

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR MEDEWERKERS
BIJ UNIVERSAL MUSIC B.V.**

1 januari 2014 t/m 31 december 2018

VERNIEUWINGSAGENDA ARBEIDSVORWAARDENVORMING	6
ARTIKEL 1.	10
<i>Definities</i>	10
HOOFDSTUK I.	10
ALGEMENE VERPLICHTINGEN	10
ARTIKEL 2.	10
<i>Van werkgever</i>	10
ARTIKEL 3.	11
<i>Van de werknemersorganisaties</i>	11
ARTIKEL 4.	11
<i>Wederzijdse verplichtingen</i>	11
ARTIKEL 5.	11
<i>Van de medewerkers</i>	11
HOOFDSTUK II.	12
<i>SOCIALE ASPECTEN VAN HET WERK</i>	12
ARTIKEL 6.	12
<i>Werkgelegenheid</i>	12
ARTIKEL 7.	12
<i>Tewerkstelling</i>	12
HOOFDSTUK III.	14
<i>DIENSTVERBAND</i>	14
ARTIKEL 8.	14
<i>Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd</i>	14
ARTIKEL 9.	14
<i>Beëindiging van de dienstbetrekking</i>	14
HOOFDSTUK IV.	16
<i>ARBEIDSDUUR</i>	16
ARTIKEL 10.	16
<i>Wekelijkse arbeidsduur</i>	16
ARTIKEL 11.	18
<i>Overwerk</i>	18
ARTIKEL 12.	18
<i>Vergoeding overwerk</i>	18
ARTIKEL 13.	19
<i>Zon- en Feestdagen</i>	19
ARTIKEL 14.	19
<i>Vakantie</i>	19
ARTIKEL 15.	20
<i>Niet betaald verzuim</i>	20
ARTIKEL 16.	20
<i>Betaald verzuim</i>	20
HOOFDSTUK V.	24

<i>ARBEIDSBELONING</i>	24
ARTIKEL 17.	24
<i>Salaris</i>	24
ARTIKEL 18.	26
<i>Juni-/decemberuitkering</i>	26
ARTIKEL 19.	26
<i>Personeelsparticipatie</i>	26
ARTIKEL 20.	26
<i>Uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid</i>	26
ARTIKEL 21.	30
<i>Vervallen</i>	30
HOOFDSTUK VI.....	31
<i>SOCIALE VOORZIENINGEN</i>	31
ARTIKEL 22.	31
<i>Zorgverzekering</i>	31
ARTIKEL 23.	31
<i>Stichting Studiefonds Universal</i>	31
ARTIKEL 25.	31
<i>Pensioen</i>	31
ARTIKEL 25A.....	32
<i>Aanvullende afspraken pensioen</i>	32
HOOFDSTUK VII.....	35
<i>VOORLICHTING EN OVERLEG</i>	35
ARTIKEL 26.	35
<i>Ondernemingsraden</i>	35
ARTIKEL 27.	35
<i>Mededelingen aan het personeel</i>	35
HOOFDSTUK VIII.....	36
<i>BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP</i>	36
ARTIKEL 28.	36
<i>Disciplinaire maatregelen</i>	36
ARTIKEL 29.	36
<i>Intern beroep</i>	36
HOOFDSTUK IX.....	37
<i>BIJZONDERE REGELINGEN</i>	37
ARTIKEL 30.	37
<i>Fusie, sluiting, reorganisatie</i>	37
ARTIKEL 31.	38
<i>Arbeidsrust, staking en uitsluiting</i>	38
ARTIKEL 32.	38
<i>Oplossen van geschillen</i>	38
ARTIKEL 33.	39
<i>Vakbondsverzuim, vakbondswerk en vakbondscontributie</i>	39
ARTIKEL 34.	40

<i>Uitkering aan de werknemersorganisaties</i>	40
HOOFDSTUK X	41
SLOTBEPALINGEN	41
ARTIKEL 35.	41
<i>Geldigheidsduur van deze overeenkomst</i>	41
ARTIKEL 36.	41
<i>Overheidsmaatregelen</i>	41
BIJLAGE A	43
SALARISREGELING	43
BIJLAGE B	48
VAKANTIEREGELING.	48
BIJLAGE C	52
EMPLOYABILITY EN INZETBAARHEID.	52
BIJLAGE D	53
ARBEIDSONGESCHIKTHEID.	53

De ondergetekenden:

1. UNIVERSAL MUSIC B.V., gevestigd te Baarn;
2. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;
3. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;
4. De Vereniging Hoger Personeel 2 , gevestigd te Eindhoven;

overwegende, dat de rechtspositie van het personeel van UNIVERSAL MUSIC B.V. reeds sedert 1972 wordt vastgesteld in gezamenlijk overleg tussen deze onderneming en bovengenoemde verenigingen van medewerkers, waarbij het personeel zich pleegt te organiseren;

overwegende, dat partijen tegenover elkaar hebben verklaard zorgvuldig overleg op grond van wederzijds vertrouwen dienaangaande te zullen voeren;

verklaren de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

Vernieuwingsagenda arbeidsvoorwaardenvorming

Partijen hebben de ambitie om te komen tot een andere en vernieuwende invulling van het proces waarop de arbeidsvoorwaarden tot stand komen, waardoor het arbeidsvoorwaardenbeleid en personeelsbeleid van Universal Music B.V. vanuit een meer geïntegreerde visie wordt benaderd door cao-partijen en ondernemingsraad. Het tripartite karakter weerspiegelt de intentie van betrokken partijen om zo breed mogelijk, met oog voor elkaars belangen en verantwoordelijkheden tot deze wijziging/vernieuwing te komen.

Om tot een andere invulling van het traject tot arbeidsvoorwaardenvorming te komen wordt op grond van artikel 32 lid 1 van de Wet op de Ondernemingsraden met instemming van de betrokken vakorganisaties en Universal Music B.V. de onderhandelingsbevoegdheid van de betrokken vakorganisaties over een deel van de arbeidsvoorwaarden in de cao gedelegeerd aan de ondernemingsraad.

Delegatie bevoegdheden

De ondernemingsraad verkrijgt de gedelegeerde bevoegdheid om – binnen de in de cao 2014 -2018 omschreven vastgestelde kaders- samen met Universal Music B.V. invulling te geven aan een aantal specifiek in de cao benoemde onderwerpen, te weten:

- Duurzame inzetbaarheid. Onderdeel van het thema duurzame inzetbaarheid vormt een mogelijke herschikking van de middelen gemoeid met de huidige senioredagenregeling. Hierbij geldt als kader dat de middelen en de daarmee samenhangende waarde van de huidige seniorenregeling wordt vast gesteld tussen de cao-partijen en dat deze waarde uitgangspunt is voor een mogelijke herschikking. De eerste uitwerking van deze afspraak is dat de werkgever en de ondernemingsraad in overleg zullen komen tot een juiste definiëring van het begrip middelen. Op basis hiervan zullen werkgever en ondernemingsraad een voorstel ontwikkelen waarmee invulling wordt gegeven aan het thema duurzame inzetbaarheid. De uitkomst hiervan wordt gedeeld met de vakorganisaties.
- Vitaliteit. Het ontwikkelen van een beleid gericht op het vergroten van het bewustzijn rond het thema gezondheid (en/of gezonde levensstijl).
- Functiegebouw. Het ontwikkelen van een actueel functiegebouw passend bij de huidige organisatie.
- Beoordelingssysteem. Het verder door ontwikkelen van het thans bestaande beoordelingssysteem waardoor een (betere) relatie kan worden aangebracht met de instrumenten opleiden en ontwikkeling.
- Werkkostenregeling. Afhankelijk van de politieke besluitvorming rond de invoering van de werkkostenregeling zal er een inventarisatie gemaakt worden van de regelingen die onder de werkkostenregeling kunnen/zullen worden gebracht.

Ten aanzien van bovenstaande onderwerpen geldt dat de ondernemingsraad indien nodig in eerste instantie gebruik zal maken van de expertise van de vakbonden.

CAO Universal Music B.V. 1 januari 2014 t/m 31 december 2018

Daarnaast hebben partijen afspraken gemaakt over de bevoegdheden ten aanzien van de structurele loonsverhoging en de pensioenregeling:

- Structurele loonsverhoging. Gedurende de looptijd van de cao vindt jaarlijks overleg plaats tussen de ondernemingsraad en Universal Music B.V. over aanpassing van de cao lonen.
- Pensioen. De huidige pensioenregeling blijft ongewijzigd van kracht. Indien de werkgever en/of de vakverenigingen wijzigingen wensen aan te brengen kunnen slechts tussen deze twee partijen hierover afspraken gemaakt worden.

Ontwikkelen nieuwe voorstellen

Buiten de genoemde onderwerpen kunnen Universal Music B.V. en de ondernemingsraad gezamenlijk voorstellen ontwikkelen en deze voorleggen aan de vakorganisaties. Hiervoor gelden een aantal procedureafspraken die hierna worden beschreven.

- Universal Music B.V. en/of ondernemingsraad kunnen voorstellen ontwikkelen tot wijziging van bestaande cao bepalingen.
- Indien Universal Music B.V. en/of ondernemingsraad overeenstemming hebben over de voorgenomen wijziging(en) in de cao, worden deze ter stemming voorgelegd aan alle medewerkers van Universal Music B.V. ,die vallen onder deze cao.
- Indien een gekwalificeerde meerderheid (50% +1) van de medewerkers (al dan niet schriftelijk) instemt met de voorgenomen wijziging(en) van de cao , wordt het betreffende voorstel samen met de uitkomst van de medewerkersraadpleging voorgelegd aan de vakorganisaties
- De vakorganisaties beoordelen de voorgenomen voorstellen tot wijziging. In de beoordeling is de positieve uitkomst van de medewerkersbijeenkomst van zwaarwegend belang. De vakorganisaties geven binnen een maand na ontvangst van de voorstellen tot wijziging en de uitkomst van de medewerkersbijeenkomst aan of zij akkoord gaan met de voorstellen tot wijziging.
- Indien vakorganisaties – rekening houdend met de opvattingen van de medewerkers- instemmen met de voorgenomen wijziging(en) zal de cao worden aangepast en kunnen de wijzigingen gedurende de looptijd van de cao worden doorgevoerd.
- Indien de vakorganisaties niet akkoord gaan met de voorstellen tot wijziging, geven zij dit gemotiveerd en onderbouwd aan richting ondernemingsraad en werkgever.
Indien de vakorganisaties geen instemming verlenen kan overleg plaatsvinden tussen vakorganisaties en/of ondernemingsraad en/of directie.

Evaluatie

Partijen spreken af dat een half jaar voor expiratie van de cao, een evaluatie-onderzoek zal worden uitgevoerd naar de ervaring en beleving van het hierboven beschreven traject. De evaluatie zal worden vormgegeven via:

- een vragenlijst onderzoek onder alle medewerkers van Universal Music B.V.
- een bijeenkomst voor alle medewerkers van Universal Music B.V. en partijen

CAO Universal Music B.V. 1 januari 2014 t/m 31 december 2018

betrokken bij het traject.

Naast bovengenoemd formeel evaluatietraject zullen ondernemingsraad en vakorganisaties na 1 jaar een informele bijeenkomst organiseren waarin zij elkaar informeren over het verloop en ervaringen met de overeengekomen werkwijze.

Artikel 1.

Definities

- Werkgever : Partij hiervoor genoemd onder 1 en te dezer zake domicilie kiezend te Baarn, Gerrit van der Veenlaan 4.
- De werknemers-organisaties : De partijen hiervoor genoemd onder 2 t/m 4.
- De medewerkers : allen in dienst van werkgever, ingedeeld in de aanloopgroepen 19, 29 en 39 of de functiegroepen 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40 en 45 of ingedeeld in de vakgroepen 50, 60, 70 en 80, met uitzondering van:
- degenen met wie een dienstverband korter dan voor zes maanden is aangegaan.

HOOFDSTUK I.

ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Artikel 2.

Van werkgever

1. Werkgever zal geen medewerkers in dienst hebben onder voorwaarden, die ongunstiger zijn dan bepaald in deze overeenkomst. Hij mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften in een voor medewerkers gunstige zin afwijken van deze CAO-voorwaarden.

Wanneer deze afwijking groepen medewerkers of alle medewerkers van een bedrijf betreft, zal werkgever hiertoe echter niet over gaan dan na overleg met de organisaties.

Werkgever zal deze CAO aanmelden bij de SNCU (Stichting Naleving CAO Uitzendkrachten) en er zorg voor dragen, dat aan uitzendkrachten en gedetacheerden, werkzaam bij werkgever, tenminste een gelijke beloning zal worden toegekend als aan medewerkers in dienst van werkgever, voor dezelfde werkzaamheden.
2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlage ontvangen.
3. Werkgever zal ten aanzien van gegevens die de persoonlijke levenssfeer van de medewerker raken de nodige zorgvuldigheid in acht nemen teneinde die persoonlijke levenssfeer van de medewerker te beschermen.

Artikel 3.

Van de werknemersorganisaties

De werknemersorganisaties zullen bevorderen, dat haar leden de bepalingen van deze overeenkomst naar de eisen van redelijkheid en billijkheid naleven.

Artikel 4.

Wederzijdse verplichtingen

1. Partijen zullen deze overeenkomst naar redelijkheid en billijkheid naleven en handhaven.
2. Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst onder de medewerkers generlei actie voeren, die ten doel heeft wijziging te brengen in de bij deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. Indien een van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst noodzakelijk mocht oordelen, zal zij dit aan de andere partijen schriftelijk mededelen. Partijen zullen hierover onverwijld onderhandelingen openen en deze voeren in een geest van samenwerking en vertrouwen.

Artikel 5.

Van de medewerkers

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze overeenkomst en naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen. Tot deze aanwijzingen behoren ook de Algemene Gedragsregels in HR4U, die door werkgever na overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
2. De medewerker zal de belangen van de onderneming naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

Hij zal zijn werkzaamheden verrichten op een wijze als van een goede medewerker mag worden verwacht en zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.

HOOFDSTUK II.

SOCIALE ASPECTEN VAN HET WERK

Artikel 6.

Werkgelegenheid

1. Werkgever zal ernstig streven naar behoud van de werkgelegenheid voor de in zijn dienst zijnde medewerkers.
2. Tijdens de duur van deze overeenkomst zal werkgever niet overgaan tot gedwongen ontslag van groepen van medewerkers, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan nadat in een zo vroeg mogelijk stadium hierover diepgaand en indringend overleg met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad is gevoerd.
3. Werkgever zal tenminste twee keer per jaar met de organisaties van gedachten wisselen over de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Werkgever zal hiertoe schriftelijk relevante informatie ter beschikking stellen.

Artikel 7.

Tewerkstelling

1. Bij de structurering van de werkzaamheden, alsmede bij aanpassingen op grond van technische, organisatorische en economische ontwikkelingen, zal werkgever bij voortduring ernstig rekening houden met de belangen van de medewerkers en streven naar het aanbieden van maximaal zinvolle arbeid.
2. Om de medewerkers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures, zal werkgever de medewerkers de gelegenheid geven hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen, alsmede deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen. Werkgever zal de medewerkers daartoe medewerking verlenen door deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten die, al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die er toe hebben geleid, na of onder werktijd plaatshebben. Een nadere uitwerking hiervan is opgenomen in een protocol Employability & Inzetbaarheid, die als bijlage C aan deze CAO is toegevoegd.
3. Werkgever zal in beginsel een verzoek om in deeltijd te werken honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- en organisatorische omstandigheden zich daartegen verzetten. Het werken in deeltijd zal, als zodanig, geen negatieve gevolgen hebben voor de loopbaanmogelijkheden van de medewerker.

4. In geval van interne vacatures zal werkgever hierbij bij voorkeur voorzien uit het eigen personeel. Hierbij zal werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de toekomstmogelijkheden en de privé-omstandigheden van de medewerker.
5. Werkgever zal slechts gebruik maken van inleenkrachten indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer belangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van inleenkrachten, zal werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.
6. Indien een inleenkracht tewerkgesteld is in een functie waarvoor een vacature bestaat, zal werkgever betrokkene, na gebleken geschiktheid, desgewenst in de gelegenheid stellen een vast dienstverband aan te gaan.
7. Werkgever zal een actief beleid voeren om gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de gelegenheid te stellen bij werkgever in dienst te treden. Hiertoe zal in voorkomende gevallen een reïntegratieplan worden opgesteld.

HOOFDSTUK III.

DIENSTVERBAND

Artikel 8.

Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd

1. Bij de aanvang van het dienstverband tekent de medewerker een arbeidsovereenkomst met deze collectieve arbeidsovereenkomst als grondslag.
2. Het dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Indien een tijdelijk dienstverband wordt aangegaan, zal de duur daarvan in beginsel 12 maanden bedragen tenzij in de arbeidsovereenkomst een andere duur is overeengekomen. Werkgever zal aan de medewerker na afloop van een tijdelijk dienstverband een dienstverband voor onbepaalde tijd aanbieden, mits sprake is van goed functioneren van de medewerker en mits sprake is van ongewijzigde bedrijfsomstandigheden. De leidinggevende toetst na 5 maanden de ontwikkeling van de medewerker aan vooraf vastgestelde beoordelingscriteria. Uiterlijk 2 maanden voor afloop van het tijdelijk dienstverband deelt werkgever mee of het dienstverband omgezet kan worden naar onbepaalde tijd.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst worden de functie, de functie-/ vakgroep, de standplaats van de medewerker en het aanvangssalaris/inkomen van de medewerker aangegeven. Voorts kan de arbeidsovereenkomst onder meer bepalingen bevatten over:
 - de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden door de medewerker,
 - geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden, publicaties,
 - afstand van rechten op uitvindingen, octrooien.
 - auteursrechten;
4. Bij de aanvang van het dienstverband kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
5. Nadere afspraken tussen werkgever en individuele medewerkers worden als regel schriftelijk bevestigd.

Artikel 9.

Beëindiging van de dienstbetrekking

1. Het dienstverband kan door werkgever of door de medewerker door middel van schriftelijke opzegging worden beëindigd. Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzegtermijn. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; het dienstverband eindigt aan het einde van de opzegtermijn.

2. Opzegtermijn werkgever

2.a. Opzegtermijn ten aanzien van medewerkers in functiegroepen:

De opzegtermijn voor werkgever is afhankelijk van de duur van het dienstverband op de dag van opzegging en bedraagt:

bij een dienstverband korter dan 5 jaar	1 maand
bij een dienstverband van 5 t/m 9 jaar	2 maanden
bij een dienstverband van 10 t/m 14 jaar	3 maanden
bij een dienstverband van 15 jaar of langer dan	4 maanden

2.b. Opzegtermijn ten aanzien van medewerkers in vakgroepen:

De opzegtermijn voor werkgever is afhankelijk van de duur van het dienstverband op de dag van opzegging en bedraagt:

bij een dienstverband korter dan 15 jaar	3 maanden
bij een dienstverband van 15 jaar of langer	4 maanden

3. Opzegtermijn medewerkers

3.a. De opzegtermijn voor medewerkers vallend binnen functiegroepen bedraagt: 1 maand

3.b. De opzegtermijn voor medewerkers vallend binnen vakgroepen bedraagt: 3 maanden
In onderling overleg kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen.

4. Aaneengesloten dienstverbanden bij gelieerde ondernemingen binnen Universal Music worden voor de berekening van de duur van het dienstverband meegeteld.

5. Het dienstverband eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege op de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

HOOFDSTUK IV.

ARBEIDSDUUR.

Artikel 10.

Wekelijkse arbeidsduur

1. De normale wekelijkse arbeidsduur zal, behoudens bij de wet toegestane uitzonderingen en met inachtneming van het in lid 6 bepaalde, ten hoogste 40 uur bedragen, als regel verdeeld over 5 werkdagen.
2. Indien economische of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van de werkgever het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging in haar bedrijven noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.
3. De werktijden in dagdienst zullen op werkdagen in principe liggen tussen 07:00 en 19:00 uur. In overleg met werkgever kunnen afspraken worden gemaakt over het werken in flexibele werktijden.
4. Het verrichten van arbeid door medewerkers in functiegroepen op andere uren dan die, welke voor de betrokken medewerkers op grond van lid 3 van dit artikel zijn vastgesteld, is indien naar het oordeel van de werkgever het belang van de onderneming dit eist, verplicht.
5. Voor de duur van deze overeenkomst geldt met betrekking tot de vormgeving van de arbeidsduurverkorting en de vergroting van de flexibiliteit van werktijden het volgende:
 - a. De medewerker die een werkweek heeft van gemiddeld 40 uur, heeft recht op 104 uur (26 dagdelen) arbeidsduurverkorting op jaarbasis. Nadrukkelijk hebben partijen de bedoeling, dat de arbeidsduurverkorting plaats vindt bij tenminste handhaving van de bedrijfstijd, waar mogelijk bij uitbreiding van de bedrijfstijd.
 - b. Tien van de 26 dagdelen kunnen door werkgever na overleg met de ondernemingsraad collectief worden vastgesteld. Deze zullen tenminste drie maanden van tevoren worden aangekondigd. De resterende dagdelen worden gespreid met inachtneming van bedrijfsdrukte c.q. -omstandigheden.
 - c. De werkgever stelt in overleg met de medewerker het voor hem geldende aantal uren vast (dit is 1736 uur bij een fulltime dienstverband en 13 ADV-dagen).

- d. Afwijkingen van de hier omschreven regel met betrekking tot de toedeling van de roostervrije tijd in dagdelen zijn mogelijk op grond van bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische of arbeidsmarkttechnische redenen.
- e. De medewerker heeft eenmalig de mogelijkheid om structureel af te zien van 7 ADV-dagen en daarmee 3% (=7x0,428%) extra (pensioengevend) jaarsalaris te verwerven. De jaarlijkse arbeidsduur wijzigt hierdoor van 1736 in 1792 uur. De keuze hiervoor dient plaats te vinden binnen één jaar na de datum van indiensttreding.
- f. Het is de medewerker tevens toegestaan om op diens verzoek jaarlijks (in december) maximaal 7 ADV-dagen te verkopen tegen een vergoeding per ADV-dag van 0,428% van het jaarsalaris.
- g. Uitsluitend de medewerker die conform sub d heeft gekozen voor een structurele verkoop van 7 ADV dagen en daarmee een verhoging van 3,0% van het pensioengevende inkomen ontvangt, is toegestaan op diens verzoek jaarlijks (in december) maximaal 7 ADV-dagen te kopen mits dit niet in strijd is met zwaarwegende bedrijfsbelangen, tegen de voorwaarden zoals genoemd onder sub e. In de situatie dat de medewerker na eerdere structurele verkoop alsnog besluit tot incidentele koop van ADV-dagen, dan worden ook de kosten van pensioenopbouw in rekening gebracht.
- h. Indien het voornemen bestaat wijzigingen aan te brengen die leiden tot overschrijding van hetgeen in de Arbeidstijdenwet ten aanzien van pauzetijden is vastgelegd, dient dit te geschieden in overleg met de organisaties, waarbij voorts zo nodig overleg wordt gevoerd conform de Wet op de Ondernemingsraden.
- i. Bij overschrijding van de 1736 uur is het mogelijk de roostervrije dagdelen c.q. uren over te brengen naar het volgend jaar.
- j. De aanspraak op vastgestelde roostervrije tijd vervalt wanneer deze ten gevolge van persoonlijke omstandigheden, waaronder begrepen arbeidsongeschiktheid, niet genoten kan worden.

Bij arbeidsongeschiktheid tijdens de collectieve roostervrije blokken wordt per kalenderjaar tot een maximum van tien dagdelen vervangende vrije tijd gegeven.

