

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR VAKTIJDSCHRIFTJOURNALISTEN 1 januari 2014 - 31 december 2014

www.uitgeverijbedrijf.nl

De ondergetekenden:

De Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU)

gevestigd aan de Hogehilweg 6, 1101 CC Amsterdam Z.O

(Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.)

T 020 - 4309150 **I** www.nuv.nl **E** info@nuv.nl

en

de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ)

gevestigd aan de Johannes Vermeerstraat 22, 1071 DR Amsterdam

(Postbus 75997, 1070 AZ Amsterdam)

T 020 - 3039700 **I** www.nvj.nl **E** vereniging@nvj.nl

verklaren per 1 januari 2014 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te hebben aangegaan:

Inhoudsopgave

Inleiding bij de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten	5
Cao-artikelen	
Artikel 1 - Definities	7
Artikel 2 - Werkingssfeer	8
Artikel 3 - Algemene verplichtingen van de werkgever	8
Artikel 4A - Werkgelegenheid	9
Artikel 4B - Arbeidsmarktbeleid	12
Artikel 4C - Ontwikkeling personeelsbezetting	13
Artikel 4D - Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie	14
Artikel 5 - Algemene verplichtingen van de vakvereniging	14
Artikel 6 - Verplichtingen van de journalist	14
Artikel 7 - Aanstelling - ontslag - schorsing	16
Artikel 7A - Maatwerk	18
Artikel 8 - Arbeidsduur en overmatige werktijd	19
Artikel 8A - Werktijdvermindering oudere journalisten	20
Artikel 9 - Salarisbepalingen	21
Artikel 10 - Plaatsing in een hoger ingedeelde functie	23
Artikel 11 - Plaatsing in een lager ingedeelde functie	24
Artikel 12 - Feestdagen	24
Artikel 13 - Afwezigheid met behoud van salaris	24
Artikel 14 - Vakantie	26
Artikel 14A - Verlof à la Carte	28
Artikel 15 - Vakantietoelage	28
Artikel 16 - <i>Vervallen</i>	
Artikel 17 - Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval	29
Artikel 17A - <i>Vervallen</i>	
Artikel 17B - Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006	31
Artikel 18 - Uitkering bij overlijden	31
Artikel 19 - <i>Vervallen</i>	
Artikel 19A - VUT-overgangsregeling m.i.v. 1-1-2006	32
Artikel 20 - Inzetbaarheid en scholing	33
Artikel 21 - Gelijke behandeling mannen en vrouwen	33
Artikel 21A - <i>Vervallen</i>	
Artikel 22 - Stagiair(e)s	34
Artikel 23 - Bedrijfstakbureau	34
Artikel 24 - Minimum pensioenvoorwaarden en minimum prepensioenvoorwaarden	34
Artikel 24A - <i>Vervallen</i>	
Artikel 24B - Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	35
Artikel 24C - <i>Vervallen</i>	
Artikel 25 - Vakbondswerk in de onderneming	35
Artikel 25A - Inhouding vakbondscontributie	36
Artikel 26 - Redactiestatuut	37
Artikel 27 - Werkgeversbijdrage	37
Artikel 28 - Dispensatie	37
Artikel 29 - Geschillencommissie	38
Artikel 30 - Tussentijdse wijzigingen	38
Artikel 31 - Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	38

Protocollaire bepalingen

1. Sociaal beleid	39
2. Aanvulling sociale verzekeringsuitkeringen	39
3. Deeltijdarbeid	39
4. Beleid gehandicapte journalisten	40
5. <i>Vervallen</i>	
6. Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten 2014	40
7. <i>Vervallen</i>	
8. <i>Vervallen</i>	
9. Informatieverstrekking vooraf bij hergebruik journalistiek werk	40
10. <i>Vervallen</i>	
11. <i>Vervallen</i>	
12. <i>Vervallen</i>	
13. Informatieverstrekking over tijdelijke contracten	41
14. Scholing	41
15. <i>Vervallen</i>	
16. <i>Vervallen</i>	
17. <i>Vervallen</i>	
18. <i>Vervallen</i>	
19. Werkgroep Pensioen	41
20. <i>Vervallen</i>	
21. Buitenlandse educatieve projecten	41
22. Afspraken m.b.t. uitbesteding van werk	41
23. Werkgroep WWZ	42

Bijlagen

- Arbeidsvoorwaarden

Bijlage I-A - Functieniveaugroepen en voorbeeldfuncties	43
Bijlage I-B - Salarisschalen	44
Bijlage II - Salarisafspraken in 2014	46
Bijlage III - Minimum pensioenvoorwaarden m.i.v. 1-1-2008	47
Bijlage IV - Regeling bescherming zwangere journalistes	51
Bijlage IV-A - Opleidingsbeleid	52
Bijlage V - Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie	54

- Reglementen

Bijlage VI - <i>Vervallen</i>	
Bijlage VI-A - Reglement Stichting VUT Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006	58
Bijlage VII - <i>Vervallen</i>	
Bijlage VII-A - Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006	74
Bijlage VIII - <i>Vervallen</i>	
Bijlage IX - Reglement Geschillencommissie	79
Bijlage X - Reglement Verlof à la Carte	81
Bijlage X-A - Arbeidsvoorwaarden à la Carte	83
Bijlage XI - Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten 2014	84

<i>- Modelregelingen</i>	
Bijlage XII - Model redactiestatuut	86
Bijlage XIII - Model stageovereenkomst	93
Bijlage XIV - <i>Vervallen</i>	
Bijlage XV - <i>Vervallen</i>	
<i>- Diversen</i>	
Bijlage XVI - <i>Vervallen</i>	
Bijlage XVII - Bevoegdheden van de ondernemingsraad	97
Trefwoordenregister	98

Inleiding bij de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten januari 2014 - december 2014

Tot de belangrijkste wijzingen in de cao per 1 januari 2014 behoren de volgende onderwerpen:

1. Looptijd

De navolgende cao's zijn afgesproken met een looptijd van 1 januari 2014 t/m 31 december 2014:

- CAO voor Dagbladjournalisten 1 januari 2014 t/m 31 december 2014
- CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten 1 januari 2014 t/m 31 december 2014
- CAO voor Opinieweekbladjournalisten 1 januari 2014 t/m 31 december 2014
- CAO voor Vaktijdschriftjournalisten 1 januari 2014 t/m 31 december 2014

2. CAO voor het Uitgeverijbedrijf

Op 1 januari 2015 worden bovengenoemde cao's opgevolgd door de

- CAO voor het Uitgeverijbedrijf met een looptijd van 1 januari 2015 t/m 31 december 2015.
- In Deel II Journalistiek van de cao zijn zowel de algemene als de specifieke arbeidsvoorwaarden voor journalisten opgenomen.

3. Salarissen

De salarissen en salarisschalen van de afzonderlijke cao's worden als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2014: 1% structureel

4. Salarisgebouw CAO VAK

Het maximumsalaris van de salarisschalen D en E wordt per 1 juli 2014 verhoogd met in de betreffende schaal geldende standaard salarisstap.

5. Pensioen

Er wordt een paritaire werkgroep Pensioen ingesteld, die voorstellen doet

- m.b.t. eventuele aanpassing van de pensioenbepalingen in de vigerende cao's, al dan niet in de vorm van overgangsbepalingen;
- m.b.t. de in de CAO voor het Uitgeverijbedrijf op te nemen pensioenparagraaf, dan wel een in de CAO voor het Uitgeverijbedrijf op te nemen pensioenhoofdstuk.

De werkgroep streeft er naar om uiterlijk 1 december 2014 te rapporteren aan cao-partijen.

6. VUT

Liquidatie VUT-fonds CAO's BTU/VAK (Stichting VUT BTU)

- In 2014 wordt het VUT-fonds CAO's BTU/VAK (Stichting VUT BTU) geliquideerd. Na liquidatie dient in overleg met het VUT-bestuur het vrije VUT-vermogen ultimo 2014 te worden vastgesteld. De verwachting is dat er geen vrij vermogen zal resteren.

NB. De hoogte van bovengenoemde eenmalige uitkeringen is afhankelijk van de financiële situatie (vrije vermogen) van de betreffende VUT-fondsen ultimo 2014.

7. Kwaliteitsinvestering / Werkgelegenheid

- De bestaande projecten om een impuls te geven aan de vitaliteit op redacties. Het Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten) worden voortgezet.
- Streven is om het project in te stellen vanaf 1 januari 2015.

8. Scholing

- Gedurende de looptijd van de cao wordt door werkgevers 1% van de loonsom, berekend over het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon, beschikbaar gesteld om op individuele basis te investeren in opleiding om de inzetbaarheid van journalisten te vergroten. In verband met de omstandigheid dat deze afspraak pas in de tweede helft van 2014 is gemaakt, wordt de termijn waarop uitvoering op ondernemingsniveau plaatsvindt, verlengd tot 1 juli 2015. Uitvoering van deze afspraak wordt op ondernemingsniveau ingevuld.
- Na 1 juli 2015 wordt door de ondernemingen aan cao-partijen gerapporteerd hoe deze scholingsafspraken daadwerkelijk is geëffectueerd.
- Cao partijen kunnen desgewenst deze scholingsafspraken betrekken bij het Persoonlijk Keuzebudget of anderszins in hun cao overleg begin 2015.

9. Afspraken m.b.t. uitbesteding van werk (free lancers)

Onder erkenning van de maatschappelijke ontwikkelingen m.b.t. de toename van het aantal tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers zullen cao-partijen het Bedrijfstakbureau om advies vragen hoe de bedrijfstak en/of de ondernemingen hierin zullen opereren.

10. p.m.

11. WWZ

Cao-partijen stellen een paritaire werkgroep in die de ontwikkelingen m.b.t. Wet werk en zekerheid zal volgen, waarbij als uitgangspunt geldt de brief van de Stichting van de Arbeid d.d. 11 juli 2014 inclusief bijlagen. De commissie rapporteert vòòr 1 januari 2015.

CAO-ARTIKELEN

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever

a. Werkgever/uitgever: iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon, die met verantwoordelijkheid voor de inhoud in hoofdzaak tijdschriften en eventueel daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten vervaardigt en/of doet vervaardigen, die als vaktijdschriften worden aangemerkt uitsluitend met het doel die inhoud openbaar te maken. Dit geldt ook bij overheveling van producten naar andere concernonderdelen of ondernemingen waarin een concern een meerderheidsbelang heeft.

Vakvereniging

b. Vakvereniging: de NVJ, partij te anderer zijde.

Journalist

c. Journalist: degene die als hoofdberoep journalistieke arbeid verricht in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst.

Journalistieke arbeid

d. Journalistieke arbeid: het inhoudelijk en/of door vormgeving meewerken aan de redactionele samenstelling van een vaktijdschrift.

Maand, periode

e. Maand: een kalendermaand;

Periode: een periode van 4 aaneengesloten weken, volgens de periodenkalender

Week

f. Week: een periode van 7 opeenvolgende etmalen, waarvan de eerste aanvangt op maandagochtend 0.00 uur.

Normale arbeidsduur

g. Normale arbeidsduur: de arbeidsduur per vier weken voor journalisten in volledige dienst.

Normale dagelijkse werktijden

h. Voor de journalist geldende normale dagelijkse werktijden: de tijdstippen waarop de journalist zijn werkzaamheden normaliter aanvangt en beëindigt, volgens de voor hem geldende werktijdregeling.

Schaalsalaris

i. Schaalsalaris: het salaris als geregeld in Bijlage I.

Salaris

j. Salaris: het maand-/periodesalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 9.

Uurloon

k. Uurloon: het uurloon is gelijk aan 12 x het maandsalaris c.q. 13 x het periodesalaris gedeeld door 1872 (13x144).

Functie

l. Functie: het geheel van werkzaamheden op grond waarvan de journalist in een functieniveaugroep is ingedeeld.

Ondernemingsraad

m. Ondernemingsraad: een ondernemingsraad bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Hoofdredacteur

n. Hoofdredacteur: de journalist, die krachtens zijn schriftelijke aanstelling door daartoe statutair bevoegde organen van de uitgeverij verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het redactionele gedeelte van het vaktijdschrift, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een vaktijdschrift verantwoordelijk is en leiding geeft aan de redactie.

Vaktijdschrift

o. Vaktijdschrift: elk tenminste viermaal per jaar verschijnende periodiek waarvan de redactionele inhoud geheel of in belangrijke mate gericht is op de beoefenaren van een bepaald beroep, bedrijf of ambacht dan wel op degene die in verschillend gearde bedrijven een vergelijkbare functie vervullen, dan wel op het bedrijfs- of beroepsleven in het algemeen en/of bepaalde aspecten daarvan.

Onder bedrijf of beroep worden verstaan alle overheids-, semi-overheids- en particuliere bedrijven, vrije beroepen, diensten en instellingen en persoonlijke functies daarin, in de zin van CBS-beroepestelling of andere adequate en relevante bedrijfseconomische statistieken.

Artikel 2 Werkingsfeer

Journalisten; uitzonderingen

1. Deze cao is van toepassing op alle journalisten.
2. Deze cao beheerst elke arbeidsovereenkomst welke is of wordt aangegaan tussen een werkgever en een journalist, met uitzondering van de directeuren/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren.
3. Elk beding tussen een werkgever en een journalist dat in ongunstige zin afwijkt van deze cao is nietig; in plaats daarvan gelden de bepalingen van deze cao.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

Nakoming te goeder trouw

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.

Geen actie t.b.v. wijziging cao

2. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te voeren of te steunen welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Schriftelijke arbeidsovereenkomst, uitreiking cao-boekje

3.a. De werkgever zal met iedere journalist schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en naar het redactiestatuut.

b. De werkgever zal er voor zorg dragen dat aan iedere journalist een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede een exemplaar van het binnen de uitgeverij geldende redactiestatuut als bedoeld in artikel 26, wordt uitgereikt.

Wijziging van in gunstige zin van de cao afwijkende arbeidsvoorwaarden

4. Voor zover in de cao niet expliciet de werking van dit artikellid is uitgesloten, zal de werkgever in zijn onderneming geldende arbeidsvoorwaarden, voor zover zij regeling vinden in deze collectieve arbeidsovereenkomst en gelden voor alle of een of meer categorieën van journalisten en in gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken, niet in ongunstige zin wijzigen dan met instemming van de vakvereniging.

Een en ander met dien verstande dat 'bevrozing' niet als wijziging in ongunstige zin wordt beschouwd.

Redelijke opdrachten

5. De werkgever zal de journalist alleen werkzaamheden opdragen die, gezien zijn functie, redelijkerwijs van hem verlangd kunnen worden.

Artikel 4A Werkgelegenheid

1.

Vervallen

Fusie

2. Ingeval van fusie is de werkgever gehouden de bepalingen van hoofdstuk II van het SER-besluit fusiegedragsregels na te leven.

Aanbeveling tot vroegtijdige informatie verstrekking bij veranderingsprocessen

3. Partijen erkennen dat aan veel veranderingen in de organisatie sociale aspecten verbonden zijn. Op grond hiervan zijn zij van oordeel dat bij de aanpak van dit soort veranderingsprocessen de vakvereniging en de ondernemingsraad hun invloed moeten kunnen uitoefenen. Partijen zijn het er over eens dat veranderingsprocessen begeleiding vereisen. In verband hiermee wordt tijdig, in een stadium waarin besluitvorming nog kan worden beïnvloed, aan de vakvereniging en de ondernemingsraad informatie verschaft bij belangrijke, de werkgelegenheid binnen de in Nederland gevestigde onderneming nadelig beïnvloedende beleidsvoornemens ten gevolge van:

- fusies, waarbij de SER-fusie gedragsregels niet van toepassing zijn;
- invoering van nieuwe systemen van elektronische gegevensverwerking c.q. invoering ingrijpende wijzigingen hierin;
- algemene de werkgelegenheid bedreigende marktontwikkelingen;
- afstoting van belangrijke delen van activiteiten en (partiële) liquidaties, van belangrijke onderdelen van de onderneming;
- opheffing of samensmelting van vakbladen mits er duidelijke consequenties zijn voor de werkgelegenheid (zie ook lid 4 hieronder) en/of er sprake is van wezenlijke invloed op de werksituatie van vaktijdschriftjournalisten.

De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de informatie in beknopte en overzichtelijke vorm, ter beschikking wordt gesteld van de betrokken journalisten en de ondernemingsraad.

De informatieverstrekking strekt zich uit tot:

a. de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard ervan, omvang en plaats.

b. de belangrijkste sociale aspecten, in kwantitatieve en kwalitatieve zin, van de betreffende beleidsvoornemens, zoals:

- werkgelegenheid;

- rechtspositie;

- inhoud en niveau van de functies, in het kader van de gegeven bestaande, dan wel te wijzigen organisatiestructuur;

- de arbeidsomstandigheden, zoals werkomgeving, gezondheid en veiligheid;

- opleidingen.

c. te treffen maatregelen met betrekking tot omscholing en bijscholing in verband met de invoering van nieuwe systemen van elektronische gegevensverwerking c.q. de invoering van ingrijpende veranderingen hierin.

Naast het overleg met de ondernemingsraad zal de werkgever desgevraagd de verstrekte informatie eveneens bespreken met de vakvereniging, waarvan hem (de werkgever) bekend is dat zij leden onder zijn werknemers telt, zonder dat dit ertoe leidt dat de effectuering van het besluit van de werkgevers na afronding van het overleg met de ondernemingsraad wordt vertraagd.

Verplichting tot vroegtijdige informatieverstrekking

4. Indien een voorgenomen besluit als bedoeld in lid 3 leidt tot ontslag en/of overplaatsing van journalisten, is de werkgever verplicht de vakvereniging zo spoedig mogelijk te informeren.

Deze verplichting geldt niet indien het voorgenomen besluit als bedoeld in lid 3 leidt tot ontslag en/of overplaatsing van 5 journalisten of minder, tenzij dit tenminste 50% van een redactie betreft.

De werkgever zal vervolgens het voorgenomen besluit en de daaruit voor de journalisten voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakvereniging en de ondernemingsraad. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad zal de werkgever dit bespreken met de journalisten.

Geheimhouding

5. Door de werkgever dan wel door een der partijen in het kader van dit artikel beschikbaar gestelde informatie zal - indien de inbrenger daarom verzoekt - onder geheimhouding worden behandeld.

In dat geval zal tijdens en na het gesprek over de ingebrachte informatie publicatie naar buiten slechts geschieden met instemming van de betrokken gesprekspartners.

Bevoegdheid werkgever

6. De uiteindelijke verantwoordelijkheid en daaruit voortvloeiende bevoegdheid van de werkgever voor het nemen van beslissingen blijven onaangetast.

Maatregelen/voorzieningen:

7. a. Indien een voorgenoemd besluit als bedoeld in lid 3, leidt tot ontslag, herplaatsing of overplaatsing van een journalist, zal de werkgever ter zake een aantal maatregelen en voorzieningen treffen.

- *bij overplaatsing*

b. De maatregelen en voorzieningen ter zake van overplaatsing binnen een uitgeverijbedrijf of binnen een tot een concern behorende groep uitgeverijbedrijven dienen tenminste het volgende te omvatten:

- geen nadelig salarisverschil, met inachtneming van het bepaalde in lid 9 van dit artikel,

- geen proeftijd,

- behoud van anciënniteit voor pensioen (mits binnen dezelfde pensioenregeling), jubileum, opzegtermijn etc.,
- tegemoetkoming in eventuele verhuiskosten,
- voor zover mogelijk voortzetting van eventuele ziektekostenverzekering pensioenverzekering, studiekostenregeling etc.,
- een regeling met betrekking tot eventueel benodigde om-, her-, en bijscholing,
- regelingen ten aanzien van eventuele geldleningen, hypotheken, spaartegoeden, fondsen, gratificaties.

- *bij ontslag*

c. De maatregelen en voorzieningen ter zake van ontslag dienen tenminste het volgende te omvatten:

- een afvloeiingsregeling conform het gestelde in bijlage V van de cao,
- verlof voor sollicitatie
- vergoeding van reiskosten, gemaakt in verband met sollicitatiebezoeken, indien en voorzover deze niet uit andere hoofde worden vergoed,
- regeling voor beëindiging leningen en beëindiging studiekostenvergoeding,
- opheffing concurrentiebeding,
- naleving van de Wet Melding Collectief Ontslag,
- de journalisten wijzen op de verplichting zich als werkzoekende in te schrijven bij het UWV.

Sociaal Plan

8. De in lid 7 genoemde maatregelen en voorzieningen worden, indien voldaan wordt aan het gestelde in lid 4, vastgesteld in een Sociaal Plan nadat hierover inhoudelijk overleg met de vakorganisatie heeft plaatsgevonden.

Inschaling bij lager ingedeelde functies binnen de eigen onderneming; garantietoeslag

9. a. Journalisten die als gevolg van de tenuitvoerlegging van besluiten zoals bedoeld in dit artikel, in een lager ingedeelde functie binnen de eigen onderneming worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende betalingsperiode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

b. De journalist wordt ingeschaald in de nieuw voor hem geldende salarisschaal, voor zover mogelijk met behoud van het oorspronkelijke salaris.

c. Indien het oorspronkelijk salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, wordt het meerdere omgezet in een garantietoeslag. De garantietoeslag wordt meegeteld bij de bepaling van de pensioengrondslag, de vakantietoeslag, de VUT-premiegrondslag, premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening en de gratificatie of dergelijke.

dv. Voor journalisten voor wie de bovenbedoelde lagere inschaling plaatsvindt vòòr 1 januari 2004 geldt dat deze garantietoeslag niet wordt afgebouwd en niet wordt geïndexeerd met de structurele loonsverbeteringen ingevolge deze cao.

e. Voor journalisten voor wie de bovenbedoelde lagere inschaling plaatsvindt met ingang van of na 1 januari 2004 geldt dat deze garantietoeslag niet wordt afgebouwd en wordt geïndexeerd met de structurele loonsverbeteringen ingevolge deze cao. Deze bepaling geldt ook voor journalisten met wie voor 1 januari 2004 reeds afspraken waren gemaakt over garantietoeslag op grond van de toen geldende bepalingen, maar waarvan de garantietoeslag pas ingaat met ingang van of na 1 januari 2004.

f. Indien de journalist later geplaatst wordt in een functie op het niveau dat hij voordien uitoefende, vervalt de garantietoeslag.

Indien de journalist later geplaatst wordt in een functie op het niveau gelegen tussen het niveau van de functie die hij oorspronkelijk uitoefende en het niveau van de functie waarin hij werd geplaatst, wordt de garantietoeslag herzien.

Inschaling bij lager ingedeelde functies buiten de eigen onderneming

10. Indien de herplaatsing wordt gerealiseerd buiten de eigen onderneming, maar binnen een tot hetzelfde concern behorend uitgeverijbedrijf, wordt bovengenoemde garantietoelage door de ex-werkgever afgekocht door een bedrag ineens uit te keren (contante waarde van 4% rente cumulatief). Deze afkoop vindt niet plaats indien de nieuwe werkgever bereid is de garantietoelage over te nemen

Artikel 4B Arbeidsmarktbeleid

Voorrang bij gelijke geschiktheid

1. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming komen in de eerste plaats journalisten in dienst van de onderneming in aanmerking voor een aanstelling ter vervulling van die vacatures mits deze journalisten voldoen aan de functie-eisen die gesteld worden voor de vervulling van de betreffende vacatures.

Bekendmaking vacatures

2. Het ontstaan van een vacature zal op een adequate manier in de onderneming bekend worden gemaakt aan de journalisten. Gedacht wordt daarbij aan de publicatieborden of bekendmaking aan die journalisten waarvan redelijkerwijs bekend zou zijn dat dezen belangstelling voor de vacante functie hebben.

Werving en selectie

3. De werkgever zal bij werving en selectie zoveel mogelijk de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid van oktober 2006 in acht nemen. Hieraan liggen twee principes ten grondslag. In de eerste plaats dient als criterium voor de selectie te worden uitgegaan van de geschiktheid van de sollicitant voor de betreffende functie. Ten tweede dient de selectieprocedure in zijn geheel en in onderdelen een zo goed mogelijke rechtsbescherming van de sollicitant te verzekeren.

Deze procedure is gebaseerd op het recht van de sollicitant op een eerlijke kans op informatie, privacy, vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens en een instrumenteel doelmatige procedure.

De tekst van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid is op aanvraag verkrijgbaar bij de secretariaten van cao-partijen.

Gehandicapten

4. De werkgever zal, voor zover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt, voor gehandicapten gelijke kansen scheppen met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces en voorzieningen treffen gericht op behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid. De werkgever zal hierbij zoveel mogelijk de aanbevelingen genoemd in protocollaire bepaling nr. 4 in acht nemen. Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad desgevraagd informatie worden verstrekt over het gevoerde beleid in deze.

Deeltijdarbeid

5 a. De werkgever zal, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - dat wil zeggen binnen de grenzen van organisatorische doelmatigheid, bedrijfseconomische criteria en arbeidsmarkttechnische mogelijkheden - desgewenst na overleg met de hoofdredacteur, functies die zich daarvoor lenen, laten vervullen door meer dan één persoon, dan wel bepaalde functies verdelen in twee of meer nieuwe functies, met dien verstande dat de arbeidsduur per deeltijdfunctie tenminste 1/3 van de normale arbeidsduur met zich meebrengt.

- b. De werkgever zal er naar streven bij de werving van nieuw personeel, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de mogelijkheid van deeltijdarbeid kenbaar te maken.
- c. De werkgever zal jaarlijks de ondernemingsraad desgevraagd informatie geven inzake de ontwikkeling van deeltijdarbeid in het bedrijf.
- d. Indien journalisten die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, kan geen beroep worden gedaan op het daaromtrent bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

Artikel 4C Ontwikkeling personeelsbezetting

Periodiek inzicht verstrekken

1. De werkgever zal de ondernemingsraad desgevraagd periodiek inzicht verstrekken in de ontwikkeling van de personeelsbezetting binnen de onderneming.

Daarbij zullen tenminste de onderstaande gegevens worden verstrekt.

1. Personeelsbestand aan het begin van de periode
2. Uitdiensttreding
 - 2.1 Onvermijdbaar verloop (VUT, pensioen, overlijden e.d.)
 - 2.2 Op initiatief van de werknemer: (op eigen verzoek e.d.)
 - 2.3 Op initiatief van de werkgever (ontslag door de werkgever via UWV, kantonrechter, op staande voet, proeftijd)
3. Indiensttreding
4. Personeelsbestand aan het eind van de periode
- 5.1 Ziekteverzuim %
- 5.2 Instroom in de WAO %
- 5.3 Uitbetaald overwerk in de periode €
- 5.4 Omzet in de periode €

Een periode beslaat ten hoogste een kalenderjaar.

