, Informatie en Media, gevestigd te Amsterdam,
ten deze vertegenwoordigd door de heer W. van der Burg

De Unie, gevestigd te Culemborg,
ten deze vertegenwoordigd door de heer R. Castelein

De Nederlandse Vereniging van Journalisten, gevestigd te Amsterdam,
ten deze vertegenwoordigd door de heer T. Bruning

elk als partij ter andere zijde

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2015 CAO-partijen
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

Artikel 1 Definities en werkingssfeer

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

a) **werkgever**
elk der partijen ter ene zijde.

b) **vakverenigingen**
elk der partijen ter andere zijde.

c) **werknemer**
iedere persoon (m/v), die op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht in dienst is van de werkgever, met uitzondering van i) de freelance werknemer, ii) de presentator I die niet valt onder het in dit artikel onder h) laatste volzin bepaalde, iii) de stagiair(e) en (iv) vakantiekracht.

d) **programma**
programma's via alle media van RTL Nederland B.V.

e) **werknemers die structurele werkzaamheden verrichten**
- werknemers die voor of ten behoeve van programma's van de werkgever werkzaam zijn die langer dan 5 jaar lopen, en die minimaal 10 maanden per jaar worden uitgezonden (exclusief herhalingen), waaronder ook de nieuwsactiviteiten van het RTL Nieuws en RTL Z;
- werknemers die werkzaam zijn bij een van de volgende afdelingen van de werkgever: medewerkers Digital Media met uitzondering van de werknemers genoemd onder lid f) van dit artikel, Business Development, Facility Management, Finance & Control, Human Resources, IT, Legal, Corporate Communicatie, Programma Management en Sales.

f) **werknemers die niet-structurele werkzaamheden verrichten**
- werknemers die voor of ten behoeve van programma's van de werkgever werkzaam zijn die bij het aangaan van de CAO korter dan vijf jaar lopen. Onder deze werknemers worden niet verstaan de werknemers die vallen onder de categorie freelance werknemer, zoals hieronder gedefinieerd onder g;
- de creatieve en de productiemedewerkers van RTL Productions;
- medewerkers van Productions, Data Products en Product Development van de afdeling Digital Media van RTL Nederland met uitzondering van de ondersteunende en secretariële medewerkers.

g) **freelance werknemer**
Onder de freelance werknemer wordt verstaan werknemers die werkzaamheden verrichten die:
- incidenteel van aard zijn (maximaal 400 uren per jaar);
- betrekking hebben op kortdurende projecten van maximaal vier maanden aaneengesloten per jaar, of in geval van tv-programma's, per tv-seizoen (welk tv-seizoen loopt van september tot en met mei); en/of
- betrekking hebben op één reeks van kortlopende programma's op jaarbasis (maximaal 26 afleveringen).

De CAO is, behoudens het bepaalde in artikel 6 lid 5 en artikel 23 van deze CAO, niet van toepassing op de freelance werknemer. In de individuele arbeidsovereenkomst met de freelance werknemer zal artikel 6 lid 5 van de CAO uitdrukkelijk van toepassing worden verklaard.

h) **nieuwe bedrijfsactiviteiten c.q. vennootschappen van RTL Nederland**
diegenen die werkzaam zijn bij nieuwe bedrijfsactiviteiten c.q. vennootschappen zullen per definitie niet vallen onder de werkingssfeer van de CAO. De vakorganisaties en RTL zullen jaarlijks, voor het eerst rond 1 januari 2016, met elkaar evalueren of en zo ja, in hoeverre, de betreffende vennootschappen en hun

werknemers partij bij de CAO dienen te worden. Voor de werknemers die van RTL NL BV naar RTL Ventures gaan, geldt dat zij er niet in arbeidsvoorwaarden op achteruit mogen gaan.

i) **presentator I**
diegenen die op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht met de werkgever presentatiewerkzaamheden verzorgen voor de media van de werkgever, of hieraan een zichtbare of hoorbare onderscheidende bijdrage leveren, zoals de side-kick, de co-host en de voice-over en van wie het salaris, omgerekend naar een fulltime dienstverband, gebaseerd op 40 uur per week, en ongeacht het door de presentator I daadwerkelijk gewerkte aantal uren, ligt op een bedrag gelijk aan of hoger dan EUR 100.000 bruto op jaarbasis (inclusief vakantiebijslag).
Het in de CAO bepaalde is, behoudens het bepaalde in artikel 6 lid 5 en artikel 23 van deze CAO, niet van toepassing op de presentator I. In de individuele arbeidsovereenkomst met de presentator I zal artikel 6 lid 5 van de CAO uitdrukkelijk van toepassing worden verklaard. Wanneer presentator I overgaat naar de categorie presentator II wordt de CAO ook voor het overige op de arbeidsovereenkomst van toepassing.

j) **presentator II**
diegenen die op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht met de werkgever presentatiewerkzaamheden verzorgen voor de media van de werkgever, of hieraan een zichtbare of hoorbare onderscheidende bijdrage leveren, zoals de side-kick, de co-host en de voice-over en van wie het salaris, omgerekend naar een fulltime dienstverband, gebaseerd op 40 uur per week, en ongeacht het door de presentator II daadwerkelijk gewerkte aantal uren ligt op een bedrag lager dan EUR 100.000 bruto op jaarbasis (inclusief vakantiebijslag).
De CAO is op de presentator II van toepassing. Wanneer presentator II doorgroeit naar de categorie presentator I is de CAO (met uitzondering van artikel 6 lid 5) niet langer van toepassing op presentator II.

k) **hoofddirectie**
deze CAO is niet van toepassing op leden van de hoofddirectie van werkgever, zijnde de CEO (Chief Executive Officer), CFO (Chief Financial Officer), CCO (Chief Commercial Officer), Managing Director Digital Media, Directeur Content, Directeur Ventures en COO (Chief Operating Officer).

l) **partner**
de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring van de werknemer duurzaam samenleeft op eenzelfde adres, niet zijnde een bloedverwant in de eerste of tweede graad.

m) **OR**
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

n) **CAO**
deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen

o) **B.W.**
Burgerlijk Wetboek.

p) **maand**
een kalendermaand.

q) **dienstrooster**
een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen.

r) **maandsalaris**
het schaalsalaris per maand zoals geregeld in bijlagen 5, 6 van de cao.

s) **jaarsalaris**
12 keer het maandsalaris.

t) **jaarinkomen**
12 keer het gemiddeld in dat jaar verdiende maandsalaris, vermeerderd met de vakantiebijslag en, indien de werknemer daarop aanspraak maakt, de eindejaarsuitkering zoals beschreven in artikel 14 lid 2 van de CAO.

u) **uursalaris**
Salaristabel 1: Fulltime bruto maandsalaris gedeeld door 173,33
Salaristabel 2: Fulltime bruto maandsalaris gedeeld door 164,67

v) **standplaats**
de door de werkgever aangewezen gemeente waar de werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht.

Artikel 2 Deeltijdarbeid

1. Arbeidsvoorwaarden naar rato

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan bij een fulltime dienstverband, als bedoeld in artikel 7 van de CAO zijn de bepalingen van de CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in de CAO anders is geregeld.

2. Verzoek om aanpassing van de arbeidsduur

a) Werknemer heeft het recht om eenmaal per jaar een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in te dienen (meer of minder arbeidsuren) bij de werkgever.
Werknemer hoeft het verzoek niet te motiveren.
Werkgever kan een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur slechts afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Persoonlijke motieven van werknemer mogen bij de beoordeling van het verzoek door werkgever geen rol spelen.

b) Werkgever zal, indien de arbeidsplaats zich niet leent voor het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, in overleg met werknemer trachten elders in de organisatie een gelijkwaardige functie voor werknemer te vinden.

c) Werknemer dient ten minste één jaar voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing in dienst te zijn bij werkgever.

d) Werknemer moet het verzoek ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever indienen. Het verzoek bevat een opgave van de beoogde ingangsdatum, het aantal uren per week dat werknemer meer of minder wil gaan werken en de gewenste verdeling van de uren over de werkweek.

e) Werkgever dient uiterlijk één maand voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk antwoord op het verzoek te geven. Indien werkgever niet of niet tijdig schriftelijk heeft gereageerd op het verzoek, dan wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd. Indien werkgever het verzoek afwijst, dan dient hij die afwijzing schriftelijk te motiveren. Werkgever kan de arbeidsovereenkomst met werknemer niet beëindigen wegens het indienen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur.

f) Indien werknemer het niet eens is met de afwijzing van het verzoek en werkgever en werknemer het niet eens worden over een oplossing, kan werknemer zich tot de kantonrechter wenden. Deze zal beoordelen of werkgever terecht tot de bestreden beslissing is gekomen.