Artikel 11

Overwerk

1. Onder het in opdracht van werkgever overwerken wordt verstaan:
 - langer werken dan 8 uur per dag en tevens langer werken dan het vastgestelde aantal uren dat het dienstrooster voor die dag aangeeft, behalve wanneer dit incidenteel/individueel gebeurt en niet langer duurt dan een half uur per dag;
 - het werken op een dag die buiten het door werkgever vastgestelde dienstrooster valt, niet zijnde een collectieve ADV-dag ex artikel 10, lid 5.
2. Er zal alleen worden overgewerkt indien het belang van de onderneming dit eist en aan de wettelijke voorschriften is voldaan. In dit geval is de medewerker verplicht overwerk te verrichten. Deze verplichting geldt niet voor medewerkers van 55 jaar en ouder. Werkgever zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker.
3. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel overwerk van meer belangrijke omvang - hetzij naar het aantal daarbij betrokken personen, hetzij naar de te verwachten tijdsduur - noodzakelijk is, zal werkgever hieromtrent overleg plegen met de betrokken ondernemingsraad.
4. Het is de medewerker toegestaan de tijd van overwerk om te zetten in vrije tijd. In principe dient dit binnen drie maanden te geschieden. Over het opnemen van deze vrije tijd moet tijdig overleg worden gepleegd.

Artikel 12

Vergoeding overwerk

1. Vergoeding van overwerk geldt uitsluitend voor medewerkers werkend in functiegroepen en in vakgroep 50.
2. a. Voor elk uur overwerk, als bedoeld in artikel 11 lid 1, ontvangt de medewerker 0,605% van zijn maandsalaris, echter tenminste gebaseerd op het functieaanvangssalaris van functiegroep 15.

- b. Voor medewerkers werkend in functiegroepen wordt de overwerkbetaling als bedoeld in sublid a. bovendien nog verhoogd met:
- 25% voor de uren op maandag t/m vrijdag van 07.00 uur tot twee uren na het einde van de normale dagdienst;
 - 50% voor de uren op maandag t/m vrijdag vanaf twee uren na het einde van de normale dagdienst tot 24.00 uur, alsmede voor de uren op maandag t/m zaterdag van 00.00 tot 07.00 uur;
 - 100% voor de uren op zaterdag van 07.00 tot 13.00 uur;
 - 125% voor de uren op zaterdag van 13.00 tot 19.00 uur;
 - 150% voor de overige uren op zaterdag en alle uren op zon- en feestdagen.
3. Er heeft geen betaling plaats overeenkomstig lid 2 sub a. van dit artikel wanneer:
- wordt overgewerkt met het doel om de in verband met bijzondere omstandigheden van tevoren niet gewerkte of later niet te werken uren in te halen. Indien dit overwerk om bedrijfstechnische of bedrijfsorganisatorische redenen noodzakelijk is, dan worden wel de in lid 2.b. van dit artikel genoemde procentuele toeslagen betaald;
 - sprake is van overuren verrekend in een tijd-voor-tijd systeem als bedoeld in de aanhef van artikel 11 lid 4. Ook in dit geval worden wel de in lid 2.b. van dit artikel genoemde procentuele toeslagen betaald.

Artikel 13.

Zon- en Feestdagen.

1. Op zondagen, algemeen erkende feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, 5 mei (Bevrijdingsdag), indien sprake is van een lustrumviering (2010, 2015, etc.), Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en Koningsdag zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Werkgever zal ernstig rekening houden met, op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde, bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende feestdagen.

Artikel 14.

Vakantie

De vakantieregeling is opgenomen in bijlage B van deze overeenkomst.

Artikel 15.

Niet betaald verzuim

1. Werkgever is geen betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Evenmin behoudt de medewerker zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in artikel 7:628 en 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, voor zover in de artikelen 16, 20 en 33 van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.
4. Ouderschapsverlof
De medewerker met wie het dienstverband tenminste één jaar bestaat, kan aanspraak maken op onbetaald (deeltijd) verlof ten behoeve van de verzorging van een kind tot en met acht (8) jaar, voor (een aaneengesloten periode van) ten hoogste het volume van de individuele arbeidsduur gedurende 26 weken. Werkgever kan voor zover er sprake is van zwaarwegende redenen – na overleg – tot vier weken voordat het verlof ingaat, een andere dan de door medewerker voorgestelde spreiding van verlof – en werktijden vaststellen. Tijdens de verlofperiode zal de pensioenopbouw worden gecontinueerd op basis van de situatie zoals die gold voorafgaand aan het verlof.

Artikel 16.

Betaald verzuim

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a) Ondertrouw van de medewerker:
½ dag.
 - b) Huwelijk van de medewerker:
2 dagen.
 - c) Huwelijk van een kind, ouder, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de medewerker:
1 dag.
 - d) 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de medewerker:
1 dag.
 - e) 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders en de grootouders van de medewerker:
1 dag.

- f) Bevalling van de echtgenote van de medewerker en de geboorteaangifte bij de Burgerlijke Stand:
de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 2 dagen.
 - g) Overlijden van echtgeno(o)t(e), een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoonzoon of schoondochter van de medewerker:
de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 dag.
 - h) Overlijden van echtgeno(o)t(e), een inwonend kind of inwonend ouder van de medewerker:
de dagen liggende tussen overlijden en begrafenis.
 - i) Begrafenis van de echtgeno(o)t(e), een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoondochter, schoonzoon of kleinkind van de medewerker: 1 dag.
 - j) Afleggen van een (vak)examen:
De noodzakelijk te verzuimen tijd, voor zover voornoemd examen de afronding is van een (gedeelte van een) studie die verband houdt met de uitgeoefende dan wel in de toekomst uit te oefenen functie en waarover tussen werkgever en medewerker nadere afspraken zijn gemaakt.
- Dit ter voorkoming dat een beroep mogelijk is op de CAO voor een examen volkomen ongerelateerd aan de uitoefening van de werkzaamheden die werkgever en medewerker bij contract zijn overeengekomen.
- k) Uitoefening van de kiesbevoegdheid, in welk geval werkgever betaald verzuim zal toestaan voor zover als bij de wet of door middel van een krachtens de wet gegeven voorschrift is bepaald.

N.B. Waar in het voorafgaande sprake is van "ouders" resp. "grootouders" worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e) c.q. partner. Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degene met wie de medewerker samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner aangemerkt, mits van de samenleving en de gemeenschappelijke huishouding blijkt uit een notariële akte.

- 2. Ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, wordt de medewerker verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer bijzondere omstandigheden dit naar mening van werkgever rechtvaardigen.

3. a. Teneinde de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen, wordt aan medewerkers van 58 jaar en ouder, van wie de feitelijke arbeidsduur 40 uur per week bedraagt, de mogelijkheid geboden per leeftijdsjaar een aantal uren verzuim met behoud van betaling op te nemen, en wel:
- | | |
|--|---------------------|
| - in het leeftijdsjaar van 58 - 59 jaar: | ten hoogste 20 uur |
| - in het leeftijdsjaar van 59 - 60 jaar: | ten hoogste 40 uur |
| - in het leeftijdsjaar van 60 - 61 jaar: | ten hoogste 80 uur |
| - in het leeftijdsjaar van 61 - 62 jaar: | ten hoogste 120 uur |
| - in het leeftijdsjaar van 62 - 63 jaar: | ten hoogste 160 uur |
| - in het leeftijdsjaar van 63 - 64 jaar: | ten hoogste 200 uur |
| - in het leeftijdsjaar van 64 - 65 jaar: | ten hoogste 240 uur |

Voor medewerkers die minder dan 40 uur per week werken gelden bovenstaande uren naar rato van het deeltijdpercentage.

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een leeftijdsjaar wordt het aantal uren naar evenredigheid berekend indien deze arbeidsongeschiktheid langer dan één maand heeft geduurd.

- b. Werkgever zal in overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.
- c. Naast de regeling als vermeld onder a. kan de medewerker vanaf 3 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd er voor kiezen om de arbeidstijd met 20% te bekorten, tegen 80% van het salaris en overige arbeidsvoorwaarden, maar mits binnen fiscale richtlijnen met behoud van de volledige pensioenopbouw op basis van het oorspronkelijke aantal uren dat gewerkt werd.
- d. Voorts zal werkgever de medewerker desgewenst in de gelegenheid stellen deel te nemen aan cursus(sen) ter voorbereiding op de pensionering. Medewerker kan beschikken over ten hoogste vijf dagen met behoud van salaris in een periode van drie jaren direct voorafgaande aan de pensionering. De kosten van deelneming aan dergelijke cursussen komen voor rekening van werkgever.
- e. De werkgever en de ondernemingsraad geven gedurende de looptijd van deze cao invulling aan het thema duurzame inzetbaarheid. Onderdeel hiervan vormt een mogelijke herschikking van de middelen gemoeid met de huidige seniorendagenregeling.
4. Werkgever stelt de vrouwelijke medewerker in de gelegenheid tot het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Ter keuze van een betrokken medewerker gaat zwangerschapsverlof in minimaal vier weken en maximaal zes weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling. Bevallingsverlof gaat in op de dag volgende op de dag van de bevalling en eindigt tien weken nadien of zoveel weken later als het zwangerschapsverlof

korter dan zes weken heeft geduurd, één en ander met een maximum van twaalf weken.

5.

HOOFDSTUK V. ARBEIDSBELONING

Artikel 17.

Salaris

1. Het salarissysteem voor medewerkers vallend binnen functiegroepen:
Het jaarsalaris van de medewerker in functiegroepen wordt bepaald door:

- de indeling van de medewerker in één van de aanloopgroepen of functiegroepen;
- de voor elke aanloopgroep/functiegroep vastgestelde salarissen;
- de leeftijd van de medewerker;
- de beoordeling van de prestatie van de medewerker.

De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage A.

2. Het salarissysteem voor medewerkers vallend binnen vakgroepen:
Het door werkgever ontwikkelde salarissysteem is nader beschreven in de brochure "Salarissysteem voor medewerkers in de vakgroepen". Dit salarissysteem zal niet structureel worden gewijzigd, dan na overleg met de organisaties.

- a. Het jaarsalaris van de medewerker in vakgroepen wordt bepaald door:
- de indeling van de medewerker in één van de vakgroepen;
 - de voor elke vakgroep vastgestelde salarisschaal.

3. Het jaarsalaris bestaat uit 12 maandsalarissen. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van een kalendermaand worden uitbetaald.

4. Het vaste jaarinkomen bestaat uit het jaarsalaris verhoogd met 7% juni-uitkering en 3% decemberuitkering.

5. Structurele loonsverhoging

Gedurende de looptijd van de cao zal jaarlijks overleg plaatsvinden tussen de ondernemingsraad en Universal Music B.V. over aanpassing van de cao-lonen. Hiervoor geldt dat de loonontwikkeling zich dient te bevinden binnen het volgende kader:

De loonontwikkeling is de loonindex algemeen (het indexcijfer cao-sectoren, particuliere bedrijven, uitgaande van de jaarcijfers), met een bandbreedte van plus 1% punt en min 0,5% punt. Referteperiode van de loonindex is januari-december van het voorgaande jaar.

Indien de uitkomst van de onderhandeling zich bevindt binnen de bandbreedte van de overeengekomen formule, zal deze worden voorgelegd ter accordering aan het totale medewerkersbestand. Indien een

gekwalificeerde meerderheid (50% + 1) van de medewerkers (al dan niet schriftelijk) instemt zal aan de afspraken uitvoering worden gegeven.

Indien de onderhandelingen leiden tot een situatie waarbij de vast te stellen loonontwikkeling zich buiten het bereik van de bandbreedte bevindt, zal de ondernemingsraad dit voorleggen aan de vakorganisaties. De vakorganisaties zullen de bandbreedte vergroten tenzij zwaarwegende bezwaren zich daar tegen verzetten.