Informatie door de werkgever over werkgelegenheidseffecten

2. Indien de werkgever voornemens is een besluit te nemen tot:

- een belangrijke inkrimping/uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden in de onderneming,
- beëindiging van de werkzaamheden in een belangrijk onderdeel van de onderneming,
- een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming,
- het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet OR:

zullen aan de ondernemingsraad zo goed mogelijk de werkgelegenheidseffecten hiervan door de werkgever worden aangegeven, door adequate informatie te verstrekken over het personeelsbestand voor effectuering van het besluit, en het personeelsbestand na effectuering van het besluit.

Indien de werkgever voornemens is een besluit te nemen tot een belangrijke wijziging van het redactionele beleid, zullen overeenkomstig het geldende redactiestatuut de hoofdredactie en/of de redactie bij deze beslissing worden betrokken.

Informatie aan werknemersorganisaties

3. Indien een werknemersorganisatie, die leden heeft onder de in de onderneming werkzame journalisten, daartoe de wens te kennen geeft, zal de werkgever deze organisatie informeren over de ontwikkeling van de personeelsformatie aan de hand van het in lid 1 genoemde rapportagemodel.

Artikel 4D Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie

Afvloeiingsregeling

1. In geval van ontslag als gevolg van de tenuitvoerlegging van een besluit zoals bedoeld in artikel 4A.3 van de cao geldt voor de journalist de afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie (Bijlage V bij deze cao).

Reparatie tijdelijke WW-gat journalisten van 57 jaar en ouder

2. Er geldt een reorganisatieregeling voor journalisten die 57 jaar of ouder zijn, én geboren zijn in 1949 of eerder, en die op of na 1 oktober 2006 in de WW komen.

Deze regeling is uitgewerkt in Bijlage V van deze cao.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de vakvereniging

Nakoming te goeder trouw

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.

Geen actie t.b.v. wijziging cao

2. De vakvereniging verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst.

Instaan voor bevordering nakoming cao

3. De vakvereniging staat er tegenover de werkgever voor in, dat hij met alle hem ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door zijn leden zal bevorderen.

Artikel 6 Verplichtingen van de journalist

Nakoming te goeder trouw

1. De journalist is verplicht na ondertekening van de arbeidsovereenkomst alle voor hem uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

Uitvoering werkzaamheden

2. De journalist is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van tijd en plaats, waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.

Andere werkzaamheden

3. De journalist is gehouden om - indien de werkgever dit nodig acht - tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover dit redelijkerwijs van hem verwacht mag worden, doch maximaal gedurende zes weken aaneengesloten.

Overwerk

4. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt is de journalist, jonger dan 55 jaar, gehouden overmatig werk te verrichten voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt. De werkgever is verplicht een en ander tijdig mee te delen.

Nevenwerkzaamheden: voorwaarden

5.a. De journalist mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever en de hoofdredacteur geen journalistieke arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, periodieken, persbureaus, radio en televisie-instellingen, etc.

b. De in sub a. bedoelde toestemming kan in elk geval worden geweigerd indien door zulk een medewerking de belangen van het eigen tijdschrift zouden worden geschaad, hetzij doordat die medewerking zou plaats hebben aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen, hetzij doordat de journalist daardoor zou worden belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze cao tegenover zijn tijdschrift voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen, hetzij dat de richting van het betrokken publiciteitsorgaan in strijd is met de aard van het werk van de betrokken journalist, hetzij doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband met, de vervulling van opdrachten voor het eigen tijdschrift, die een exclusief karakter hebben of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden.

c. In een schriftelijke toestemming, als in de voorgaande leden bedoeld, kunnen voorwaarden opgenomen worden, waaraan de journalist bij het verrichten van zijn nevenarbeid wordt gebonden, zulks indien en voor zover deze voorwaarden ter bescherming van de ideële en/of materiële belangen van het eigen tijdschrift redelijkerwijs verantwoord kunnen worden geacht.

d. De journalist die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet toegestane arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 17 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

Niet-journalistieke werkzaamheden: fulltime journalisten

6. De journalist die een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van zijn werkgever en hoofdredactie geen betaalde arbeid voor derden verrichten, die niet op journalistiek terrein ligt.

Niet-journalistieke werkzaamheden: parttime journalisten

7. De journalist die minder dan een volledige dienstbetrekking vervult, mag betaalde arbeid op niet-journalistiek terrein voor derden verrichten, mits dit vooraf aan de werkgever en de hoofdredactie wordt gemeld en de journalist daardoor niet wordt belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze cao voortvloeiende verplichtingen tegenover zijn vaktijdschrift ten volle na te komen.

Schriftelijke toestemming

8. In een schriftelijke toestemming, als in voorgaande leden bedoeld, kunnen voorwaarden genoemd worden, waaraan de journalist bij het verrichten van zijn nevenarbeid wordt gebonden, zulks indien en voor zover deze voorwaarden ter bescherming van de ideële en/of materiële belangen van het eigen tijdschrift redelijkerwijs verantwoord kunnen worden geacht.

Eerste publicatie

9. Tenzij hij daartoe door zijn werkgever en hoofdredactie is gemachtigd, mag de journalist voor verschijning van zijn tijdschrift van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten geen gebruik maken ten behoeve van andere publiciteitsorganen, ook indien hem een schriftelijke toestemming, als bedoeld in lid 5 sub a, is verleend. Hij mag geen door hem ontvangen berichten aan zijn blad onthouden.

10.

Vervallen.

Geheimhouding

11. De journalist is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent de onderneming van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

Deze verplichting blijft ook na het einde van de dienstbetrekking bestaan.

Medisch onderzoek

12. De journalist dient, wanneer de werkgever zulks wenselijk acht in het persoonlijk belang van de overige werknemers, een medisch onderzoek of een periodiek herhaald medisch onderzoek te ondergaan. De kosten van dit medisch onderzoek worden gedragen door de werkgever.

Inlevering eigendommen werkgever na beëindiging dienstbetrekking

13. De journalist dient in geval van beëindiging van de dienstbetrekking de eigendommen van de onderneming bij vertrek in te leveren bij de werkgever.

Artikel 7 Aanstelling – ontslag - schorsing

Proeftijd

1.a. Indien een proeftijd wordt overeengekomen geldt deze wederzijds en voor ten hoogste twee maanden.

b. In afwijking van het gestelde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid over de maximale duur van de proeftijd voor arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar geldt het in de vorige volzin bepaalde ook voor arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar.

Aard van de arbeidsovereenkomst

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor:

a. hetzij onbepaalde tijd

b. hetzij bepaalde tijdsduur

c. hetzij het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke vorm van dienstbetrekking van toepassing is; bij ontbreken van deze vermelding wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Beperking arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot twee jaar; geen beperking tot drie contracten

3. a. In afwijking van het gestelde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid geldt dat indien een journalist met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, langer dan twee jaar in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

Indien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden, telt deze termijn mee voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst.

b. In afwijking van het bepaalde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid geldt niet de beperking dat met een journalist maximaal drie contracten voor bepaalde tijd kunnen worden overeengekomen.

Einde arbeidsovereenkomst

4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7: 678 en 7: 679 BW en behoudens beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens of bij het einde van de proeftijd - in welk geval de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd - neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

a. voor journalisten voor onbepaalde tijd in dienst:

1. door opzegging met in achtneming van de opzegtermijn ingevolge artikel 7:672 lid 2 BW.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst de wettelijke opzegtermijn voor de journalist wordt verlengd, geldt voor de werkgever m.b.t. journalisten ingedeeld in de functieniveaugroepen A en B een verdubbeling van de opzegtermijn. Ten aanzien van de journalisten ingedeeld in de functieniveaugroepen C t/m H geldt in dat geval eveneens een verdubbeling van de opzegtermijn voor de werkgever, echter tot een maximum van vijf maanden, dit met dien verstande dat de opzegtermijn voor de werkgever nimmer korter zal zijn dan voor de journalist;

2. Indien reeds vóór 1 januari 1999 in de individuele arbeidsovereenkomst een opzegtermijn is opgenomen die voor beide partijen gelijk is, blijft deze termijn van kracht, met dien verstande dat met ingang van 1 januari 1999 geldt dat indien voor de werkgever een langere opzegtermijn geldt ingevolge artikel 7: 672 lid 2 BW deze langere opzegtermijn prevaleert.

3. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met de laatste dag van de maand.

- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

b. voor journalisten voor bepaalde tijd in dienst:

op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7: 668 BW eerste lid en tenzij het bepaalde in lid 3 van artikel 7 van deze cao van toepassing is.

- arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

c. voor journalisten voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:

bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan met dien verstande dat wanneer blijkt dat dit geheel van werkzaamheden langer dan 30 maanden, te rekenen vanaf het moment van aanvang van de dienstbetrekking, heeft geduurd, de arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Herinnering bij beëindiging voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

5. a. Een voor bepaalde tijd voortgezette arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, tenzij het bepaalde in artikel 7.3 van toepassing is.

b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet zal de werkgever aan de journalist uiterlijk een maand voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hieraan schriftelijk herinneren.

Informatieplicht aan de journalist bij indiening ontslagaanvraag

6. De werkgever is verplicht bij het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV Werkbedrijf - respectievelijk bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de kantonrechter - de journalist hiervan op de hoogte te stellen.

Geen opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid voor journalisten van 65 jaar en ouder

7. a. Het bepaalde in artikel 7: 670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor journalisten van 65 jaar en ouder niet van toepassing.

b. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft opgenomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhouding 1945 door het UWV Werkbedrijf is ontvangen.

Arbeidsovereenkomst van rechtswege beëindigd bij pensioengerechtigde leeftijd

8. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de journalist eindigt van rechtswege op de dag waarop de aow-gerechtigde leeftijd is bereikt.

Voortzetting arbeidsovereenkomst; indiensttreding; opzegtermijn van journalist van 65 jaar en ouder

9. In afwijking van het in lid 8 bepaalde kan overeengekomen worden dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Het is de werkgever echter niet toegestaan journalisten van 65 jaar en ouder in dienst te nemen zonder een daartoe verkregen dispensatie van de Geschillencommissie.

Ter zake van arbeidsovereenkomsten met journalisten van 65 jaar en ouder geldt in ieder geval wederzijds een opzegtermijn van 1 maand, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen op de laatste dag van een maand.

Schorsing

10. a. De aanstelling van redactieleden geschiedt door de werkgever na overleg met de hoofdredactie. De werkgever kan geen redactielid schorsen of ontslaan dan nadat hierover overleg met de hoofdredacteur is gepleegd.

b. De werkgever heeft de bevoegdheid een journalist met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris te schorsen voor een met de schorsing mee te delen aantal dagen, doch maximaal drie, indien zich een van de redenen voordoet als bedoeld in artikel 7: 678 BW. De reden van de schorsing wordt tegelijk met de schorsing schriftelijk medegedeeld.

Opkomst eerste oefening; sluimerend dienstverband; aanvulling netto salaris

11. a. Indien een meerderjarige journalist in verband met opkomst voor eerste oefening, dan wel opkomst voor herhalingsoefening, onvrijwillig onder de wapenen verblijft of vervangende dienstplicht vervuld wordt het dienstverband met opschorting van de daaruit voortvloeiende rechten en verplichtingen gehandhaafd (''sluimerend dienstverband''). Hetzelfde geldt ten aanzien van de journalist die minderjarig is, indien de dienstbetrekking op het ogenblik waarop de verhindering aanvangt, tenminste één jaar heeft geduurd.

b. Bij opkomst voor eerste oefening wordt, tegelijk met de laatste salarisbetaling, de vakantietoeslag uitbetaald over het salaris van de maanden waarin men arbeid heeft verricht voor de werkgever.

c. Tijdens de periode waarin het dienstverband sluimerend is, tellen de dienstjaren door.

d. Bij vervulling van verplichte herhalingsoefeningen ten behoeve van 's lands verdediging ontvangt de journalist het volle netto salaris onder aftrek van de hem uitgekeerde netto militaire wedde en eventuele aanvullende uitkeringen.

Artikel 7A Maatwerk

Maatwerk op ondernemingsniveau

1. Op initiatief van de werkgever kan in de onderneming maatwerk in arbeidsvoorwaarden worden toegestaan ten aanzien van de volgende onderwerpen: arbeidsduur, bedrijfstijd en werktijden (art. 8.3), salarisstructuur (art. 9.8), functiewaardering, overwerkregeling in tijd (art. 8.2), bovenwettelijke vakantiedagen (art. 14.10), arbeidsvoorwaarden à la carte (protocollaire bepaling nr 12), nadere invulling van scholingsafspraken (art. 20), pensioen (art. 24.1.). Als gevolg van maatwerk mag een arbeidsvoorwaarde niet worden verslechterd.

Procedure

2. Voor het realiseren van maatwerk in arbeidsvoorwaarden in de onderneming als bedoeld in het vorige lid dient de volgende procedure in acht te worden genomen:

a. Regelingen m.b.t. bovengenoemde onderwerpen worden op initiatief van de werkgever voor instemming op grond van de WOR voorgelegd aan het vertegenwoordigend overleg;

- b. Regelingen m.b.t. artikel 8 (Arbeidsduur en overmatige werktijd) worden op initiatief van de werkgever besproken met de redactie/redactieraad.
- c. Besluiten ter zake op ondernemingsniveau worden gemeld aan de vakorganisaties; Voor zover door betrokken partijen nodig wordt geacht, vindt een marginale toetsing plaats door de Geschillencommissie.

Vrijwillige deelname

- 3. Deelname aan een uitruilsysteem door de journalist geschiedt te allen tijde op basis van vrijwilligheid.

Arbeidsvoorwaarden à la carte

- 4. Om op ondernemingsniveau afspraken te kunnen maken over de uitruil van arbeidsvoorwaarden, dienen de uitruilmogelijkheden (bronnen en doelen) te zijn afgestemd op en afhankelijk te zijn gesteld van het binnen de onderneming geldende arbeidsvoorwaardenpakket. Voor het realiseren van maatwerk in arbeidsvoorwaarden in de onderneming is een aantal onderwerpen benoemd (bronnen en doelen) dat voor uitruil in aanmerking kan komen. Deze onderwerpen zijn nader opgesomd in Bijlage X-A van deze cao.

Artikel 8 Arbeidsduur en overmatige werktijd

Normale arbeidsduur

- 1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 144 uur per vier weken. In die periode vallen in principe acht vrije dagen, zoveel mogelijk op zaterdag en zondag.

Compensatie in vrije tijd

- 2. Behoudens andersluidende afspraken op ondernemingsniveau, gestoeld op artikel 7A van deze cao, hebben journalisten, met uitzondering van de leden van de hoofdredactie, het recht de overschrijding van de voor hen geldende arbeidsduur van gemiddeld 144 uur per vier weken naar keuze te compenseren:
 - a. compensatie in vrije tijd voor elk overschrijding van de voor hen geldende arbeidsduur van gemiddeld 144 uur per vier weken, of
 - b. per vakantiejaar twee extra vakantiedagen met behoud van salaris ter compensatie van eventuele overmatige werktijd.

De journalist dient vóór de aanvang van het vakantiejaar aan te geven op welke wijze gebruik wordt gemaakt van bovenstaande regeling. Leden van de hoofdredactie verwerven per vakantiejaar recht op vier extra dagen vakantie met behoud van salaris.

Normale dagelijkse werktijden

- 3. De voor de journalist geldende normale dagelijkse werktijden dienen te liggen tussen 07.00 uur en 18.30 uur. Met in achtneming van het bepaalde in artikel 7A kunnen ter zake op ondernemingsniveau andersluidende afspraken worden gemaakt.

Betaald verlof

- 4. De journalist kan aanspraak maken op één dag verlof met behoud van salaris voor elke periode van 4 dagen aaneengesloten gedurende welke hij ten behoeve van het vaktijdschrift waarvoor hij werkzaam is, aan de huiselijke kring wordt onttrokken. Deze dag verlof dient zo mogelijk direct aansluitend aan de afwezigheid te worden opgenomen en is niet in geld om te zetten.

- 5. *Vervallen.*

Extra werkzaamheden door parttimers

6. Extra werkzaamheden, verricht door journalisten in gedeeltelijke dienst, worden vergoed volgens het normale voor hen geldende uurloon. De vaststelling van het uurloon geschiedt nadat het geldende salaris is herleid tot het salaris behorend bij een volledige dagtaak. De verrichte extra werkzaamheden komen tevens in aanmerking voor de toekenning van vakantiedagen en vakantietoeslag, berekend over het aantal gewerkte uren in het betreffende vakantiejaar.

Artikel 8A Regeling “Werktijdvermindering / korter werken oudere journalisten”

Regeling

1. Er geldt in het kader van leeftijdsfasegericht personeelsbeleid een regeling “Werktijdvermindering / korter werken oudere journalisten” .

Indien géén recht op VUT

2. Voor journalisten die niet voor VUT in aanmerking komen, geldt het navolgende.

- Vrijwilligheid

a. Afspraken over werktijdvermindering voor oudere journalisten worden op vrijwillige basis gemaakt.

- Voortzetting pensioenopbouw vanaf 60 jaar

b. De journalist van 60 jaar of ouder met wie in onderling overleg tussen werkgever en journalist is afgesproken dat hij/zij minder gaat werken, behoudt recht op voortzetting van de bestaande pensioenopbouw op basis van 100% van het laatst verdiende loon direct voorafgaand aan de verkorting van de werktijd. De journalist dient dan wel ten minste 50% van de fulltime norm te blijven werken in verband met de (pensioen)fiscaliteit terzake.

- Loonbetaling bij niet-gewerkte uren

c. Voorts geldt voor journalisten van 62 jaar en ouder het volgende.

1e. Voor zover na verkorting van de werktijd (op fulltime basis 36 uur) ten minste 80% wordt gewerkt, wordt over *niet-gewerkte uren* 50% van het laatstverdiende loon betaald (derhalve: 80% werken, 90% loondoorbetaling, 100% pensioenopbouw).

Indien is overeengekomen dat na verkorting van de werktijd *minder* dan 80% wordt gewerkt, wordt er over de *niet-gewerkte uren* tot 80% geen loon betaald (wel 100% pensioenopbouw). Over de uren van 80-100% wordt wel 50% van het laatst verdiende loon betaald en vindt ook 100% pensioenopbouw plaats.

2e. Voor parttimers geldt de verkorting, zoals hierboven aangegeven sub a., naar rato.

3e. Indien de journalist gedurende de drie jaar van zijn werktijdvermindering wordt ontslagen als gevolg van reorganisatie, heeft hij recht op een aanvulling krachtens de Afvloeiingsregeling op basis van zijn oorspronkelijke salaris.

Bij recht op VUT

3. Journalisten die voor VUT in aanmerking komen, kunnen tijdens de laatste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst direct voorafgaand aan het tijdstip waarop zij vrijwillig vervroegd uittreden dan wel met pensioen gaan, individueel in aanmerking komen voor werktijdvermindering van 20% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De in het kader van dit lid niet gewerkte uren worden volledig doorbetaald.

Vakantieopbouw

4. De in lid 3 van dit artikel genoemde werktijdvermindering wordt in goed overleg met de werkgever in beginsel toegestaan per werkdag of per werkweek. Het aantal vakantie-uren wordt opgebouwd naar rato van de feitelijke werkfactor.

In bijzondere omstandigheden kan de werktijdvermindering worden opgespaard over een periode van ten hoogste vier achtereenvolgende kalenderweken. De aanspraak op werktijdvermindering vervalt indien deze in een periode van vier achtereenvolgende kalenderweken niet is opgenomen, tenzij bedrijfsomstandigheden dit hebben veroorzaakt.

Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede tijdens vakanties ontstaat geen aanspraak op werktijdvermindering.

Artikel 9 Salarisbepalingen

Indeling in salarissgroepen

1. De journalisten worden naar de aard van de door hen in hoofdzaak te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functieniveaugroep, met inachtneming van de groepsomschrijvingen zoals vermeld in Bijlage I-A van deze overeenkomst. (Zie ook protocollaire bepaling nr. 7 inzake het loopbaanbeleid).

De basis voor de indeling is de handleiding “Functie-indelingssysteem en loongebouw behorende bij de CAO VAK”.

Salarisschalen

2. **a.** Iedere salarisschaal kent een minimum bruto salarisbedrag per maand en een maximum bruto salarisbedrag per maand. Het salaris van de journalist, die een functie vervult in één van de functiegroepen, bevindt zich tussen het minimum bruto salarisbedrag en het maximum bruto salarisbedrag van de betreffende functiegroep.

Voor functieniveaugroep B tot en met G wordt het salaris bepaald door de aan de journalist toe te kennen salarisstappen/periodieken in de salarisschaal behorende bij de voor hem geldende functiegroep.

b. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I van deze overeenkomst. De in de schalen vermelde bedragen zijn de minimum bruto salarisbedragen en de maximum bruto salarisbedragen.

Functie-indeling; inschaling salaris

3. **a.** De indeling van de journalisten geschiedt door de directie op voordracht van de hoofdredacteur.

b. Iedere journalist ontvangt in de regel bij aanstelling, doch in elk geval uiterlijk binnen 3 maanden na zijn aanstelling, schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn salarisschaal en eventueel van het aantal salarisstappen/periodieken waarop zijn salaris is gebaseerd. Voor zover de indeling niet bij de aanstelling is meegedeeld, zal de indeling terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiensttreding.

NB. Voor journalisten die op 1-1-2011 in dienst zijn, maar wier indeling in een functie pas plaatsvindt na 1-1-2011, wordt geacht de functie-indeling met terugwerkende kracht te zijn geschied per 1-1-2011.

Wijziging groepsindeling

4. Van een wijziging van zijn functiegroepindeling ontvangt de journalist van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van zijn nieuwe functiegroep en zijn nieuwe salaris.

Beroep tegen de functie-indeling

4A. a. De journalist die het niet eens is met de indeling van zijn functie, heeft het recht tegen de indeling van zijn functie in beroep te gaan.

b. De journalist die het niet eens is met de indeling van zijn functie, treedt eerst in overleg met de werkgever. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, tekent de journalist binnen 60 dagen na ontvangst van het indelingsbesluit schriftelijk beroep aan bij de werkgever.

De werkgever doet binnen 30 dagen na ontvangst van het beroep van de journalist schriftelijk uitspraak op het ingestelde beroep. De werkgever kan zich daarbij baseren op het oordeel van een daartoe ingestelde interne beroepscommissie.

c. De journalist die het niet eens is met de uitspraak van de werkgever op het ingestelde interne beroep over het indelingsbesluit kan extern beroep aantekenen bij de Geschillencommissie (Bijlage IV van de cao).

De beroepsprocedure is beschreven in de handleiding “Functie-indelingssysteem en loongebouw behorende bij de CAO VAK”.

Indeling naar billijkheid

5. Een journalist die werkzaamheden verricht welke onder verschillende groepen vallen, wordt naar billijkheid ingedeeld; daarbij worden zowel kwantitatieve als kwalitatieve aspecten in ogenschouw genomen.

Toekenning schaaltraden

6. Aan de journalist kunnen, zowel op grond van opleiding als op grond van elders opgedane voor de functie bruikbare ervaring, in zijn functiegroep salarisstappen/periodieken worden toegekend.

Periodieke schaaltredeverhoging

7. a. De journalist die bij aanstelling in een leeftijdsschaal is ingedeeld, heeft uiterlijk zes maanden na de eerste dag van de maand waarin hij jarig is (c.q. bij de aanvang van de periode), recht op het salaris dat krachtens de geldende salarisschaal met zijn leeftijd overeenstemt onverminderd hetgeen hieromtrent in de wet minimumloon/ minimumvakantietoelage wordt bepaald.

b. Indien bij aanstelling schaaltraden zijn vastgesteld zal als regel jaarlijks vòòr 1 juli een functionerings- of beoordelingsgesprek plaatsvinden tussen de werkgever en de journalist.

Op grond van de beoordeling van het functioneren van de journalist, vast te stellen aan de hand van functionerings- of beoordelingsgesprekken, kan een standaard salarisstap/periodiek worden toegekend echter uitsluitend indien het maximum bruto bedrag van de salarisschaal behorende bij de voor de journalist geldende functiegroep nog niet is bereikt.

Indien op grond van de beoordeling van het functioneren van de journalist, vast te stellen aan de hand van functionerings- of beoordelingsgesprekken, geen salarisstap/periodiek wordt toegekend, zal dit aan de betrokken journalist uiterlijk twee maanden (of twee perioden in geval van periodesalaris) voor het tijdstip waarop de periodieke verhoging zou moeten ingaan, schriftelijk worden medegedeeld onder vermelding van de redenen.

c. Met inachtneming van het onder 9.7b gestelde zal aan de journalist, die vanaf 1 januari maar voor 1 juli in dienst treedt, de eerstvolgende salarisstap/periodiek worden toegekend op 1 januari daaropvolgend.

Afwijkende salarisstructuur

8. Het bepaalde in Bijlage I is niet van toepassing op die werkgevers die, met in achtneming van het bepaalde in artikel 7A van deze cao, een salarisstructuur, gebaseerd op een in Nederland erkende systematiek van functiewaardering, hebben ingevoerd, voor zover de salarisschalen van de bij deze systematiek behorende functieniveaus ten minste gelijk zijn aan hetgeen hieromtrent in deze cao is vastgelegd.

Een dergelijke salarisstructuur wordt geacht voor die werkgevers onderdeel te vormen van deze cao voor zover deze structuur betrekking heeft op journalisten voor wie Bijlage I anders - krachtens het bepaalde in artikel 2 - van toepassing zou zijn.

Toelichting

Indien een werkgever een eigen salarisstructuur invoert of heeft ingevoerd op basis van een systeem van functieclassificatie treedt die eigen salarisstructuur in de plaats van die van de CAO en maakt daarvan deel uit, mits deze eigen salarisschalen bij toetsing door de vakvereniging ten minste gelijk zijn aan die in de cao.

Artikel 10 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

Tijdelijke waarneming

- 1. a.** Journalisten die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functieniveaugroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomen.
- b.** Indien de tijdelijke waarneming tenminste 1 betalingsperiode onafgebroken heeft geduurd ontvangt de journalist daarvoor een toeslag. Deze toeslag bedraagt 50% van het verschil tussen het schaalsalaris, behorende bij de hogere functieniveaugroep en het feitelijke schaalsalaris van de waarnemer. Hierbij wordt uitgegaan van een voor de waarnemer gelijk aantal schaaltraden. Aan de journalist die in een kalenderjaar een zelfde hoger ingedeelde functie reeds tweemaal heeft waargenomen, telkens voor tenminste een betalingsperiode onafgebroken, zal voor de duur van een volgende waarneming van deze functie in dat jaar een toeslag worden toegekend van 100%.
- c.** Een toeslag wordt niet toegekend aan de journalist voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

Promotie

- 2. a.** Journalisten die definitief in een hoger ingedeelde functie worden aangesteld, worden als regel in de overeenkomende hogere functiegroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de promotie heeft plaatsgevonden.
- b.** Voorlopige plaatsing in een hoger ingedeelde functie zonder dat de betrokken journalist in de overeenkomende hogere functiegroep wordt ingedeeld, is mogelijk gedurende maximaal zes maanden. Bij definitieve plaatsing in deze hoger ingedeelde functie wordt met terugwerkende kracht het daarbij behorende salaris toegekend.
- c.** Indien een journalist promoveert naar een hogere functiegroep, wordt eerst een standaard salarisstap/periodiek toegekend van de oorspronkelijke salarisschaal, of bij het maximum daarvan een theoretische periodiek behorend bij het maximum bruto bedrag van de schaal. Vervolgens wordt de journalist ingeschaald op het naast hogere salaris in de nieuwe salarisschaal.