3. Voorrang bij vacatures

Indien een deeltijdwerknemer een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren wenst, wordt bij vacatures (met dienovereenkomstige arbeidsomvang) bij de werkgever aan hem de voorkeur gegeven, mits hij volgens de werkgever voor de uitoefening van de functie geschikt is.

Artikel 3 Verplichtingen van partijen bij deze CAO

1. Partijen zullen de CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

2. Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van de CAO, zal de meest gerede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. **Toepassing CAO**
   De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO.

2. **Arbeidsovereenkomst**
   De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin de CAO van toepassing wordt verklaard.

3. **Uitreiking CAO**
   De werknemer kan een exemplaar van de CAO, alsmede van de eventuele wijzigingen daarop, afhalen bij de afdeling Human Resources. De CAO-tekst wordt bovendien gepubliceerd op het intranet van werkgever.

4. **Fusie en reorganisatie**
   De werkgever die overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijfsonderdeel te sluiten of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, zal hierbij de sociale gevolgen voor het personeel betrekken. De werkgever zal de vakverenigingen gelijktijdig met de OR in een vroegtijdig stadium informeren. De vakverenigingen en de werkgever zullen redelijke afspraken maken over de geheimhoudingsverplichting van de vakverenigingen.
   Indien collectieve regelingen noodzakelijk zijn voor het opvangen van sociale gevolgen, zullen deze regelingen met de vakverenigingen worden overlegd. In bijlage 1 van de CAO is de leidraad bij reorganisaties opgenomen.

5. **Gelijke behandeling**
   Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen zal de werkgever alle werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de onderneming bieden.

6. **Sociaal beleid**
   Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever de OR ten minste eenmaal per jaar inlichten en raadplegen omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde sociaal beleid.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. Goed werknemerschap

De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.

3. Verrichten andere werkzaamheden

De werknemer is verplicht, indien het bedrijfsbelang dat vereist, andere passende werkzaamheden te verrichten dan die hij gewoonlijk verricht. Indien de werknemer, anders dan incidenteel, andere passende werkzaamheden verricht, zal de werkgever hem schriftelijk de vermoedelijke tijdsduur van deze werkzaamheden meedelen.

4. Nevenwerkzaamheden

a) De werknemer die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, dient dit schriftelijk ten minste drie weken van tevoren bij de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden te verrichten indien de werkgever daartegen bezwaar maakt. Slechts dan zal bezwaar gemaakt worden, indien naar het oordeel van de werkgever de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van de functie, dan wel de zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden. De werkgever, de direct leidinggevende en eindverantwoordelijke manager van de Business Unit samen met de Manager Human Resources, zullen het bezwaar binnen drie weken schriftelijk en gemotiveerd meedelen aan de werknemer. Bij nevenwerkzaamheden wordt uitgegaan van betaalde arbeid of arbeid waar een vergoeding in natura tegenover staat. Vrijwilligerswerk of onbetaalde werkzaamheden met een maatschappelijk karakter, waar slechts sprake is van een vergoeding van de gemaakte onkosten, vallen niet onder de noemer betaalde werkzaamheden en worden niet aangemerkt als nevenactiviteit. Dit is wel het geval als onbetaalde werkzaamheden worden verricht die hetzelfde zijn of in het verlengde liggen van de activiteiten van werkgever in de breedste zin van het woord. Bij een parttime dienstverband van 50% of meer bij werkgever wordt werkgever gezien als primaire werkgever en geldt de regel dat nevenwerkzaamheden geen invloed mogen hebben op de beschikbaarheid van de werknemer voor werkgever. Daarnaast geldt dat voor alle werknemers met een parttime dienstverband bij werkgever (minder of meer dan 50%) dat zij werkzaam mogen zijn bij een andere werkgever of opdrachtgever in de media (producenten, nieuwe mediabedrijven, televisie-, radiobedrijven en hun exploitanten) indien hiervoor toestemming is gegeven door hun manager en de afdeling Human Resources. Werkzaamheden bij niet-concurrerende bedrijven dienen te worden gemeld bij de betreffende manager en de afdeling Human Resources.

b) De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden, die hij niet gemeld heeft of waartegen de werkgever bezwaar heeft gemaakt, heeft in geval van arbeidsongeschiktheid geen recht op de in artikel 16 van de CAO geregelde aanspraken voor zover deze verder strekken dan de wettelijke minimumverplichting tot loondoorbetaling tijdens ziekte als verankerd in artikel 7:629 BW noch op enige aanvulling op eventuele wettelijke vervolguitkeringen op grond van de sociale zekerheidswetgeving.

5. Voorlichting en public relations

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

6. Geheimhouding

a) Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze hem ter kennis zijn gekomen.

b) De werknemer is ter zake tevens gehouden aan de afspraken die de werkgever met derden is overeengekomen, voor zover de werkgever deze afspraken schriftelijk aan de werknemer heeft medegedeeld.

7. Misbruik van positie

De werknemer zal zich ervan onthouden:

a) middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming van de werkgever door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;

b) middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn werkzaamheden voor de werkgever direct of indirect in aanraking komt;

c) andere werknemers van de onderneming van de werkgever te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;

d) zonder toestemming goederen van de onderneming van de werkgever te gebruiken voor eigen doeleinden.

8. Concurrentiebeding

De werkgever kan in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding opnemen dat tot doel heeft de werknemer te verbieden, bij of na het eindigen van het dienstverband, op enigerlei wijze schade toe te brengen aan de zakelijke belangen van de onderneming van de werkgever. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een concurrentiebeding wordt opgenomen dan zal in datzelfde concurrentiebeding een schriftelijke motivering worden opgenomen waaruit blijkt dat het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever.

9. Woonplaats

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

10. Uitgangscontrole

De werkgever kan de kleding, bagage en het voertuig van de werknemer bij het verlaten van de gebouwen of de terreinen van de onderneming doen onderzoeken door speciaal hiermee belaste functionarissen. Alle maatregelen zullen worden getroffen om te voorkomen dat de werknemer hierbij in zijn gevoelens wordt gekwetst.

Artikel 6 Indienstneming en ontslag

1. Proeftijd

Bij het aangaan van een dienstbetrekking voor de duur van langer dan 6 maanden geldt in afwijking van de wettelijke regeling wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen die in dat geval leidend is.

2. Medische keuring

De werkgever kan, in bepaalde gevallen en met inachtneming van de wettelijke bepalingen, besluiten een medische aanstellingskeuring te laten plaatsvinden alvorens het dienstverband wordt aangegaan.

3. Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan:

a) voor onbepaalde tijd;
b) voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

Artikel 6 lid 4 sub b t/m c komt te vervallen per 1 juli 2016

4. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

a) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor maximaal één jaar.

b) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal met tussenpozen van niet meer dan drie maanden worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder dat de laatste arbeidsovereenkomst geldt te zijn aangegaan als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zonder dat voor de beëindiging van de laatste arbeidsovereenkomst opzegging is vereist, indien deze arbeidsovereenkomsten gezamenlijk de periode van 36 maanden jaar niet overschrijden.

Artikel 6 lid 4 sub b luidt per 1 juli 2016 als volgt:

b) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder dat de laatste arbeidsovereenkomst geldt te zijn aangegaan als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zonder dat voor de beëindiging van de laatste arbeidsovereenkomst opzegging is vereist, indien deze arbeidsovereenkomsten gezamenlijk de periode van 24 maanden niet overschrijden.

c) In afwijking van hetgeen in dit artikellid sub a en b) en artikel 7:668a lid 1 BW is bepaald, kan met een werknemer in dienst van RTL Productions die een productiegebonden functie bekleedt gedurende een periode van 60 maanden een onbeperkt aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

worden aangegaan. Bij het aangaan van deze CAO betreft dit alle functies in de functiefamilies Specialist en Journalist.