Indien vakorganisaties instemmen met de aangepaste bandbreedte zal de uitkomst door de OR worden voorgelegd aan het totale personeelsbestand. Indien de vakorganisaties niet kunnen instemmen met de aangepaste bandbreedte, kan overleg plaatsvinden tussen vakorganisaties en/of ondernemingsraad en/of directie.

6. Vernieuwing salarissysteem

Gedurende de looptijd van de cao kan de werkgever samen met de ondernemingsraad het functiegebouw en beoordelingssysteem aanpassen. De aanpassingen kunnen leiden tot afwijkingen van de regelingen zoals opgenomen in bijlage A.

Artikel 18.

Juni-/decemberuitkering

1. a) De medewerkers, die op 30 juni van enig jaar sinds 1 juli van het voorafgaande jaar ononderbroken in dienst van werkgever zijn, ontvangen een juni-uitkering gelijk aan 7% van het in die maand voor hen geldende jaarsalaris.
 - b) De medewerkers, die op 31 december van enig jaar sinds 1 januari van dat jaar ononderbroken in dienst van werkgever zijn, ontvangen een decemberuitkering gelijk aan 3% van het in die maand voor hen geldende jaarsalaris.
 - c) In deze uitkeringen wordt de wettelijke vakantietoeslag geacht te zijn begrepen.
2. Medewerkers die in de loop van een jaar, zoals bedoeld onder 1.a) en 1.b) in dienst treden, dan wel de dienst verlaten, hebben recht op een evenredig deel van genoemde uitkeringen.

Artikel 19.

Personeelsparticipatie

Werkgever biedt medewerkers de gelegenheid te participeren in het Vivendi Employee Stock Purchase Plan, afhankelijk van toewijzing door en goedkeuring van de Vivendi Universal Board te Parijs.

Artikel 20.

Uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid

- A Loonbetaling tijdens de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid:
 - 1 a. Werkgever zal aan de medewerker die volgens de daartoe in het kader van de Ziektewet gestelde criteria ongeschikt is, tot het verrichten van zijn werkzaamheden of door werkgever opgedragen passende werkzaamheden, gedurende ten hoogste 104 weken (te rekenen vanaf de datum van ziekmelding), 70% van zijn inkomen (tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) doorbetalen. De periode van 104 weken kan op grond van het bepaalde in artikel 7:629, lid 11 en 12 BW worden verlengd tot maximaal 156 weken.

- b. Werkgever zal het in lid 1 sub a genoemde inkomen gedurende maximaal 104 weken aanvullen tot een hieronder bepaald percentage van het inkomen bij werken, indien naar het oordeel van de door haar ingeschakelde Arbo-arts arbeidsongeschiktheid is vastgesteld:
 - tijdens de eerste 26 weken wordt tot 100% aangevuld;
 - tijdens de tweede 26 weken wordt tot 90% aangevuld;
 - tijdens de derde 26 weken wordt tot 80% aangevuld;
 - tijdens de vierde 26 weken wordt tot 70% aangevuld.
 - c. In afwijking van het bepaalde in lid 1 sub b ontvangt de medewerker over de uren waarin hij, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, werkzaam is 100% van zijn inkomen bij werken.
 - d. De medewerker is verplicht ter vaststelling van de ongeschiktheid tot werken en het daaraan verbonden recht op (volledige) doorbetaling mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgever aan te wijzen Arbo-arts en de aanwijzingen van deze Arbo-arts op te volgen. De medewerker is verplicht zich tijdens ongeschiktheid tot werken te houden aan de geldende gedragsregels. Van de medewerker die na 3 maanden arbeidsongeschiktheid onvoldoende blijkt mee te werken aan reïntegratie zal de aanvulling, in elk geval, per direct verlaagd worden naar 90%.
 - e. Indien de medewerker niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek, zich niet houdt aan de geldende gedragsregels en/of aanwijzingen van de Arbo-arts niet opvolgt, vervalt het recht op (volledige) doorbetaling tijdens ongeschiktheid tot werken. Bij overtreding van de door werkgever gestelde regels tijdens ongeschiktheid tot werken kan werkgever een disciplinaire maatregel treffen zoals genoemd in artikel 28.
 - f. De medewerker is verplicht om zijn medewerking te verlenen indien de werkgever de loondoorbetaling op grond van artikel 629 BW kan verhalen op een derde partij.
 - g. Medewerkers die vallen onder de vangnetvoorziening Ziektewet of die als arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten zijn aan te merken dienen daarvan onmiddellijk bij het intreden van arbeidsongeschiktheid melding te maken aan de Arbo-arts. d.m.v. de invoering van de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten is het wenselijk dat medewerkers die onder deze wet vallen daarvan bij arbeidsongeschiktheid melding maken aan de Arbo-arts.
2. Aanvulling bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.
Werkgever zal het inkomen van de medewerker die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die een uitkering krachtens de IVA ontvangt aanvullen tot een bepaald percentage van het inkomen bij werken volgens de navolgende staffel:
 - tijdens het eerste jaar IVA wordt tot 100% aangevuld;
 - tijdens het tweede en derde jaar IVA wordt tot 90% aangevuld.

3. Aanvulling bij volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid. Werkgever zal het inkomen van de medewerker die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is en die een uitkering krachtens de WGA ontvangt gedurende het derde ziektejaar aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken.
 4. De doorbetaling resp. aanvulling als bedoeld onder de leden 1, 2 en 3 zal gezamenlijk evenwel ten hoogste gedurende een periode van 3 jaar plaatsvinden. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke hervatting van de werkzaamheden gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid voor de berekening van genoemde 3 jaar tezamen geteld. In het tweede en derde jaar van volledige arbeidsongeschiktheid zijn hierin de sociale premies niet begrepen.
 5.
 - a. Werkgever is niet tot de in lid 2 en 3 genoemde betalingen verplicht indien:
 1. Aan de medewerker geen wettelijke uitkering (meer) wordt toegekend;
 2. De medewerker ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden;
 - b. Werkgever zal echter de in lid 2 en 3 genoemde betaling bij wijze van voorschot doen indien de medewerker deze vordering aan werkgever overdraagt. Het voorschot zal dan met de uitgekeerde schadevergoeding worden verrekend.
 - c. Werkgever kan, gedurende een periode van niet langer dan één jaar, bedragen gelijk aan de uitkering ingevolge de IVA genoemd in lid 2 of de WGA genoemd in lid 3, bij wijze van voorschot betalen, indien en zolang de medewerker aan werkgever volmacht verleent tot ontvangst van die uitkeringen, welke dan met het voorschot verrekend zullen worden.
- B. Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid:
1. Werkgever zal de medewerker die in haar dienst gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden in de zin van de WIA zoveel als in haar vermogen ligt in de gelegenheid stellen werkzaamheden te verrichten.
 2. De medewerker zal volledige medewerking verlenen aan maatregelen - rekening houdend met zijn mate van arbeidsongeschiktheid - gericht op zijn inschakeling in het arbeidsproces.
 3.
 - a. Werkgever zal voor de medewerker die bij werkgever herplaatst is in passende arbeid, die voor ten minste 50% van zijn resterende verdien capaciteit werkt, en die een uitkering krachtens de WGA ontvangt, de uitkering krachtens de WGA aanvullen tot 80% van het inkomen bij werken.

- b. De medewerker die herplaatst is in een passende arbeid, maar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt geen uitkering krachtens de WIA. Na de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid ontvangt hij een inkomen overeenkomstig zijn benutte verdien capaciteit bij werkgever.
- Over het gedeelte waarvoor hij arbeidsongeschikt is ontvangt hij een aanvulling volgens onderstaande inkomensgewenningsregeling:
- tijdens het derde ziektejaar 80% x (90% oude inkomen – restcapaciteit)
 - tijdens het vierde ziektejaar 60% x (90% oude inkomen – restcapaciteit)
 - tijdens het vijfde ziektejaar 40% x (90% oude inkomen – restcapaciteit)
 - tijdens het zesde ziektejaar 20% x (90% oude inkomen – restcapaciteit)
4. Indien de medewerker na volledige afschatting geplaatst wordt in passende arbeid, waarbij rekening is gehouden met de voor hem geldende beperkingen, en indien hij tenminste 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut, geldt het bepaalde in lid 3 sub a op overeenkomstige wijze.

C. Slotbepalingen

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde

1. loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.
2. loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
3. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - b. weigert 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;
 - c. misbruik maakt van de voorziening.

Artikel 21.
Vervallen

HOOFDSTUK VI.

SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 22.

Zorgverzekering

Medewerkers kunnen krachtens een door werkgever getroffen collectieve regeling een zorgverzekering afsluiten. Aan de medewerker, die aldus een zorgverzekering heeft afgesloten, doet werkgever maandelijks een bruto-uitkering ter hoogte van maximaal € 20,-- als tegemoetkoming in de financiering van een aanvullend pakket. Indien de premie van het aanvullend pakket lager is, dan ontvangt de medewerker deze lagere premie.

Werkgever biedt de medewerkers die een IAK aanvullend pakket verzekering hebben het pakket Werk&Zorg aan, waarbij de huidige kosten gedragen worden door de werkgever. Werkgever zal dit laten geschieden op een fiscaal verantwoorde wijze.

Artikel 23.

Stichting Studiefonds Universal

In het kader van het losmaken van Universal Music van Philips Electronics is de studiekostenvoorziening voor kinderen van medewerkers overgenomen door de Stichting Studiefonds Universal van de Stichting Philips-Van der Willigenfonds. Met ingang van 01.04.2002 bedraagt de bijdrage, voor door het Studiefonds geaccepteerde kinderen, € 100,- per kind per maand.

Artikel 25.

Pensioen

Deelname aan de pensioenregeling

- a. Medewerkers die in dienst zijn van werkgever zijn aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO (Pensioenfonds PNO Media). Dit geldt niet, indien een vrijwaringsbewijs is getekend door:
 - medewerkers die wegens gemoedsbezwaren zijn vrijgesteld van de verplichting ingevolge de sociale verzekeringswetten;
 - medewerkers, die door werkgever van aansluiting zijn vrijgesteld.
- b. Medewerkers, die in eerste instantie afgezien hebben van deelname zoals omschreven in lid 1 sub a kunnen op een later tijdstip alsnog vrijwillig toetreden tot het Pensioenfonds PNO Media en deelnemen aan de PNO Pensioenregeling 3.
Toetreding met terugwerkende kracht is niet mogelijk.
- c. Medewerkers kunnen bij de werkgever een verzoek indienen voor deeltijdpensioen. Het deeltijdverzoek wordt overeenkomstig artikel 7 lid 3 behandeld.

2. Geldende pensioenregeling

a. PNO Pensioenregeling 1 (Middelloodregeling 65)

Alle medewerkers die op 31 december 2005 deelnemer waren aan de middelloodregeling 60 jaar (PNO regeling 4; dit is de groep medewerkers die in het verleden deelnemer waren aan de eindloodregeling 60 jaar van de Stichting Pensioenfonds Universal.) Het betreft hier de medewerkers die vòòr 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar en de medewerkers die vòòr 1 januari 2005 ouder waren dan 55 jaar en niet gekozen hebben voor de overgangsmaatregel.

b. PNO Pensioenregeling 2 (Middelloodregeling 65)

Alle medewerkers die deelnemer waren aan de eindloodregeling 65 van de Stichting Pensioenfonds Universal.

c. PNO Pensioenregeling 3 (Middelloodregeling 65)

Alle medewerkers die op 31 december 2005 deelnemer waren aan de middelloodregeling 62,5 jaar (PNO regeling 5). Het betreft hier de medewerkers die vòòr 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar en de medewerkers die vòòr 1 januari 2005 ouder waren dan 55 jaar en niet gekozen hebben voor de overgangsmaatregel.
Tevens de medewerkers die op of na 1 januari 2005 in dienst zijn getreden.