Herwaardering functie

- 3.** Indien een functie als gevolg van een herwaardering wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, ontvangt de journalist het naast hogere schaalsalaris van de nieuwe functiegroep met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de herindeling in de hogere functiegroep is geschied.

Artikel 11 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

Wegens ongeschiktheid

1. Journalisten, die wegens functionele ongeschiktheid of met hun instemming op voorstel van de werkgever na overleg met de hoofdredactie worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

Het salaris zal aan de lagere indeling worden aangepast door eerst een standaard salarisstap/periodiek terug te gaan in de oorspronkelijke functiegroep, gevolgd door inschaling op het naast lagere salaris in de nieuwe functiegroep. Het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris zal worden omgezet in een tijdelijke persoonlijke toeslag.

Wegens herwaardering van de functie

2. Indien een functie als gevolg van een herwaardering wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, geldt ten aanzien van de inschaling in de nieuwe schaal het gestelde in artikel 4A lid 9.

Tijdelijke persoonlijke toeslag

3. De tijdelijke persoonlijke toeslag, zoals omschreven in lid 1 van dit artikel, wordt meegeteld bij de bepalingen van de pensioengrondslag, de vakantietoeslag, de VUT-premiegrondslag en de gratificatie of dergelijke.

Bij herplaatsing in de oorspronkelijke functie vervalt de persoonlijke toeslag en wordt aan de journalist wederom het oorspronkelijke schaalsalaris toegekend. De persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in een periode van ten hoogste vijf jaren, doch met tenminste 2% van het oorspronkelijke schaalsalaris per jaar.

Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

Artikel 12 Feestdagen

Feestdagen

1. a. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.

b. 5 mei wordt een maal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze cao en wel voor het eerst op 5 mei 2015.

c. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Voor zover deze feestdagen vallen op werkdagen waarop door de betrokken journalisten zou moeten zijn gewerkt, wordt over deze dagen het salaris doorbetaald.

Zon- en feestdagen: etmalen

2. Voor toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, gerekend vanaf 0.00 uur.

Artikel 13 Afwezigheid met behoud van salaris

Met uitsluiting van het in artikel 7: 629 b BW bepaalde geldt het volgende:

Arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de journalisten is het in artikel 17 bepaalde van toepassing.

Bijzonder verlof

2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de journalist over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof de beloning doorbetaald zoals deze gegolden zou hebben in geval van aanwezigheid van de journalist, mits hij zo mogelijk tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de echtgenote of van een kind of pleegkind van de journalist;

b. gedurende 2 dagen bij overlijden of begrafenis één zijner ouders;

c. gedurende één dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;

d. gedurende één dag bij ondertrouw van de journalist zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk zelf en de daaropvolgende dag;

e. gedurende één dag bij huwelijk een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;

f. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de journalist, diens ouders of schoonouders;

g1. gedurende twee dagen bij bevalling van de echtgenote;

g2. gedurende twee dagen bij adoptie van een kind in het gezin van de journalist;

NB. De journalist die een kind adopteert heeft recht op twee dagen betaald adoptieverlof op grond van de cao naast de vier weken adoptieverlof op grond van de Wet arbeid en zorg.

h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de journalist ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens een wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derde zou kunnen ontvangen;

i. gedurende één dag bij 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van de journalist;

j. voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, c.q. specialist, gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijdsduur, voor zover dit bezoek niet in de vrije tijd van de journalist kan geschieden;

k. gedurende totaal vijf dagen educatief verlof in de periode van drie jaren voorafgaand aan de vrijwillig vervroegde uittreding of aan de pensionering van de journalist ten behoeve van het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de uittreding c.q. pensioen;

l. gedurende één dag in geval van ziekte van een der huisgenoten, indien de aanwezigheid van de journalist dringend vereist is teneinde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen. De journalist die van deze mogelijkheid gebruik maakt dient zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden. In situaties dat meer dan één dag verlof nodig is, dient vooraf goed overleg met de werkgever plaats te vinden.

m. gedurende één dag per jaar bij verhuizing van de journalist.

In het kader van dit artikel worden met echtgenote gelijkgesteld: echtgenoot en ongehuwden die zich kennelijk blijvend hebben gevestigd in een leef/woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.

Bijeenkomsten vakverenigingen

3. De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, aan een journalist op verzoek van de vakvereniging waarvan deze lid is, in onderstaande gevallen verzuim

met behoud van salaris toestaan, indien en voor zover het door hem te derven salaris niet door de betrokken vakverenigingen wordt vergoed:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de verenigingsraad, de afdelingsvergadering, de sectievergadering, bedrijfstakconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de jaarlijks door de vakvereniging ter beschikking van de werkgeversorganisatie te stellen lijst;
- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, voor zover opgenomen in de door de vakorganisaties ter beschikking van de werkgeversorganisatie te stellen lijst.

Het verzoek om vrijaf voor een der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de journalist schriftelijk en tijdig bij de hoofdredacteur worden ingediend.

Niet gehouden tot doorbetaling salaris

4. Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van het salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen in de volgende gevallen:

- schorsing van de journalist door de werkgever als voorzien in artikel 7 lid 10.
- invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van twee weken voor dit voorafgaand overleg voldoende.
- de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken journalisten en/of aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven bij het tweede gedachtestreepje omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig, d.w.z. tenminste een week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

Hoogte van de salarisbetaling

5. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het inkomen naar rato van het aantal gewerkte uren, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

Kortdurend zorgverlof

6. In afwijking van de Wet arbeid en zorg geldt dat ten aanzien van het kortdurend zorgverlof (per jaar maximaal 10 dagen) de eerste vijf dagen worden vergoed tegen een doorbetaling van maximaal 100% van het ongemaximeerde dagloon en de overige vijf dagen worden vergoed tegen een doorbetaling van maximaal 70% van het maximum dagloon.

Artikel 14 Vakantie

Vakantiejaar

1. Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april, tenzij een ander vakantiejaar geldt.

Duur der vakantie

2. a. De journalist verwerft per vakantiejaar recht op 23 vakantiedagen met behoud van salaris. Vakantiedagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.

Met inachtneming van het gestelde in artikel 8 lid 6 geldt dat journalisten in gedeeltelijke dienst vakantierechten opbouwen over alle feitelijke gewerkte uren in het afgelopen vakantiejaar.

b. Een vakantiedag is gelijk aan 7,2 uur bij een volledig dienstverband en in geval van gelijk over de week verdeelde werktijden.

c. De journalist die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 1 extra vakantiedag met behoud van salaris.

d. De journalist, die de 50-, 55-, respectievelijk de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar recht op 1, 2 respectievelijk 3 extra vakantiedagen met behoud van salaris.

e. De journalist, niet zijnde lid van de hoofdredactie, verwerft per vakantiejaar twee extra vakantiedagen indien hij daarvoor conform het gestelde in artikel 8.2 heeft gekozen ter compensatie van overmatige werktijd.

Leden van de hoofdredactie verwerven per jaar recht op 4 extra vakantiedagen conform het gestelde in artikel 8.2 .

Berekening aantal vakantiedagen

3. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een journalist die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt de journalist die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de journalist een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

4. De journalist dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de journalist aanspraak kan maken.

Aaneengesloten vakantie

5. a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 achtereenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.

b. De journalist heeft het recht om van de in lid 2 sub a genoemde vakantie 15 achtereenvolgende vakantiedagen op te nemen.

c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie en snipperdagen wordt doorgaans door de hoofdredacteur vastgesteld in overleg met de journalist. Dit laat de formele bevoegdheid van de werkgever om het tijdstip van de vakantie en snipperdagen vast te stellen onverlet.

Snipperdagen

6. a. De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste twee dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het vakantiejaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.

b. De journalist kan na overleg de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

Niet-opgenomen vakantie

7. a. Tot 1 januari 2012 opgebouwde aanspraken op vakantie verjaren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Indien deze vakantierechten niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de journalist zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg data vast te stellen waarop de journalist deze dagen zal opnemen.

b. Per 1 januari 2012 geldt dat vakantierechten die niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de journalist zijn opgenomen, van rechtswege vervallen.

Bovenwettelijke vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke daarvoor geldende termijn na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.

Het verwerven en genieten van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

8. a. Met betrekking tot het verwerven en genieten van vakantierechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden zijn de artikelen 7: 635 en 7: 636/637 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

b. Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen tijdens de vakantie door ziekte niet kon worden genoten zal de hoofdredacteur in overleg met de journalist nieuwe data vaststellen waarop alsnog vakantie kan worden opgenomen.

Het bovenstaande is slechts van toepassing, indien hem terzake een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend gedurende deze dagen dan wel de loonbetaling op grond van de Wet Uitbreiding Loonbetaling Bij Ziekte (WULBZ) plaatsvindt.

Vakantie en einde arbeidsovereenkomst

9. a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de journalist desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat niet eenzijdig kan worden bepaald dat deze vakantiedagen kunnen worden opgenomen gedurende de opzegtermijn.

b. In geen ander geval dan bij het einde van de arbeidsovereenkomst zullen niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald.

c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

d. De werkgever reikt de journalist bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel niet opgenomen vakantiedagen aan hem zijn uitbetaald.

Bovenwettelijke vakantiedagen

10. In afwijking van het gestelde in artikel 14.9 en met inachtneming van het bepaalde in artikel 7A van deze cao kunnen bovenwettelijke vakantiedagen worden aangewend/ingezet voor het invullen van arbeidsvoorwaarden op maat.

Artikel 14A Verlof à la Carte

Er geldt een regeling Verlof à la Carte, die nader is uitgewerkt in het reglement “Verlof à la Carte” (Bijlage X bij deze CAO).

Artikel 15 Vakantietoeslag

Berekening vakantietoeslag

1. a. De journalist die het gehele voorafgaande vakantiejaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest ontvangt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, doch in de regel uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 maal het salaris over de maand mei c.q. 13 maal het salaris over de 4e periode.

- b. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- c. Ten aanzien van de journalist in gedeeltelijke dienst dient het gestelde in artikel 8 lid 6 in acht te worden genomen.

Gebroken jaren

- 2. a. De journalist, die in de loop van het voorafgaande vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de journalist wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
- b. Indien in de loop van een vakantiejaar een volledig dienstverband overgaat in een gedeeltelijk dienstverband of omgekeerd, dan wel wijzigingen optreden in het aantal te werken uren in geval van een gedeeltelijk dienstverband, zal het in lid 1 van dit artikel genoemde percentage worden berekend over het salaris over de maand mei, met inachtneming van het gemiddeld in het betrokken vakantiejaar gewerkte aantal uren.

Hoogte vakantietoeslag

- 3. Voor de minimum vakantietoeslag, vast te stellen conform het bepaalde in artikel 15.1, voor journalisten jonger dan 23 jaar wordt als uitgangspunt genomen het salaris van een journalist van 23 jaar en ouder, behorende bij Schaal B.

Artikel 16

Vervallen

Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

Toepasselijke bepalingen

- 1. Indien een journalist ten gevolge van aan de werkgever ter kennis gebrachte ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel 7:629 BW bepaalde, uitsluitend de bepalingen van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting Bij Ziekte (WULBZ) en voorzover van toepassing de Ziektewet, de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (Wajong) voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald, en onverminderd het bepaalde in artikel 6.5 lid d.

2A. Vervallen.

Arbeidsongeschiktheid op of na 1-1-2004

- 2B. Voor journalisten die met ingang van of na 1 januari 2004 de bedongen arbeid niet hebben verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling, geldt het navolgende:
 - a. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling Bij Ziekte (WULBZ) zal de werkgever het netto inkomen doorbetalen. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 van de ZW later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt de termijn van 52 weken met de duur van de vertraging verlengd. Voor het tijdvak van 53 tot en met 104 weken ziekte behoudt de journalist recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - b. Over de in het kader van reïntegratie gewerkte uren, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, zal 100% van het salaris worden doorbetaald. Er vindt ook 100 % doorbetaling van het salaris

plaats aan journalisten van wie - in voorkomende gevallen: ook met terugwerkende kracht - objectief op basis van een keuring in het kader van de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is vastgesteld dat zij 80 tot 100% arbeidsongeschikt zijn en voor wie geen zicht meer bestaat op herstel.

c. Het eerste jaar waarin de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) van toepassing is (het derde jaar van arbeidsongeschiktheid) wordt de uitkering door de werkgever aangevuld tot 85 % (ongemaximeerd).

Van journalisten van wie de arbeidsongeschiktheid na een keuring in het kader van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) is vastgesteld op 35 - 80% wordt de uitkering niet door de werkgever aangevuld.

d. Indien de journalist bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid naast de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid ook een uitkering geniet krachtens de WW, bestaat geen recht op loonaanvulling als hier bovenbedoeld m.b.t. de uitkering krachtens de WW.

e. Bij afwisselende perioden van gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden in totaal maximaal gedurende een periode van twee jaar, te rekenen vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanvullende uitkeringen verleend overeenkomstig het bepaalde in artikel 17.2B sub d.

Behoudens het bepaalde sub f. van dit artikellid m.b.t. de Wet AMBER, vangt bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage dan wel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand de aanvullingstermijn niet opnieuw aan.

f. Bij hernieuwde arbeidsongeschiktheid resp. een toename van de arbeidsongeschiktheid ingevolge de criteria van de Wet AMBER zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken de totale loonkosten van de loondoorbetalingsverplichting krachtens de WULBZ aanvullen.

Het artikel 17.2B sub d. bepaalde is van overeenkomstige toepassing

g. De pensioenopbouw wordt voortgezet binnen de fiscale grenzen.

NB. Werkgevers wordt aanbevolen om, indien reïntegratie van de arbeidsongeschikte journalist wordt geblokkeerd door ziekte die direct werkgerelateerd is, het salaris aan te vullen tot 100 %; situationele arbeidsongeschiktheid hiervan uitgezonderd

Netto inkomen

3. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan het gederfde inkomen exclusief compensatie voor overmatige werktijd dat de journalist verdiend zou hebben indien hij arbeidsgeschikt ware geweest onder aftrek van de sociale verzekeringspremies, loonbelasting, eventuele pensioen- en ziektekostenverzekeringspremie, de VUT-premie en de bijdrage Arbeidsongeschiktheidsvoorziening, welke normaliter worden ingehouden.

Beëindiging aanvullingen

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetalingen resp. aanvullingen worden beëindigd op de 1e dag van de maand waarin de journalist de leeftijd van 65 jaar dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en worden niet toegekend aan journalisten van 65 jaar en ouder.

Second Opinion

5. Na keuring door een ARBO-dienst kan zowel door de werkgever als door de journalist een second opinion worden gevraagd, ook bij een andere uitvoeringsinstelling (UVI).

Artikel 17A

Vervallen

Artikel 17B Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006

Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006

1. Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening met ingang van 1 januari 2006. Deze regeling is nader uitgewerkt in het ‘Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006’ (Bijlage VII-A bij deze cao). De uitvoering van de regeling is opgedragen aan de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf te Amsterdam.

Uitgangspunten

2. De uitgangspunten van de regeling AOV m.i.v. 1-1-2006 zijn:

a. Er zullen door de Stichting aanvullingen worden verstrekt op de vervolgitkering ingevolge de WGA aan (ex)werknemers, die op of ná 1 januari 2004 ziek zijn geworden en vervolgens in de WGA-regeling terecht komen, nadat de maximale periode van loondoorbetaling bij ziekte (104 weken) is bereikt.

Hoogte en duur aanvulling

b. De hoogte van de aanvulling is gelijk aan het verschil tussen de loonaanvulling en de vervolgitkering (‘WGA-hiaat’).

Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer recht heeft op een vervolgitkering krachtens de WGA. Indien als gevolg van vermeerdering of vermindering van de bestaande arbeidsongeschiktheid de WGA-vervolgitkering wordt aangepast, wordt de aanvulling door de Stichting hierop eveneens aangepast

Bijdrage journalist

c. De bijdrage wordt jaarlijks door cao-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de journalist en bedraagt met ingang van 1 januari 2013 0% van de heffingsgrondslag voor de WGA-hiaatverzekering uitgebreid.

Artikel 18 Uitkering bij overlijden

Overlijdensuitkering

1. Indien een journalist overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de journalist laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de journalist toekomt ingevolge de Ziektewet en/of Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WAZ/Wajong.

Nagelaten betrekkingen

2. a. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 lid 3 BW.

N.B. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn als in dit artikel genoemd, zullen de in dit artikel bedoelde uitkeringen tegen kwijting worden betaald aan diegene die hiervoor door de journalist voor diens overlijden is aangewezen, mits deze zich kennelijk blijvend hebben gevestigd in een

leef/woonsituatie welke vergelijkbaar is met die van gehuwden. Deze aanwijzing geschiedt door deponering van een verklaring bij de werkgever.

b. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris, vermeerderd met vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Artikel 19

Vervallen

Artikel 19A VUT-overgangsregeling m.i.v. 1-1-2006

Overgangsregeling

1. Er geldt een Overgangsregeling (vrijwillig vervroegde uittreding uit de dienstbetrekking) met ingang van 1 januari 2006. De regeling wordt beëindigd direct na 31 december 2014.

De regeling is nader uitgewerkt in het “Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2006” en wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (Bijlage VI-A bij deze cao).

Dienstjaren

2. Om aan de Overgangsregeling te kunnen deelnemen, diende de betrokken journalist op 31 december 2004 55 jaar of ouder te zijn en voorts gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaande aan het moment van deelneming onafgebroken in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij één of meerdere bedrijven zoals omschreven in het reglement.

Overige voorwaarden

3. Om aan de Overgangsregeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken journalist tevens te voldoen aan de overige bepalingen van het reglement als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

Premie

4. a. De premie voor de in lid 2 genoemde journalisten bedraagt per 1 april 2009 5,8 % van de bijdragegrondslag zoals bedoeld in artikel 4 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement. Per 1 oktober 2009 bedraagt de premie 0% van de bijdragegrondslag zoals bedoeld in artikel 4 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.

b. Voor de journalisten die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren, geldt tot 1 oktober 2009 dat zij een extra VUT-bijdrage verschuldigd zijn ter grootte van de reguliere prepensioenpremie op 31 december 2005. De extra verschuldigde VUT-bijdrage door deze journalisten bedraagt per 1 oktober 2009 0%.

c. De werkgever draagt de volledige premie af en is gerechtigd de helft van de sub a. en b. bedoelde premie op het bruto loon van de journalist in mindering te brengen.

d. De vrijvallende premies na 31 december 2006 worden aangewend voor verbetering van de pensioenregeling van de journalist of ten behoeve van de individuele levensloopregeling.

Peildatum

5. Om aan de Overgangsregeling te kunnen deelnemen, diende de betrokken werknemer, conform het gestelde in artikel 11.1 van Bijlage VI bij deze cao, op 31 december 2000 in dienst te zijn van een werkgever in de zin van de cao. Aanspraak op de aanvullingsregeling vervalt, wanneer de journalist voor het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd de bedrijfstak heeft verlaten.

Artikel 20 Inzetbaarheid en scholing

Inzetbaarheid

1. Onder inzetbaarheid wordt verstaan de mogelijkheid van de journalist om op korte en op lange termijn inzetbaar te blijven in verschillende functies binnen de onderneming en ook daarbuiten, zodat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid toenemen.

Toelichting

Cao-partijen zijn van mening dat werken aan inzetbaarheid voor zowel de journalist als de werkgever noodzakelijk is. De werkgever kan rekenen op optimale functie vervulling, ook na veranderingsprocessen; de journalist heeft een maximale kans op werkzekerheid (zowel binnen als buiten de eigen onderneming) en kan meer uit zijn loopbaan halen. Belangrijke instrumenten ter bevordering van inzetbaarheid zijn scholing, coaching on the job en loopbaanbeleid.

Scholing

2. De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de inzetbaarheid van de journalist zowel binnen als buiten de eigen onderneming is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en journalist. Dit vereist van de werkgever, met in achtneming van het gestelde in artikel 7A van deze cao, het voeren van een opleidingsbeleid (verder uitgewerkt in Bijlage IV-A) dat aandacht geeft aan de ontwikkeling van de journalisten en dat de noodzakelijke informatie en middelen verschaft. Van de journalist wordt verwacht dat hij van alle informatie en middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

Artikel 21 Gelijke behandeling mannen en vrouwen

Direct onderscheid; indirect onderscheid

1. Het is de werkgever niet toegestaan om onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen, hetzij direct, hetzij indirect.

Onder direct onderscheid wordt verstaan een onderscheid dat rechtstreeks te maken heeft met iemands geslacht. Een vrouw wordt in dat geval omdat zij vrouw is onder overigens gelijke omstandigheden anders behandeld dan een man. Of omgekeerd: een man wordt anders behandeld omdat hij een man is. Onder indirect onderscheid wordt verstaan een onderscheid dat wordt gemaakt door verwijzing naar een hoedanigheid die op zichzelf geen verband houdt met iemands man- of vrouw-zijn, maar die in de praktijk met name op personen van een bepaald geslacht van toepassing is, bijvoorbeeld verwijzing naar de echtelijke staat of gezinsomstandigheden.

Voorts mag geen onderscheid worden gemaakt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, bij het verstrekken van onderricht, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Toegestaan onderscheid; positieve discriminatie

2. In het algemeen is het maken van onderscheid wel toegestaan in die gevallen waarin het man- of vrouw-zijn noodzakelijkerwijs de functie bepaalt. Ook mag onderscheid worden gemaakt indien het arbeidsvoorwaarden betreft die op de bescherming van vrouwen, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.

Onderscheid dat gemaakt wordt om personen van een bepaald geslacht in een bevoorrechte positie te plaatsen met de bedoeling feitelijke ongelijkheden op te heffen is eveneens toegestaan.

In dit kader worden maatregelen getroffen teneinde bestaande ongelijkheden op te heffen.

Werving

3. Het is de werkgever niet toegestaan om in een advertentie waarin een betrekking wordt aangeboden of bij de sollicitatieprocedure onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen, tenzij het een specifieke functie voor een man dan wel voor een vrouw betreft.

Artikel 21A

Vervallen

Artikel 22 Stagiair(e)s

Stagevergoeding

1. Stagiair(e)s ontvangen een stagevergoeding die tenminste gelijk is aan de helft van het voor hun leeftijd geldende wettelijk minimumloon.

Kostenvergoeding

2. Zij ontvangen voorts vergoeding voor het reizen van en naar hun woonplaats of - indien noodzakelijk - vergoeding voor extra woonkosten.

Stagecontract

3. De uitgever dient met stagiair(e)s een stagecontract af te sluiten, waarin tenminste bepalingen zijn opgenomen aangaande de begeleiding van de stagiaire en de opstelling van een stageverslag, een en ander bij voorkeur overeenkomstig het als Bijlage XIII bij de cao opgenomen model.

Artikel 23 Bedrijfstakbureau

Bedrijfstakbureau

1. Er is een Stichting Bedrijfstakbureau voor het Uitgeverijbedrijf (www.uitgeverijbedrijf.nl). Het doel van de stichting is het uitvoeren van taken ter zake van: de uitvoering van afspraken, volgend uit de cao of gemaakt op bedrijfstakniveau in de sector_Uitgeverijbedrijf, in opdracht van cao-partijen en/of door of namens cao-partijen opgerichte fondsen en/of stichtingen op het terrein van het sociaal beleid in de meest ruime zin.

Premiebijdrage

2. De werkgever is jaarlijks aan de Stichting een bijdrage verschuldigd van 0,025% op jaarbasis berekend over het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon over het voorgaande jaar van de journalisten in dienst bij de werkgever.

Artikel 24 Minimum pensioenvoorwaarden

Pensioenvoorziening

1. De werkgever is gehouden een pensioenvoorziening voor de journalisten te hebben getroffen welke ten minste voldoet aan het gestelde in Bijlage III.

Het is toegestaan ten gunste van de journalisten af te wijken van de minimum pensioenvoorwaarden, met in achtneming van het in deze minimum pensioenvoorwaarden onder XV bepaalde.

Afwijkende pensioenregeling

2. In afwijking van het voorgaande lid heeft de werkgever de mogelijkheid om binnen de eigen onderneming een pensioenregeling in het leven te roepen die kan afwijken van de minimum pensioenvoorwaarden, als bedoeld in Bijlage III bij deze cao.

Indien binnen de onderneming met alle daarbij betrokken partijen een eigen, van de minimum pensioenvoorwaarden afwijkende pensioenregeling wordt overeengekomen, dient deze pensioenregeling te worden voorgelegd aan cao-partijen, die dispensatie kunnen verlenen.

Marginale toetsing door vakorganisaties

3. Voor zover de pensioenregeling niet is ondergebracht in een aparte stichting (waarbij overleg plaatsvindt tussen het bestuur en de deelnemersraad) wordt er naar gestreefd het onderwerp pensioen te regelen op ondernemingsniveau met de OR. De wijze van totstandkoming op ondernemingsniveau kan door de vakorganisaties marginaal worden getoetst.

Artikel 24A

Vervallen

Artikel 24B Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

Tijdens het ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw worden voortgezet en zal de pensioenpremie worden geheven, alsof door de journalist geen gebruik van ouderschapsverlof wordt gemaakt.

Artikel 24C

Vervallen.

Artikel 25 Vakbondswerk in de onderneming

Algemeen

1. Contacten tussen werkgever en de vakvereniging vinden plaats via de bestuursleden en secretarissen van de vakvereniging eventueel vergezeld van onbezoldigde vakbondsfunctionarissen.

Toegang tot de onderneming

2. Ten behoeve van contact met hun leden hebben bestuursleden en secretarissen van de vakvereniging toegang tot de onderneming. Tevoren zullen over dergelijke contacten afspraken met de werkgever worden gemaakt, of deze zullen vooraf worden gemeld.

Informatieplicht

3. Indien de vakvereniging daarnaast, ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming, een formele organisatievorm heeft ingesteld met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakvereniging, zal zij de werkgever hiervan tijdig op de hoogte stellen en daarbij tevens de samenstelling van dit orgaan bekend maken.