Artikel 6 lid 4 sub c luidt per 1 juli 2016 als volgt:

c) In afwijking van hetgeen in dit artikellid sub a) en b) en artikel 7:668a lid 1 BW is bepaald, geldt voor werknemers die werkzaam zijn in functies die betrekking hebben op "niet-structurele werkzaamheden" zoals bedoeld in artikel 1 sub f van deze cao dat de in dit artikellid sub b genoemde periode van 24 maanden wordt verlengd naar 48 maanden en het mogelijk aantal af te sluiten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd binnen die verlengde periode wordt verhoogd van 3 naar 6. Bij het aangaan van deze CAO betreffen de functies die betrekking hebben op "niet-structurele werkzaamheden" in ieder geval :

- Creatieve en productiemedewerkers van RTL Productions
- Productie medewerkers uit de functiefamilie Specialist (nadrukkelijk niet medewerkers uit de functiefamilie Journalistiek, tenzij dit nieuwe medewerkers betreft die betrokken zijn bij niet structurele werkzaamheden ten behoeve van de RTL Nieuwsgroep)
- Medewerkers van de RTL Nieuwsgroep die betrokken zijn bij niet-structurele werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 1 sub f van deze cao.

d) In afwijking van het in dit artikellid sub a en b en artikel 7:668a lid 1 BW bepaalde kunnen de navolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan:

- Projectgebonden arbeid d.w.z. een bij het aangaan van de bij de arbeidsovereenkomst duidelijk omlijnd geheel van werkzaamheden;
- Programma gebonden werkzaamheden;
- Arbeid die verricht moet worden ter vervanging van een in dienst zijnde werknemer;
- Functies waarvoor van tevoren is bepaald dat vervulling voor onbepaalde tijd afhankelijk is van het met goed gevolg doorlopen van (een) opleiding(en) en/of het behalen van daaraan verbonden diploma's;
- Werkzaamheden verbonden aan en bij wijze van proef nieuw te starten activiteit door een werkgever;
- Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor maximaal drie jaren of een arbeidsovereenkomst aangegaan voor korter dan drie jaren wordt verlengd tot maximaal drie jaren, te rekenen vanaf de datum indiensttreding.

e) Een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van één jaar zal voor werknemers, die structurele werkzaamheden (zoals bedoeld in artikel 1 sub e van deze cao) verrichten én die naar het oordeel van de werkgever goed functioneren, bij gelijkblijvende economische omstandigheden én indien er voldoende werkzaamheden voor de werknemer zijn, na één jaar worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De werknemers die geen structurele werkzaamheden verrichten, zoals omschreven in artikel 1 sub e van deze CAO, worden uitdrukkelijk van het in dit artikellid (sub e) bepaalde uitgesloten.

f) Werknemers die niet-structurele werkzaamheden, zoals omschreven in artikel 1 sub f) van de CAO, verrichten, en die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (inclusief aansluitende verlengingen), ten minste achttien aaneengesloten maanden werkzaam zijn geweest voor werkgever (waarbij een voorafgaande uitzendperiode wordt meegeteld, indien in die uitzendperiode hetzelfde werk bij de werkgever is verricht), en met wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd of wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heeft aanspraak op een beëindigingsvergoeding. Die beëindigingsvergoeding bedraagt bij een dienstverband van
> 18 maanden 1 maandsalaris
≥ 24 maanden 1,5 maandsalaris
≥ 30 maanden 2 maandsalarissen
≥ 36 maanden 2,5 maandsalarissen.
Deze bepaling geldt niet voor medewerkers van RTL Productions die niet-structurele werkzaamheden verrichten. Evenmin geldt deze bepaling voor de medewerkers die met ingang van 1 mei 2015 in dienst treden van en niet structurele werkzaamheden zullen verrichten voor de nieuw op te starten zender RTLZ. In verband met de wettelijke Transitievergoeding die zal gelden per 1 juli 2015 geldt dat de bovengenoemde vergoedingen niet kunnen cumuleren met de Transitievergoeding. Een eventueel recht van de werknemers op de Transitievergoeding zal in mindering worden gebracht op bovengenoemde vergoedingen. Per 1 januari 2017 komt dit artikellid sub f geheel te vervallen. Partijen zullen in het kader van een nieuw te sluiten cao met ingang van 1 januari 2017 met elkaar in overleg treden over de "transitievergoeding/beëindigingsvergoeding" zonder dat hieraan vooraf voorwaarden worden verbonden.

g) Voor werknemers die structurele werkzaamheden verrichten ten behoeve van RTL Nieuws zal RTL zich inspannen dat voor 80% van die werknemers waarbij sprake is van de omstandigheden als omschreven in sub e) van deze bepaling, de arbeidsovereenkomst na één jaar wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Voor ongeveer 20% van de werknemers die een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van één jaar hebben en die structurele werkzaamheden verrichten voor RTL Nieuws, geldt de flexwet als bedoeld in artikel 7:668a BW.

Artikel 6 lid 5 komt te vervallen per 1 juli 2016.

5. **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd presentator I / freelance werknemer**
In afwijking van hetgeen in lid 4 sub a) en b) van dit artikel en in artikel 7:668a lid 1 BW is bepaald kan met de presentator I en met de freelance werknemer in een periode van 96 maanden na aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst tussen werkgever en presentator I / freelance werknemer een onbepaald aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een tussenpoos van minder dan drie maanden worden gesloten, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Artikel 6 lid 5 luidt per 1 juli 2016 als volgt:

5. In afwijking van hetgeen in lid 4 sub a) en b) van dit artikel en artikel 7:668a lid 1 BW is bepaald, geldt voor werknemers die werkzaam zijn in de functie presentator I (zoals bedoeld in artikel 1 sub i van deze cao) en de freelance werknemer (zoals bedoeld in artikel 1 sub g van deze cao) dat de in lid 4 sub b van dit artikel genoemde periode van 24 maanden wordt verlengd naar 48 maanden en het mogelijk aantal af te sluiten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd binnen die verlengde periode wordt verhoogd van 3 naar 6. Indien de Minister van SZW artikel 7:668a BW buiten toepassing zal verklaring voor de presentator I dan geldt uiteraard die dispensatie en is dit artikellid (lid 5) alleen van toepassing op de freelance werknemers.

6. **Beëindiging van het dienstverband**

Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW, hetgeen meebrengt dat:

- de opzegtermijn ten minste een maand bedraagt;
- een (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in de leden 4 en 5 van dit artikel , van rechtswege eindigt zodat geen voorafgaande opzegging nodig is;

Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt voorts van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

i) De gemiddelde arbeidsduur bij een fulltime dienstverband bedraagt 40 uur per week.
ii) De werkgever stelt op afdelingsniveau in overleg met de betrokken werknemers vast in welke van de onder sub i) genoemde vorm wordt gewerkt.

2. Arbeids- en rusttijden

De arbeids- en rusttijden worden met inachtneming van de Arbeidstijdenwet en het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden vastgesteld. De werkgever past vanaf 1 april 2007 de nieuwe Arbeidstijdenwet toe.

3. Afwijken reguliere arbeidstijden

De werknemer is gehouden ook buiten de vastgestelde arbeidstijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze CAO en de redelijkheid in acht neemt.

4. Verantwoording arbeidstijd

De werknemer dient zijn arbeidstijd te verantwoorden volgens de door de werkgever ingestelde systemen.

Artikel 8a Functiewaardering

1. Functiefamilies

De werkgever hanteert een functiewaarderingssysteem op basis van de navolgende functiefamilies:

- Administratief
- Advies
- Creatief
- Inkoop
- IT
- Journalistiek
- Management
- Marketing
- Ondersteuning
- Planning
- Programmacoördinatie
- Projecten
- Sales
- Specialist
- Techniek Broadcast
- Techniek Operationeel

Binnen de functiefamilies wordt een functie aan de hand van de differentiërende factoren "kennis en kunde", "probleembehandeling" en "reikwijdte van de verantwoordelijkheid" gewaardeerd op één van de aan de functiefamilie gekoppelde salarisschalen. In bijlage 2 bij deze CAO is het huidige overzicht van de functies per functiefamilie en van de aan de functies gekoppelde salarisschaal opgenomen.

2. Indelingsprocedure van (nieuwe) functies

Als de indeling van een functie in een functiefamilie of de waardering van een functie binnen een functiefamilie moet worden vastgesteld of gewijzigd, alsmede wanneer zich de vraag voordoet of een wijziging aan de orde is, zal daartoe de volgende procedure worden gevolgd:

Stap 1

De verantwoordelijke HR-adviseur bepaalt in overleg met de eindverantwoordelijke leidinggevende of er sprake is van een nieuwe functie. Dit gebeurt aan de hand van de differentiërende criteria van het indelingsinstrument dat door Hay Group voor werkgevers is ontworpen en aan de hand van de bestaande functiefamilies. In alle gevallen worden de differentiërende criteria vastgelegd op een indelingsformulier, ook wel matchingsformulier genoemd.