3. Premieafdracht

De door de medewerker aan het Pensioenfonds PNO Media verschuldigde bijdragen zullen door werkgever maandelijks worden ingehouden en door haar worden afgedragen aan het Pensioenfonds.

4. Rechten en verplichtingen

De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in de Statuten en in de respectievelijke Pensioenreglementen van het Pensioenfonds PNO Media. Iedere aangeslotene ontvangt een exemplaar van de statuten en van het op hem van toepassing zijnde Pensioenreglement.

Artikel 25a.

Aanvullende afspraken pensioen

In aanvulling op, dan wel in afwijking van het bepaalde in de Pensioenreglementen van het Pensioenfonds PNO Media geldt het volgende.

1. PNO Pensioenregeling 1

a. Eigen bijdrage

Gedurende de looptijd van deze CAO geldt een werknemersbijdrage aan de pensioenpremie van 3% tot aan de pensioengrondslaggrens van € 64.909,- en een werknemersbijdrage van 6% voor het bedrag daarboven.

b. Einde pensioenopbouw

Het deelnemerschap aan de pensioenregeling duurt uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 65 jaar bereikt.

c. Compensatie vermindering waardepakket

Bij de overgang van een eindloonregeling 60 jaar bij Stichting Pensioenfonds Universal (SPU) naar een middelloonregeling 60 jaar bij PNO per 1 januari 2005 is het navolgende vastgesteld. Indien het waardepakket meer dan 7,5% minder wordt geeft werkgever voor het gedeelte dat de 7,5% te boven gaat volledige compensatie in de vorm van een niet pensioengevende toeslag. Deze toeslag voor deze vastgestelde groep wordt betaald tot de 1^e dag van de maand waarin de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt.

d. Opgebouwde aanspraken prepensioen

De opgebouwde prepensioenaanspraken die zijn overgekomen uit de PNO 4 regeling blijven onverminderd van kracht.

e. Compensatie vermindering waardepakket prepensioen

Per 1 januari 2006 is de opbouw van prepensioen komen te vervallen. Als compensatie ontvangen medewerkers een niet pensioengevende toeslag ter grootte van 5,2% van het bruto jaarinkomen. Deze toeslag wordt betaald tot de 1^e dag van de maand waarin de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt.

2. PNO Pensioenregeling 2

Gedurende de looptijd van deze CAO geldt een werknemersbijdrage aan de pensioenpremie van 2% tot aan de pensioengrondslaggrens van € 64.909,- en een werknemersbijdrage van 6% voor het bedrag daarboven.

3. PNO Pensioenregeling 3

a. Eigen bijdrage

Gedurende de looptijd van deze CAO geldt een werknemersbijdrage aan de pensioenpremie van 0,5 % tot aan de pensioengrondslaggrens van € 64.909,- en een werknemersbijdrage van 1% voor het bedrag daarboven.

- b. Opgebouwde aanspraken prepensioen
De opgebouwde pensioenaanspraken die zijn overgekomen uit de PNO 5 regeling blijven onverminderd van kracht.
- c. Compensatie vermindering waardepakket prepensioen
Deze compensatie geldt uitsluitend voor de medewerkers die op 31 december 2005 deelnemer waren aan de PNO regeling 5 en die per 1 januari 2006 zijn overgegaan naar de PNO regeling 3.
Per 1 januari 2006 is de opbouw van prepensioen komen te vervallen. Als compensatie ontvangt deze vastgestelde groep medewerkers een niet pensioengevende toeslag ter grootte van 2,0% van het bruto jaarinkomen. Deze toeslag wordt betaald tot de 1^e dag van de maand waarin de leeftijd van 62,5 jaar wordt bereikt.
- d. Pensioengrondslag
Voor medewerkers die voorheen deelnemer waren aan de PNO 5 regeling (voordien SPU Flex-62,5 pensioenregeling) geldt dat de vergoeding voor overwerk deel uitmaakt van de pensioengrondslag.

HOOFDSTUK VII

VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 26.

Ondernemingsraden

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad in elke door werkgever aangewezen technisch-organisatorische bedrijfseenheid, die tenminste het in de Wet op de Ondernemingsraden genoemde aantal kiesgerechtigde medewerkers heeft.
2. Werkgever ziet er op toe dat een medewerker wegens lidmaatschap van een ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.

Artikel 27.

Mededelingen aan het personeel

Alle officiële mededelingen die op enigerlei wijze ter kennis gebracht zijn aan alle medewerkers, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

HOOFDSTUK VIII

BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP

Artikel 28.

Disciplinaire maatregelen

Werkgever kan de medewerker, die zijn verplichtingen voortkomende uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

- a) berisping;
- b) schorsing voor ten hoogste vijf werkdagen;
- c) degradatie;
- d) ontslag met inachtneming van de geldende opzegtermijn;
- e) ontslag zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn (ontslag wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek).

Artikel 29.

Intern beroep

1. De medewerker wiens klacht over een hem betreffende beslissing op het gebied van personeelbeleid, na in het betrokken bedrijf in behandeling te zijn geweest, niet is opgelost, kan in beroep gaan bij het College van Intern Beroep.
2. De mogelijkheid van intern beroep is nader geregeld in het Statuut van het College van Intern Beroep.
3. De mogelijkheid van intern beroep laat het recht om zich tot de gewone rechter te wenden onverkort bestaan.

HOOFDSTUK IX

BIJZONDERE REGELINGEN

Artikel 30.

Fusie, sluiting, reorganisatie

1. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de S.E.R. - fusiegedragsregels ter bescherming van de belangen van de medewerkers, zal werkgever wanneer hij overweegt:
 - a) een fusie, als bedoeld in genoemde gedragsregels, aan te gaan;
 - b) een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren, bij het nemen van haar beslissing de sociale consequenties betrekken.

2.
 - a) In verband daarmee zal werkgever:
 - bij toepasselijkheid van lid 1, onder a): indien bij fusiebesprekingen op grond van resultaten van oriënterend overleg de verwachting gewettigd is geworden dat overeenstemming kan worden bereikt;
 - bij toepasselijkheid van lid 1, onder b): zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de betrokken ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.

Hetzelfde zal geschieden indien werkgever het doen van investeringen (of het nemen van andere maatregelen) overweegt, die tot duidelijke veranderingen in de bedrijfssituatie en met name in de werkgelegenheid kunnen leiden.

 - b) Aansluitend hierop zal werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad.

3. Indien de hiervoor genoemde gevolgen voor de medewerkers of een aantal medewerkers zijn te verwachten, zal werkgever in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in dit verband kunnen worden getroffen. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 31.

Arbeidsrust, staking en uitsluiting

1. De werknemersorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zoveel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer werkgever overweegt of heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren en de werknemersorganisaties daartegen uit het oogpunt van medewerkersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De werknemersorganisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met werkgever.
3. Werkgever zal uitsluiting alleen toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de werknemersorganisaties.
4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de werknemersorganisaties voor zover mogelijk er toe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties voortgang zullen vinden.

Artikel 32.

Oplossen van geschillen

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgever en een of meer der werknemersorganisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen twee maanden nadat de meest gereede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze overeenkomst schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de bevoegde rechter aanhangig worden gemaakt, tenzij partijen overeenkomen het geschil aan arbitrage te onderwerpen.

Ingeval van arbitrage zijn de bepalingen van het vierde boek van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering van toepassing.
3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kortgeding te vragen.

Artikel 33.

Vakbondsverzuim, vakbondswerk en vakbondscontributie

Werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, medewerkers op verzoek van hun werknemersorganisatie verzuim met behoud van betaling toestaan voor:

- het deelnemen aan door de werknemersorganisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten;
- het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van hun werknemersorganisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen;
- het deelnemen aan overleg van districtbestuurders van de werknemersorganisaties met de leiding van bedrijven van werkgever; 1 vakbondskaderlid per werknemersorganisatie zal aan dit overleg kunnen deelnemen.

Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de werknemersorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal werkgever aan de werknemersorganisaties de volgende medewerking verlenen:

1. Een voorzitter van de bedrijfsledengroep c.q. bestuur van een werknemersorganisatie kan met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - binnen de onderneming, maar buiten werktijd contact hebben met leden van zijn werknemersorganisatie;
 - indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn werknemersorganisatie;
 - binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van dit bedrijf.
2. De werknemersorganisaties zullen, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - via werkgever vergaderingen van hun werknemersorganisaties kunnen aankondigen op de mededelingenborden, intranet, e-mail of andere bij werkgever daartoe gebruikelijke media. Wanneer de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen, is voor de publicatie daarvan toestemming van werkgever nodig;
 - afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerkers;

- de stukken ontvangen die voor de vergaderingen van de Ondernemingsraden door werkgever aan de leden daarvan worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de ondernemingsraadvergaderingen voor zover de Ondernemingsraden daarmee instemmen.

De werkgeversorganisaties zullen uit deze stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever; informele gesprekken kunnen plaats hebben met daartoe door werkgever aangewezen bedrijfsfunctionarissen.

3. Werkgever ziet er op toe, dat een medewerker noch wegens zijn lidmaatschap van het bestuur van de bedrijfsledengroep c.q. bestuur van zijn werknemersorganisatie, noch wegens de uitvoering van die functie, wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.
4. Eenmaal per jaar zal werkgever op verzoek van de werknemersorganisaties zijn medewerking verlenen om de ledenlijsten van de werknemersorganisaties bij te werken.
5. Indien de medewerker, die lid is van een van de werknemersorganisaties, werkgever een brief overhandigt m.b.t. de betaalde contributie aan de werknemersorganisatie, zal werkgever medewerking verlenen aan de fiscale mogelijkheid om de contributie te betalen uit het bruto inkomen van de medewerker.

Artikel 34.

Uitkering aan de werknemersorganisaties

De werkgever verstrekt een bijdrage overeenkomstig de gesloten overeenkomst tussen AWWN enerzijds en vakorganisaties anderzijds, inzake de bijdrageregeling aan de vakbonden.

HOOFDSTUK X.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 35.

Geldigheidsduur van deze overeenkomst

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 december 2018.

Artikel 36.

Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan worden per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze overeenkomst opgeschort. Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk terzake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Aldus overeengekomen te Baarn op 16 januari 2014

Namens partij genoemd onder 1.
UNIVERSAL MUSIC B.V.,

Finance Director.

Manager Human Resources.

Namens partijen genoemd onder 2 t/m 4.

FNV Bondgenoten,

Voorzitter.

Bestuurder.

CNV Vakmensen,

Voorzitter.

Bestuurder.

Vereniging Hoger Personeel 2,

Voorzitter.

Bestuurder.

BIJLAGE A

voor functiegroepen behorende bij artikel 17

SALARISREGELING

I. BEPALING VAN FUNCTIENIVEAU

1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verzameld in voorbeeldboeken. Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.
2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingssysteem bepaald.

II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN AANLOOPGROEPEN OF FUNCTIEGROEPEN

De medewerkers worden ingedeeld in een van de 3 aanloopgroepen 19, 29 of 39 of in een van de 9 functiegroepen 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40 of 45.

1. Functiegroepen

De functiegroep waarin een medewerker wordt ingedeeld, wordt bepaald door het niveau van zijn functie, mits:

- de geschiktheid van de medewerker is gebleken;
- verwacht mag worden dat een functie van dit niveau voor langere tijd aanwezig is.

2. Aanloopgroepen

a) Als regel wordt een medewerker, die bij indiensttreding nog geen bedrijfservaring heeft, ingedeeld in een aanloopgroep.

De indeling hangt af van:

- zijn opleiding;
- het niveau van de functie, welke hij na het verlaten van de aanloopgroep naar verwachting zal kunnen vervullen.

b) De medewerker zal ten hoogste in een aanloopgroep blijven ingedeeld:

Opleiding van de medewerker	Aanloopgroepen	Max. aantal jaren in aanloopgroep
LBO/MAVO	19	1 jaar
MBO/HAVO/VWO	29	2 jaar
HBO	39	3 jaar

Uiterlijk op 1 januari na het verstrijken van die periode wordt hij op grond van de door hem verrichte functie in een van de functiegroepen geplaatst.