Faciliteiten

4. De werkgever verleent de volgende faciliteiten ten behoeve van de communicatie tussen de leden van de vakvereniging in de onderneming enerzijds en tussen de bestuursleden en secretarissen anderzijds.

- a. het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
- b. het aankondigen van vergaderingen van de vakvereniging;
- c. het publiceren van beknopte verslagen van de vergaderingen als sub b bedoeld;
- d. de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad;
- e. het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard betreffende de activiteiten van de werkgever.

De bestuursleden en/of secretarissen kunnen hiervoor gebruik maken van de geëigende interne publicatiemiddelen.

Vertegenwoordigers van de vakvereniging

5. Onder vertegenwoordigers van de vakvereniging worden verstaan: leden van het bestuur, van de verenigingsraad, het afdelingsbestuur, en eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie en daarmee krachtens artikel 13, lid 3 sub a gelijk te stellen verenigingsorganen.

Geen nadelige invloed

6. Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn financiële en maatschappelijke positie als journalist.

Ontslagbescherming

7. Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal niet worden ontslagen, indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen vertegenwoordiger zou zijn.

Artikel 25A Inhouding en afdracht vakbondscontributie

Faciliteit werkgever

1. Werkgevers hebben de mogelijkheid om de vakbondscontributie van journalisten fiscaal te faciliteren, voor zover de journalist onder de cao valt en is aangesloten bij één of meer bij deze cao betrokken vakorganisaties.

Schriftelijk aanvragen

2. De werknemer, die van bovengenoemde faciliteit gebruik wenst te maken, dient dat schriftelijk aan de (loon)administratie van de werkgever te laten weten onder overlegging van een bewijs van zijn/haar lidmaatschap van de vakorganisatie.

Toelichting

Besluitvorming over de wijze waarop de verrekening van de vakbondscontributie plaatsvindt, wordt overgelaten aan het overleg op ondernemingsniveau.

Verrekeningsgrondslag

3. De werkgever verrekent de vakbondscontributie met het bruto salaris dan wel met een eenmalige uitkering zoals winstdeling, 13^e maand en dergelijke.

Fiscale erkenning

4. De fiscaal-vriendelijke behandeling van de afdracht van de vakbondscontributie kan plaatsvinden zolang deze mogelijkheid door de desbetreffende belastinginspectie wordt goedgekeurd, dan wel door de fiscale wetgeving is toegestaan.

Toelichting

- a. De aanpassing van het salaris dient realiteitswaarde te hebben.
- b. De journalist dient zich te realiseren dat een lager loon leidt tot onder meer een lagere sociale zekerheidsuitkering en een lagere pensioenopbouw.

Artikel 26 Redactiestatuut

Redactiestatuut

1. De werkgever/uitgever is gehouden een redactiestatuut vast te stellen. Dit redactiestatuut maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst van alle in dienstverband werkzame journalisten.

Voorafgaand overleg

2. Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen werkgever/uitgever, hoofdredactie en redactie van het vaktijdschrift.

Model is basisregeling

3. Bij dit overleg zal het in Bijlage XII opgenomen modelstatuut uitgangspunt zijn. Het staat de uitgever vrij een voor de redactie in gunstige zin van het model afwijkende regeling overeen te komen. Het modelstatuut is een basisregeling, die reeds bestaande gunstiger regelingen als vorenbedoeld niet kan aantasten.

Aanpassing aan model

4. De vaktijdschriftuitgever is verplicht een reeds bestaand redactiestatuut aan te passen, voor zover dit in strijd is met het modelstatuut.

Artikel 27 Werkgeversbijdrage

Hoogte en bestemming

De werkgevers zullen bijdragen in de kosten van het vakbondswerk van de NVJ.

De werkgever is gehouden gedurende de looptijd van de cao jaarlijks een bedrag af te dragen aan de werkgeversorganisatie ten bedrage van 0,05%, berekend over het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon van het voorgaande jaar van de journalisten in dienst bij de werkgever.

Dit bedrag wordt door de werkgeversorganisatie afgedragen aan de NVJ.

Artikel 28 Dispensatie

Dispensatie op verzoek

Partijen kunnen in gemeenschappelijk overleg aan een werkgever op diens verzoek vergunning verlenen af te wijken van de bepalingen van deze overeenkomst of van haar bijlagen. Partijen kunnen een zodanige vergunning te allen tijde wijzigen of intrekken.

Artikel 29 Geschillencommissie

Commissie van goede diensten

1. Partijen stellen een commissie van goede diensten in - hierna te noemen Geschillencommissie waarvan samenstelling, taken, bevoegdheden en werkwijze zijn geregeld in Bijlage IX.

Verplichte voorlegging

2. De werkgever en de journalist zijn verplicht in geval van een gerezen geschil - als bedoeld in Bijlage IX, artikel 2 lid c - dit geschil ter behandeling voor te leggen aan de Geschillencommissie en de beslissing van de Geschillencommissie af te wachten, alvorens eventuele verdere stappen in rechte te ondernemen.

Artikel 30 Tussentijdse wijzigingen

In geval van ingrijpende verandering in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd om ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

Artikel 31 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Duur

1. Deze cao treedt in werking per 1 januari 2014 en eindigt van rechtswege, onverminderd het bepaalde in artikel 31 lid 5, op 31 december 2014 zonder dat opzegging van de cao door partijen is vereist. Deze cao wordt per 1 januari 2015 opgevolgd door de CAO voor het Uitgeverijbedrijf.

2. *Vervallen*

3. *Vervallen.*

4. *Vervallen.*

Vervroegde uittrekking

5. De bepaling van artikel 19A met bijbehorend reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2006 (Bijlage VI-A bij deze cao), welke regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, heeft een geldingsduur van 1 januari 2014 t/m 31 december 2014, waarna de regeling direct wordt beëindigd.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

Partij te ener zijde:

Partij te anderzijde:

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

Sociaal beleid

1. Het sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het ondernemingsbeleid en richt zich als zodanig speciaal op de mens in de arbeidsorganisatie.

Voor het realiseren van dat beleid gelden afhankelijk van aard en omvang van de onderneming de volgende aanbevelingen:

a. De werkgever geeft de hoofdlijnen van het te voeren beleid op een herkenbare wijze aan.

b. De werkgever zal bij het vaststellen en het uitwerken van het sociaal beleid de ondernemingsraad betrekken.

c. De uitwerking van het sociaal beleid in concrete maatregelen en voorzieningen zal ter bevordering van rechtszekerheid door de werkgever zoveel mogelijk schriftelijk worden geformuleerd. Deze maatregelen en voorzieningen kunnen bijvoorbeeld betreffen:

- het personeelsbeleid, w.o. aanstellings-, opleidings-, promotie-, beoordelings-, en ontslagbeleid.

- de organisatie en taakverdeling binnen de onderneming,

- het inkomensbeleid (openheid omtrent gehanteerde functieclassificatie, eventuele beoordelingssystemen en andere regelen die leiden tot vaststelling van het inkomen).

d. De werkgever zal, waar mogelijk, door middel van een verslag het personeel informeren over het sociaal beleid alsmede de werkgelegenheidsontwikkeling en kwantitatieve en kwalitatieve zin en de uitwerking daarvan.

e. Mede aan de hand van dat verslag zal het gevoerde sociaal beleid periodiek onderwerp zijn van bespreking met de ondernemingsraad.

f. De werkgever zal de uiterste zorgvuldigheid betrachten ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de in zijn onderneming werkzame journalist. Desgevraagd zal hij de journalist inzage verschaffen in diens bij de werkgever geregistreerde gegevens. De werkgever zal geen registratie houden van politieke visie, kerkelijke gezindheid en seksuele geaardheid van de journalisten.

g. De werkgever zal structureel overwerk, mede met het oog op de ontwikkeling van de werkgelegenheid, zoveel mogelijk voorkomen, behoudens voor journalisten met een specifieke functie, die op min of meer voorspelbare tijdstippen overwerk moeten verrichten.

h. De werkgever zal stelselmatige aanzienlijke overschrijding van het met de journalist in gedeeltelijke dienst overeengekomen aantal arbeidsuren zoveel mogelijk vermijden.

i. De werkgever zal maatregelen nemen, bijvoorbeeld door middel van het aanstellen van een vertrouwenspersoon, ter bestrijding van seksuele intimidatie.

Degene die zich aan seksuele intimidatie schuldig maakt loopt het risico te worden ontslagen op grond van het gestelde in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek.

Aanvulling sociale verzekeringsuitkeringen

2. Indien door overheidsmaatregelen de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving absoluut dan wel relatief zijn/worden verlaagd en de aanvulling van de zijde van de werkgever daardoor relatief zal stijgen, zullen partijen zich over deze situatie beraden, waarbij het niveau van de aanvulling ter discussie wordt gesteld.

Deeltijdarbeid

3. Indien de arbeidsplaats niet in deeltijd kan worden vervuld, zal de werkgever na overleg met de hoofdredacteur in overleg met de journalist nagaan of elders in de organisatie een gelijkwaardige functie is die wel in deeltijd vervulbaar is.

Indien journalisten die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, zal bij interne vervulling van de vacatures aan hen de voorkeur worden gegeven, mits zij voor de uitoefening van de functie geschikt zijn.

Beleid gehandicapte journalisten

4. Door cao-partijen zijn aanbevelingen opgesteld, gericht op preventie en reïntegratie van gehandicapte en arbeidsongeschikte journalisten.

De werkgever wordt aanbevolen, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, de volgende algemene maatregelen te nemen:

- maatregelen die er op gericht zijn dat er of geen handicaps ontstaan, of als ze al ontstaan, ze niet zodanig zijn dat ze problemen opleveren voor het functioneren binnen de functie (preventie gericht op de fysieke arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van de arbeid);
- maatregelen waardoor een journalist die niet meer volledig in staat is de eigen functie te verrichten, een aangepaste functie kan blijven vervullen (preventie, gericht op vroegtijdige signalering, herplaatsing en functieaanpassingen, dan wel aanpassingen van de werkplek);
- maatregelen die er op gericht zijn partieel geschikten van buiten de onderneming in dienst te nemen (reïntegratie), met inschakeling van het UWV en een Arbodienst).

5.

Vervallen

Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten

6. CAO-partijen hebben twee Kennismakingsprojecten voor Vaktijdschriftjournalisten afgesproken, te realiseren in 2013-2014 en in 2015. De projecten worden uitgevoerd onder gelijke voorwaarden als de vorige projecten. Voor de financiering van het project 2014 hebben werkgevers in 2013 reeds een bijdrage betaald.

Voor de financiering van het project 2015 is de werkgever in 2015 aan het Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten een bijdrage verschuldigd van 0,59% op jaarbasis, berekend over het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon over het voorgaande jaar van de journalisten in dienst bij de werkgever.

7.

Vervallen.

8.

Vervallen.

Informatieverstrekking vooraf bij hergebruik van journalistiek werk

9. De journalist wordt door of namens de werkgever vooraf geïnformeerd in geval van hergebruik van zijn/haar journalistiek werk.

10.

Vervallen.

11.

Vervallen.

12.

Vervallen.

Informatieverstrekking over tijdelijke contracten

13. Afgesproken is dat werkgevers bereid zijn informatie (over aantallen, verlengingen en omzettingen naar vaste dienstverbanden) te verstrekken over tijdelijke contracten binnen de afzonderlijke uitgeverijen.

Scholing

14.a. Gedurende de looptijd van de cao 2014 wordt door werkgevers 1% van de loonsom, berekend over het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon, beschikbaar gesteld om op individuele basis te investeren in opleiding om de inzetbaarheid van journalisten te vergroten. In verband met de omstandigheid dat deze afspraak pas in de tweede helft van 2014 is gemaakt, wordt de termijn waarop uitvoering op ondernemingsniveau plaatsvindt, verlengd tot 1 juli 2015. Uitvoering van deze afspraak wordt op ondernemingsniveau ingevuld.

b. Na 1 juli 2015 wordt door de ondernemingen aan cao-partijen gerapporteerd hoe deze scholingsafpraak daadwerkelijk is geëffectueerd.

c. Cao partijen kunnen desgewenst deze scholingsafpraak betrekken bij het Persoonlijk Keuzebudget of anderszins in hun cao overleg begin 2015.

15.

Vervallen

16.

Vervallen.

17.

Vervallen.

18.

Vervallen.

Werkgroep Pensioen

19. Er wordt een paritaire werkgroep Pensioen ingesteld, die voorstellen doet

- m.b.t. eventuele aanpassing van de pensioenbepalingen in de vigerende cao's, al dan niet in de vorm van overgangsbepalingen;
- m.b.t. de in de CAO voor het Uitgeverijbedrijf op te nemen pensioenparagraaf, dan wel een in de CAO voor het Uitgeverijbedrijf op te nemen pensioenhoofdstuk.

De werkgroep streeft er naar om uiterlijk 1 december 2014 te rapporteren aan cao-partijen, zodat het resultaat begin 2015 in het cao-overleg kan worden meegenomen.

20.

Vervallen.

Buitenlandse educatieve projecten

21. Cao-partijen doen een aanbeveling aan werkgevers en journalisten ten aanzien van de mogelijkheid tot het delen van kennis en ervaring van journalisten in een project buiten Nederland gedurende een kortdurende periode van (betaald) verlof.

Afspraken m.b.t. uitbesteding van werk (freelancers)

22. Onder erkenning van de maatschappelijke ontwikkelingen m.b.t. de toename van het aantal tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers zullen cao-partijen het Bedrijfstakbureau om advies vragen hoe de bedrijfstak en/of de ondernemingen hierin zullen opereren.

Werkgroep WWZ

23. Cao-partijen stellen een paritaire werkgroep in die de ontwikkelingen m.b.t. Wet werk en zekerheid zal volgen, waarbij als uitgangspunt geldt de brief van de Stichting van de Arbeid d.d. 11 juli 2014 inclusief bijlagen. De commissie rapporteert vòòr 1 januari 2015, zodat het resultaat begin 2015 in het cao-overleg kan worden meegenomen.

BIJLAGEN

Bijlage I-A Functiegebouw

(Artikel 9.3 van de cao)

Functieniveaugroepen

Artikel 1

De functieniveaugroepen B t/m H maken met ingang van 1 januari 2011 onderdeel uit van het erkende functieindelingsinstrument voor Vaktijdschriftjournalisten. Kern van het indelingsinstrument is het op de Hay-methode gebaseerde functiegebouw, waarin de functiegroepen zijn ondergebracht. Het functiegebouw is hierna in zijn geheel opgenomen. De salarisschalen behorende bij de functiegroepen zijn hierna opgenomen in Bijlage I-B. Het salarisgebouw vindt aansluiting op de niveaus B t/m H uit de functiematrix.

Functieniveaumatrix

Artikel 2

Func-tieniveau	HOOFDREDACTIE	REDACTIE	VORMGEVING
H	- Hoofdredacteur vb1		
G	- Hoofdredacteur vb2		
F	- Hoofdredacteur vb3 - Adjunct- hoofdredacteur		
E		- Chef (deel)redactie - Redacteur niveau 1	
D		- Eindredacteur - Redacteur niveau 2	- Chef vormgeving
C		- Redacteur niveau 3	- Vormgever
B			

Volledig functie-indelingsinstrument

Artikel 3

Voor het volledige functie-indelingsinstrument wordt verwezen naar de handleiding "Functie-indelingssysteem en loonebouw behorende bij de CAO VAK".

De integrale tekst van het functie-indelingsinstrument inclusief de onderliggende functie-omschrijvingen staat vermeld op de web sites: www.uitgeverijbedrijf.nl en op www.villamedia.nl

Bijlage I-B Salarisschalen

Onderstaande salarisschalen zijn in euro's en corresponderen met het Functiegebouw (functieniveaumatrix) zoals weergegeven in Bijlage I-A van de cao.

Salarisschalen per 1 januari 2014

	Minimum (in €)	Standaard salarisstap (in €)	Maximum (in €)
Schaal G	3.659	110	5.630
Schaal F	3.226	96	4.962
Schaal E	2.807	84	4.318
Schaal D	2.534	76	3.900
Schaal C	2.397	69	3.424
Schaal B	2.280	64	3.040

Uurlonen per 1 januari 2014

	Minimum (in €)	Maximum (in €)
Schaal G	23,46	36,09
Schaal F	20,68	31,81
Schaal E	17,99	27,68
Schaal D	16,24	25,00
Schaal C	15,36	21,95
Schaal B	14,61	19,49

Salarisschalen per 1 juli 2014

	Minimum (in €)	Standaard salarisstap (in €)	Maximum (in €)
Schaal G	3.659	110	5.630
Schaal F	3.226	96	4.962
Schaal E	2.807	84	4.402
Schaal D	2.534	76	3.976
Schaal C	2.397	69	3.424
Schaal B	2.280	64	3.040

NB. Per 1 juli 2014 zijn de salarisschalen D en E verhoogd met een extra trede ter grootte van een standaardstap.

Uurlonen per 1 juli 2014

	Minimum (in €)		Maximum (in €)
Schaal G	23,46		36,09
Schaal F	20,68		31,81
Schaal E	17,99		28,22
Schaal D	16,24		25,48
Schaal C	15,36		21,95
Schaal B	14,61		19,49

Bijlage II Salarisafspraken in 2014

De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2014: 1,0 % structureel

Bijlage III Minimum pensioenvoorwaarden per 1 januari 2008

(Artikel 24 van de CAO)

Tijdstip opname in een pensioenregeling

Artikel 1

De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling op de eerste dag van de maand waarin hij in dienst treedt; echter de werknemer die bij indiensttreding jonger is dan 21 jaar, wordt eerst bij het bereiken van de 21-jarige leeftijd in de pensioenregeling opgenomen.

Pensioendatum

Artikel 2

Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de aow-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Het is evenwel mogelijk om de pensioenleeftijd (actuarieel neutraal) flexibel te maken en om een hoog/laag constructie te maken:

* de deelnemer of gewezen deelnemer kan het ouderdomspensioen of een gedeelte daarvan laten ingaan vóór de pensioendatum, mits de dienstbetrekking wordt beëindigd. Uitstel is mogelijk, indien het dienstverband met de werkgever daadwerkelijk wordt voortgezet.

* de deelnemer of gewezen deelnemer heeft het recht om het ouderdomspensioen om te zetten in een ouderdomspensioen:

- dat gedurende een bepaalde periode hoger is dan het oorspronkelijke ouderdomspensioen en in de periode daarna lager;

- dat gedurende een bepaalde periode lager is dan het oorspronkelijke ouderdomspensioen en in de periode daarna hoger

Daarbij wordt uitgegaan van een verhouding tussen het hogere bedrag en het lagere bedrag van 4:3. De berekening moet worden vastgesteld op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid.

Pensioensalaris

Artikel 3

Het pensioensalaris is het jaarsalaris (= 12 x het maandsalaris van de deelnemer per 1 januari), verhoogd met de vakantietoeslag op jaarbasis. Het maandsalaris is ten hoogste gelijk aan het maximum salaris van de cao.

***NB:** Indien er sprake is van een eindloonregeling wordt met ingang van het jaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt, de jaarlijkse stijging van het pensioensalaris gemaximeerd op de algemene aanpassing van de salarissen in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.*

Franchise

Artikel 4

De franchise is ten hoogste gelijk aan € 21.620,- (01-01-2014) (in beginsel gekoppeld aan eindloon). Dit bedrag wordt geïndexeerd met de structurele loonronden van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Het wordt aanbevolen een geleidelijke verlaging van de franchise te realiseren indien een middelloonregeling van toepassing is, in overeenstemming met de maatschappelijke ontwikkelingen.

Pensioengrondslag

Artikel 5

De pensioengrondslag is het verschil tussen het pensioensalaris en de franchise.

Ouderdomspensioen per jaar

Artikel 6

Naast voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregelingen zijn ook eindloonregelingen en mengvormen van eindloonregelingen en middelloonregelingen toegestaan, mits voldaan wordt aan de Pensioenwet.

A. Eindloonregelingen

Het ouderdomspensioen per jaar is gelijk aan de middelsom over de laatste vijf jaren van het hieronder bij a. en b. genoemde:

a. 1,75% per deelnemersjaar van de laatst vastgestelde pensioengrondslag, die niet hoger wordt gesteld dan op het bedrag van het maximumpremieplichtig loon WAO op jaarbasis minus de franchise vermeerderd met:

b. 1% per deelnemersjaar van het bedrag waarmee de laatst vastgestelde pensioengrondslag (welke grondslag, conform het hierboven gestelde onder III, maximaal is vastgesteld op het maximum salaris in de CAO) het onder a. bedoelde maximale bedrag overtreft.

Indien het bovenstaande niet te realiseren valt, gelet op het in punt XIV genoemde kostenpercentage, zal in plaats van een vijfjaars gemiddelde voor de berekening van het ouderdomspensioen worden uitgegaan van een gemiddelde over zoveel meer dan vijf jaren als gedekt kan worden door het genoemde kostenpercentage.

Indien een eindloonregeling is ingevoerd, zijn VI a en b van toepassing.

Indien een geïndexeerd middelloonregeling is ingevoerd, geldt dezelfde knip als bij de eindloonregeling (zie VI a en b).

B. Middelloonregelingen

De jaarlijkse indexatie van de opgebouwde rechten vindt plaats ingevolge de structurele (procentuele) loonsverbeteringen van de cao, mits er sprake is van voldoende financiële middelen.

Partnerpensioen

Artikel 7

a. Het recht op partnerpensioen bestaat indien het huwelijk/partnerschap is gesloten/aangegaan vóór de pensioendatum. Het recht op partnerpensioen kan worden geëffectueerd via een opbouwmodule of via een overlijdensrisicoverzekering.

Het partnerpensioen bedraagt 70% van het op het moment van overlijden in het vooruitzicht gestelde ouderdomspensioen, waarbij voor elk jaar dat de overlevende partner méér dan 10 jaar jonger is dan de (gewezen) deelnemer, het partnerpensioen gekort wordt met maximaal 3%

b. Indien het partnerpensioen op risicobasis is geregeld, worden de opbouwpercentages voor het ouderdomspensioen verhoogd met 14% en is het op de pensioendatum mogelijk te kiezen voor een levenslang partnerpensioen in combinatie met een verlaagd ouderdomspensioen

Indien het recht op partnerpensioen geëffectueerd is via een opbouwstelsel heeft de deelnemer dan wel de gewezen deelnemer het recht om het vanaf 1 januari 2002 opgebouwde partnerpensioen op de pensioendatum uit te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen.

Wezenpensioen

Artikel 8

Het wezenpensioen bedraagt op basis van de geldende richtlijnen ingevolge de Wet Loonbelasting maximaal 14 % van het ouderdomspensioen voor elk kind van de (gewezen) deelnemer.

In dit artikel wordt onder kind verstaan: het wettige, gewettigde of geadopteerde kind van de werknemer tot de 18-jarige leeftijd dan wel, indien en zolang het kind vanaf de 18-jarige leeftijd onderwijs of een beroepsopleiding volgt in de zin van de Wet op de Studiefinanciering of de

Algemene Kinderbijslagwet, uiterlijk tot en met de maand waarin het kind de 27-jarige leeftijd bereikt. Niet als kind worden aangemerkt zij die een uitkering genieten ingevolge de Wet Wajong.

Gemaximeerde uitkering

Artikel 9

Het totaal van alle nabestaanden- en wezenpensioenen, waar ook verworven, exclusief de ANW-uitkering, wordt - gerekend naar de hoogte van deze pensioenen bij ingang - gemaximeerd op 80% van de pensioengrondslag van de (gewezen) deelnemer op het moment van overlijden.

Indexering pensioenen

Artikel 10

Er wordt gestreefd in de pensioenregeling een bepaling op te nemen aangaande de jaarlijkse verhoging van de pensioenaanspraken en van de ingegane pensioenen. Dit streven naar indexering van de reeds opgebouwde (premienvrije) pensioenaanspraken en ingegane pensioenen op basis van ten minste het Consumenten Prijsindexcijfer alle huishoudens (afgeleid) wordt begrensd door de dekkingsgraad en de financiële middelen van het fonds dan wel door de hoogte van de overrente.

Rechten bij ontslag

Artikel 11

a. Heeft bij tussentijds ontslag het deelnemerschap minder dan twee jaar geduurd, dan worden de pensioenaanspraken afgekocht indien de op basis van de op het tijdstip van beëindiging opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen op jaarbasis op de reguliere ingangsdatum minder bedragen dan € 400,- per jaar (niveau 2007), tenzij de gewezen deelnemer een procedure tot waardeoverdracht heeft gestart

b. Bij tussentijds ontslag na een deelnemerschap van twee jaar of langer blijven de aanspraken op basis van de voorwaarden behouden, berekend naar de op de datum van ontslag verstreken deelnemersjaren.

Vrijstelling van deelnemersbijdrage

Artikel 12

Wanneer op grond van volledige arbeidsongeschiktheid (ingevolge WIA/WAO) de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt de pensioenregeling premievrij voortgezet zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt

Indien ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het arbeidspercentage van een werknemer wordt verminderd, geldt met betrekking tot de minder gewerkte uren het vorenstaande naar rato van de vermindering van het arbeidspercentage en wordt gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling verleend.

Hierbij gelden in beginsel de staffels die bij de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA/WAO worden gehanteerd.

Een verlaging van de mate van arbeidsongeschiktheid na het einde van het deelnemerschap resulteert tevens in een navenante verlaging van de hoogte van de premievrije opbouw.

Partnerpensioen (anders dan op risicobasis) bij echtscheiding

Artikel 13

Indien het huwelijk dan wel partnerschap van de deelnemer eindigt anders dan door overlijden, verkrijgt de gewezen echtgeno(o)t(e) resp. partner van de deelnemer een premievrije aanspraak op dat deel van het partnerpensioen dat zou zijn verkregen indien op de datum van beëindiging van het huwelijk resp. partnerschap de deelnemer met ontslag was gegaan.

Premieverdeling

Artikel 14

De werkgever is niet gehouden per jaar méér dan 18% (inclusief de deelnemersbijdrage) van het totaal der pensioengrondslagen van de deelnemers in zijn bedrijf te besteden aan een pensioenregeling.

Het aandeel van de deelnemers zal 1/3 deel van de totaal door de werkgever verschuldigde pensioenpremie bedragen.

Dispensatie

Artikel 15

De navolgende dispensatiemogelijkheid is niet van toepassing op partnerpensioen. Onverminderd het bepaalde in de vorige zin is het bepaalde in deze bijlage niet van toepassing op die werkgevers die een pensioenregeling hebben getroffen voor zover deze regeling in haar totaliteit inhoudelijk niet in ongunstige zin afwijkt van hetgeen hieromtrent in deze voorwaarden is vastgesteld.

Waarde-overdracht op verzoek

Artikel 16

Op verzoek van de gewezen deelnemer worden de verkregen premievrije pensioenaanspraken overgedragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever onder de voorwaarden en met inachtneming van de termijnen zoals gesteld bij of krachtens de Pensioenwet.