Stap 2

Aan de hand van de differentiërende criteria van de indelingsmatrix wordt door de eindverantwoordelijke leidinggevende samen met de verantwoordelijke HR-adviseur het beloningsniveau van de nieuwe functie

bepaald. Indien taken voor 50% of meer overeenkomen met een bepaald niveau uit de indelingsmatrix dan is dat bepalend voor de hoogte van de indeling.

Stap 3
Aan de hand van de functiekarakteristieken wordt bepaald in welke functiefamilie de nieuwe functie thuishoort. Het gekozen beloningsniveau wordt dan nog eenmaal getoetst aan de beschrijving van de gekozen functiefamilie. De direct leidinggevende van werknemer en de Manager Human Resources wordt eveneens tijdens dit (wegings)proces geconsulteerd.

Stap 4
De eindverantwoordelijke leidinggevende en de Manager Human Resources brengen een advies uit aan de hoofddirectie van werkgever over de indeling van de betreffende functie in de functiefamilie. De mening van de direct leidinggevende wordt aan dit advies toegevoegd. De hoofddirectie van werkgever neemt een uiteindelijk besluit over de indeling.

3. Indelingsbesluit
De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling over de functiefamilie en de schaal binnen de functiefamilie waarin zijn functie is ingedeeld. Deze mededeling wordt het indelingsbesluit genoemd.

4. Bezwaar en beroep
De werknemer van wie de functie (opnieuw) is ingedeeld, kan bezwaar maken tegen het indelingsbesluit. De bezwaar- en beroepsprocedure wordt als bijlage 3 aan de CAO gehecht.

Artikel 8b Beoordelen en ontwikkelen

1. Met instemming van de OR is de regeling "Beoordelen en ontwikkelen RTL Nederland" vastgesteld. Deze regeling is als bijlage 4 aan de CAO gehecht. De regeling is gepubliceerd op het intranet van de werkgever en is op de werknemer van toepassing.

   Met elke werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd die minimaal 6 maanden werkzaam is, wordt jaarlijks door de direct leidinggevende, die ook minimaal 6 maanden werkzaam is bij de werkgever, een beoordelingsgesprek gevoerd over functie-inhoud, prestaties en competenties. Het beoordelingsgesprek is mede bedoeld om een verandering in het salaris tot stand te brengen, mits de beoordeling hiertoe aanleiding geeft en er ruimte is binnen de salarisschaal van werknemer.

2. Naast het jaarlijks te houden beoordelingsgesprek wordt minimaal eenmaal per jaar een functioneringsgesprek gehouden tussen werknemer en de direct leidinggevende, waarin de ontwikkeling en voortgang van de werknemer worden besproken. Tevens kunnen in dit gesprek eerder gemaakte afspraken worden geëvalueerd en kunnen er nieuwe afspraken worden gemaakt over het persoonlijk functioneren van de werknemer voor de komende periode. Het functioneringsgesprek is niet bedoeld om een verandering in het salaris tot stand te brengen.

3. In het Digitaal Performance Management Systeem wordt de huidige beoordelingscyclus vastgelegd. Het Digitaal Performance Management Systeem wordt gebruikt voor het gehele spectrum van performance management (zoals Loopbaanontwikkeling, Talent Management en Compensation & Benefits). In het Digitaal Performance Management Systeem kunnen ook eerder verworven competenties (EVC's) worden geregistreerd en desgewenst worden gecertificeerd indien de werknemer daarom vraagt. EVC's registreren en certificeren zal plaatsvinden in overleg met Human Resources.

Artikel 8c Belonen

1. Algemeen

Aan de CAO is als bijlage 5 de salarisschaaltabel van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015 gehecht. Met ingang van 1 januari 2015 worden de salarissen voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst, waarin de CAO van toepassing is verklaard, structureel met 1,5% verhoogd. Tevens worden de salaristabellen met 1,5% verhoogd.

Als bijlage 6 is de salarisschaaltabel van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016 gehecht.

- Per 1 januari 2016 zullen de salarissen voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst, waarin de CAO van toepassing is verklaard, structureel met 1,5% worden verhoogd. Tevens worden de salaristabellen structureel met 1,5% verhoogd.

Werknemers met een productiegebonden contract korter dan 6 maanden komen niet in aanmerking voor een tussentijdse CAO-aanpassing van het salaris.

2. Eenmalige uitkering 2015 en 2016

Over 2015 zal aan medewerkers een eenmalige uitkering van 0,5% worden toegekend indien het EBITA-resultaat minimaal boven target (definitie zoals genoemd in de tabel in artikel 14.1) uitgekomen is.

Over 2016 zal aan medewerkers een eenmalige uitkering van 0,5% worden toegekend indien het EBITA-resultaat minimaal boven target (definitie zoals genoemd in de tabel in artikel 14.1) uitgekomen is.

Om aanspraak te kunnen maken op de variabele uitkering dient de werknemer op 31 december van het jaar waar deze betrekking op heeft in dienst te zijn bij werkgever.

De eenmalige uitkering wordt in april van het daaropvolgende jaar uitgekeerd

De volgende medewerkers komen niet in aanmerking voor een eenmalige uitkering:

- Werknemers met een productiegebonden contract korter dan 6 maanden.
- Werknemers die een aanvullende bonusregeling hebben die vastgelegd is in een individuele bonusbrief
- Werknemers in de functiefamilie Management ingedeeld in NIVEAU II en I.

3. Salaristabellen

Salaristabel 1 is van toepassing op:

- Werknemers in dienst vanaf 1 juli 2013
- Werknemers die voor 1 juli 2013 geen atv-rechten hadden

Salaristabel 2 is van toepassing op:
- Werknemers in dienst voor 1 juli 2013 met atv-uren

4. Salarisdoorgroeimatrix

Aan de hand van de salarisdoorgroeimatrix wordt bepaald of het salaris naar aanleiding van de beoordeling op grond van artikel 8b van de CAO wordt verhoogd per 1 januari van het op de beoordeling volgende jaar, en zo ja, met welk percentage. De volgende salarisdoorgroeimatrix wordt gehanteerd:

Uitkomst beo:	Uitstekend	Zeer goed	Normaal/goed	Matig	Onvoldoende
RSP:					
70 – 79%	14,0%	9.0%	4,5%	0,0%	0,0%
80 – 89%	10,0%	6,0%	3,0%	0,0%	0,0%
90 – 99%	8,0%	4,0%	2,0%	0,0%	0,0%
100 – 109%	4,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
110 – 119%	2,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%
≥ 120%	0.0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

5. Jeugdschaal

De werknemer, ingedeeld in de schalen 4 tot en met 9, die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, valt onder de jeugdschaal en ontvangt het maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt uiterlijk op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.

6. Aanloopschaal

Het is mogelijk dat een werknemer niet direct in de schaal waarin de functie is ingedeeld wordt ingeschaald. Werknemers die nog niet alle aspecten van de functie beheersen, worden ingedeeld in een zogenaamde aanloopschaal. Een aanloopschaal ligt één schaal lager dan de functieschaal. Over de doorgroei naar de eigenlijke schaal worden afspraken gemaakt tussen leidinggevende en werknemer. De maximale periode waarin werknemers volgens de aanloopschaal worden gehonoreerd is twee jaar.

7. Instroom nieuwe werknemers

Nieuwe werknemers stromen in op minimaal 70% van de schaal waarin hun functie is ingeschaald. Op basis van ervaring en dienstjaren bij eerdere werkgevers kan hier in positieve zin van worden afgeweken. Dit ter vrije beoordeling van de eindverantwoordelijke leidinggevende en de afdeling Human Resources.

8. Waarnemingstoeslag

De werknemer die tijdelijk een functie, volledig of in belangrijke mate, waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.

Indien de tijdelijke waarneming ten minste 2 achtereenvolgende maanden duurt, ontvangt de werknemer daarvoor een zogenaamde waarnemingstoeslag. Deze toeslag wordt toegekend met terugwerkende kracht tot het moment waarop de waarneming is aangevangen.