III. SALARISSYSTEEM

1. Fasen in het salarissysteem

- Aanloophase = fase in de salarisontwikkeling, waarin de medewerker het functieaanvangssalaris van zijn functiegroep nog niet heeft bereikt. Leeftijd en beoordeling bepalen het salaris;
- Groeifase = fase in de salarisontwikkeling, waarin het salaris van de medewerker tenminste gelijk is aan het functieaanvangssalaris doch lager dan het functiesalaris van zijn functiegroep. De beoordeling bepaalt het salaris;
- Stabilisatiefase = fase in de salarisontwikkeling, waarin de medewerker tenminste het functiesalaris van zijn functiegroep heeft bereikt. De beoordeling bepaalt het salaris;
- Persoonlijk eind- = eindpunt van de salaris groei dat wordt bereikt salaris als geen prestatieontwikkeling meer wordt vastgesteld.

2. Invloed leeftijd

De medewerker, die het functieaanvangssalaris van zijn aanloopgroep of functiegroep nog niet heeft bereikt, ontvangt per de eerste van de maand waarin hij jarig is, een leeftijdsverhoging. Deze verhoging is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de bereikte leeftijd en het salaris van de voorgaande leeftijd. Zij kan evenwel niet meer bedragen dan het verschil tussen het functieaanvangssalaris van zijn aanloopgroep of functiegroep en het reeds bereikte salaris.

3. Invloed beoordeling

- a. Het doel van beoordelen is medewerkers te begeleiden en te ondersteunen in het uitvoeren van hun functie. Het beoordelen is tevens een hulpmiddel voor het vaststellen van het salaris van de medewerker binnen een functiegroep.
- b. Beoordelen vindt één keer per jaar plaats behoudens uitzonderingen, zoals aangegeven in het beoordelingssysteem. De uitwerking van het beoordelingssysteem geschiedt per bedrijfsonderdeel.

- c. Bij het beoordelen worden groeicodes onderscheiden met bijbehorende verhogingspercentages, te weten:

Groeicode	Fase in de salarisontwikkeling:	
	Tot functiesalaris	van functiesalaris Tot functie eind- Salaris
	(procenten van het functiesalaris)	
0	0%	0%
1	2%	1%
2	3%	1,5%
3	4%	2%

Wanneer geen prestatieontwikkeling wordt vastgesteld, wordt groeicode 0 toegekend en stopt de salarisgroei.

Voor medewerkers in de functiegroepen heeft de beoordeling één keer per jaar gevolgen voor het salaris, totdat het persoonlijk eindsalaris is bereikt. Toegekende verhogingspercentages worden per 1 januari volgend op de beoordeling aan het jaarsalaris toegevoegd.

Voor medewerkers in de aanloopgroepen kan de beoordeling twee keer per jaar gevolgen voor het salaris hebben. Toegekende verhogingspercentages worden in dat geval per 1 januari en per 1 juli volgend op de beoordeling aan het jaarsalaris toegevoegd.

4. Functioneringstoeslag

- a. De functioneringstoeslag is bedoeld om een extra inspanning van tijdelijke aard gepaard gaande met een herkenbaar resultaat op basis van tijdelijkheid te honoreren.
- b. De toeslag vindt toepassing voor medewerkers die het functiesalaris hebben bereikt.
- c. De toeslag bedraagt maximaal 4% van het functiesalaris in elke functiegroep.
- d. De toeslag wordt telkens voor een kalenderjaar vastgesteld.
- e. De toeslag vindt geen toepassing indien de extra inspanning onder a. bedoelt, anderszins wordt gehonoreerd.

- f. Gronden van toekenning kunnen zijn een getoonde bereidheid tot het leveren van een extra inzet in situaties zoals:
- werkaanbod * hoog
 * sterk en onverwacht wisselend

 - werkinhoud * vaak veranderingen
 * incidentele karweien of projecten

 - werkomstandigheden * probleem met machines of materialen
 * toelevering fout of te laat
 * onverwachte belemmeringen in de
 voortgang van het werk
 * vervanging in geval van ziekte of
 afwezigheid
 * ondersteunen van andere medewerkers
 (bijv. inwerken)

De als voorbeelden genoemde elementen worden buiten beschouwing gelaten indien zij onderdeel vormen van een normale functie-uitoefening.

- g. Per toekenning wordt als regel 2 of 4% aangehouden.
- h. De functioneringstoeslag maakt geen deel uit van het jaarsalaris of het jaarinkomen.
- i. De functioneringstoeslag wordt toegekend aan maximaal 20 tot 25% van de medewerkers die het functiesalaris hebben bereikt.
- j. De functioneringstoeslag belooft 0,5 tot 1% van de loonsom die gevormd wordt door de categorie medewerkers genoemd onder i.

IV. INDIVIDUELE GARANTIES

1. Indelingsgarantie

Wanneer een medewerker eenmaal in een functiegroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere functiegroep worden geplaatst. Dit geldt niet:

- a) wanneer er sprake is van maatregelen als:
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
 - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
 - het ingrijpend verminderen van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel,

in welke gevallen werkgever in overleg met de organisaties een afzonderlijke regeling zal vaststellen;

- b) wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau door duidelijke onwil of schuld van de medewerker.

Het onder a) gestelde is niet van toepassing op medewerkers van 55 jaar en ouder.

2. Salarisgarantie

- a) De medewerkers zullen tenminste het bij hun aanloop- of functiegroep en hun leeftijd vermelde salaris, aangegeven onder III. ontvangen.
- b) Nadat het persoonlijk eindsalaris is bereikt kan verlaging van dit salaris als gevolg van verlaging van de beoordeling niet plaats hebben tenzij sprake is van duidelijke onwil of schuld van de medewerker. Werkgever zal, indien zij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Zij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van tenminste een half jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal zij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.

3. Beoordelingsgarantie

Werkgever zal een medewerker die het functiesalaris nog niet heeft bereikt, niet langer dan gedurende twee achtereenvolgende jaren geen verhoging toekennen.

Zie de bijlage voor een overzicht van de jaarsalarissen (incl. 7% juni uitkering en 3% december uitkering) per 1-3-2011.

BIJLAGE B
behorende bij artikel 14

VAKANTIEREGELING.

1. Vakantieniveau

- a) Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b) Medewerkers die op de eerste werkdag van het vakantiejaar in dienst zijn, hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van deze bijlage, voor dat jaar recht op het volgende aantal werkdagen vakantie:

Functiegroepen:

Leeftijd	Dagen
T/m 44 jaar 45 jaar en ouder	25 26

Vakgroepen:

Leeftijd	Dagen	
	Vakgroep 50 – 60	Vakgroep 70 – 80
T/m 39 jaar	25	27
40 t/m 49 jaar	26	28
50 jaar en ouder	27	29

- c) Voor de toepassing van deze regeling geldt de leeftijd, welke de medewerker heeft bereikt op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar.
- d) De leeftijdsdagen kunnen onderdeel uitmaken van een door de werkgever en ondernemingsraad te ontwikkelen beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het vakantiejaar

- a) Medewerkers, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hen geldende aantal vakantiedagen. Voor de medewerkers, die in de loop van de maand in dienst treden telt deze maand mee voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie.
- b) Medewerkers, die bij indiensttreding aantonen dat zij, op grond van nog

CAO Universal Music B.V. 1 januari 2014 t/m 31 december 2018

niet genoten vakantie bij hun vorige werkgever, aanspraken hebben op niet betaald verzuim zullen in staat worden gesteld deze dagen op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin zij in dienst treden. Op deze niet betaalde verzuimdagen zijn de overige bepalingen van de vakantieregeling van toepassing.

3. Vakantie bij ontslag in de loop van het vakantiejaar

Medewerkers, die in de loop van het vakantiejaar de dienst verlaten, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hen geldende aantal vakantiedagen. Voor de medewerkers, die vóór het einde van de maand de dienst verlaten, telt deze maand niet mee voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie. Teveel genoten individuele vakantiedagen zullen met de laatste betaling worden verrekend.

4. Vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden

- a) Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat. De medewerker heeft echter aanspraak op zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantie in de gevallen als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede bij niet betaald verzuim als bedoeld in lid 2b en bij door werkgever toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 15, lid 3 van deze overeenkomst.
- b) Het bepaalde in lid 2 en 3 is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a geen aanspraak op vakantie bestaat.

5. Arbeidsongeschiktheid en (overig verzuim tijdens) vakantie

- a) Indien de werknemer arbeidsongeschikt is en tijdens deze arbeidsongeschiktheid op vakantie wenst te gaan dan zal hij voorafgaand hieraan overleg plegen met werkgever en arbodienst.
- b) Collectieve vakantiedagen en collectieve roostervrije dagen, gedurende welke medewerkers arbeidsongeschikt zijn, resp. betrokken worden bij gebeurtenissen als genoemd in art. 16 lid 1 sub b, f t/m i van deze overeenkomst, worden niet beschouwd als genoten vakantiedagen, mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld.

6. Betaling en verjaring van vakantiedagen

Bovenwettelijke vakantierechten kunnen bij voortduren van de dienstbetrekking worden vervangen door een uitbetaling in geld. Aanspraken op niet genoten (wettelijke en bovenwettelijke) vakantiedagen verjaren na 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij de medewerker wegens arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is geweest vakantie op te nemen.

7. Extra vakantie

Ter gelegenheid van zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum heeft een medewerker recht op een extra vakantie van een werkweek. Deze extra vakantie mag naar keuze van de medewerker opgenomen worden in het jaar van de officiële herdenking of in het daaropvolgende jaar.

8. Vakantiebesteding en het sparen van vakantiedagen

- a. De toegekende vakantiedagen dienen in principe in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen. Vakantiedagen, welke dan echter niet kunnen worden genoten, zullen worden opgenomen in het daaropvolgende vakantiejaar, dan wel – binnen de wettelijke kaders – worden gespaard, in onderling overleg tussen werkgever en medewerker. Kan de vakantie niet worden genoten wegens arbeidsongeschiktheid van de medewerker, dan zal de opneming zo mogelijk geschieden in het vakantiejaar, waarin het werk wordt hervat.

Ten aanzien van het opnemen en het splitsen van vakantiedagen worden met inachtneming van het bepaalde onder a., door werkgever intern nadere regels gesteld. Over het opnemen van individuele vakantiedagen moet tijdig overleg worden gepleegd met de directe chef. Over het opnemen van vakantiedagen over een aaneengesloten periode van meer dan drie weken dient tenminste een half jaar van tevoren met de direct leidinggevende te worden overlegd.

- b. Wanneer naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming zulks eist, kan werkgever na overleg met de medewerker een door hem vastgestelde vakantie wijzigen. De schade welke de medewerker door deze wijziging lijdt, wordt door werkgever vergoed.

BIJLAGE C behorende bij artikel 7

EMPLOYABILITY EN INZETBAARHEID.

Medewerker en werkgever hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het behoud en zo mogelijk het vergroten van de inzetbaarheid van de medewerker binnen en indien noodzakelijk ook buiten de onderneming. Inzetbaar is de medewerker die beschikt over de op de arbeidsmarkt verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor werk van een met zijn huidige functie overeenkomstig niveau.

De medewerker zal zich inspannen om maatregelen te nemen (o.m. door het volgen van opleidingen) om zijn inzetbaarheid te waarborgen of te vergroten.