Dit geldt evenzeer voor de werknemer die deelnemer wordt in de pensioenregeling van het fonds en van wie de vorige dienstbetrekking op of na 8 juli 1994 is beëindigd.

Bijlage IV Regeling bescherming zwangere journalistes

Bezwaarlijke omstandigheden

Artikel 1

Als er sprake is van bezwaarlijke omstandigheden voor moeder en kind zal de werkgever desgewenst, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, ander werk en/of andere werkomstandigheden, waaronder zonodig extra rustpauzes, aanbieden. Bezwaarlijke omstandigheden kunnen onder andere zijn: langdurig staan, veelvuldig rekken en/of bukken, schokken, temperatuurwisseling, en/of abnormale hitte of koude, zwaar tillen en verhoogd risico op ongelukken. Bij verschil van mening en/of onduidelijkheid over de gezondheidsrisico's kan advies worden ingewonnen bij deskundige instanties of personen, zoals de huisarts, de bedrijfsgezondheidsdienst en de Arbeidsinspectie.

Geen verplichte overschrijding normale arbeidsduur

Artikel 2

Voorzover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt zal de werkgever een zwangere vrouw in de laatste drie maanden van haar zwangerschap niet verplichten tot werk dat in tijd de normale arbeidsduur overstijgt.

Medewerking werkgever aan verschuiving betaald zwangerschapsverlof

Artikel 3

Nu het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV) de mogelijkheid biedt tot verschuiving van het betaalde zwangerschapsverlof, zal de werkgever hieraan desgewenst zijn medewerking verlenen.

Duur van het verlof

Artikel 4

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt wettelijk 16 weken.

Bijlage IV-A Opleidingsbeleid

(Artikel 20 van de CAO)

Doelstelling

Artikel 1

Het opleidingsbeleid gaat uit van de behoeften - huidige en toekomstige - binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt en is er op gericht de positie van de journalist op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) te behouden en zonodig te versterken.

De scholing dient derhalve gericht te worden op:

- a.** de huidige functie van de journalist (scholing voor het op peil houden en verbeteren van de kennis en bekwaamheden van de journalisten nodig voor de vervulling van hun functie en zo nodig voor de verbetering daarvan)
- b.** een mogelijke andere functie in het kader van het loopbaanbeleid (scholing gericht op de ontwikkeling van de journalist waardoor deze kan doorgroeien naar een andere functie en/of breder inzetbaar wordt)
- c.** die journalisten waarvan, rekening houdend met de ontwikkelingen in de ondernemingen zoals voorzien in ondernemingsplannen, te verwachten is dat de werkzaamheden in de komende jaren zullen vervallen of drastisch zullen wijzigen. Aan hen zal reeds in een vroeg stadium de mogelijkheid geboden worden om zich door functiegerichte of loopbaangerichte scholing op deze veranderingen voor te bereiden.
- d.** extra scholingsinspanning wordt besteed aan journalisten die al langere tijd in dienst zijn en die de afgelopen jaren niet hebben deelgenomen aan scholingsactiviteiten, aan journalisten die onvoldoende opleiding hebben ontvangen en aan journalisten die - hoewel hun vooropleiding wel voldoende is - het volgen van onderwijs ontwend zijn.

Mede gezien het belang dat aan scholing wordt gehecht en de brede doelstelling moet scholing in principe openstaan voor alle journalisten.

Uitwerking

Artikel 2

In het kader van het opleidingsbeleid

- wordt een vorm van belangstellingsregistratie ontwikkeld, waarbij de journalist de mogelijkheid heeft ook eigen ideeën en voorstellen naar voren te brengen,
- komt de opleidingsbehoefte, zowel van de kant van de werkgever als van de journalist, ter sprake in het functioneringsgesprek,
- wordt specifieke aandacht besteed aan de loopbaanmogelijkheden van de oudere journalist; daarbij kan worden gedacht aan de ontwikkeling van mentortaken en aan de inschakeling van deze oudere journalisten bij het begeleiden en inwerken van nieuw journalisten.

Op basis van deze gegevens stelt de werkgever een algemeen opleidingsplan op, waardoor scholing en opleiding planmatig kunnen worden aangepakt. In dit algemeen opleidingsplan wordt tevens aangegeven voor welke categorieën journalisten of voor welke afdelingen een extra inspanning moet worden gedaan in het kader van de punten c. en d.

Op basis van dit algemene opleidingsplan wordt gestreefd naar individuele opleidingsplannen. Het opleidingsbeleid en het algemene opleidingsplan worden aan de OR ter instemming voorgelegd voorzover de WOR dit voorschrijft. Bij verschil van mening kan de journalist gebruik maken van de bestaande klachtrechtprocedures.

Opleidingsfaciliteiten

Artikel 3

De werkgever betaalt de kosten van de opleiding, vergoedt de benodigde leermiddelen en de eventuele reiskosten; bij b. kan de werkgever een terugbetalingsclausule overeenkomen dan wel de terugbetalingsclausule uit de bestaande studiekostenregeling van toepassing verklaren

- De journalist wordt in principe in staat gesteld aan de opleiding, zoals vermeld onder a. en c., deel te nemen in werktijd. Voor b. en d. zal dit geschieden in nader overleg.
- De opleidingsfaciliteiten zijn ook van toepassing op parttimers;
- Van de journalist wordt verwacht dat hij optimaal gebruik maakt van de beschikbare voorzieningen.

Bijlage V Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie e.d.

Aanvulling op de werkloosheidsuitkering

Artikel 1

In geval van ontslag als gevolg van de tenuitvoerlegging van een besluit zoals bedoeld in artikel 4A.3 van de cao kan de journalist met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, op grond van artikel 4D van de cao aanspraak maken op de volgende voorzieningen:

1. De journalist die wordt ontslagen en daarna een uitkering geniet krachtens de werkloosheidswet, komt gedurende een bepaalde periode, vast te stellen conform het bepaalde in artikel 2, in aanmerking voor een bruto aanvulling op de wettelijke uitkering.
2. De aanvulling wordt vastgesteld op een zodanig bruto bedrag dat de som van de bruto werkloosheidsuitkering inclusief vakantietoeslag en de bruto aanvulling gelijk is aan 80% van het laatstverdiende bruto salaris, inclusief vakantietoeslag.
3. Het bruto aanvullingsbedrag wordt eenmalig, op het moment van ontslag vastgesteld en blijft gedurende de van toepassing zijnde aanvullingsperiode ongewijzigd.

De journalist heeft aanspraak op de in lid 1 bedoelde aanvulling vanaf het moment dat de WW-uitkering is ingegaan.

Toelichting

De aanvang van de uitbetaling van de loonaanvullingen kan dus ook plaatsvinden pas na afloop van een periode waarin de journalist een uitkering krachtens de Ziektewet genoot omdat hij wegens ziekte niet beschikbaar was voor de arbeidsmarkt

4. De bruto aanvulling wordt uitgekeerd onder aftrek van de op dergelijke betalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen.

De werkgever dient voor het geval waarin de loonaanvullingsuitkering nog niet direct aansluitend aan het ontslag ingaat, een voorziening te treffen en alsnog tot loonaanvulling over te gaan op het moment dat de werkloosheidsuitkering voor de ex-werknemer ingaat.

Duur van de aanvulling

Artikel 2

1. **a.** De aanvulling wordt uitgekeerd gedurende de onderstaande periode:
 - 60% van de periode waarop recht bestaat op een WW-uitkering voor journalisten die op de datum van het ontslag nog geen 40 jaar zijn en nog geen 10 jaar in dienst zijn;
 - 80% van de WW-periode voor journalisten die 40 jaar of ouder zijn maar nog geen 50 jaar en nog geen 10 jaar in dienst;
 - de gehele WW-periode voor journalisten die op de datum van ontslag tenminste 10 jaar in dienst zijn of 50 jaar zijn of ouder;
- b.** Er geldt een minimum aanvullingstermijn van 6 maanden.
2. Voor de bepaling van leeftijd en dienstduur van de journalist geldt het moment van ontslag.
3. De aanvullingsperiode vangt aan op de eerste dag na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en eindigt na het verstrijken van de hierboven genoemde periode of zoveel eerder als de loongelateerde werkloosheidsuitkering wordt gestaakt.

Indien recht op VUT

Artikel 3

1. Journalisten van 57 jaar en ouder en geboren in 1949 of eerder, die wegens reorganisatie in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, ontvangen van de (ex) werkgever de aanvulling als bedoeld in artikel 1 lid 2 van deze bijlage tot aan de de VUT-

gerechtigde leeftijd. Vanaf de VUT-gerechtigde leeftijd bestaat de mogelijkheid vervroegd uit te treden.

2. Indien vervroegde uittreding nog niet mogelijk is op grond van het niet voldoen aan het zgn. 10-dienstjarencriterium, behoudt de (ex) werknemer recht op deze aanvulling tot aan het moment dat hij/zij VUT-gerechtigd wordt.

Indien geen recht op VUT

Artikel 4

1. Journalisten, die op het moment van ontslag 60 jaar of ouder zijn en geen recht hebben op een VUT-uitkering, hebben na afloop van de WW-periode aanspraak op een uitkering ineens. De hoogte van de uitkering ineens bedraagt 70% van het laatstverdiende bruto loon onder aftrek van de uitkering ingevolge de IOW over de periode ingaande op het moment van beëindiging van de WW-uitkering tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd (m.i.v. 1 oktober 2013: de aow-gerechtigde leeftijd), en onder verrekening van de opgebouwde prepensioenaanspraken. De uitkering ineens wordt toegekend op basis van de contante waarde op het moment van uitkering.

2. Gedurende de looptijd van deze cao geldt dat journalisten van 58 en 59 jaar na afloop van de WW-periode aanspraak hebben op een uitkering ineens waarvan de hoogte 70% van het laatstverdiende bruto loon bedraagt onder aftrek van de uitkering ingevolge de IOW over een periode van maximaal 8 maanden.

3. Gedurende de looptijd van deze cao geldt dat journalisten in de leeftijdscategorie 53 t/m 57 jaar na afloop van de WW-periode aanspraak hebben op een uitkering ineens waarvan de hoogte 70% van het laatstverdiende bruto loon bedraagt onder aftrek van de uitkering ingevolge de IOW over een periode van maximaal 4 maanden.

Reparatie tijdelijke WW-gat 57+

Artikel 5

Voor journalisten van wie de WW-uitkering eindigt in verband met de maximering van de duur van deze uitkering tot drie jaar en twee maanden voordat de VUT-uittredingsrichtdatum is bereikt, wordt de ingangsdatum van de VUT-uitkering vervroegd zodat deze uitkering aansluit op de WW-uitkering.

De door deze vervroeging verlaagde VUT-uitkering zal door de werkgever worden aangevuld tot 70% bruto van de uitkeringsgrondslag zoals omschreven in artikel 11 van het VUT-reglement (Bijlage VI-A van deze cao).

Minimum opzegtermijn

Artikel 6

De door de werkgever in acht te nemen minimum opzegtermijn bedraagt voor journalisten van 30 tot 45 jaar 2 maanden, en voor journalisten van 45 jaar en ouder 3 maanden.

Voortzetting pensioenregeling

Artikel 7

1. *Vervallen.*

2. Deelname aan de pensioenregeling op basis van de pensioengrondslag bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal gedurende de aanvullingsperiode onder de geldende voorwaarden worden voortgezet, met dien verstande dat:

- voor journalisten jonger dan 60 jaar de voortzetting slechts plaatsvindt gedurende de aanvullingsperiode zoals vermeld in artikel 2 van deze bijlage

- voor de journalisten van 60 jaar en ouder de voortzetting zal plaatsvinden tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

3. *Vervallen.*

4. *Vervallen.*

Vertrekpremie

Artikel 8

Wanneer de werknemer, aan wie door de werkgever is meegedeeld dat zijn arbeidsplaats zal vervallen een andere werkkring buiten de onderneming c.q. het concern vindt en de arbeidsovereenkomst met de werkgever wenst te beëindigen, heeft hij recht op:

- de helft van het salaris over de opzegtermijn die de werkgever ten opzichte van hem in acht zou moeten nemen, of indien de werknemer reeds door de werkgever is opgezegd:
- de helft van het salaris over de resterende opzegtermijn.

Aanvulling op lager salaris

Artikel 9

De journalist die wegens het vervallen van zijn functie buiten het bedrijf resp. concern een werkkring aanvaardt tegen een lager salaris, komt - voorzover hiervoor geen wettelijke voorzieningen bestaan - gedurende de periode als genoemd in artikel 2 van deze bijlage, in aanmerking voor een aanvulling tot het laatst verdiende bruto salaris. De aanvulling bedraagt ten hoogste het bedrag aan bruto aanvullingen dat de journalist zou hebben ontvangen indien artikel 1 van deze bijlage op hem van toepassing zou zijn. Deze uitkering is slechts verschuldigd indien tijdig deugdelijke loonspecificaties worden overgelegd.

Opleiding en outplacement

Artikel 10

In het geval dat een bij een reorganisatie betrokken journalist (jonger dan 60 jaar) kan aantonen dat er sprake is van onvoldoende investering in opleiding en scholing gedurende zijn/haar dienstverband, is de werkgever gehouden om een bedrag ter beschikking te stellen ten behoeve van extra opleiding (€ 2.500,-) en outplacement (€ 2.500,-), met name indien de journalist niet in de gelegenheid wordt gesteld gebruik te maken van een herplaatsings- of zoektermijn.

Overleg tussen contractspartijen

Artikel 11

Maatregelen van de overheid die een materiële wijziging van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit deze afspraken tot gevolg hebben, leiden tot een overlegplicht en eventuele onderhandelingsplicht tussen de contractspartijen.

Bijlage VI

Vervallen

Bijlage VI-A Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006

(Artikel 19A van de cao)

Maart 2012

Preambule

Per 1 januari 2006 heeft de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken en Tijdschriftuitgeverijbedrijf een overgangsregeling voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder zijn ingevoerd. De overgangsregeling die per 1 januari 2006 ingaat, geldt niet voor werknemers die op 31 december 2004 jonger dan 55 jaar zijn. Edoch zijn zij verplicht vut-bijdrage te betalen tot 1 januari 2007. Vanaf 1 november 2008 zijn werknemers die niet kunnen voldoen aan de 10-dienstjaren-eis geen vut-bijdrage verschuldigd.

HOOFDSTUK 1 INLEIDENDE BEPALINGEN & DEFINITIES

Begripsbepalingen

Artikel 1

1. Krachtens dit reglement kunnen alleen aanspraak maken op een uitkering de werknemers die voor de periode 1 januari 2006 tot en met 31 december 2011 de uittredingsrichtdatum als bedoeld in artikel 1, tweede lid onder p, (al dan niet juncto artikel 9, vierde en vijfde lid) respectievelijk artikel 13, eerste lid, respectievelijk artikel 18 tweede en derde lid, bereiken en voldoen aan de in dit reglement genoemde voorwaarden.

2. In dit reglement wordt verstaan onder:

Regeling

a. Regeling: De regeling vrijwillig vervroegd uittreden zoals overeengekomen bij de CAO voor het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, artikel 11.3, c.q. *de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten, artikel 19*, zoals deze regeling thans luidt of in de toekomst zal komen te luiden.

Stichting

b. De Stichting: De Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam.

Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

c. Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf: De ondernemingen die gehouden zijn de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf toe te passen, alsmede aanverwante en dienstverlenende ondernemingen welke door het bestuur van de Stichting worden geacht hiermede te zijn gelijkgesteld.

Cao

d. Cao: De collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten.

Werkgever

e. Werkgever: De werkgever in de zin van de cao.

Werknemer

f. Werknemer: De werknemer op wie de cao van toepassing is, dan wel de werknemer die op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst is van bovengenoemde gelijkgestelde ondernemingen, alsmede directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofredacteuren en uitgevers/hoofredacteuren in dienst van ondernemingen die gehouden zijn de cao toe te passen of van bovengenoemde gelijkgestelde ondernemingen, mits de betreffende onderneming voor zijn directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofredacteuren als zodanig collectief bij de Stichting is aangesloten.

Arbeidsovereenkomst

g. Arbeidsovereenkomst: Een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek.

Freelance

h. Freelance werkzaamheden: De werkzaamheden die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

Werkloze werknemer

i. Werkloze werknemer: De ex-werknemer die in aanmerking komt voor een WW-uitkering als gevolg van een reorganisatie in de zin van de cao.

Deelnemer

j. Deelnemer: Degene van wie het verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting is ingewilligd.

Administrateur

k. Administrateur: Een door de Stichting aangestelde functionaris of instelling die belast is met de uitvoering van dit reglement.

SV-uitkering

l. SV-uitkering: Een uitkering krachtens de ZW, WAO/Wajong/WAZ, WW, IOAW en WIA, dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, één en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet, een aanvullende op ondernemings-of bedrijfstakniveau afgesloten collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (zoals een zogenaamde WAO-gat verzekering), dan wel (een) vergelijkbare uitkering(en) op grond van een vrijwillige op ondernemings-of bedrijfstakniveau afgesloten collectieve verzekering, zulks ter beoordeling van het bestuur van de Stichting.

Prepensioenregeling

m. Prepensioenregeling: De door de werkgever getroffen pensioenregeling ter uitvoering van de minimum pensioenvoorwaarden zoals die luiden of in de toekomst zullen komen te luiden in de cao.

Prepensioenuitkering

n. Prepensioenuitkering: De uitkering die de deelnemer verkrijgt of zou verkrijgen als hij aan de pensioenregeling deelneemt of zou hebben deelgenomen.

o. Peildatum: De datum waarop overeenkomstig de pensioenregeling voor de deelnemer de pensioengrondslag wordt vastgesteld.

Uittredingsrichtdatum

p. Uittredingsrichtdatum: De eerste dag van de maand waarin de werknemer in: 2006: 61 jaar en 3 maanden; 2007: 61 jaar en 6 maanden; 2008: 61 jaar en 9 maanden; 2009: 62 jaar; 2010: 62 jaar; 2011: 62 jaar, wordt.

Uittredingsdatum

q. Uittredingsdatum: Dit is de datum waarop de werknemer zijn dienstverband met een Werkgever als bedoeld in artikel 1.1 van de cao beëindigt en daadwerkelijk uittreedt. Deze datum is op zijn vroegst de eerste dag van de maand waarin de Deelnemer de 60-jarige leeftijd bereikt en uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de werknemer 64 jaar en 11 maanden wordt.

r. Salaris: Het vaste, op een normale wekelijkse arbeidsduur gebaseerde, bruto jaarsalaris (inclusief eventuele vaste maandelijkse toeslagen en vakantiegeld) gemaximeerd tot 1 1/2 maal het maximum uitkeringsdagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis bij 261 dagen. Onder vaste maandelijkse toeslagen worden verstaan de vaste maandelijkse door de werkgever aan de werknemer uitgekeerde toeslagen gebaseerd op de cao, met uitzondering van de vaste toeslag ter grootte van de werkgeversbijdrage prepensioen bestemd voor de levensloopregeling. Het salaris wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum.

Franchise

s. Franchise: € 17.849,44

Loon

t. Loon: Loon is gelijk aan het pensioensalaris als bedoeld in Bijlage 4A minimum pensioenvoorwaarden van de cao, onder III. Dit houdt in dat het loon gelijk is aan het jaarsalaris (=12 x maandsalaris van de deelnemer per 1 januari) verhoogd met de vakantietoeslag op jaarbasis. Met ingang van het jaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de jaarlijkse stijging van het pensioensalaris gemaximeerd op de algemene aanpassing van de salarissen in het Boeken-/Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 2

Bij de aanvang van de vervroegde uittreding eindigt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

Verplichting tot opgave van gegevens

Artikel 3

De werknemer, die een verzoek tot vervroegde uittreding indient en zijn werkgever zijn verplicht de door de administrateur voor de behandeling van de aanvraag benodigde gegevens te verstrekken.

De werknemer, die een uitkering ingevolge de regeling geniet, is verplicht om aan de administrateur opgave te doen van die gegevens die de administrateur voor de uitvoering van dit reglement behoeft.

Verplichting tot opgave van een accountantsverklaring

Artikel 3a

De werkgever is verplicht om eenmaal in de drie jaar een accountantsverklaring bij de gegevens die nodig zijn voor de berekening van de totale vutbijdrage mee te sturen. Indien de werkgever dit verzuimt zal op kosten van de werkgever een accountantscontrole worden uitgevoerd.

*Vaststelling en betaling van de bijdrage***Artikel 4**

- 1.** In dit artikel wordt verstaan onder de bijdragegrondslag: het vaste bruto jaarsalaris, inclusief een eventuele via de werkgever uitbetaalde ZW/WAO/WIA-uitkering, een aanvulling ZW/WAO/WIA of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering en inclusief vaste toeslagen die periodiek worden uitbetaald, verhoogd met de vakantietoeslag, met uitzondering van de vaste toeslag ter grootte van de werkgeversbijdrage prepensioen bestemd voor de levensloopregeling.
- 2. a.** De werkgever is voor zijn werknemer een bijdrage aan de Stichting verschuldigd. Na 31 december 2006 is voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 geen bijdrage aan de Stichting meer verschuldigd. Na 1 november 2008 is voor werknemers die niet kunnen voldoen aan de voorwaarde genoemd in artikel 5, sub c, is geen bijdrage aan de Stichting meer verschuldigd.
- b.** De bijdrage, bedoeld onder a, bestaat uit een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de basis-uitkering en een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering.
- c.** Naast het bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering, bedoeld onder b., wordt ook een aanvullende vutbijdrage ten behoeve van de aanvullingsuitkering geheven die per werkgever wordt vastgesteld, onverminderd het bepaalde in artikel 10 tweede lid. Alleen werknemers geboren voor 1 januari 1950 (en hun werkgevers) zijn verplicht per 1 januari 2006 deze aanvullende vutbijdrage te betalen. Na 1 november 2008 is voor werknemers die niet kunnen voldoen aan de voorwaarde genoemd in artikel 5, sub c, geen bijdrage aan de Stichting meer verschuldigd. De aanvullende vutbijdrage wordt door de werkgever per werknemer berekend over het salaris minus franchise. De werkgever is verplicht van de totale premie aan de administrateur opgave te doen.
- d.** De bijdragedelen bedoeld in dit artikel onder b worden uitgedrukt in een door cao-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting, vastgesteld percentage over de bijdragegrondslag. De aanvullende vutbijdrage wordt per werkgever vastgesteld conform de in de CAO gemaakte afspraken.
- e.** Het bijdragedeel ten behoeve van de basis-uitkering wordt geheven over ten hoogste € 17.849,44. Het bijdragedeel ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt geheven over ten hoogste $1\frac{1}{2}$ x het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Het salaris waarover de aanvullende vutbijdrage ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt geheven is ten hoogste gelijk aan $1\frac{1}{2}$ x het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis uitgaande van 261 dagen;
- f.** In afwijking van het vermeldde in lid 1 wordt ten aanzien van de werknemer belast met colporteurs-en acquisitiewerkzaamheden van wie de beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat als bijdragegrondslag gebruikt: het garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage VII van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vermeerderd met de vakantietoeslag.
- g.** Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft, wordt de bijdragegrondslag herrekend naar een bijdragegrondslag op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Vervolgens wordt de aldus berekende bijdragegrondslag, met inachtneming van het maximum, vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het overeengekomen aantal wekelijkse uren en de noemer door de normale wekelijkse uren.
- 3. a.** De werkgever is een voorschot op de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting verschuldigd. De hoogte en wijze van bepaling van dit voorschot wordt door cao-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.

- b.** Het werknemersdeel in de in het tweede lid bedoelde bijdrage bedraagt 50%. Het werknemersdeel wordt door de werkgever ingehouden op het salaris van de werknemer.
- 4. a.** De in het tweede en derde lid bedoelde bijdrage is voor werknemers geboren voor 1 januari 1950 die voldoen aan de voorwaarden genoemd in artikel 5, sub a tot en met h, verschuldigd tot de uittredingsrichtdatum, indien er sprake is van uitstel tot datum van vervroegd uittreden.
- b.** Indien een werknemer voor het bereiken van de uittredingsrichtdatum deelneemt aan de regeling, blijft de in het tweede lid bedoelde bijdrage verschuldigd totdat hij de de uittredingsrichtdatum bereikt. De in dit onderdeel bedoelde deelnemer is gehouden het werknemersdeel in de bijdrage af te dragen aan zijn laatste werkgever. De bijdragegrondslag die gold onmiddellijk voor het tijdstip van deelneming, is bepalend voor de vaststelling van de bijdrage. De in de vorige volzin bedoelde bijdragegrondslag dient te worden verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor betrokken deelnemer geldende CAO, die hij zou hebben ontvangen als hij niet voor de uittredingsrichtdatum zou hebben deelgenomen.
- c.** Indien een werknemer voor het bereiken van de uittredingsrichtdatum gedeeltelijk deelneemt aan de regeling, is sub b van overeenkomstige toepassing, voor het deel dat de werknemer deelneemt aan de regeling. Voor het deel dat de werknemer nog werkzaam is, is de bijdrage verschuldigd op basis van lid 2.
- 5.** Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De stichting is dan bevoegd te vorderen: rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn; vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interessen, dat geldt op de dag waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd, als bedoeld in artikel 6:119 j° 120 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van € 35,--.
- 6.** De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt tevens het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
- 7.** Indien de werkgever zijn lidmaatschap van de Groep Algemene Uitgevers, de Groep Educatieve Uitgeverijen, de vereniging Media voor Vak en Wetenschap of de Groep Publiekstijdschriften, behorend tot het Nederlands Uitgeversverbond, opzegt en tevens de aansluiting bij de Stichting beëindigt, zal de werkgever ter vereffening van de lasten die voortvloeien voor de Stichting uit de uitkeringen aan de ex-werknemers van de werkgever, die zijn ingegaan vóór de einddatum van de aansluiting tot aan de reglementaire einddata van die uitkeringen, een door de Stichting vast te stellen vergoeding betalen. Daarnaast is de werkgever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen vergoeding ter vereffening van het door de beëindiging ontstane financiële nadeel voor de Stichting.
- 8.** Indien de aansluiting van de werkgever bij de Stichting voor de Stichting binnen een termijn van 5 jaar na het moment van aansluiting naar verwachting financieel nadelig is, is de werkgever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen inkoopsom. De in de vorige volzin bedoelde inkoopsom dient ter vereffening van het financiële nadeel, is maximaal hieraan gelijk en kan niet negatief zijn.