Bij waarneming van een functie die ingedeeld is in een hogere schaal, heeft de medewerker recht op een tijdelijke toeslag van 5,25% van het schaalmaximum van de waargenomen functie, vermeerderd met een vakantietoeslag van 8%. Over de waarnemingstoeslag wordt geen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering (vast en/of variabel) opgebouwd.
Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

9. Indeling in een hogere functiegroep (promotie)

De werknemer die door een promotie een hogere functie krijgt (dat wil zeggen een functie die in een hogere salarisschaal is ingedeeld dan zijn oude functie), wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

Naast de nieuwe indeling in de salarisschaal, wordt het oude bruto maandsalaris van de werknemer in geval van promotie in de zin van dit lid verhoogd met 4%. Dit is de zogenaamde promotieverhoging. Voor de berekening van de promotieverhoging wordt een eventuele arbeidsmarkt- en/of bovenschaligheidstoeslag meegerekend.

De werknemer die bij overplaatsing naar een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 2 jaar in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld (de zogenaamde aanloopschaal in de zin van lid 4 van dit artikel).

Als bij indiensttreding of bij functieverandering een werknemer wordt ingeschaald in de aanloopschaal, dan is de groei naar de reguliere schaal geen promotie. De promotieverhoging is hier niet van toepassing. Als bij functieverandering de aanloopschaal echter gelijk is aan de huidige schaal, dan is de promotieverhoging van toepassing bij toetreding naar de uiteindelijke schaal.

Als een werknemer start met een ontwikkelingspad binnen dezelfde functie bijvoorbeeld: junior accountmanager, (medior) accountmanager, senior accountmanager, de verschillende niveaus (eind)redacteuren/verslaggevers of de technische operationele functies, dan is alleen bij de toetreding tot dit (ontwikkel)traject binnen de functiefamilie sprake van een promotieverhoging. Schaal- c.q. salarisverhogingen tijdens het genoemde ontwikkelingspad worden niet beschouwd als een promotie zodat er geen promotieverhoging wordt toegekend.

10. Indeling in een andere functiegroep (herwaardering functie)

De werknemer die wordt ingedeeld in een hogere functiegroep op grond van een herwaardering conform artikel 8a lid 3 zal bij een hogere waardering ingeschaald worden op hetzelfde bedrag in de nieuwe salarisschaal. Het nieuwe salaris bedraagt altijd minimaal 70% van de nieuwe salarisschaal.
Er is geen sprake van promotie in de zin van artikel 8c lid 8 van de CAO.

De werknemer die wordt ingedeeld in een lagere functiegroep op grond van een herwaardering conform artikel 8a lid 3, zal bij een lagere waardering ingeschaald blijven in de oude (hogere) salarisschaal. Bij een eventuele toekomstige promotie naar de bij de oude salarisschaal behorende functiegroep, zal de promotie geen gevolgen hebben voor het salaris.

Artikel 9 Bijzondere beloningen en compensaties

1. Overwerk en meerwerk

a) Overwerk en meerwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Noodzakelijk overwerk en meerwerk dient door de werknemer te worden verricht.

b) Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht, waardoor de werknemer met een 40-urige werkweek meer dan 42 uur per week, 84 uur per twee weken of 168 uur per vier weken heeft gewerkt, is sprake van overwerk.

c) Van meerwerk is voor een deeltijdwerknemer sprake indien deze werknemer meer uren werkt dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zoals opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst, doch minder dan het aantal uren dat hij bij een fulltime dienstverband zou moeten werken. Meerwerkuren worden, naar keuze van de werknemer, uitbetaald of gecompenseerd in tijd. Indien de meerwerkuren worden uitbetaald, ontvangt de werknemer een toeslag van 25% van het normale uursalaris. Deze toeslag wordt niet toegekend indien de meerwerkuren in tijd worden gecompenseerd. Indien een deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het aantal uren dat hij bij een fulltime dienstverband zou moeten werken, is het in dit artikellid onder b) en d) bepaalde van overeenkomstige toepassing.

d) Overwerk zal in beginsel voor 100% worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze compensatie dient zo spoedig mogelijk plaats te vinden, doch uiterlijk binnen drie maanden na afloop van de periode waarin het overwerk heeft plaatsgevonden. Indien de omstandigheden van de onderneming het, naar het oordeel van de werkgever, niet toelaten dat overuren binnen de gestelde termijn worden gecompenseerd in vrije tijd, zal per gewerkt uur het uursalaris, verhoogd met een toeslag van 20% van het uursalaris, worden uitbetaald. Dit artikellid geldt uitsluitend voor de werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal 10 en lager.

2. Toeslag weekenden en feestdagen

De werknemer die in opdracht van de werkgever werkt in de weekenden (van zaterdag 00.00 uur tot en met zondag 24.00 uur) en op feestdagen, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 25% van het uursalaris.

3. Toeslag nachturen

a) De werknemer die in opdracht van de werkgever werkt op uren tussen 00.00 en 07.00 uur, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 25% van het uursalaris.

b) Indien de werknemer voor het werken in weekenden en op feestdagen een toeslag volgens lid 2 van dit artikel ontvangt, heeft hij geen recht op de toeslag nachturen.

4. Bereikbaarheidsdiensten

De werknemer kan worden ingezet voor bereikbaarheidsdiensten. Dit zijn diensten waarbij de werknemer zich, elders dan op of bij de werkplek, beschikbaar dient te houden voor het opheffen van storingen dan wel voor het verrichten van onvoorziene werkzaamheden.

De werknemer dient gedurende de dienst bereikbaar te zijn op een plaats waarvan de reistijd tot zijn standplaats niet langer is dan van zijn huis tot zijn standplaats.

Een bereikbaarheidsdienst wordt niet gerekend als arbeidstijd. De bereikbaarheidsdienst wordt als volgt gehonoreerd:
- 1% van het bruto maandsalaris per dienst op maandag t/m vrijdag;
- 2% van het bruto maandsalaris per dienst op zaterdag, zondag en/of een feestdag.

Zowel bij de fulltime als bij de parttime werknemer wordt uitgegaan van het salaris op fulltime basis.

In geval van opkomst zijn, naast bovenstaande vergoeding, de overwerk- en meerwerkregeling, alsmede de toeslagenregelingen als vermeld onder lid 1, 2 en 3 van dit artikel van toepassing op de uren waarop arbeid is verricht.

5. Functiefamilies Sales en Management

Dit artikel (lid 1b en 1d en 2 tot en met 4) is niet van toepassing op de werknemers uit de functiefamilies Sales en Management.

Artikel 10 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in de CAO verstaan: nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, de vrijdag na Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.

2. Voor werknemers geldt dat op feestdagen als regel niet wordt gewerkt, tenzij het arbeid volgens dienstrooster betreft.

3. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.

4. De werknemer die voor een viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie-uren op te nemen.

Artikel 11 Buitengewoon verlof

In afwijking en met uitsluiting, voor zover wettelijk toegestaan, van het bepaalde in artikel 7:629b en 7:628 B.W., geldt het volgende.

1. Doorbetaald verlof

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

In de volgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits hij, zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken, aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt.

a) bij ondertrouw van de werknemer:
de benodigde tijd;

b) bij huwelijk van de werknemer:
2 dagen;

c) bij huwelijk van ouder, broer, zuster, kind of kleinkind:
1 dag;

d) bij bevalling van de partner:
2 dagen en recht op 3 dagen onbetaald verlof bij geboorte

e) bij officiële adoptie van een kind:
geldt de regeling voor zwangerschapsverlof;

f) bij ziekte van de partner, ouders of kinderen, voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft:
in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen, tot een maximum van 2 dagen per jaar;
bij zeer ernstige ziekte kan de werkgever een afwijkende regeling treffen;

g) bij overlijden van de partner of van een kind:
tot en met de dag van de uitvaart;
bij overlijden van een ouder, broer of zus:
2 dagen;
indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart en/of nalatenschap:
tot en met de dag van de uitvaart;

h) bij overlijden van een grootouder of kleinkind:
1 dag;

i) bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer:
2 dagen;

j) bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijksfeest van de ouders:
1 dag;

k) bij 12,5-, 25-, of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer:
1 dag;

l) bij verhuizing:
binnen de gemeente 1 dag, ten hoogste eenmaal per kalenderjaar;
naar een andere gemeente 2 dagen, ten hoogste eenmaal per kalenderjaar;
bij een combinatie hiervan in één kalenderjaar geldt als maximum twee dagen per kalenderjaar;

m) voor het afleggen van examens:
die verband houden met de werkzaamheden van de werknemer voor de werkgever, ter beoordeling van de werkgever;

n) voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen en persoonlijke verplichtingen:
ontstaan buiten zijn schuld of nalatigheid en waarvoor geen vergoeding wordt verstrekt, ter beoordeling van de werkgever:

o) voor het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden:
de benodigde tijd voor publiekrechtelijke organen waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in de vrije tijd kan plaatsvinden en op voorwaarde dat de werkgever aan de aanvaarding van de benoeming zijn goedkeuring heeft gehecht.