Werkgever rekent het tot zijn verantwoordelijkheid tenminste eenmaal per jaar stil te staan bij de ontwikkeling in het functioneren en de inzetbaarheid van de medewerker. Werkgever geeft daarbij speciale aandacht aan oudere medewerkers en aan medewerkers in de laagste functiegroepen met een mogelijke achterstandspositie. Werkgever zal medewerkers concreet ondersteunen door het geven van adviezen en het bieden van faciliteiten, zoals het verstrekken van studiedagen op kosten van werkgever (bijvoorbeeld bij een studie die zich over een geheel studiejaar uitstrekt 4 studiedagen), een en ander in overleg met werkgever. Het faciliteren van (extern) loopbaanadvies op kosten van werkgever, zal nadrukkelijk in het personeelsbeleid worden opgenomen. Op verzoek van medewerker of in overleg tussen medewerker en werkgever kan een persoonlijk ontwikkelingsplan worden opgesteld. Een persoonlijk ontwikkelingsplan kan worden voorafgegaan door een (extern) loopbaanadvies op kosten van werkgever.

Binnen dit beleid zal extra aandacht aan ouderen worden geschonken met betrekking tot doelen en didactische aspecten.

Werkgever zal zich in het kader van Inzetbaarheid en Employability regelmatig op de hoogte houden van:

- ontwikkelingen op het werkterrein van de medewerkers;
- ontwikkelingen binnen de onderneming;
- ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Werkgever zal deze ontwikkelingen als daarvoor aanleiding is bespreken met de werknemersorganisaties, periodiek met de ondernemingsraad en in ieder geval eenmaal per jaar met de medewerkers (doorgaans tijdens het jaarlijks functioneringsgesprek) en verder wanneer daarvoor aanleiding is.

Indien medewerker zich niet kan verenigen met terzake van dit artikel te maken afspraken, kan gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid van Intern Beroep. (zie art. 29.)

BIJLAGE D

behorende bij artikel 20.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID.

1. Inleiding

In toenemende mate komt de overheid met regels die tot doel hebben om de instroom in de WIA (voorheen: WAO) te voorkomen. WIA betekent: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

1.1. Wet Verbetering Poortwachter

De Wet Verbetering Poortwachter (WVP) geeft regels waar werkgever en werknemer zich aan moeten houden in de periode voordat een WIA-uitkering kan worden toegekend. Het UWV beoordeelt of werkgever en werknemer zich aan de regels hebben gehouden. Het gaat er met name om of beide partijen - gelet op de omstandigheden - al het mogelijke hebben gedaan om tot terugkeer naar werken te komen. Hierbinnen wordt rekening gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker.

- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de Dienst Bedrijfsmaatschappelijk Werk, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot het percentage genoemd in 3.1 aanvullen.
- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De werkgever zal bij de keuze van het reïntegratiebedrijf onder meer aandacht besteden aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- Indien na afloop van de ziektewetjaren de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling worden gecontinueerd.

- De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
- Uitvoering van het beleid met betrekking tot de Wet verbetering Poortwachter is vast agendapunt tijdens het periodiek overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties.

Het resultaat telt, de weg waarlangs dit resultaat wordt bereikt is minder belangrijk. Mocht het UWV van mening zijn dat er een beter resultaat bereikt had kunnen worden, dan kan het UWV een straf opleggen aan de partij die in gebreke is gebleven. Universal Music kan worden veroordeeld om langer het loon door te betalen. Aan de werknemer kan een strafkorting op de WIA-uitkering worden opgelegd.

Binnen Universal Music geldt de afspraak dat de Arbo-dienst uiterlijk binnen 6 weken na de eerste ziektedag een probleemanalyse opstelt.

Wanneer de medewerker geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijft, zal het UWV tijdig een aanvraagformulier en een reïntegratieverslag zenden naar het huisadres van de medewerker. Het UWV geeft informatie over hoe het reïntegratieverslag moet worden ingevuld en over de bijlagen die moeten worden meegezonden.

1.2. Reïntegratie

Het is zowel in het belang van de medewerker als van Universal Music om zo snel mogelijk goede afspraken te maken over reïntegratie. Hoe langer het verzuim duurt hoe moeilijker het wordt om een oplossing te vinden. Snelheid is daarom geboden. Wanneer een medewerker na drie maanden arbeidsongeschiktheid onvoldoende meewerkt aan zijn reïntegratie, kan het management besluiten om het loon te verlagen tot 90%. Deze maatregel geldt niet indien en voor zolang de door Universal Music ingeschakelde bedrijfsarts vaststelt dat reïntegratie om medische redenen niet mogelijk is.

Het is mogelijk dat de medewerker en Universal Music er niet uitkomen of van mening verschillen.

Bijvoorbeeld over de vraag of er wel of niet gewerkt kan worden. Of over de reïntegratieactiviteiten die moeten worden uitgevoerd. Het beste kan eerst advies worden gevraagd bij de Arbo-dienst. Wordt er dan nog niet uitgekomen, dan kan (tegen een vergoeding) een deskundigenoordeel aangevraagd worden bij UWV. Ook Universal Music kan een deskundigenoordeel aanvragen.

2. Medewerkers die WAO hebben

Voor werknemers die ziek zijn geworden vóór 1-1-2004 blijft de WAO gelden. Voor deze werknemers blijft de WAO ook van toepassing als zich wijzigingen voordoen in de arbeidsongeschiktheid.

Ook als een werknemer een WAO-uitkering had (ziek binnen 5 jaar na einde van de WAO) dan kan het zijn dat er geen recht op WIA uitkering is en de WAO nog van toepassing is. Het UWV beslist hierover.

Er zijn nieuwe CAO-bepalingen voor medewerkers die ziek zijn geworden op of na 1-1-2004 en voor wie de WIA geldt.

Voor medewerkers die een WAO-uitkering hebben, blijven de oude CAO-bepalingen van toepassing zolang er recht blijft bestaan op de WAO-uitkering.

3. Betaling in de eerste twee ziektejaren

3.1 Algemeen

Voor werknemers die ziek zijn geldt dat de werkgever verplicht is om gedurende 104 weken (deels) het loon door te betalen. Het wettelijke recht is geregeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. In de CAO van Universal Music is geregeld dat het wettelijk recht wordt aangevuld.

De hoofdregel in de CAO is dat er als volgt wordt betaald in de eerste 104 weken:

1e zes maanden	100%
2e zes maanden	90%
3e zes maanden*	80%
4 ^e zes maanden*	70%

* In de tweede 52 weken geldt niet de ondergrens van het minimumloon. Als het inkomen minder is dan het minimumloon kan een medewerker aan het UWV een aanvullende uitkering vragen in het kader van de Toeslagenwet. De Toeslagenwet geeft een aanvulling tot het relevante sociaal minimum als een medewerker daar met zijn gezinsinkomen onder blijft.

De betaling is anders als er wordt gewerkt in de eerste 104 weken (zie 3.2) of als er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid, dat wil zeggen: dat er door de medische situatie niet kan worden gewerkt (zie 3.3).

3.2. Betaling indien wordt gewerkt in de eerste 104 ziekte weken

Als er wordt gewerkt binnen Universal Music in de eerste 104 weken dan hangt de hoogte van de aanvulling mede af van het aantal uren dat daadwerkelijk wordt gewerkt.

Voor de uren waarin gereïntegreerd wordt al of niet op arbeidstherapeutische basis, wordt 100% van het uurloon betaald. Voor de niet werkzame uren wordt de tabel gebruikt uit 3.1

De aanvulling geldt dus ook als er wordt geadviseerd door de bedrijfsarts om 'arbeidstherapeutisch' te werken. Er wordt namelijk verondersteld dat er bij werken altijd loonwaarde wordt gegenereerd, hoe gering ook.

3.3. Betaling bij volledige arbeidsongeschiktheid

Werknemers die volledig én duurzaam arbeidsongeschikt zijn, kunnen al na 13 weken in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. Binnen de WIA geldt dan de regeling die IVA wordt genoemd. IVA staat voor 'Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers'.

De IVA-uitkering kan worden aangevraagd als er arbeidskundig en medisch gezien sprake is van een stabiele of verslechterende situatie. Het UWV beslist hierover. De aanvraag moet bij het UWV worden ingediend. De uitkering kan pas ingaan 10 weken na ontvangst van de aanvraag door het UWV. Het kan zijn, dat in de eerste 26 ziekte weken nog niet duidelijk is dat er sprake is van een stabiele of verslechterende situatie, maar dat dit later blijkt. Na het indienen van de aanvraag bij het UWV moet dan dus 10 weken worden gewacht alvorens de uitkering kan ingaan. Als bijvoorbeeld pas na 40 weken blijkt dat er sprake is van een stabiele of verslechterende situatie kan een IVA-uitkering pas op zijn vroegst ingaan in de 50e ziekte week.

Medewerkers die menen dat zij recht hebben op een IVA-uitkering na 13 weken, kunnen daarover overleg voeren met hun bedrijfsarts en Director HR.

Indien een medewerker in het eerste ziektejaar recht krijgt op een IVA-uitkering wordt het loon door Universal Music in het eerste IVA-jaar aangevuld tot 100%. In het tweede en derde IVA-jaar ontvangt de medewerker een aanvulling tot 90%, met dien verstande dat de aanvulling stopt na 3 jaar ziekte gemeten vanaf de eerste ziekte dag.

Voorwaarde is dat de IVA-uitkering door het UWV aan Universal Music wordt betaald. De medewerker moet het UWV daartoe machtigen.

Na drie jaar wordt het dienstverband beëindigd in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. Na beëindiging van het dienstverband wordt de WIA-uitkering door het UWV rechtstreeks aan de medewerker betaald.

Als er wel sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid maar niet van een stabiele of verslechterende situatie, kan een WIA-uitkering pas na een wachttijd van 104 weken (2 jaar) worden toegekend. In deze wachttijd van 104 weken zal de werkgever het loon (deels) doorbetalen (zie staffel 3.1).

4. Betaling na de eerste twee ziektejaren

4.1. Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

Een uitkering ingevolge de WIA kan worden toegekend na 104 weken. Dit wordt de wachttijd genoemd. In de wachttijd van 104 weken dient de werkgever het loon door te betalen (zie vorig hoofdstuk).

De Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) blijft gelden voor werknemers die deze uitkering reeds hadden. Zie hoofdstuk 2 van dit hoofdstuk.

Op de wachttijd van 104 weken bestaat één uitzondering. Werknemers die volledig én duurzaam arbeidsongeschikt zijn, kunnen reeds na 13 weken in aanmerking komen voor een uitkering volgens de IVA-regeling (zie ook hoofdstuk 3.3).

Het UWV bepaalt het recht op een uitkering ingevolge de WIA. Dit ('de keuring') gebeurt als volgt. Eerst wordt door een verzekeringsarts vastgesteld wat de medische beperkingen zijn bij het verwerven van inkomen met arbeid. Vervolgens wordt door een arbeidsdeskundige vastgesteld welk inkomen met de medische

beperingen door de werknemer nog kan worden verdiend met gangbare arbeid in Nederland. Het verschil tussen het inkomen vóór de arbeidsongeschiktheid en het inkomen dat nog verdiend kan worden met de medische beperkingen wordt uitgedrukt in een percentage. Dit percentage is de mate van arbeidsongeschiktheid.

De WIA kent 3 categorieën:

1. werknemers die volledig (80-100%) arbeidsongeschikt zijn; zie 4.2
2. werknemers die 35% tot 80% arbeidsongeschikt zijn; zie 4.3
3. werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn; zie 4.4.

Werknemers met een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer maar met slechts een geringe kans op herstel of bij wie sprake is van een stabiele of verslechterende situatie hebben recht op de IVA-regeling (Inkomensverzekering voor Volledig en Duurzaam Arbeidsongeschikten).

Bij een arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80% bestaat er recht op uitkering vanuit de WGA. WGA betekent: Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten. De WGA is onderdeel van de WIA en kent financiële prikkels om te werken. De WGA geldt ook als de arbeidsongeschiktheid 80% of meer bedraagt en er een meer dan geringe kans is op herstel.

Is de arbeidsongeschiktheid minder dan 35% dan bestaat er vanuit de WIA geen recht op uitkering.