HOOFDSTUK 3

DEELNEMING

Voorwaarden van deelneming

Artikel 5

Om aan de regeling te kunnen deelnemen gelden de volgende voorwaarden: De werknemer moet:

- a.** op 31 december 2004 ten minste de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en;

- b.** de uittredings(richt)datum bereikt hebben dan wel bereiken in de maand waarin de deelneming aanvangt;
- c.** gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming onafgebroken op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest in het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf zoals omschreven in artikel 1 of in een aanverwant/ dienstverlenend bedrijf en/of als journalist bij een werkgever welke gehouden is de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten toe te passen, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, één en ander ter beoordeling van het bestuur van de Stichting en
- d.** onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming in dienst zijn van een werkgever die aangesloten is bij de stichting onverminderd het bepaalde in artikel 7 en;
- e.** niet in aanmerking komen voor een volledige SV-uitkering en evenmin onder een afvloeiingsregeling , een nonactiviteitsregeling of een daarmee gelijk te stellen regeling vallen onverminderd het bepaalde in artikel 7 en;
- f.** zich schriftelijk verbinden tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt:
- 1^e** alle nevenwerkzaamheden die hij verricht of gaat verrichten te melden aan de Stichting evenals uitbreiding in die werkzaamheden en de inkomsten uit deze werkzaamheden en veranderingen in de inkomsten;
- 2^e** geen arbeidsovereenkomst aan te gaan in het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
- 3^e** geen betaalde werkzaamheden voor zijn laatste ex-werkgever te zullen verrichten;
- 4^e** de werkzaamheden die worden verricht op grond van een arbeidsovereenkomst niet uit te breiden en;
- g.** ten minste 3 maanden voor de gewenste uittredingsdatum zijn werkgever van zijn voornemen tot uittreden in kennis hebben gesteld en;
- h.** in de 3^e maand voor de gewenste uittredingsdatum een aanvraagformulier bij de Stichting hebben ingediend met een afschrift aan zijn werkgever. Eerder ingediende aanvraagformulieren worden niet in behandeling genomen en aan de werknemer geretourneerd.

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig arbeidsongeschikte werknemer

Artikel 6

- 1.** In afwijking van het in artikel 5, sub e bepaalde kan een werknemer die aan de in artikel 5, sub b, gestelde uittredingsrichtdatum voldoet en in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/Wajong/WAZ/WIA, dan wel een ZW-uitkering ontvangt, (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de Toeslagenwet), aan de regeling deelnemen indien:
 - hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 57 jaar was;
 - gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd; -ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.
- 2.** Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren als bedoeld in artikel 1, sub f.
- 3.** De jaren dat men een WAO/Wajong/WAZ/WIA-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de Toeslagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 5, onder c.
- 4.** De voorwaarde voor deelneming dat men niet in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering als bedoeld in artikel 5, onder e, is niet van toepassing ten aanzien van de in de beide eerste leden van dit artikel bedoelde werknemers.

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig werkloze werknemer

Artikel 7

- 1.** In afwijking van het gestelde in artikel 5, sub d en e, kan de werknemer die in aanmerking komt voor een volledige uitkering ingevolge de Werkloosheidswet deelnemen aan de regeling: op de geldende uittredingsrichtdatum, indien betrokkene op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet. Hiertoe dient naast de in artikel 5 genoemde voorwaarden aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde nadere voorwaarden te worden voldaan.
- 2.** De nadere voorwaarden zoals bedoeld in het eerste lid zijn:
 - a.** de werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 12.1 van de CAO;
 - b.** de werkloze werknemer dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van artikel 11.3 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever. De bijdrage wordt berekend over zijn laatstgenoten bruto-maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben, indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkgever zal de volledige bijdrage aan de Stichting afdragen;
 - c.** De vooraanmelding dat de werkloze werknemer gaat deelnemen aan de regeling dient uiterlijk twee maanden na de datum van ontslag door de werkgever schriftelijk bij de Stichting te zijn ingediend.
- 3.** Gedurende de periode dat de in het eerste lid bedoelde werkloze werknemer voor een volledige uitkering krachtens de Werkloosheidswet in aanmerking komt, wordt hij geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest.
- 4.** In afwijking van artikel 18 geldt dat indien de periode waarover de werknemer een volledige uitkering ingevolge de Werkloosheidswet ontvangt niet aansluit op de uittredingsrichtdatum als bedoeld in artikel 1, onder p, na het doorlopen van de maximale periode waarover een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet is ontvangen de ingangsdatum van de vut-/prepensioenuitkering wordt vervroegd tot maximaal de 60-jarige leeftijd, met inachtneming van artikel 9, vierde lid en 10, vierde lid.
- 5.** Voor de werknemer als bedoeld in dit artikel geldt dat de werkgever de vutuitkering tot 70% van de uitkeringsgrondslag aanvult. De aanvullingsuitkering bestaat voor de in het eerste lid bedoelde werknemer uit: een bruto uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid minus de basisuitkering en minus de prepensioenuitkering op grond van de prepensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in artikel 12.

Rechten uit deelneming, einde deelneming en terugvordering

Artikel 8

- 1.** De Stichting willigt het verzoek tot deelneming in als naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De deelneming geeft recht op de in hoofdstuk 4 bedoelde basisuitkering en aanvullingsuitkering.
- 2.** Wanneer de deelnemer niet of niet langer voldoet aan een van de voorwaarden in dit reglement of handelt in strijd met zijn reglementaire verplichtingen, kan de Stichting zijn deelnemerschap en het recht op uitkering(en) ingevolge de regeling vervallen verklaren.
- 3.** Het deelnemerschap eindigt:
 - op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt.
 - bij het overlijden van de deelnemer; in dat geval eindigt/eindigen de door de stichting verstrekte uitkering(en) op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7: 674 Burgerlijk Wetboek, een

overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de reglementaire uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond, met in achtneming van het bepaalde in het besluit van 16 maart 2007, nr. CPP2007/483M.

4. Indien de Stichting te veel of ten onrechte uitkering(en) ingevolge de regeling heeft betaald doordat de deelnemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement kan/kunnen deze uitkering(en) worden teruggevorderd.

HOOFDSTUK 4 BASIS VUT-UITKERING EN AANVULLINGSREGELING

Basisvut-uitkering

Artikel 9

1. De deelneming aan de regeling geeft recht op een jaarlijkse basisuitkering van € 13.386,97. Als de deelneming aanvangt, dan wel eindigt in de loop van het kalenderjaar, wordt het bedrag van de jaarlijkse basisvut-uitkering van het jaar waarin de deelneming aanvangt, respectievelijk eindigt, naar evenredigheid verlaagd.

2. De in het eerste lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het eerste lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.

3. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de cao viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de cao viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.

4. Indien de werknemer (gedeeltelijk) vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 18, tweede lid dan zal de in het eerste lid bedoelde uitkering evenredig worden verlaagd. De in de vorige volzin bedoelde evenredige verlaging vindt als volgt plaats: het bedrag van de uitkering dat zonder de vervroeging van de uittreding zou hebben gegolden, wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het aantal maanden dat zonder de vervroeging van de uittreding een uitkering zou zijn genoten en de noemer door het aantal maanden dat door de vervroeging een uitkering zal worden genoten.

5. Indien, met toepassing van artikel 18, derde lid, de (gedeeltelijk) vervroegde uittreding of de volledige uittreding na gedeeltelijk vervroegde uittreding later plaatsvindt dan de uittredingsrichtdatum vindt actuariële verhoging plaats, met inachtneming van algemeen aanvaardbare actuariële grondslagen. Bij gedeeltelijk vervroegde uittreding na de uittredingsrichtdatum of bij volledige uittreding na de uittredingsrichtdatum na gedeeltelijk vervroegde uittreding vindt de actuariële verhoging plaats voor het nog niet ingegane gedeelte van de uitkeringen.

Aanvullingsregeling

Artikel 10

1. Voor de werknemer die op 31 december 2000 als werknemer in dienst is van een werkgever en tot het bereiken van de uittredingsrichtdatum onafgebroken in dienst is gebleven van een werkgever geldt de navolgende aanvullingsregeling.

2. De aanvullingsuitkering bestaat voor de in het eerste lid bedoelde werknemer uit: een bruto uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 11, minus de basisuitkering

en minus de prepensioenuitkering op grond van de prepensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in artikel 12.

3. De in het tweede lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het tweede lid genoemde aanvullingsuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.

4. Indien de werknemer (gedeeltelijk) vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 18, tweede lid dan zal de uitkering evenredig worden verlaagd. De in de vorige volzin bedoelde evenredige verlaging vindt als volgt plaats: het bedrag van de uitkering dat zonder de vervroeging van de uittreding zou hebben gegolden, wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het aantal maanden dat zonder de vervroeging van de uittreding een uitkering zou zijn genoten en de noemer door het aantal maanden dat door de vervroeging een uitkering zal worden genoten.

5. Indien, met toepassing van artikel 18, derde lid, de (gedeeltelijk) vervroegde uittreding of de volledige uittreding na de gedeeltelijk vervroegde uittreding later plaatsvindt dan de uittredingsrichtdatum vindt actuariële verhoging plaats met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen. Bij gedeeltelijk vervroegde uittreding na de uittredingsrichtdatum of bij volledige uitdiensttreding na de uittredingsrichtdatum na gedeeltelijk vervroegde uittreding vindt de actuariële verhoging plaats voor het nog niet ingegane gedeelte van de uitkeringen.

6. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de cao viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de cao viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.

7. Onder “werknemer” wordt in het eerste lid ook verstaan de werkloze werknemer op wie artikel 7 toepassing heeft gevonden.

8. De basisvut-uitkering, de aanvullingsuitkering en de prepensioenuitkering mogen tezamen op uittredingsrichtdatum niet meer bedragen dan 85 % van het laatste verdiende loon (besluit van 8 september 2008, nr. CPP2008/1727M).

Uitkeringsgrondslag voor de aanvullingsuitkering

Artikel 11

1. Onder uitkeringsgrondslag van de aanvullingsuitkering van de deelnemer wordt verstaan: zijn op de laatste peildatum geldende vaste bruto maand-of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, een en ander berekend op jaarbasis, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Voorzover van toepassing wordt bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag rekening gehouden met de aanvulling tot het niveau als bedoeld in artikel 9.1, lid 2 resp.3 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel artikel 17, tweede lid van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten, zoals die direct voorafgaand aan de deelname aan de uittredingsregeling aan de deelnemer werd verstrekt. Voor de berekening van de uitkeringsgrondslag wordt steeds verondersteld dat er sprake is van een full-time dienstverband.

2. De uitkeringsgrondslag is ten hoogste gelijk aan 1½ maal het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, dan zal het in de vorige volzin vermelde maximum naar evenredigheid worden verlaagd.

3. In afwijking van het vermeldde in het eerste lid wordt ten aanzien van de deelnemer die was belast met colporteurs-en acquisitiewerkzaamheden en wiens beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestond onder uitkeringsgrondslag verstaan: het op de datum van uittreden geldende garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op jaarbasis, vermeerderd met de vakantietoeslag. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.

4. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 6 wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van zijn op de laatste peildatum vóór de ingangsdatum van de volledige arbeidsongeschiktheid geldende vaste bruto maand-of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.

5. De uitkeringsgrondslag voor de in artikel 7 bedoelde deelnemer wordt op dezelfde wijze als in het vierde lid bepaald vastgesteld, met dien verstande dat overal waar arbeidsongeschikt staat vermeld, er werkloos dient te worden gelezen.

6. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 6 wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van zijn op de laatste peildatum vóór de ingangsdatum van het ingaan van verlof gefinancierd uit de levensloopregeling geldende vaste bruto maand-of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.

7. Indien het vaste bruto maand-of periode salaris (incl. de in dat lid bedoelde verhogingen) van de in het eerste lid bedoelde werknemer ná het bereiken van de 56-jarige leeftijd:

a. is gestegen; of

b. is gedaald bedraagt diens uitkeringsgrondslag ten hoogste respectievelijk ten minste de uitkeringsgrondslag zoals die zou hebben gegolden indien hij bij het bereiken van die leeftijd was uitgetreden vermeerderd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende CAO vanaf die leeftijd tot de feitelijke uittredingsdatum.

Opgave (fictieve) prepensioenuitkering in verband met de aanvullingsregeling

Artikel 12

1. Voor een werknemer op wie vanaf 1 januari 2001 onafgebroken één of meer prepensioenregelingen van toepassing is/zijn geweest en die op de uittredings(richt)datum krachtens de aanvullingsregeling aanspraak zal kunnen maken op een aanvullingsuitkering geldt het volgende:

a. Indien een werknemer vóór het bereiken van de uittredings(richt)datum uit dienst treedt en gelijktijdig in dienst treedt bij een andere werkgever op wie een prepensioenregeling van toepassing is, doet de ex-werkgever opgave aan de volgende werkgever van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer;

b. Indien een werknemer bij het bereiken van de uittredings(richt)datum zijn aanspraak op een aanvullingsuitkering geldend maakt, doet de werkgever tijdig vóór het bereiken van die leeftijd opgave aan de Stichting van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer.

Aangaande de opgave als hiervoor bedoeld kunnen door het bestuur van de Stichting nadere regels worden vastgesteld.

2. Bij toepassing van het eerste lid geldt dat:

a. indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden als bedoeld in artikel 1, sub m met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de prepensioenaanspraken berekend tot ten hoogste het bedrag berekend overeenkomstig de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden;

b. indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die niet ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden met (fictieve)

prepensioenaanspraken worden bedoeld: de feitelijk aan de prepensioenregeling te ontlene prepensioenaanspraken.

Gedeeltelijke vervroegde uittreding

Artikel 13

- 1.** Voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden genoemd in artikel 5, sub a. tot met h. bestaat recht op gedeeltelijk vervroegde uittreding vanaf één jaar voor de uittredingsrichtdatum.
- 2.** Werknemers met een parttime arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 9, tweede lid en werknemers die een gedeeltelijke SV-uitkering ontvangen, kunnen ook gedeeltelijk vervroegd uittreden.
- 3.** Om krachtens dit artikel te kunnen deelnemen dient de werknemer te voldoen aan de volgende extra voorwaarden:
 - a.** werkgever en werknemer dienen in onderling overleg te hebben besloten tot gebruikmaking van deze regeling;
 - b.** het overblijvende aantal arbeidsuren per week gedurende de periode waarin de deelnemer deelneemt krachtens dit artikel moet voor werknemers minimaal 18 uur zijn;
 - c.** degene die krachtens dit artikel deelnemer is, is verplicht om binnen twee jaar na de gedeeltelijke uittreding krachtens lid 1, maar uiterlijk bij het bereiken van de 64-jarige leeftijd en elf maanden, volledig uit te treden in de zin van artikel 9. Het bepaalde in artikel 2 is in dat geval niet op hem van toepassing.
- 4.** De basisuitkering in de zin van artikel 9 van de deelnemer die gedeeltelijk vervroegd uittreedt krachtens dit artikel wordt bepaald aan de hand van volgende formule: $A \times B$.
Hierbij is: A de jaarlijkse basisuitkering als bedoeld in artikel 9, eerste lid dan wel indien van toepassing de jaarlijkse basisuitkering als bedoeld in artikel 9, tweede lid B een breuk waarbij de teller gelijk is aan het aantal uren waarvoor van de regeling als bedoeld in het eerste lid gebruik wordt gemaakt en de noemer het aantal uren dat geldt indien een volledige basisuitkering zou zijn ontvangen.
- 5.** De aanvullingsuitkering van de deelnemer die gedeeltelijk vervroegd uittreedt krachtens dit artikel wordt bepaald aan de hand van de volgende formule: $A \times B$.
Hierbij is: A de aanvullingsuitkering zoals bedoeld in artikel 10, tweede lid dan wel indien van toepassing de aanvullingsuitkering zoals bedoeld in artikel 10, derde lid;
B een breuk waarbij de teller gelijk is aan het aantal uren waarvoor van de regeling als bedoeld in het eerste lid gebruik wordt gemaakt en de noemer het aantal uren dat geldt indien een volledige aanvullingsuitkering zou zijn ontvangen.
- 6.** Op de deelnemer die gedeeltelijk vervroegd uittreedt krachtens dit artikel is het bepaalde in artikel 2 niet van toepassing en het bepaalde in de overige artikelen van dit reglement van overeenkomstige toepassing naar rato van het aantal uren waarvoor wordt deelgenomen krachtens dit artikel. Voorts is het bepaalde in artikel 5, sub f, onderdeel 2, niet van toepassing ten aanzien van het overblijvende deel van het dienstverband.
- 7.** Gedurende de periode dat de deelnemer gedeeltelijk vervroegd uittreedt krachtens dit artikel geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 20 dat een bij aanvang van die uitkering reeds aangevragen SV-uitkering niet in mindering gebracht wordt op de basis- en aanvullingsuitkering krachtens dit artikel.
- 8.** Indien de deelnemer die gedeeltelijk vervroegd uittreedt krachtens dit artikel volledig uittreedt in de zin van het derde lid, onder c van dit artikel, geldt als grondslag voor de aanvullingsuitkering als bedoeld in artikel 11 het laatstgenoten, tot een full-time salaris herleide, vaste maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, een en ander berekend op jaarbasis, vermeerderd met de bruto-vakantietoeslag.

Overheveling naar ouderdomspensioen

Artikel 14

1. Indien de basisvut-uitkering en/of de aanvullingsuitkering door het bepaalde in het vijfde lid van artikel 9 en het vijfde lid van artikel 10 uitkomt boven 100% van de uitkeringsgrondslag, wordt het meerdere op verzoek en na akkoord van ten behoeve van het ouderdomspensioen. Alsdan wordt rekening gehouden met het fiscale maximum voor ouderdomspensioen zoals aangegeven in artikel 18a, lid 7, van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit betekent dat het ouderdomspensioen niet uit mag gaan boven 100% van het loon op het tijdstip van ingang. Het ouderdomspensioen gaat alsdan in bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Het meerdere wordt met in achtneming van wettelijke inhoudingen als periodieke uitkering bij het bereiken van de 64-jarige leeftijd en 11 maanden uitgekeerd. Dat betekent dat tot dat moment de aanvullingsuitkering niet hoger zal zijn dan 100% van de uitkeringsgrondslag. Bij de toepassing van dit lid wordt het bepaalde over de maximum-uitkeringsgrondslag in artikel 11 lid 2 buiten beschouwing gelaten.

2. Indien het in het eerste lid bedoelde meerdere niet overgeheveld kan worden naar de uitvoerder van de pensioenregeling van de werknemer ten behoeve van het ouderdomspensioen wordt alsnog maandelijks de volledige basis-vutuitkering en/of aanvullingsuitkering uitgekeerd vanaf de uittredingsdatum tot pensioendatum of tot aan het eerder overlijden.

Indien de deelnemer aangeeft de basisvut-uitkering en/of de aanvullingsuitkering voor zover deze (samen) uitkomen boven 100% van het laatstgenoten loon niet over te willen hevelen naar de ouderdomspensioenregeling of indien betrokkene niet binnen 3 maanden zich hiermee akkoord heeft geklaard, wordt alsnog maandelijks de volledige basisvut-uitkering en/of aanvullingsuitkering uitgekeerd vanaf de uittredingsdatum tot de pensioendatum of tot aan het eerder overlijden.

HOOFDSTUK 5

BEPALINGEN GELDEND VOOR DE BASISUITKERING EN DE AANVULLINGSUITKERING

Inhoudingen

Artikel 15

De Stichting houdt op alle uitkeringen in:

- a. de verschuldigde loonheffing;
- b. het wettelijk verplichte werknemersaandeel in de inkomensafhankelijke bijdrage conform de Zorgverzekeringswet;
- c. het werknemersaandeel in de pensioenpremie conform de bepalingen van de pensioenregeling; de hoogte van de pensioenpremie wordt vastgesteld als ware de arbeidsovereenkomst met de werkgever niet geëindigd.

Verplichtingen van de Stichting c. q. de ex-werkgever

Artikel 16

1. De Stichting neemt voor haar rekening:

a. het wettelijk verplichte werkgeversdeel in de inkomensafhankelijke bijdrage conform de Zorgverzekeringswet.

b. in verband met de voortzetting van de geldende pensioenvoorziening: 8,5% van de voor de deelnemer geldende uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 11.

2. De Stichting draagt de op de totale uitkering ingehouden premies alsmede de premies, respectievelijk de bijdragen die zij voor haar rekening neemt, af aan de desbetreffende instanties, respectievelijk aan de ex-werkgever.

3. De ex-werkgever is verplicht de werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening te continueren.

Lopende verzekeringen

Artikel 17

De voor het tijdstip van vervroegde uittreding geldende pensioenregeling wordt voortgezet op de voorwaarden als ware de arbeidsovereenkomst niet geëindigd.

Ingang uitkering

Artikel 18

1. De door de stichting te verstrekken uitkering(en) gaat/gaan in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de uittredingsrichtleeftijd bereikt. Bij gedeeltelijke vervroegde uittreding in de zin van artikel 13 gaan de door de Stichting te verrichten uitkeringen in op de eerste dag van de maand die ligt maximaal één jaar voordat de deelnemer de uittredingsleeftijd bereikt.
2. Op verzoek van de werknemer gaat/gaan de door de stichting te verstrekken uitkering(en) in vóór de in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 60 jarige leeftijd bereikt. In geval van vervroeging van het ingangstijdstip van de uitkering(en), moet de werknemer reeds op de eerdere ingangsdatum voldoen aan de in artikel 5, sub b tot en met h genoemde voorwaarden en voor de aanvullingsuitkering voldoen aan de in artikel 11, eerste lid genoemde voorwaarden. Gedeeltelijke vervroegde uittreding is op zijn vroegst mogelijk vanaf 1 jaar vóór de uittredingsrichtdatum.
3. Op verzoek van de werknemer gaat/gaan de door de stichting te verstrekken uitkering(en) in na het in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet later dan 1 maanden voor de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt en indien sprake is van een gedeeltelijk vervroegde uittreding in de zin van artikel 13 gaat de volledige uitkering niet later in dan 1 maand voor de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

Tijdstip betaling

Artikel 19

Een uitkering krachtens de regeling geschiedt in maandelijkse termijnen. De betaling wordt beschikbaar gesteld in de tweede helft van de maand waarin de deelneming aanvangt.

Wijziging van rechten

Artikel 20

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:
 - a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basisvut-uitkering deze vermindering volledig plaatsvindt;
 - b. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis-als een aanvullingsuitkering maar niet op een prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis-en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen;
 - c. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis-en een aanvullingsuitkering als een prepensioenuitkering deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis-en op de aanvullingsuitkering en gedeeltelijk op de prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling en wel naar rato van de daadwerkelijke hoogte van ieder van deze uitkeringen.
2. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een ouderdomspensioen op basis van een op ondernemings- of bedrijfstakniveau getroffen collectieve ouderdomspensioenregeling, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De hiervoor bedoelde pensioenuitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:
 - a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basisvut-uitkering deze vermindering volledig plaats vindt;

b. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis-als een aanvullingsuitkering deze vermindering plaatsvindt gedeeltelijk op de basis-en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen.

Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing indien de deelnemer gebruik maakt van pensioenvervroeging en de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering dient ter aanvulling van de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) en de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering bedragen tezamen op jaarbasis niet meer dan de uitkeringsgrondslag.

- indien er tevens inkomsten zijn uit toegestane werkzaamheden als bedoeld in het zesde lid, dan bedragen de door de Stichting te verstrekken uitkering(en), de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering en de inkomsten uit toegestane werkzaamheden als bedoeld in het zesde lid tezamen op jaarbasis niet meer dan de uitkeringsgrondslag.

Bij de berekening van de uitkeringsgrondslag in het kader van dit lid geldt het in artikel 11, tweede lid, bedoelde maximum niet.

3. Indien het bepaalde in de eerste volzin van het tweede lid van toepassing is en de deelnemer maakt tevens gebruik van pensioenuitstel dan wordt de basisuitkering respectievelijk de basis-en de aanvullingsuitkering verminderd op de wijze als vermeld in het tweede lid met de ouderdomspensioenuitkering die hij zou hebben ontvangen indien geen pensioenuitstel had plaatsgevonden. Deze vermindering vindt uitsluitend plaats indien sprake is van pensioenuitstel krachtens een bepaling in de prepensioenregeling inhoudende dat het prepensioen wordt uitgesteld zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een vut-uitkering. Indien het bepaalde in de eerste volzin van toepassing is, is de werknemer verplicht de hoogte van de bedoelde ouderdomspensioenuitkering naar genoegen van de Stichting aan te tonen.

4. De deelnemer is verplicht elke wijziging in de SV-uitkering, respectievelijk in het ouderdomspensioen, direct te melden aan de Stichting. De deelnemer moet tevens aan de Stichting melden of hij betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, hij moet uitbreiding van deze nevenwerkzaamheden melden en hij moet de bruto inkomsten van deze nevenwerkzaamheden en de eventuele veranderingen daarin opgeven aan de Stichting.

5. Tijdens de deelneming zijn niet toegestaan:

a. werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst in het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;

b. free-lance werkzaamheden voor de laatste ex-werkgever.

6. Tijdens de deelneming zijn toegestaan:

a. werkzaamheden buiten het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op grond van een arbeidsovereenkomst; de inkomsten uit die werkzaamheden worden in mindering gebracht op de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag;

b. free-lance werkzaamheden voor anderen dan de laatste ex-werkgever; de inkomsten uit deze werkzaamheden worden niet op de door de stichting te verstrekken uitkering(en) in mindering gebracht indien de free-lance werkzaamheden reeds 1 jaar vóór de aanvang van het uittreden waren begonnen. Indien de werkzaamheden worden begonnen of indien de in de vorige volzin bedoelde werkzaamheden worden uitgebreid later dan 1 jaar vóór uittreden, dan worden de inkomsten uit die werkzaamheden in mindering gebracht op de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag.

Bij de berekening van de uitkeringsgrondslag als bedoeld onder a en b geldt het in artikel 11, tweede lid, bedoelde maximum niet.

7. In het kader van dit artikel wordt onder uitkeringsgrondslag verstaan de uitkeringsgrondslag voor de aanvullingsuitkering of indien de deelnemer niet voor een aanvullingsuitkering in

aanmerking komt: de uitkeringsgrondslag die voor een dergelijke uitkering gegolden zou hebben indien hij wel voor een dergelijke uitkering in aanmerking gekomen zou zijn.

HOOFDSTUK 6

OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Lopende uitkering

Artikel 21

1. Het tot en met 31 december 2005 geldende reglement treedt met ingang van 1 januari 2006 buiten werking. Dit buiten werking getreden reglement blijft echter op de vóór deze datum aangevangen vervroegde uittredingen van toepassing;
2. De artikelen 15, 16 en 17 van dit reglement blijven onverlet van toepassing op alle uitkeringen.

Beslissingen

Artikel 22

In alle zaken betreffende toelating, door de stichting te verstrekken uitkering(en) en vervallen van deelnemerschap, waarin dit reglement niet voorziet en in gevallen waarin toepassing van dit reglement leidt tot uitkomsten die door één van de betrokkenen in de strijd wordt geacht met de bedoeling van de regeling tot vervroegd uittreden, beslist het bestuur van de Stichting.