2. Vakbondsverlof

De werkgever kan, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer onbetaald verlof toekennen in de volgende gevallen:

a) voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van bestuurscolleges van de vakvereniging, indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde is, maximaal 60 uur per werknemer per kalenderjaar

b) voor het deelnemen aan een cursus van zijn vakvereniging maximaal 5 dagen per werknemer per kalenderjaar, voor zover de sub a) aangeduide ruimte nog niet is overschreden.

c) voor het bijwonen van cao-onderhandelingen door kaderleden van de vakvereniging..

Het verzoek om verlof zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. Overige gevallen

a) Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandsalaris verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

b) Indien de werknemer buitengewoon verlof zonder behoud van zijn maandsalaris geniet gedurende een periode van 3 maanden of korter, blijven de rechten en plichten van de werknemer ten aanzien van de Statuten en Reglementen van het Pensioenfonds ten volle gehandhaafd. De werkgever zal gedurende het buitengewoon verlof geen werkgeverspremie afdragen aan het Pensioenfonds. De kosten van voortzetting van de pensioenregeling tijdens het buitengewoon verlof komen volledig voor rekening van de werknemer. De werknemer kan, mits fiscaal toelaatbaar en in overeenstemming van de geldende pensioenregeling, gedurende het buitengewoon verlof desgewenst de werkgeverspremie voor zijn rekening nemen. De werknemer heeft gedurende het buitengewoon verlof ook geen

aanspraak op de wettelijke werkgeversbijdrage ten behoeve van zijn zorgverzekering, noch op de bijdrage in de nominale premie van de zorgverzekering in de zin van artikel 19 van de CAO.

c) Indien de werknemer buitengewoon verlof zonder behoud van zijn maandsalaris geniet gedurende een periode langer dan 3 maanden, worden de verplichtingen van de werkgever en de werknemer ten aanzien van de Statuten en Reglementen van het Pensioenfonds beëindigd. Dit buitengewoon verlof zal niet 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.

4. Ouderschapsverlof

De werknemer heeft aanspraak op ouderschapsverlof conform het bepaalde in artikel 6:1 e.v. Wet arbeid en zorg. De arbeidsvoorwaarden worden conform de bepalingen inzake deeltijdarbeid aangepast aan het aantal arbeidsuren per week tijdens het ouderschapsverlof. Een uitzondering hierop is dat de opbouw van het ouderdomspensioen wordt voortgezet op basis van de arbeidsduur, die gold voor de ingang van het ouderschapsverlof.
De kosten van de pensioenopbouw voor de arbeidsduur waarvoor ouderschapsverlof is verleend, komen ten laste van het pensioenfonds.

5. Niet doorbetaling maandsalaris

De werkgever is niet gehouden het doorbetalen van het maandsalaris in geval van schorsing van de werknemer door de werkgever op grond van artikel 21 lid 3 sub c van de CAO.

Artikel 12 Vakantie

1. Vakantie-uren

a) Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband 200 vakantie-uren met behoud van inkomen.

b) In overleg met de Ondernemingsraad is het de werkgever toegestaan jaarlijks maximaal twee dagen collectief toe te wijzen die ten laste gaan van vakantie-uren. Deze toewijzing zal niet gelden voor werknemers die op deze dagen werkzaam zijn in roosterdiensten.

c) De regeling '40+-vakantie-uren' (als bedoeld in artikel 12 lid 1c van de cao 2009-2010) is met ingang van 1 januari 2011 komen te vervallen. Voor de medewerkers die reeds in dienst waren op 31 december 2010 geldt dat zij de tot 1 januari 2012 opgebouwde 40+-vakantie-uren behouden. Deze uren kunnen vanaf 1 januari 2011 niet meer worden omgezet geld. Vanaf 1 januari 2012 worden er geen nieuwe 40+-vakantie-uren opgebouwd.

d) De werknemer waarop salaristabel 1 van toepassing is krijgt de gelegenheid om eenmaal per jaar naast de standaard toegekende 200 vakantie-uren per jaar, maximaal 40 extra vakantie-uren te kopen.

e) Voor de werknemer, die voor 1 juli 2013 in dienst was en gebruikmaakte van de atv-regeling, geldt dat de 96 atv-uren zijn omgezet in 96 vakantie-uren. Deze uren hebben de status van wettelijke vakantie-uren. Het totaal aantal vakantie-uren voor deze categorie bedraagt op fulltime basis 296 uren per jaar.

f) Werknemers waarop salaristabel 2 van toepassing is, hebben niet de mogelijkheid om in ruil voor 96 vakantie-uren over te stappen naar salaristabel 1.

2. Berekening aantal uren

De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantie-uren. Daarbij wordt een half vakantie-uur naar boven afgerond.

3. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

a) De werknemer verwerft geen vakantie-uren over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

b) In afwijking van het bepaalde in artikellid 3 sub a) verwerft de werknemer (tenzij in dit lid 3 anders is bepaald) aanspraak op het wettelijk minimum aantal vakantie-uren in de zin van artikel 7:634 BW, in de gevallen zoals beschreven in artikel 7:635 leden 1 tot en met 4 BW, waaronder de situatie waarin hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:

   a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval;
   b. zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof;
   c. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;
   d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
   e. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 B.W. (politiek verlof).

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de ziekte het gevolg is van opzet van de werknemer of van een gebrek waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt. Evenmin vindt opbouw van vakantie plaats (i) gedurende de tijd dat de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht voor de werkgever of een door de werkgever aangewezen derde, hoewel hij daartoe wel in staat is en (ii) wanneer de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.

Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in b) 1.a. van dit artikellid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening aan de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 2 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.

4. Opnemen van vakantie-uren

a) De werkgever stelt de vakantie-uren vast na overleg met de werknemer.
Opname van vakantie-uren geschiedt ten minste eenmaal per jaar voor een aaneengesloten periode van minimaal 120 werkuren bij een fulltime dienstverband, tenzij anders wordt overeengekomen. De overige uren kunnen ook per 4 uur worden opgenomen.

b) De werknemer dient de vakantie-uren zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen. Vakantie-uren die niet zijn opgenomen vóór 1 april van het daaropvolgende kalenderjaar, kunnen door de werkgever worden vastgesteld.

c) Opbouw van vakantierechten geschiedt in beginsel als bij arbeidsgeschiktheid, zijnde volledige opbouw van het wettelijk minimum aantal vakantie-uren, alsmede volledige opname daarvan.

5. Samenvallen van vakantie-uren met uren waarop geen arbeid wordt verricht wegens arbeidsongeschiktheid.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende de vastgestelde vakantie, zullen de uren waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien daadwerkelijk sprake is van arbeidsongeschiktheid.

6. Verjaring

Vakantie-uren opgebouwd tot 1 januari 2012 die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, komen te vervallen. Dit zal echter niet eerder plaatsvinden dan nadat de betrokken werknemer ten minste twee maal een waarschuwing heeft gehad, dat indien deze vakantie-uren niet binnen een periode van uiterlijk drie maanden na de eerste waarschuwing zijn opgenomen, deze uren zullen komen te vervallen. Voorwaarde voor de toepassing van het in de vorige zin

bepaalde is, dat de werkgever alles in het werk heeft gesteld om de werknemer daadwerkelijk in de gelegenheid te stellen de vakantie-uren op te nemen.
Wettelijke vakantie-uren opgebouwd na 1 januari 2012 komen te vervallen, indien die niet zijn opgenomen binnen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven. Dit zal echter pas plaatsvinden, nadat de betrokken werknemer ten minste twee maal een waarschuwing heeft ontvangen, inhoudende dat, indien deze vakantie-uren niet binnen een periode van uiterlijk drie maanden na de eerste waarschuwing zijn opgenomen, deze uren zullen komen te vervallen. Voorwaarde voor de toepassing van het in de vorige zin bepaalde is, dat de werkgever alles in het werk heeft gesteld om de werknemer daadwerkelijk in de gelegenheid te stellen de vakantie-uren op te nemen.