4.2. Betaling bij volledige arbeidsongeschiktheid (80 tot 100%)

Een medewerker die volledig arbeidsongeschikt is (80 tot 100%) kan recht hebben op de IVA-regeling of de WGA-regeling. Dit hangt af van het oordeel van het UWV over de medische en arbeidskundige situatie.

medische én arbeidskundige situatie	regeling
stabiele of verslechterende situatie	IVA
op lange termijn geringe kans op herstel	IVA
meer dan geringe kans op herstel	WGA

Bij volledige arbeidsongeschiktheid (er wordt dus niet gewerkt) is de hoogte van de IVA- of WGA-uitkering 75% van het WIA-maandloon (rekeninghoudend met het maximum WIA-maandloon). Eventuele inkomsten uit arbeid worden voor 75% in mindering gebracht op de uitkering.

Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt door Universal Music in het derde ziektejaar (dus het eerste WIA jaar) een aanvulling gegeven tot 90% van het inkomen voor aanvang arbeidsongeschiktheid. Voorwaarde is dat de medewerker het UWV machtigt om de uitkering aan Universal Music over te maken.

Na drie jaar wordt het dienstverband beëindigd in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. Na beëindiging van het dienstverband wordt de WIA-uitkering door het UWV rechtstreeks aan de medewerker betaald.

Indien het dienstverband is geëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid bestaat er recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen. Dit wordt uitgekeerd door PNO Media.

4.3. Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%

Bij een arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80% bestaat recht op een uitkering ingevolge de WGA. WGA betekent Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. De WGA is een onderdeel van de WIA. De WGA is gericht op werkherhvatting. Tijdens de uitkering gelden diverse verplichtingen gericht op het verkrijgen en behouden van arbeid. Zo geldt onder andere dezelfde sollicitatieplicht als in de WW.

De WGA kent 3 uitkeringen:

1. De loongerelateerde uitkering;
2. De loonaanvullingsuitkering;
3. De vervolguitering.

Voor deze uitkeringen gelden aparte voorwaarden. Eerst wordt beoordeeld of er recht bestaat op de loongerelateerde uitkering. De loongerelateerde uitkering kent een maximale uitkeringsduur. Indien er geen recht bestaat op de loongerelateerde uitkering of de duur van de loongerelateerde uitkering is verstreken, dan bestaat er

- òf: recht op de loonaanvullingsuitkering;
- òf: recht op de vervolguitering.

4.3.1. Loongerelateerde uitkering WGA

Om voor de loongerelateerde uitkering in aanmerking te komen moet aan een wekeneis worden voldaan. In de 36 weken voorafgaande aan de eerste WGA-dag dient in tenminste 26 weken als werknemer te zijn gewerkt. Weken waarin niet is gewerkt wegens ziekte tellen niet mee voor de bepaling van de periode van 36 weken. Indien in de wachttijd van 104 weken voor aanvang van de WGA geheel niet is gewerkt wegens ziekte, betekent dit dat de 36 weken beginnen terug te tellen vanaf de eerste ziektedag.

De duur van de loongerelateerde uitkering bedraagt minimaal drie maanden en maximaal 38 maanden. Als voor 1 januari 2008 al een loongerelateerde uitkering is ontvangen dan bedraagt de uitkeringsduur minimaal zes maanden en maximaal vijf jaar. In de brief van UWV met de beslissing is aangegeven hoelang de uitkering duurt.

Hoelang de uitkering in concreto duurt, hangt af van het arbeidsverleden. Dit is het aantal jaren dat is gewerkt voor de werknemer ziek is geworden. Het arbeidsverleden bestaat uit twee periodes:

- het fictieve arbeidsverleden. Dit zijn de jaren vanaf het jaar waarin de werknemer achttien jaar werd tot en met 1997;
- het feitelijke arbeidsverleden. Dit zijn de jaren vanaf 1998 tot het jaar waarin de WGA-uitkering ingaat. Alleen de jaren waarin minstens 52 dagen loon is betaald, tellen mee. Jaren waarin voor een kind is gezorgd, mantelzorg is verleend of onbetaald verlof is opgenomen, kunnen ook meetellen bij het feitelijke arbeidsverleden. Voor ieder volledig jaar arbeidsverleden, bestaat recht op één maand loongerelateerde uitkering.

De eerste twee maanden bedraagt de loongerelateerde uitkering 75% van het WIA-maandloon. Vanaf de derde maand bedraagt de loongerelateerde uitkering 70% van het WIA-maandloon.

Als wordt gewerkt dan is het totale inkomen hoger. De uitkering gaat wel omlaag. Een percentage van het loon wordt in mindering gebracht op de uitkering. Omdat het om een deel – een percentage – gaat, is het totale maandelijkse inkomen hoger indien wordt gewerkt.

4.3.2. Loonaanvulling uitkering WGA

Indien er geen recht bestaat op een loongerelateerde uitkering of wanneer de uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering is verstreken bestaat er recht op een loonaanvullinguitkering of een vervolguitkering.

Om voor een loonaanvullinguitkering in aanmerking te komen moet minstens met arbeid een inkomen worden verworven dat 50% of meer bedraagt van de resterende verdien capaciteit.

4.3.3. Vervolg uitkering WGA

Een werknemer die niet voldoet aan de inkomenseis komt niet in aanmerking voor de loonaanvulling-uitkering maar voor de vervolguitkering.

Er bestaat recht op een WGA-vervolguitkering in de volgende situatie:

- Arbeidsongeschiktheid is 35 tot 80%;
- Er bestaat geen recht (meer) op een loongerelateerde WGA-uitkering;
- Er wordt niet gewerkt of met werken wordt een inkomen verdiend dat lager ligt dan 50% van de resterende verdien capaciteit.

De vervolguitkering wordt afgeleid van het minimumloon. De uitkering is afhankelijk van het arbeids-ongeschiktheidspercentage:

Arbeidsongeschiktheid	Hoogte vervolguitkering
35 tot 45%	28% van het minimumloon
45 tot 55%	35% van het minimumloon
55 tot 65%	42% van het minimumloon
65 tot 80%	50,75% van het minimumloon

Indien het gezinsinkomen lager is dan het relevante sociaal minimum kan deze werknemer aan het UWV een toeslag in het kader van de Toeslagenwet vragen. De werknemer hoeft voor een aanvulling niet naar de gemeente voor een aanvullende bijstandsuitkering. De aanvulling tot het sociaal minimum wordt volledig door het UWV betaald naast de WGA-vervolguitkering.

4.3.4. Hoogte aanvulling Universal tijdens WGA loongerelateerde – of loonaanvullinguitkering

De hoogte van de WGA-loonaanvullinguitkering is 70% van het WIA maandloon (tot het maximum WIAloon). Op dit bedrag vindt, afhankelijk van de hoogte van het verworven inkomen, een korting plaats.

- Deze korting is 70% van het verworven inkomen uit werk als het inkomen gelijk is of hoger dan de resterende verdien capaciteit.

- De korting is 70% van de resterende verdien capaciteit indien het verworven inkomen uit werk ligt tussen de 50% van de resterende verdien capaciteit en 100% van de resterende verdien capaciteit.

Met andere woorden: als een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer niet verdient wat hij kán verdienen (resterende verdien capaciteit) maar wel tenminste 50% van wat hij kan verdienen, is de korting niet 70% van de werkelijke inkomsten, maar is de korting 70% van wat hij of zij kán verdienen. Hierin zit een prikkel om de mogelijkheden maximaal te benutten.

Universal Music vult de WGA-loongerelateerde en de WGA-loonaanvullingsuitkering aan indien er binnen Universal Music wordt gewerkt.

1. Indien met werken een inkomen wordt verdiend dat gelijk is aan of hoger is dan de restcapaciteit is het aanvullingsniveau:

- 80% x inkomen voor aanvang arbeidsongeschiktheid
- minus 80% x **inkomen uit arbeid**
- verhoogd met het inkomen uit arbeid

2. Indien met werken een inkomen wordt verdiend dat ligt tussen de 50% en 100% van de restcapaciteit is het aanvullingsniveau:

- 80% x inkomen voor aanvang arbeidsongeschiktheid
- minus 80% x **restcapaciteit**
- verhoogd met het inkomen uit arbeid

Voorwaarde is dat de medewerker het UWV machtigt om de uitkering aan Universal Music over te maken.

4.3.5. Hoogte aanvulling Universal tijdens WGA-vervolguitkering

Indien er minder dan 50% van de restcapaciteit wordt gewerkt binnen Universal Music tijdens de WGA-uitkering bestaat er geen recht op aanvulling van Universal Music.

Universal Music vindt reïntegratie in een functie waarmee minder dan 50% wordt verdiend van wat de medewerker kán verdienen niet passend. Er zal worden gezocht naar een alternatieve oplossing. Het kan zijn dat er binnen Universal Music gezocht wordt naar een functie waarbij tenminste de helft kan worden verdiend van hetgeen de medewerker kan verdienen. Het kan ook zijn dat deze functie bij een andere werkgever gezocht moet worden. Universal Music biedt ondersteuning van een reïntegratiebedrijf aan bij het vinden van werk bij een andere werkgever.

Er geldt derhalve geen CAO-regeling voor een aanvulling van de vervolguitkering.

4.4 Aanvullingsregeling Universal bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%

Indien de arbeidsongeschiktheid minder is dan 35% bestaat er geen recht op een uitkering van de WIA. De medewerker heeft recht op een inkomensgewenningsregeling (lees aanvulling op het lagere inkomen) indien hij werkzaam is binnen Universal Music. Deze aanvulling wordt in het 3e tot en met 6e ziektejaar stapsgewijs afgebouwd.

De gewenningsregeling is als volgt:

3e ziektejaar 80% x (90% oude inkomen – restcapaciteit)

4e ziektejaar 60% x (90% oude inkomen – restcapaciteit)

5e ziektejaar 40% x (90% oude inkomen – restcapaciteit)

6e ziektejaar 20% x (90% oude inkomen – restcapaciteit)

5. Slotbepalingen

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde:

1. loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.

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

3. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - b. weigert 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;
 - c. misbruik maakt van de voorziening.

6. Afkortingen en begrippenlijst

WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (ingevoerd in 1967)
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (invoering 29-12-2005)
IVA	Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers (onderdeel van de WIA)

WGA	Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte werknemers (onderdeel van de WIA)
TW	Toeslagenwet
WVP	Wet Verbetering Poortwachter (verplichtingen voor werkgevers en werknemers om WAO / WIA te voorkomen)
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Resterende verdien capaciteit (of restcapaciteit)	Het inkomen dat theoretisch verdiend kan worden ondanks de medische beperkingen
Arbeidsongeschiktheid	Het percentage van het oude inkomen dat niet meer verdiend kan worden door medische beperkingen
Volledig arbeidsongeschikt	Een arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%
Duurzaam arbeidsongeschikt	Er is medisch en arbeidskundig sprake van een stabiele of verslechterende situatie of er is op langere termijn een geringe kans op herstel
Gedeeltelijk arbeids(on)geschikt	Een arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%
WIA-maandloon	Het WIA-maandloon is het SV-jaarloon gedeeld door 261 (het gemiddeld aantal uitkeringsdagen per jaar). Dit bedrag wordt vermenigvuldigt met 21,75 (het gemiddeld aantal uitkeringsdagen per maand).
WIA-maximum	Voor het WIA-maandloon geldt een maximum. Als meer wordt verdiend dan het maximum dan wordt uitgegaan van het maximumbedrag. Dat is gebaseerd op het maximumdagloon. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt het maximumdagloon vast.
Maximum dagloon	De uitkering wordt berekend op basis van het inkomen. Voor Universal Music-medewerkers tellen onder andere mee: maandsalaris, vakantiegeld, 13e maand en vaste ploegentoeslag.

De maximale uitkering bedraagt $70\% \times$ het maximum dagloon \times 261 dagen. Hiervan wordt 8/108 deel uitgekeerd in de maand mei in de vorm van vakantiegeld. De overige 100/108 wordt verdeeld in 12 gelijke termijnen.