Beroep

Artikel 23

Degene ten aanzien van wie door het bestuur van de Stichting een beslissing is genomen over al of niet toelating, dan wel vervallen van deelnemerschap, kan tegen deze beslissing binnen 4 weken na dagtekening van de beslissing in beroep gaan bij de Vaste Commissie voor het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken-en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Inwerkingtreding

Artikel 24

Dit reglement is in werking getreden met ingang van 1 januari 2006 en is laatstelijk gewijzigd op 24 november 2011.

Bijlage VII

Vervallen

Bijlage VII-A Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006

(Artikel 17B van de cao)

Begripsbepalingen

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Stichting

a. Stichting: Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam.

Bestuur

b. Bestuur: het bestuur van de Stichting.

Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

c. Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf: de ondernemingen die gehouden zijn de cao toe te passen, alsmede aanverwante en dienstverlenende ondernemingen welke door het bestuur van de Stichting worden geacht hiermede te zijn gelijkgesteld.

Werkgever

d. Werkgever: iedere werkgever in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Deelnemer

e. Deelnemer:

1. De werknemer op wie de cao van toepassing is.

2. De werknemer in dienst van de in lid c bedoelde gelijkgestelde ondernemingen.

3. Directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren in dienst van de werkgever mits de directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofddirecteuren en hoofddirecteuren als zodanig collectief bij de Stichting door de werkgever zijn aangemeld voor 1 juli 1993.

Verzekerde

f. Verzekerde: de deelnemer.

Jaarinkomen

g. Jaarinkomen: het vastgestelde bruto jaarloon per werknemer dat hij /zij verdient bij volledige afwezigheid van arbeidsongeschiktheid, opgebouwd uit de vaste loonbestanddelen. Voor de bepaling welke loonbestanddelen tot het jaarloon behoren wordt verwezen naar artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen en gemaximeerd op het SV-loon

CAO

h. Cao: de collectieve arbeidsovereenkomst voor

- het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en/of
- Publiekstijdschriftjournalisten en/of
- Opinieweekbladjournalisten en/of
- Vaktijdschriftjournalisten.

Statuten

i. Statuten: de statuten van de Stichting

WAO/WIA

j. WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering zoals deze geldt vanaf 1 augustus 1993.

WIA: De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen zoals deze geldt vanaf 29 december 2005.

WIA-loongrens

k. WIA-loongrens: Het op 1 januari van het kalenderjaar geldende maximum dagloon voor de toepassing van de WIA vermenigvuldigd met het aantal sociale verzekeringsdagen in dat kalenderjaar;

Arbeidsongeschiktheid

l. Arbeidsongeschiktheid: Arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO/WIA, zoals deze wordt vastgesteld door het UWV;

UWV

m. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in artikel 30 van de Wet SUWI;

Verzekeraar

n. Verzekeraar: Achmea Schadeverzekeringen N.V. handelend onder de naam Centraal Beheer Achmea, gevestigd te Apeldoorn.

Verzekeringsvoorwaarden

o. Verzekeringsvoorwaarden WAO: de verzekeringsvoorwaarden WAO-Zekerheidsplan en de aanvullende voorwaarden in verband met de toepassing van de Pensioen- en spaarfondsenwet (B-regeling, schadeverzekering) van de verzekeraar voorzover er sprake is van arbeidsongeschiktheid ontstaan voor 1 januari 2004.

Verzekeringsvoorwaarden WIA: de Rubriekenvoorwaarden Werkgevers AOV/Hiaat, voor zover er sprake is van arbeidsongeschiktheid ontstaan na 1 januari 2004

ZW

p. ZW: de Ziektewet

Aanspraak op arbeidsongeschiktheidsuitkering en de grootte daarvan

Artikel 2

1. Ter uitvoering van de in dit reglement omschreven regeling zijn door de Stichting arbeidsongeschiktheidsverzekeringen gesloten bij de verzekeraar, een en ander conform het bepaalde in de statuten. Het reglement is onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden welke deel uitmaken van de verzekerings- en beleggingsovereenkomst. De verzekeringsvoorwaarden liggen bij de werkgever ter inzage.

De verzekerde verkrijgt ingeval van arbeidsongeschiktheid, overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

2. Voorzover er sprake is van arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor 1 januari 2004: voor iedere verzekerde is in geval van volledige arbeidsongeschiktheid verzekerd tot aan zijn aow-gerechtigde leeftijd (eindleeftijd) een uitkering bij arbeidsongeschiktheid ter grootte van het verschil tussen de loondervingsuitkering en de vervolguutkering ingevolge de WAO op basis van het dagloon zoals dit wordt vastgesteld door de uitvoeringsinstelling. Indien de verzekerde geen recht heeft op een loondervingsuitkering, is een uitkering bij arbeidsongeschiktheid verzekerd alsof de verzekerde wel recht zou hebben gehad op een loondervingsuitkering.

Het verschil wordt vastgesteld op dezelfde dag als de datum met ingang waarvan de arbeidsongeschiktheidsuitkering ingevolge de WAO voor de verzekerde ingaat. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt de tabel als bedoeld in artikel 8 van de verzekeringsvoorwaarden WAO.

3. Voor (ex)werknemers, die ná januari 2004 ziek zijn geworden en vervolgens in de WGA regeling terecht komen, geldt dat een aanvulling wordt verstrekt op de WGA vervolgutkering aan werknemers die de maximale periode van loondoorbetaling bij ziekte (104 weken) hebben bereikt en niet of niet meer in aanmerking komen voor de suppletiebetaling van de werkgever krachtens artikel 18 van de cao.

De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen de loonaanvulling en de vervolgutkering, ook wel aangeduid als het 'WGA hiaat'. De aanspraak op de aanvulling bestaat zolang er recht is op de WGA-vervolgutkering.

4. Voor deelnemers in dienst van de ondernemingen die op een latere datum dan de ingangsdatum van deze regeling als werkgever in de zin van dit reglement worden aangemerkt geldt dat alleen aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering kan worden gemaakt als gevolg van arbeidsongeschiktheid welke is ontstaan vanaf deze latere datum.

Indexering uitkering

Artikel 3

De ingegane uitkering alsmede de uitkering waarop voorwaardelijk recht is ontstaan zal worden geïndexeerd conform de indexatie van de WIA-uitkering, mits de financiële middelen daartoe toereikend zijn.

Afwijkende bepalingen

Artikel 4

1. In afwijking van het bepaalde in de eerste volzin van artikel 7 lid 1 van de verzekeringsvoorwaarden gaat de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet eerder in dan twee jaar na de dag waarop de uitkering ingevolge de WAO c.q. de WIA ingaat.

2. Artikel 7 lid 2 sub a. van de verzekeringsvoorwaarden WAO is niet van toepassing.

Bijdrage van de deelnemer

Artikel 5

1. De hoogte van de bijdrage van de deelnemer wordt jaarlijks door cao-partijen, na advies van het bestuur, vastgesteld en uitgedrukt in een percentage van het premieloon voor de uitvoering van de WIA, verminderd met de een door cao-partijen na advies van het bestuur te bepalen franchise, met dien verstande dat van een individuele deelnemer niet meer salaris in aanmerking wordt genomen dan tot de WIA-loongrens.

2. De werkgever zal de bijdrage van de deelnemer in opeenvolgende termijnen bij iedere salarisbetaling aan de deelnemer op het salaris inhouden.

Overdracht aan de verzekeraar

Artikel 6

1. De werkgever draagt de bijdragen genoemd in artikel 5 bij wijze van voorschot in driemaandelijke termijnen over aan de verzekeraar. Definitieve afrekening van de verschuldigde bijdragen vindt plaats na afloop van het betreffende kalenderjaar.

2. Indien de werkgever de bijdragen niet binnen vastgestelde termijnen voldoet, is de verzekeraar bevoegd bij de werkgever in rekening te brengen:

- wettelijke rente over het verschuldigde bedrag, een en ander vanaf de dag dat het bedrag betaald had moeten zijn;
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging volgens de wet.

3. De werkgever is verplicht, op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het bestuur bepaald, de gegevens te verstrekken die de verzekeraar nodig heeft om de door de deelnemer verschuldigde, doch door de werkgever af te dragen bijdrage als bedoeld in lid 1, vast te stellen.

4. Indien de werkgever weigert de gegevens te verstrekken, is de verzekeraar bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.

5. Als op een later tijdstip blijkt dat de gegevens onjuist zijn opgegeven, heeft de verzekeraar het recht een navordering in te stellen.

Aanmelding binnen 30 dagen na toekenning WAO/WIA

Artikel 7

1. Zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WAO/WIA, of er sprake is van een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid, dient hij dit te melden bij de administrateur onder overlegging van de toekenningsbeslissing WAO/WIA. De melding dient te gebeuren binnen 30 dagen nadat deze beslissing door het UWV is afgegeven.

2. Indien de deelnemer de arbeidsongeschiktheid niet binnen de in lid 1 van dit artikel gestelde termijn heeft gemeld, kan het bestuur besluiten dat een eventuele uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid niet eerder zal ingaan dan op de dag van deze melding.

3. Eventueel teveel betaalde uitkeringen kunnen door de Stichting worden teruggevorderd.

Wijzigingen

Artikel 8

De in dit reglement omschreven arbeidsongeschiktheidsregeling kan door het bestuur worden gewijzigd indien er in de voor de regeling relevante wetten wijziging worden aangebracht.

Onvoorziene gevallen

Artikel 9

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist het bestuur.

Inwerkingtreding

Artikel 10

Dit reglement is in werking getreden op 1-1-2006.

Bijlage VIII

Vervallen

Bijlage IX Reglement Geschillencommissie

(Artikel 29 van de cao)

Samenstelling

Artikel 1

a. De commissie bestaat uit twee leden benoemd door de NVJ en een gelijk aantal benoemd door de vereniging Media voor Vak en Wetenschap. Voor elk lid van de commissie wijst de desbetreffende partij een plaatsvervanger aan. De commissie wordt ingesteld voor de duur van de overeenkomst.

b. De leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de duur van deze overeenkomst. Indien een vacature ontstaat dient hierin binnen vier weken te worden voorzien door de partij welke het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opengevallen, heeft benoemd.

c. De commissie benoemt uit haar midden een voorzitter en een vice-voorzitter voor de lopende zittingsduur.

De commissie laat zich bijstaan door twee secretarissen, één aangewezen door de werkgeversleden en één door de werknemersleden. Deze secretarissen vormen het secretariaat en zijn belast met alle secretariaatwerkzaamheden die uit het werk van de commissie voortvloeien. Het secretariaat is gevestigd te Amsterdam Z.O. aan de Hogehilweg 6, 1101 CC.

Taken en bevoegdheden van de commissie

Artikel 2

a. De commissie heeft tot taak:

1. Het op verzoek interpreteren van de bepalingen van deze overeenkomst.

2. Het doen van een uitspraak in beroep over de indeling van een functie in de functieniveaugroepen in geval over deze indeling geen overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de journalist, op wie deze overeenkomst van toepassing is.

3. Het behandelen van verzoeken om dispensaties als bedoeld in artikel 28 en artikel 7, lid 9 en het afgeven van vergunningen daaromtrent, namens partijen bij deze overeenkomst.

b. De commissie is bevoegd tot het geven van bindende adviezen over geschillen die voortvloeien uit klachten over het niet of niet behoorlijk naleven van enige bepaling van deze cao en uit deze cao voortvloeiende overeenkomsten en besluiten, door een werkgever of journalist die krachtens haar bepalingen daartoe zijn gehouden, met uitzondering van geschillen over individuele ontslagzaken en individuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van ontbinding door de kantonrechter.

c. Iedere klacht, waarvan vaststaat dat de werkgever en de journalist tevergeefs hebben geprobeerd een minnelijke regeling te treffen, levert een geschil op als bedoeld in lid b. van dit artikel.

Het indienen van verzoeken en voorleggen van geschillen

Artikel 3

a. Verzoeken en verschillen worden schriftelijk ingediend c.q. voorgelegd bij het secretariaat van de commissie. Verzoeken en geschillen worden met redenen omkleed en bevatten duidelijke omschrijving van de beslissing welke de indiener(s) wenst (wensen).

b. Geschillen zijn slechts ontvankelijk als zij worden voorgelegd bij het secretariaat van de commissie binnen een termijn van 4 weken, welke begint te lopen op het moment waarop een klacht overeenkomstig het in het artikel 2 lid c bepaalde een geschil heeft opgeleverd.

c. De commissie kan van de in lid b van dit artikel genoemde termijn afwijken en een geschil alsnog ontvankelijk verklaren indien zij daartoe termen aanwezig acht.

Behandeling van verzoeken en geschillen

Artikel 4

a. De commissie moet bij de behandeling van ingediende verzoeken en voorgelegde geschillen het volgende in acht nemen:

1. De commissie zal geen beslissing nemen dan nadat de partijen die zijn betrokken bij het verzoek of het geschil in de gelegenheid zijn gesteld te worden gehoord hetzij door de commissie, hetzij door de secretarissen gezamenlijk.

Partijen kunnen zich daarbij laten bijstaan door een deskundige.

2. Een lid van de commissie dat bij een verzoek of geschil rechtstreeks is betrokken, mag niet deelnemen aan de behandeling.

3. De commissie mag dan alleen een beslissing nemen in een vergadering waarbij tenminste 3 leden of plaatsvervangers aanwezig zijn. Is aan dit quorum niet voldaan, dan wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een maand, een nieuwe vergadering gehouden. Tijdens deze vergadering dient de commissie een beslissing te nemen, onverminderd het gestelde in lid b.

4. Alle beslissingen worden met gewone meerderheid van stemmen genomen.

Ten aanzien van beslissingen op verzoeken als bedoeld in artikel 2, lid a sub van dit reglement (de indeling van een functie) kan de commissie zich laten bijstaan of adviseren door de systeemhouder of een deskundige.

5. Beslissingen over geschillen worden gegeven bij wijze van bindend advies.

b. Indien de commissie met betrekking tot een geschil wegens staking der stemmen niet tot een beslissing kan komen, houdt zij zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een termijn van 14 dagen, een tweede vergadering.

Indien de stemmen opnieuw staken zal de commissie geen uitspraak kunnen doen en partijen daarvan in kennis stellen.

De commissie regelt voorts zover nodig zelf de wijze van behandeling en beslissing van aan haar oordeel onderworpen verzoeken en geschillen.

Bijlage X Reglement Verlof à la carte

(Artikel 14A van de cao)

Begrippen

Artikel 1

Voor een verklaring van de gehanteerde begrippen wordt verwezen naar de cao.

Reserveren van verlofuren à la carte

Artikel 2

1. In het kader van deze regeling is het de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd toegestaan bij het begin van elk vakantiejaar van het hem in dat vakantiejaar toekomende aantal vakantiedagen, met in achtneming van het bepaalde in artikel 5 van dit reglement, maximaal vijf maal de waarde van een vakantiedag uitgedrukt in uren te reserveren als verlofuren à la carte.

2. In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde is het de werknemer die langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is niet langer toegestaan verlofuren à la carte te reserveren.

Eenmalig recht op extra reservering verlofuren à la carte

Artikel 3

In aanvulling op het bepaalde in artikel 2 van dit reglement is het de in dat artikel bedoelde werknemer eenmalig toegestaan van het hem in het op 1 juli 1996 lopende vakantiejaar toekomende aantal vakantiedagen, met in achtneming van het bepaalde in artikel 5, maximaal vijf maal de waarde van een vakantiedag, uitgedrukt in uren, te reserveren als verlof uren à la carte.

Minimum aantal vakantiedagen in natura

Artikel 4

De in artikel 2 bedoelde werknemer dient op grond van het bepaalde in artikel 7:634 BW per vakantiejaar tenminste 20 vakantiedagen (bij een volledig dienstverband) in natura te genieten.

Registratie verlofuren à la carte

Artikel 5

Verlof à la carte dient separaat van de overige vakantiedagen te worden geregistreerd. De registratie van verlof à la carte geschiedt in uren. De werknemer ontvangt van de werkgever aan het begin van het vakantiejaar een overzicht van het totale aantal geregistreerde verlofuren à la carte, uitgesplitst naar het tijdstip waarop deze zijn verworven.

Geen vervallen van vakantiedagen

Artikel 6

Tenzij hierna anders bepaald, zal de werkgever ten aanzien van de verlofuren à la carte geen beroep doen op het bepaalde in artikel 7: 642 BW (verjaring vorderingsrecht tot toekenning van vakantie door verloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan).

Vervallen verlofuren à la carte

Artikel 7

1. Verlofuren à la carte welke niet zijn opgenomen binnen acht jaar na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen. Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van het tijdstip waarop verlofuren à la carte vervallen, treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg teneinde data vast te stellen waarop de werknemer deze uren zal opnemen.

2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel vervallen verlofuren à la carte niet zodra de werknemer langer dan zes maanden onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest.

Aanwending verlofuren à la carte

Artikel 8

1. De in artikel 2 bedoelde werknemer heeft het recht de verlofuren à la carte aan te wenden voor extra vrije tijd in aansluiting op of tijdens zijn wettelijk ouderschapsverlof, en wel één verlofuur à la carte voor één uur vrije tijd.

Voorbeeld 1.

Een werknemer met een volledig dienstverband (36 uur per week) heeft in zes jaar 30 verlofdagen (=30 x 7,2 = 216 verlofuren) gespaard. Hij neemt zijn wettelijke ouderschapsverlof op en gaat gedurende zes maanden 20 uur per week werken (onbetaald deeltijdverlof van 16 uur per week). Door aanwending van 216 verlofuren kan hij na afloop van die periode van zes maanden nog gedurende 13,5 week 20 uur per week werken (betaald deeltijdverlof gedurende nog eens 13,5 week).

Voorbeeld 2.

De werknemer uit voorbeeld 1 had de gespaarde 216 verlofuren ook kunnen gebruiken voor een hoger inkomen tijdens de periode van het wettelijk ouderschapsverlof. In plaats van zes maanden 20 uur per week betaald krijgen, had hij de 216 uren kunnen spreiden over zes maanden (=26 weken), waardoor hij bij 20 uur per week werken 28,3 uur per week betaald krijgt (d.w.z. betaald deeltijdverlof van 8,3 uur en onbetaald deeltijdverlof van 7,7 uur gedurende de periode van het wettelijk ouderschapsverlof).

2. In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde kan de in artikel 2 bedoelde werknemer in overleg met de werkgever zijn tegoed verlofuren à la carte al of niet aaneengesloten opnemen - ook voor andere doeleinden dan in lid 1 genoemd - en wel één verlofuur à la carte voor één uur vrije tijd, mits de werknemer het verzoek tot opname van de verlofuren à la carte uiterlijk zes maanden van tevoren bij de werkgever heeft ingediend. De werkgever zal zijn instemming slechts weigeren indien zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. Het bepaalde in lid 1, 3 en 4 van artikel 7:638 BW is van overeenkomstige toepassing.

Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 9

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal er naar worden gestreefd dat de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld de hem nog toekomende verlofuren à la carte op te nemen, met dien verstande dat niet eenzijdig kan worden bepaald dat de verlofuren à la carte kunnen worden opgenomen gedurende de opzegtermijn. In geen ander geval dan bij het einde van de arbeidsovereenkomst zullen niet opgenomen verlofuren à la carte worden uitbetaald.

Aanvullende afspraken

Artikel 10

De werkgever kan in aanvulling op het bepaalde in dit reglement afspraken inzake verlofuren à la carte maken in overleg met zijn Ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, met de voltallige personeelsvergadering.

Bijlage X-A Arbeidsvoorwaarden à la Carte

(Artikel 7A.4 van de cao)

Onderwerpen

Artikel 1

Onderwerpen, die voor uitruil in het kader van het realiseren van arbeidsvoorwaarden op maat binnen de onderneming in aanmerking kunnen komen, zijn:

Bronnen	Doelen
Bovenwettelijke vakantiedagen	Extra verlof (bijv. sabattical)
Bovenwettelijke vakantietoeslag	Spaarloon
Bruto maandsalaris	Kinderopvang
Variabele uitkeringen (winstdeling, bonus, 13 ^e maand e.d.)	Aanvulling pensioenopbouw buiten het pensioenfonds
Meerwerk-/overwerkvergoeding	PC privé
Verlof à la carte	Fiets van de zaak

Gevolgen van uitruil

Artikel 2

Bij het realiseren van arbeidsvoorwaarden op maat dient mede aandacht te worden besteed aan de gevolgen in de fiscale, sociaal-verzekeringstechnische en pensioentechnische sfeer. Deze gevolgen zijn als volgt samen te vatten:

Ruil	Fiscale aspecten	Sociaalverzekeringstechnische aspecten (tot aan het maximum dagloon)	Pensioentechnische aspecten
Tijd voor tijd (vanuit extra vakantiedagen en vakantiestuwmeren)	Geen gevolgen	Geen gevolgen	Geen gevolgen
Tijd voor geld	Belasting verschuldigd	Sociale premies verschuldigd	Geen gevolgen
Geld voor tijd (winstdeling, tantième en bonus ruilen voor langdurig verlof)	Belasting verschuldigd op het moment van genieten	Premie verschuldigd op het moment dat de aanspraak ontstaat	Geen gevolgen

Ondersteuning door het Bedrijfstakbureau

Artikel 3

Vanuit het Bedrijfstakbureau kan ondersteuning worden verleend bij het opzetten van een uitruilsysteem van bronnen en doelen.

Bijlage XI Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten 2014

(Protocollaire bepaling nr. 6 van de cao)

Begrippen

Artikel 1

Kennismakingsproject

a. Kennismakingsproject: het door de cao-partijen in Protocollaire bepaling nr 6 overeengekomen project, gericht op het laten opdoen van werkervaring door pas afgestudeerden aan journalistieke opleidingen binnen het vaktijdschriftuitgeverijbedrijf.

Fonds

b. Fonds: het Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten, gevestigd ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, Hogehilweg 6, Amsterdam Z.O. (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.), tel. 020 - 4309187

Werkgever

c. Werkgever: de werkgever zoals genoemd in de cao, alsmede de werkgever die als zodanig door het bestuur wordt aangemerkt.

Schoolverlater

d. Schoolverlater: de pas afgestudeerde aan een journalistieke opleiding.

Bestuur

e. Bestuur: het bestuur van het Fonds, samengesteld uit twee vertegenwoordigers van werkgevers- en twee vertegenwoordigers van journalistenzijde.

Administrateur

f. Administrateur: de door het bestuur aangestelde functionaris die belast is met de uitvoering van dit reglement.

Voorwaarden

Artikel 2

Om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de kosten van het aantrekken van schoolverlaters dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:

a. De aanvraag dient te zijn ingediend bij de administrateur vóór 1 december 2013 door middel van het aanvraagformulier Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten 2014.

b. Geen tegemoetkoming in de kosten wordt toegekend voor het voorzien in een bestaande of toekomstige vacature.

c. De schoolverlater dient uiterlijk te zijn aangesteld op 1 maart 2014.

d. De schoolverlater voor wie een tegemoetkoming in de kosten wordt aangevraagd, dient te worden aangenomen op basis van een werkervaringsplaatsovereenkomst voor minimaal zes en ten hoogste negen maanden.

e. De werkgever is verplicht binnen een week na de aanstelling een afschrift van de werkervaringsplaatsovereenkomst in het kader van het Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten aan de administrateur ter beschikking te stellen.

Toekenning van de tegemoetkoming in de kosten

Artikel 3

1. Uit de middelen van het Fonds worden door het bestuur tegemoetkomingen in de kosten toegekend aan werkgevers die deelnemen aan het Kennismakingsproject.
2. De administrateur beziet aan de hand van het aanvraagformulier en zo nodig door middel van nadere informatie of aan de voorwaarden voor toekenning van een tegemoetkoming in de kosten is voldaan en adviseert het bestuur ter zake.
3. Na 1 december 2013, de datum dat de termijn voor het aanvragen van een tegemoetkoming in de kosten is verstreken, beziet de administrateur of, en zo ja: in hoeverre, de aanvragen voor subsidie de middelen van het Fonds te boven gaan.
4. Indien het aantal aanvragen voor een tegemoetkoming in de kosten de middelen van het Fonds te boven gaat, stelt het bestuur een quoteringsregeling vast voor de toekenning van de tegemoetkoming in de kosten. Deze quoteringsregeling wordt zodanig bepaald, dat toekenning van tegemoetkoming in de kosten zo veel mogelijk geschiedt naar rato van de bijdrage aan het Fonds.
5. De administrateur bericht de werkgever die een verzoek doet tot een tegemoetkoming in de kosten indiende zo spoedig mogelijk over toekenning of afwijzing daarvan doch uiterlijk vóór 1 januari 2014.
6. De tegemoetkoming in de kosten wordt door het Fonds uitgekeerd, nadat door de werkgever een rekening is verstuurd naar de administrateur, waarin de gemaakte kosten gespecificeerd zijn opgevoerd en nadat door het bestuur is vastgesteld dat voldaan is aan alle voorwaarden voor een tegemoetkoming in de kosten.

Administrateur

Artikel 4

1. De administrateur is verantwoording verschuldigd aan het bestuur van het Fonds.
2. Het bestuur en de administrateur zijn tot geheimhouding verplicht van de hen ter zake van de uitvoering van het Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten verstrekte gegevens.

Bevoegdheid bestuur

Artikel 5

In alle gevallen waarin dit Reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

Bijlage XII Modelredactiestatuut voor vaktijdschriftjournalisten

(Artikel 26 van de cao)

Begrippenlijst

Artikel 1

Directie

a. Directie: de directie van Uitgeversmaatschappij

Uitgever

b. Uitgever: degene die zorgdraagt voor de continuïteit en de rentabiliteit van een uitgeversgroep door het uitgeven van tijdschriften en eventueel andere informatiemedia voor bepaalde groepen van vakbeoefenaren op een zodanige wijze, dat lezersdoelgroepen en/of adverteerdersdoelgroepen optimaal worden bereikt, c.q. bediend.

Vaktijdschrift (artikel 1 van de cao)

c. Vaktijdschrift (artikel 1 van de cao): elk tenminste vier maal per jaar verschijnende periodiek waarvan de redactionele inhoud geheel of in belangrijke mate is gericht op de beoefenaren van een bepaald beroep, bedrijf of ambacht dan wel op degenen die in verschillende geaarde bedrijven een vergelijkbare functie vervullen, danwel op het bedrijfs of beroepsleven in het algemeen en/of bepaalde aspecten daarvan.

Onder bedrijf of beroep worden verstaan alle overheids-, semi-overheids- en particuliere bedrijven, vrije beroepen, diensten en instellingen en persoonlijke functies daarin, in de zin van CBS-beroepstelling of andere adequate en relevante bedrijfseconomische statistieken.