Artikel 13 Vakantiebijslag

1. Het vakantiebijslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

2. De werknemer ontvangt in de maand mei een vakantiebijslag ter grootte van 8% van de som van de in het vakantiebijslagjaar verdiende maandsalarissen.

3. Vanaf 1 juli 2015 heeft de werknemer de keuze om de vakantiebijslag per kalendermaand uit te laten betalen. Indien de werknemer hierin geen keuze maakt, ontvangt de werknemer de vakantiebijslag in de maand mei.

Artikel 14 Prestatie-uitkering

1. Variabele uitkering

Met ingang van 1 januari 2007 maken de werknemers aanspraak op een variabele-uitkering waarvan de hoogte afhankelijk is van de resultaten van RTL Nederland en van de individuele beoordeling van de werknemer (zie ook artikel 8b van de CAO).

De maximale variabele-uitkering bedraagt bij een "ruim boven target" realisatie van de EBITA door RTL Nederland en een "uitstekende" individuele boordeling 12,8% van het totaal in het betreffende jaar verdiende bruto jaarsalaris vermeerderd met vakantiegeld. De hoogte van de variabele-uitkering valt af te lezen in een tabel.

Variabele uitkering	Ruim onder target	Onder target	on target	Boven target	Ruim boven target
beoordelingsuitkomst					
onvoldoende	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
matig	0,0%	0,0%	2,5%	3,0%	3,5%
normaal/goed	2,5%	6,3%	7,8%	9,7%	10,6%
zeer goed	3,1%	7,0%	8,6%	10,7%	11,7%
uitstekend	3,7%	7,7%	9,4%	11,7%	12,8%

De vaststelling van de targets voor de variabele-uitkering door werkgever gebeurt jaarlijks in overleg met de OR. De vastgestelde tabel zal vervolgens op het intranet worden gepubliceerd. De EBITA-bonus wordt in april van het daaropvolgende jaar uitgekeerd.

Om aanspraak te kunnen maken op de variabele uitkering dient de werknemer op 31 december van het jaar waar deze betrekking op heeft in dienst te zijn bij werkgever. Wanneer een werknemer, door omstandigheden buiten zijn of haar schuld, niet of niet tijdig beoordeeld is, zal een normaal/goed beoordeling gelden, een en ander conform artikel 8b beoordelen en ontwikkelen.

Over de variabele uitkering in de zin van dit lid 1 wordt geen pensioen opgebouwd.

Voor de tijdelijke werknemers van RTL Productions zullen de EBITA-bonus en beoordelingsverhoging als bedoeld in de artikelen 8b, 8c en 14 van de CAO niet gelden. Tijdelijke medewerkers bij RTL Productions zullen aan het eind van een productie een evaluatie met de leidinggevende hebben op basis van vooraf afgesproken targets en zullen bij uitstekend functioneren recht hebben op een bonus. De systematiek en de hoogte van het hiervoor beschikbare budget zal jaarlijks door RTL worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad. De vakbonden worden geïnformeerd over de uitkomsten van dit overleg inzake de systematiek.

2. Vaste eindejaarsuitkering in combinatie met de EBITA-bonus

Reikwijdte
Werknemers die op 31 december 2006 in dienst waren bij werkgever hebben de mogelijkheid gehad om het op dat moment van toepassing zijnde systeem van een vaste eindejaarsuitkering in combinatie met een EBITA-bonus, zoals nader omschreven in dit lid, te continueren.

Werknemers die conform de vorige alinea hebben gekozen voor continuering van de vaste eindejaarsuitkering in combinatie met een EBITA-bonus, hebben jaarlijks in december de mogelijkheid om alsnog aanspraak te maken op de variabele-uitkering van lid 1 van dit artikel, met inachtneming van de volgende regels:

a) de ingangsdatum is dan 1 januari van het daarop volgende jaar; en
b) indien eenmaal voor de variabele-uitkering van lid 1 van dit artikel is gekozen dan is het niet meer mogelijk om terug te gaan naar de vaste eindejaarsuitkering in combinatie met een EBITA-bonus.

Vaste eindejaarsuitkering
Werknemers die vallen onder de reikwijdte van dit lid ontvangen in de maand december een vaste eindejaarsuitkering ter grootte van 5% van de som van de in het kalenderjaar verdiende maandsalarissen, verhoogd met 8% (vakantiebijslag).

EBITA-bonus
Werknemers die vallen onder de reikwijdte van dit lid en conform de binnen de werkgever gehanteerde beoordelingssystematiek worden beoordeeld, komen in aanmerking voor een EBITA-bonus van 0,25% tot maximaal 3,5%. Deze EBITA-bonusregeling is gebaseerd op de realisatie van het bedrijfstarget (EBITA) en de persoonlijke performance van de werknemer als bedoeld in artikel 8b van de CAO, volgens een jaarlijks vooraf vast te stellen matrix. EBITA staat voor Earning Before Interest Taxes and Amortization, met andere woorden winst voor belasting, rentelasten en afschrijvingen op betaalde goodwill.

Wanneer een werknemer, door omstandigheden buiten zijn of haar schuld, niet of niet tijdig beoordeeld is, zal een normaal/goed beoordeling gelden, een en ander conform artikel 8b beoordelen en ontwikkelen.

De EBITA-bonus is uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris verhoogd met 8% vakantiebijslag en wordt betaald in de maand april van het jaar dat volgt op het jaar waarin de beoordeling heeft plaatsgevonden.

De matrix wordt gehanteerd op basis van de genormaliseerde EBITA.

	Ruim onder target	Onder target	on target	Boven target	Ruim boven target
beoordelingsuitkomst					
onvoldoende	0,0%	0,25%	0,50%	0,75%	1,00%
matig	0,0%	0,50%	1,00%	1,25%	1,50%
normaal/goed	0,0%	1,00%	1,50%	2,00%	2,50%
zeer goed	0,0%	1,25%	2,00%	2,50%	3,00%
uitstekend	0,0%	1,50%	2.25%	2,75%	3,50%

De vaststelling van de targets voor de EBITA-bonus door werkgever gebeurt jaarlijks in overleg met de OR. De vastgestelde tabel zal vervolgens op het intranet worden gepubliceerd.

Artikel 15 Jubileumuitkering

1. Algemeen

Werknemers die 12½, 25 of 40 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever zijn, komen onder bepaalde voorwaarden voor een jubileumuitkering in aanmerking.

2. Vaststelling jubileum

Bij het vaststellen of er sprake is van een jubileum tellen alle dienstjaren bij de werkgever mee.

In geval van een onderbroken dienstverband, niet zijnde onbetaald verlof, wordt de diensttijd voor de onderbreking niet meegeteld.

Dienstjaren doorgebracht bij een rechtsvoorganger van werkgever, of een dochter van RTL Nederland B.V., worden opgeteld bij de dienstjaren van de werknemer bij werkgever, mits deze dienstjaren aansluiten aan een dienstverband met werkgever.

Als een werknemer volledig arbeidsongeschikt is, telt het eerste en tweede ziektejaar mee voor het vaststellen van het aantal dienstjaren. Bij herstel na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid van langer dan twee jaar telt voor de berekening van de hoogte van de jubileumuitkering de totale periode van afwezigheid, verminderd met twee jaar, niet mee. De jaren van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tellen gewoon mee voor de vaststelling van het aantal dienstjaren.

3. Hoogte uitkering

Bij 12½ dienstjaren bedraagt de uitkering 0,25 bruto maandsalaris.
Bij 25 dienstjaren bedraagt de uitkering 1 netto maandsalaris.
Bij 40 dienstjaren bedraagt de uitkering 1 netto maandsalaris.

Het maandsalaris wordt verhoogd met 1/12 van de vakantiebijslag en, indien de werknemer een vaste eindejaarsuitkering heeft conform artikel 14 lid 2 van de CAO, met 1/12 van de vaste eindejaarsuitkering. De uitkering kan op grond van fiscale regelgeving eventueel zonder inhouding van loonheffing en premies werknemersverzekeringen plaatsvinden. Momenteel mag conform de fiscale wetgeving de uitkering bij 25 en 40 dienstjaren netto uitbetaald worden.

Artikel 16 Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 B.W., de Ziektewet, en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) dan wel de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. a) Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 100% van het maandsalaris worden doorbetaald.
   b) Gedurende de periode van de 53e tot en met de 104e week van arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris worden doorbetaald.
   c) In geval van re-integratie (al dan niet op arbeidstherapeutische basis) gedurende de 53e tot en met de 104e week van arbeidsongeschiktheid, wordt 100% van het maandsalaris doorbetaald over het aantal uren dat men feitelijk werkzaam is, en 70% van het maandsalaris over de overige uren.
   d) Gedurende de periode van de 53e tot en met de 104e week van arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer 100% van het maandsalaris worden doorbetaald indien de arboarts aangeeft dat in geen enkel opzicht uitzicht is op gedeeltelijk of volledig herstel. Indien de arboarts op enig moment aangeeft dat wel weer uitzicht is op gedeeltelijk of volledig herstel, gelden sub b en c van dit artikellid. e) Uitgangspunt voor iedere vorm van loondoorbetaling is dat de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer volledig meewerkt aan re-integratie en herstel.

3. Onder maandsalaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, inclusief de vaste eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 14 lid 2.

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetalingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.

5. *Mogelijke sancties in verband met de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid*
   De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen te weigeren dan wel stop te zetten ten aanzien van de werknemer die:
   I door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
   II arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek, waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   III zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
   IV zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
   V volgens andere in art. 7:629 lid 3 B.W. vermelde gronden geen aanspraak kan maken op loondoorbetaling.

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen op te schorten ten aanzien van de werknemer die:

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

De werkgever heeft het recht om de door werkgever verstrekte aanvullingen op de wettelijke loondoorbetalingverplichting als verankerd in art. 7:629 BW te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

VII weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV voor de duur van die weigering;

VIII weigert zonder gegronde reden gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

IX misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen, indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft. Nadere uitwerking van het in dit artikel bepaalde vindt plaats in overleg met de OR op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte.

6. **Medewerking vordering tot schadevergoeding**

In geval de werkgever in verband met arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

7. **Arbobeleid**

De werkgever voert een actief Arbobeleid. Onderdeel van dat beleid vormt een inspanningsverplichting om werknemers die 35% of minder arbeidsongeschikt zijn, in de zin van de WIA, binnen haar organisatie aan het werk te houden.

Artikel 17 Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 B.W.

2. Deze uitkering is gelijk aan 3/12 van het jaarinkomen op de datum van het overlijden.

3. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.

4. De werkgever is geen uitkering verschuldigd indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 B.W. geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 B.W. of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten - of regelingen als hiervoor genoemd in lid 3.

5. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
   a) de langstlevende der echtgenoten, dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde in de zin van art. 7:674 lid 3 B.W.;
   b) bij ontstentenis van de personen genoemd onder a), de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond;
   c) bij ontstentenis van de personen genoemd onder a) en b), degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Artikel 18 Pensioenregeling

Met ingang van 1 juli 2013 geldt de volgende, nieuwe pensioenregeling.

1. Op de werknemers is de PNO-4 Pensioenregeling van Stichting bedrijfstak pensioenfonds voor de Media van toepassing, indien de werknemer valt onder het begrip 'werknemer' in deze regeling.

2. Het pensioenreglement wordt bij indiensttreding aan de werknemer uitgereikt, indien hij op grond van het vorige artikel aanspraak heeft op deelname in de pensioenregeling.

3. De door de werknemer verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie wordt maandelijks door de werkgever op het salaris ingehouden.

4. Op de werknemer die in dienst was op 30 juni 2013 van RTL Nederland BV en deelnam aan de PNO Pensioenregeling 1 (zie lid 1 van dit artikel) is een compensatieregeling van toepassing, zoals beschreven in CAO-bijlage 9 'Reglement compensatieregeling RTL Nederland 2013'.

Artikel 19 Zorgverzekering/Cafetariasysteem

1. Zorgverzekering

De werknemer kan deelnemen aan de door de werkgever afgesloten collectieve zorgverzekering bij PNOzorg en CZ. De door de werknemer verschuldigde bijdrage aan PNO wordt rechtstreeks door werknemer aan PNO voldaan en niet op het salaris ingehouden en afgedragen.

De werkgeversbijdrage in de kosten van de aanvullende zorgverzekering (ongeacht de ziektekostenverzekeraar) wordt vanaf 1 januari 2013 structureel vastgesteld op € 50,00 per maand.

2. Cafetariasysteem

De werkgever kent een Cafetariasysteem. De regeling is opgenomen als bijlage 7 bij de CAO.

De mogelijkheden van het Cafetariasysteem zijn als volgt: geld- en tijdbronnen kunnen worden ingezet voor een aantal specifieke doelen.

Artikel 20 Vakbondsfaciliteiten

1. Vakbondsfaciliteiten

De werkgever stelt de vakverenigingen de volgende faciliteiten ter beschikking:

a) toegang tot de onderneming aan bezoldigde bestuurders van een vakvereniging ten behoeve van het contact met de leden;

b) gebruikmaking op basis van een daartoe tijdig ingediende aanvraag van vergaderruimten voor vergaderingen van de vakverenigingen ten behoeve van de bij de werkgever werkzame leden; de aanvraag kan worden geweigerd indien er een ernstig conflict tussen de betrokken vakvereniging(en) en de werkgever aanwezig of redelijkerwijs te voorzien is;

c) nadat de werkgever vooraf akkoord heeft gegeven kan gebruik worden gemaakt van de interne postdienst en de e-mail van de werkgever voor de verspreiding van stukken aan de leden van de vakvereniging(en);

d) na een verzoek daartoe van de vakorganisaties aan de Manager Human Resources van de werkgever kan deze aan de vakverenigingen de faciliteit aanbieden om door gebruikmaking van de mailgroep RTL NL ALL een e-mailbericht te zenden aan alle werknemers.

2. Contributieregeling

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan op uiterlijk 15 november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn bruto loon ter grootte van door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer behoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

Artikel 21 Plichtsverzuim

1. Definitie

Onder plichtsverzuim wordt verstaan zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

2. Maatregelen

De werkgever kan, onverminderd de mogelijkheid tot het nemen van disciplinaire maatregelen - beëindiging van het dienstverband daaronder begrepen - die voortvloeien uit de wet, tegen de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, de maatregelen nemen als omschreven in lid 3.

3. Omschrijving op te leggen maatregelen

De maatregelen die onder andere kunnen worden opgelegd zijn:

a. schriftelijke berisping;
b. schorsing met behoud van salaris gedurende ten hoogste vier weken;
c. schorsing met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris gedurende ten hoogste twee weken;
d. terugzetting met een salarisklasse gedurende ten hoogste één jaar;
e. terugzetting in functie met plaatsing in de aan de nieuwe functie verbonden salarisschaal.

Artikel 22 Uitzondering toepasselijkheid CAO op Management NIVEAU II en I

Het in artikel 7 lid 1 sub b met betrekking tot de mogelijkheid van opbouw van atv-uren bepaalde, het in artikel 8c bepaalde met uitzondering van de salarisdoorgroeimatrix voor het management, het in artikel 9 lid 1b en 1d en lid 2 tot en met 4 bepaalde, alsmede het in artikel 14 bepaalde, is niet van toepassing op werknemers in de functiefamilie Management ingedeeld in NIVEAU II en I. Tevens geldt voor de werknemers in de functiefamilie Management NIVEAU II en I dat zij kunnen worden uitgesloten van een structurele en/of niet structurele CAO salarisverhoging, dit ter discretie aan de directie. Een dergelijk besluit van de directie zal, met redenen omkleed, met de OR worden gedeeld.

Artikel 23 Overige bepalingen

Omtrent de uitbreiding van de WW-duur (conform afspraken uit het Sociaal akkoord en in aansluiting op een SER-advies hieromtrent) zullen in het protocol bij de cao studieafspraken worden gemaakt. Tevens spreken partijen af een studieafspraak te maken over de mogelijkheid welke door de WWZ wordt geboden om bij cao de regels voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij het vervallen van arbeidsplaatsen te wijzigen c.q. daartoe een commissie in te stellen. Uiterlijk september 2015 zullen partijen deze studieafspraak in overleg met elkaar nader hebben uitgewerkt.

Artikel 24 Looptijd

De CAO treedt in werking op 1 januari 2015 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging vereist is, op 31 december 2016.

RTL Nederland B.V.

H.M. Habets

De Vereniging FNV Kunsten, Informatie en Media

W. van den Burg

De Unie

R. Castelein

De Nederlandse Vereniging van Journalisten

T. Bruning