Informatiebehoefte

d. Informatiebehoefte: de behoefte van specifieke groepen (branche-, beroeps-, organisatie- en functiegroepen) aan informatie op hun werkterrein.

Communicatiebehoefte

e. Communicatiebehoefte: de behoefte van specifieke leveranciers van producten en diensten om commerciële boodschappen te richten tot specifieke afnemersgroepen.

Uitgaveconcept

f. Uitgaveconcept: marktbeschrijving alsmede een omschrijving van het gebied binnen die markt dat door een vaktijdschrift wordt bestreken.

Voorts beschrijft een uitgaveconcept de kenmerken van:

- De doelgroepen (lezers en adverteerders)
- De informatiebehoefte
- De communicatiebehoefte
- De vorm van verschijningsfrequentie
- De redactionele formule

Redactionele formule

g. Redactionele formule: gedetailleerde omschrijving van de wijze waarop binnen het kader van het uitgaveconcept zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve aspecten van de inhoud van het vaktijdschrift worden uitgewerkt.

Redacteur/journalist

h. Redacteur/Journalist: degene die als hoofdberoep journalistieke arbeid verricht in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst.

Redactionele-/journalistieke arbeid

i. Redactionele-/Journalistieke arbeid: het inhoudelijk en/of door vormgeving meewerken aan de redactionele samenstelling van een vaktijdschrift.

Redactievergadering

j. Redactievergadering: het orgaan van algemeen overleg tussen hoofdredacteur en redacteurs.

Redactieraad

k. Redactieraad: het orgaan dat de redactievergadering kan vertegenwoordigen bij het overleg met de hoofdredacteur. De leden worden door de redactievergadering uit haar midden gekozen.

Redactiebudget

l. Redactiebudget: de kostenbestanddelen van een tijdschrift die door de hoofdredacteur kunnen worden beïnvloed, zoals lonen, honoraria, reis- en verblijfskosten, autokosten, opleidingskosten, fotokosten en vormgevingskosten.

Regresrecht

m.

Regresrecht: recht van verhaal

Functie (artikel 1 van de cao)

n. Functie: het geheel van de werkzaamheden op grond waarvan de journalist in een functieniveaugroep is ingedeeld.

Ondernemingsraad (artikel 1 van de cao)

o. Ondernemingsraad: een ondernemingsraad bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Vakantiedag (artikel 1 van de cao)

p. Vakantiedag: een vakantiedag is gelijk aan 7.2 uur bij een volledig dienstverband.

Hoofdredacteur (artikel 1 van de cao)

q. Hoofdredacteur: de journalist, die krachtens zijn schriftelijke aanstelling door daartoe statutair bevoegde organen van de uitgeverij verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het redactionele gedeelte van het vaktijdschrift, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een vaktijdschrift verantwoordelijk is en leiding geeft aan de redactie.

Inleiding

Artikel 1A

1. Dit statuut bevat regels met betrekking tot de aard van de verhouding tussen:

a. Uitgevers, hoofdredacteurs en redacteurs

b. Hoofdredacteurs en de onder hen ressorterende redacteurs .

2. De in 1A.1. genoemde partijen zijn van oordeel dat naast arbeidsrechtelijke en arbeidsvoorwaardelijke aspecten tevens een aantal zeggenschapsaspecten van het uitgeven van vaktijdschriften geregeld moet worden, meer in het bijzonder met betrekking tot een aantal zaken waarmee vaktijdschriftjournalisten direct of indirect te maken hebben. Partijen beogen met een statuut drie hoofddoelstellingen:

- bescherming van de journalistieke identiteit en onafhankelijkheid;
- medezeggenschap van de redacties in het beleid, in belangrijke benoemingen en in het beleid van de hoofdredacteur;
- bescherming tegen (het identiteitsverlies door) fusies, opheffing of overname, derhalve medezeggenschap bij beslissingen daaromtrent.”

Het vaktijdschrift en zijn functie

Artikel 2

- 1. a.** Het vaktijdschrift onderscheidt zich van andere industriële en culturele produkten
 - doordat het mede gestalte geeft aan het in Nederland geldende grondrecht van vrijheid van meningsuiting, informatieverwerking, -vermenigvuldiging, en -verstrekking, zoals vastgelegd in onder meer artikel 7 van de Grondwet en artikel 10 van het Verdrag van Rome;
 - doordat het als massacommunicatiemiddel geheel onafhankelijk van vorenbedoelde eigen informatie tevens medium is voor het tegen betaling overbrengen van mededelingen (advertenties) van particulieren, bedrijfsleven en overheden aan haar publiek.
- b.** Het vaktijdschrift heeft, doordat het als massacommunicatiemiddel voldoet aan de behoefte aan informatie van de lezers, met andere industriële produkten gemeen dat het mede afhankelijk is van de behoeften van het lezerspubliek en voorts van een situatie waarbij de inkomstenverbonden aan het uitgeven van dat produkt minstens de daaraan verbonden kosten blijvend dekken.
- c.** Het vervult, door de specifieke wijze van informatie-overdracht in woord en beeld de publieke functie van communicatiemiddel en maakt aldus het functioneren van de democratie mede mogelijk.
- 2.** De behoefte aan deze informatie ontstaat onder meer doordat de maatschappij aan zeer snelle ontwikkelingen onderhevig is. De individuele mens loopt in dit proces steeds grote risico's van disfunctioneren. Hij zal zich daarom moeten blijven oriënteren om bij te blijven. Het vaktijdschrift voorziet in deze behoefte aan oriëntatie en bijblijven. Het fungeert als nieuwsbron en als opinievormer, als intermediair bij de éducation permanente en tevens als initiator en stimulator.

Doel en structuur van de uitgeversmaatschappij

Artikel 3

- 1.** Het vervaardigen, exploiteren en verspreiden van informatie- en communicatiemedia die tegemoet komen aan de behoefte van beoefenaren van beroepen en bezigheden.
- 2.** Deze activiteiten zijn ondergebracht in uitgeefgroepen, tenzij anders bepaald.
- 3.** Aan het hoofd van een uitgeefgroep staat de uitgever . Deze is verantwoordelijk voor de huidige en de toekomstige exploitatie van markten en daarmee voor het rendement van de in de uitgeefgroep ondergebrachte projecten. Deze verantwoordelijkheid is hem door de directie gedelegeerd.
- 4.** De verantwoordelijkheid voor de redactionele inhoud van de vaktijdschriften, c.q. andere vormen van informatie-overdracht, is toevertrouwd aan de hoofdredacteur.

Redactionele verantwoordelijkheid

Artikel 4

- 1. a.** De hoofdredacteur voert zijn organiserende, informatieverstrekken en opiniërende taak uit binnen het kader van de redactionele formule , als onderdeel van het uitgaveconcept ; bij zijn taakuitoefening ondervindt hij geen belemmering van enige rechtstreekse beïnvloeding of enig ingrijpen door wie dan ook, anders dan in dit statuut is geregeld.
- b.** In alle gevallen waarin de hoofdredacteur weet of kan vermoeden dat redactionele beslissingen invloed kunnen hebben op de algemene bedrijfsvoering , pleegt hij vooraf overleg met de uitgever/directie.
- 2.** De hoofdredacteur heeft als taak de totstandkoming van de redactionele inhoud; hij heeft de eindverantwoordelijkheid van de grafische vorm van het vaktijdschrift.

3. De hoofdredacteur geeft leiding aan de redacteurs en regelt de redactionele produktie.
4. a. Tussen uitgever en hoofdredacteur bestaat overeenstemming aangaande de redactionele formule evenals de daarvoor minimale benodigde middelen, als onderdeel van het uitgaveconcept.
- b. Alle elementen van de redactionele formule als onderdeel van het uitgaveconcept dienen schriftelijk te worden vastgelegd. Deze vastlegging dient ter inzage te liggen voor alle redacteurs, alsmede van de vormgevers en fotografen die aan het betreffende blad meewerken, althans voor zover zij in dienst zijn van de uitgeversmaatschappij.
- c. De hoofdredacteur is tegenover de uitgever verantwoordelijk voor het handhaven van de uitgangspunten vastgelegd in de redactionele formule en voor de realisering ervan.
- d. Enerzijds toetst de hoofdredacteur de redactionele formule voortdurend aan de informatiebehoefte in het marktgebied, anderzijds heeft hij de taak na te gaan of de inhoud van het tijdschrift met de redactionele formule overeenstemt. Voor zover er ten behoeve van de toetsing van de redactionele formule onderzoek moet worden verricht, kan de uitgever daartoe opdracht geven aan interne of externe onderzoekers, zulks na overleg met de hoofdredacteur.

De redactie en haar organen

Artikel 5

1. Er is een redactievergadering, die het orgaan van algemeen overleg is tussen de hoofdredacteur en de onder hem ressorterende redacteurs.
De redactievergadering omvat al die journalisten die zijn aangesteld en ingeschaald op grond van de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten.
2. De hoofdredacteur is voorzitter van de redactievergadering, behoudens zijn vrijwillige afstand van dit recht. In dat geval wordt door de redactievergadering een voorzitter gekozen uit haar leden.
3. Het bijeenkomen van de redactievergadering geschiedt periodiek. De frequentie van het bijeenkomen wordt in onderling overleg bepaald en van elke redactievergadering worden er notulen gemaakt. Op verzoek van een redactielid kan een bijzondere bijeenkomst van de redactievergadering worden gehouden.
4. De hoofdredacteur voert binnen het kader van de redactionele formule het redactionele beleid in goed overleg met de redactievergadering.
5. In alle gevallen, waarin de hoofdredacteur weet of kan vermoeden, dat voorgenomen beslissingen van uitgever en/of directie op het niet-redactionele vlak rechtstreeks of zijdelings invloed kunnen hebben op het beleid ten aanzien van de redactievoering, deelt hij dit vooraf aan de redactievergadering mee, tenzij zwaarwegende omstandigheden naar het oordeel van de uitgever zich daartegen verzetten.
6. De hoofdredacteur bespreekt periodiek met de redactievergadering het financiële beeld van het vaktijdschrift. Deze gegevens dienen vertrouwelijk te worden behandeld.
7. De redactievergadering kan besluiten uit haar midden een redactieraad te kiezen. Deze redactieraad is het orgaan dat de redactievergadering kan vertegenwoordigen bij het overleg krachtens dit statuut met de hoofdredacteur. De hoofdredacteur is geen lid van de redactieraad. De redactieraad zal tenminste één maal per jaar mondeling verslag aan de redactievergadering uitbrengen.
Tussentijds doet hij in voorkomende gevallen schriftelijk verslag aan de redactievergadering met in achtneming van hetgeen in het statuut is bepaald over die aangelegenheden waarover slechts na instemming van de redactievergadering een standpunt mag worden ingenomen.
Bij ontstentenis van een redactieraad zal de redactievergadering de rechten en plichten van de redactieraad uitoefenen.
8. De leden van de redactievergadering zijn tot geheimhouding verplicht van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan met de hoofdredacteur vooraf geheimhouding is overeengekomen. Indien over deze geheimhouding geen overeenstemming wordt bereikt kan dit in de weg staan aan het voldoen aan de plicht tot informeren.

Uitgever/directie en (hoofd)redactie

Artikel 6

1. De bevoegdheid tot wijziging in de redactionele formule en de technische totstandkoming berust bij de uitgever. De uitgever zal in geval van beslissingen terzake de hoofdredacteur vanaf het begin bij de besluitvorming betrekken.
2. Bij plannen tot opheffing, verkoop, ruil e.d. van tijdschriften dan wel tot het beginnen van of de aankoop van tijdschriften die een direct raakvlak hebben met bestaande tijdschriften binnen de onderneming, dan wel zich richten op doelgroep(en) van deze tijdschriften, zal zo spoedig mogelijk de betrokken hoofdredacteur bij de besluitvoorbereiding worden betrokken.
3. Plannen met betrekking tot verandering van de uitgeefgroep, c.q. -leiding of de organisatiestructuur van de redacties zullen door de uitgever zo spoedig mogelijk met de betrokken hoofdredacteur(en) worden besproken.
4. De hoofdredacteur informeert de redactievergadering in een zo vroeg mogelijk stadium inzake de onder artikel 6.1, 6.2 en 6.3 genoemde plannen, zó dat de redactievergadering desgewenst hierover advies kan uitbrengen aan de uitgever. Indien mogelijk zal de informatie op een zodanig tijdstip worden gegeven dat een eventueel advies van invloed kan zijn op de besluitvorming.

Financiële middelen

Artikel 7

1. Het redactiebudget wordt jaarlijks door de uitgever vastgesteld na overleg met de hoofdredacteur, tenzij anders bepaald. Slechts op zwaarwegende gronden kan het budget tussentijds worden bijgesteld.
2. De hoofdredacteur is verantwoordelijk voor de besteding en de bewaking van het redactiebudget. Hij ontvangt alle periodieke administratieve gegevens die hij noodzakelijk acht voor deze permanente bewaking. Bij de uitvoering van zijn beleid dient de hoofdredacteur onder meer rekening te houden met het bepaalde omtrent personeelsbeleid en algemene richtlijnen zoals die bij de uitgeversmaatschappij gelden.
3. De hoofdredacteur informeert de redactievergadering over de verdeling en de hoogte van de te onderscheiden posten van het redactiebudget, alsmede over wijzigingen in het redactiebudget.

Benoeming en ontslag

Artikel 8

- 1.a. De directie/uitgeefdirecteur benoemt en ontslaat hoofdredacteurs op voordracht van de uitgever. De directie/uitgeefdirecteur is gehouden aan deze voordracht tenzij zwaarwegende omstandigheden zich naar haar/zijn oordeel daartegen verzetten. Voorafgaand aan de besluitvorming omtrent benoeming of ontslag van een hoofdredacteur is de uitgever verplicht advies in te winnen bij de redactievergadering.
 - b. Benoeming en ontslag van redacteurs geschiedt door de directie op voordracht van de uitgever en via een voordracht van de hoofdredacteur. De directie is gehouden aan deze voordracht, tenzij zwaarwegende omstandigheden zich naar haar oordeel daartegen verzetten, dan wel de voordracht strijdig is met het geldende omtrent personeels- en sociaal beleid.
 - c. In geval van ontslag van een redacteur op journalistieke gronden kan de betrokkene verzoeken het voorgenomen ontslag in de redactievergadering aan de orde te stellen.
2. De uitgever zal minimaal eenmaal per jaar voorstellen bij de directie indienen over aanpassing van salarissen en functieveranderingen van hoofdredacteurs. Over deze voorstellen zal overeenstemming bestaan tussen hoofdredacteur en uitgever. Voordat de hoofdredacteur voorstellen terzake van salarissen bij de uitgever indient, kan hij overleg plegen met de betrokken redacteurs. Voorstellen met betrekking tot functieveranderingen kunnen slechts na overleg met betrokkenen worden ingediend.

Regeling meningsverschillen hoofdredacteur/redacteur

Artikel 9

Indien door de hoofdredacteur of in diens opdracht wijzigingen worden aangebracht in verslagen of artikelen van een redacteur, of een bijdrage niet wordt geplaatst, geschiedt dit na overleg met de betrokken redacteur.

Commerciële activiteiten

Artikel 10

1. De (hoofd)redacteurs nemen ten aanzien van de advertentie-exploitatie en abonnementenwerving een onafhankelijke positie in. Wel wordt van hen verwacht dat zij met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid in goed overleg bijdragen aan een goede exploitatie van het tijdschrift, rekening houdend met het onder artikel 4.1 gestelde.
2. Indien uitgever en/of hoofdredacteur vermoeden dat geadverteerde producten of diensten strijdig zijn met de belangen van de abonnees van het tijdschrift of met de wet, zal tussen hen overleg plaatsvinden.
3. De hoofdredacteur wordt tijdig op de hoogte gesteld van activiteiten ten behoeve van abonnementenwerving, advertentie-exploitatie, onderzoek en public relations. Indien de hoofdredacteur van mening is dat tekst en/of beeld en/of inhoud onjuist en/of misleidend zijn/is, is hij gerechtigd de verspreiding op te houden.
4. Indien hoofdredacteur en uitgever verschillende meningen hebben over de in 10.3 omschreven activiteiten die strijdig zijn met de belangen van de redactionele doelgroep, de redactionele formule en de redactionele relaties (zoals informanten), treedt artikel 14.4 in werking.

Additionele vormen van informatieoverdracht

Artikel 11

De hoofdredacteur is binnen het kader van dit redactiestatuut verantwoordelijk voor de inhoud van de rechtstreeks van het tijdschrift afgeleide projecten, tenzij anders is afgesproken. De hoofdredacteur wordt betrokken bij de besluitvorming omtrent de technische uitvoering. De hoofdredacteur is verantwoordelijk tegenover de uitgever.

Aansprakelijkheid (hoofd)redacteurs tegenover derden

Artikel 12

Inzake de aansprakelijkheid van (hoofd)redacteurs tegenover derden geldt het bepaalde in artikel 6:170 BW.

Overig

Artikel 13

1. Dit redactiestatuut geldt voor onbepaalde tijd.
2. Wijzigingen in het redactiestatuut worden vastgesteld in overleg door betrokken partijen (directie/uitgeefdirecteuren/uitgevers, hoofdredacteurs en redacteurs). De redactievergadering kan rechtsgeldig besluiten nemen met gewone meerderheid van stemmen.
3. In het geval dat een lid van de redactie gewetensbezwaren heeft tegen een aan hem verstrekte opdracht en hij zich niet kan neerleggen bij een door de hoofdredacteur terzake genomen beslissing, kan hij deze zaak in de redactievergadering aan de orde stellen, zich wenden tot de uitgever om in het verschil van mening te bemiddelen, dan wel zich wenden tot de in artikel 14.4 genoemde commissie.

Slotbepalingen

Artikel 14

1. Het redactiestatuut maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst van alle in dienstverband werkzame journalisten.

2. Voor de verklaring van een aantal in dit statuut gebezigde begrippen wordt verwezen naar de hierna opgenomen begrippenlijst.
3. Iedere vaktijdschriftuitgever is verplicht de redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter van de door hem uitgegeven bladen in het statuut vast te leggen. Indien de redactionele organisatie daartoe aanleiding geeft kan per blad, bladengroep of uitgeefgroep een nadere uitwerking worden vastgelegd in een bijlage bij het statuut.
4. a. Indien een redacteur en een hoofdredacteur, een hoofdredacteur en een uitgever/uitgeefdirecteur/directie het niet eens kunnen worden over punten die volgens dit statuut overeenstemming vereisen, beslist de hogere instantie, nadat deze betrokkenen heeft gehoord.
- NB. Deze bepaling geldt niet voor wijzigingen in het redactiestatuut.*
- b. Indien de bij artikel 14.4.a aangeduide problemen zich voordoen, kan een partij, alvorens in hogere of hoogste instantie beslist wordt, een beroep doen op bemiddeling door een Commissie van Goede Diensten.
- c. De Commissie van Goede Diensten bestaat uit vijf personen, te weten: één vertegenwoordiger van de directie, één vertegenwoordiger van de uitgevers, één vertegenwoordiger van de hoofdredacteurs, één vertegenwoordiger van de redacteurs, en het hoofd P & O. Voor de eerste, tweede, derde en vierde vertegenwoordiger wordt ook een plaatsvervanger aangewezen door de groep die zij vertegenwoordigen.
- d. De leden en plaatsvervangende leden, behalve het hoofd P & O, van de Commissie worden voor een periode van drie jaar benoemd, op een door de groep die zij vertegenwoordigen te bepalen wijze. Zij kunnen herbenoemd worden.
- e. Indien een lid van de Commissie van Goede Diensten bij een bij artikel 14.4.a bedoeld probleem partij is, wordt dit lid vervangen door het plaatsvervangende lid.
- f. De taak van de Commissie van Goede Diensten is het bijdragen aan de oplossing van een probleem. Daartoe kan de Commissie zwaarwegende adviezen geven aan partijen. De uiteindelijke beslissende instantie zal slechts gemotiveerd van deze adviezen mogen afwijken.

Bijlage XIII Model stageovereenkomst voor vaktijdschriftjournalisten

(Artikel 22 van de cao)

Artikel 1

A stelt B aan met ingang van om bij haar een journalistieke stage te vervullen op de redactie van het door A uitgegeven vaktijdschrift.....
alsmede ten behoeve van de navolgende door A verder uitgegeven vaktijdschriften.....

Artikel 2

De aanstelling geschiedt voor het tijdvak vantot

Artikel 3

De overeenkomst wordt geacht op de hierboven sub 2 vermelde datum van rechtswege te eindigen.

Artikel 4

De stagevergoeding van B bedraagt per maand €

De stagevergoeding zal worden verhoogd telkens wanneer en voor zover het wettelijk minimumloon voor de leeftijdscategorie van B zal worden verhoogd.

B ontvangt een vergoeding voor onkosten wegens ad. €.....

De uitbetaling van de stagevergoeding en de onkostenvergoeding geschiedt maandelijks/ om de vier weken en wel voor het eerst op

Artikel 5

De stage dient om de door de leerling verkregen technische, maatschappelijke en persoonlijke vaardigheden aan de praktijk te toetsen en om zich te oriënteren op de beroepspraktijk van de journalist.

Dit houdt in dat de stagiair op meerdere afdelingen van de redactie c.q. rubrieken ervaring moet kunnen opdoen en dat hij in staat gesteld moet worden om zich in het gehele bedrijf te oriënteren.

Artikel 6

Als mentor zal ten behoeve van B de journalist worden aangewezen voor de duur van de stage. De mentor heeft tot taak B tijdens de stage te begeleiden. Hij krijgt voldoende tijd tot zijn beschikking om de stagiair effectief te begeleiden.

De stagiair stelt tegen het einde van de stage een verslag op en bespreekt dit met zijn mentor.

Artikel 7

Tijdens de stage zal B in overleg met de mentor te werk worden gesteld op de volgende redactie-afdelingen/rubrieken:

van.....totop:

van.....totop:

van.....totop:

B zal de werkzaamheden die hem krachtens deze overeenkomst worden opgedragen, naar zijn beste kunnen verrichten met inachtneming van de hem door de hoofdredactie en/of de chef van de betrokken afdeling in overleg met de mentor gegeven voorschriften en aanwijzingen.

Artikel 8

B wordt tijdens de stage in staat gesteld de algemene schoolvergadering bij te wonen.

Dagtekening en handtekeningen

Bijlage XIV

Vervallen.

Bijlage XV

Vervallen

Bijlage XVI

Vervallen.

Bijlage XVII Bevoegdheden van de ondernemingsraad

De regelingen in de CAO, waarin een bevoegdheid voor de ondernemingsraad (OR) is neergelegd, zijn de volgende:

Art. 1.m	Definitie van OR
Art. 4A.3	Invloed van vakverenigingen en OR op veranderingsprocessen binnen de onderneming
Art. 4A.4	De werkgever bespreekt voorgenomen besluiten tot veranderingen en de voor journalisten voortvloeiende gevolgen met de OR
Art. 4B.4	Op verzoek OR jaarlijkse informatieverstrekking door de werkgever over gevoerd gehandicaptenbeleid binnen de onderneming.
Art. 4B.5	Op verzoek OR jaarlijks informatieverstrekking door de werkgever over ontwikkelingen deeltijdarbeid binnen de onderneming.
Art. 4C.1	Op verzoek OR jaarlijks informatieverstrekking door de werkgever over ontwikkelingen personeelsbezetting binnen de onderneming.
Art. 4C.2	Informatie door de werkgever over de werkgelegenheidseffecten van voorgenomen wijzigingen in de bedrijfsactiviteiten of organisatie van de onderneming
Art. 14.6a	Jaarlijks aanwijzen van twee collectieve snipperdagen met instemming van de OR
Art. 25.4	De werkgever verleent faciliteiten voor de kandidaatstelling van leden voor de OR
PB 1.b	De werkgever betreft de OR bij het vaststellen van het sociaal beleid binnen de onderneming
PB 1.e	Het gevoerde sociaal beleid binnen de onderneming is onderwerp van periodiek overleg met de OR
Bijlage X Art. 10	Extra afspraken met de OR over verlofuren a la Carte in aanvulling op de CAO
Bijlage XII Art 1.o	Definitie van de OR
Bijlage XIV Art. 16	Bij wijziging of opheffing van het spaarloonreglement of ter zake van zaken waarin het reglement niet voorziet, handelt de werkgever in overeenstemming met de WOR

Trefwoordenregister

Aanstelling

Art. 7

Adjunct-hoofdredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Afvloeiingsregeling

- 57+ regeling, Bijlage V. art 3 lid 1
- algemeen, Artikel 4D, Bijlage V

Arbeidsduur

- normale, Art. 1; art. 8

Arbeidsmarktbeleid

- Art. 4B

Arbeidsongeschiktheid

- aanvulling werkgever, Art. 17
- algemeen, Art. 17
- vordering schadevergoeding, Art. 17

Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

- Art. 17A
- Bijlage VII
- Bijlage VII-A

Arbeidsovereenkomst

- schriftelijk, Art. 3
- bepaald geheel van werkzaamheden, Art. 7
- voor bepaalde tijd, Art. 7
- voor onbepaalde tijd, Art. 7
- rapportage, Prot.bep. nr 13

Arbeidsvoorwaarden op maat

Art 7A; Bijlage X-A

Bedrijfstakbureau

Art. 23

Beoordeling

Art 9.7.b

Bronnen en doelen

zie: Arbeidsvoorwaarden à la Carte

CAO

- definities, Art. 1

- duur, Art. 29

- uitreiking boekje, Art. 3

- werkingssfeer, Art. 2

Deeltijdarbeid

Art. 4B; Prot.bep. 3

Definities

- in de CAO, Art. 1

Dispensatie

- van CAO-bepalingen, Art. 28
- van pensioenverplichtingen, Art. 24.2
- van salarisstructuur, Art. 9

Duur

- der CAO, Art. 29

Eerste publicatie

Art. 6

Feestdagen

Art. 12

Functie

- definitie, Art. 1

Functiegroepen

Bijlage I

Fusie

Art. 4A

Garantietoeslag

- bij reorganisatie, Art. 4A.9

Gehandicapten

Art. 4B, Prot.bep. 4

Geheimhouding

Art. 4A; art. 6

Gelijke behandeling

- van mannen en vrouwen, Art. 21

Geschillencommissie

- algemeen, Art. 29
- behandeling, Bijlage IX

- reglement, Bijlage IX
- taken van bevoegdheden, Bijlage IX
- verzoeken aan, Bijlage IX
- voorleggen van geschillen, Bijlage IX

Hergebruik artikelen

Prot. bep. 9

Herwaardering

- van functie, Art. 10

Hoofdredacteur

- definitie, Art. 1

Indeling

- in hogere functie, Art. 10
- in lagere functie, Art. 11
- in functieniveaugroepen, Art. 9

Informatie

- bij bedreiging werkgelegenheid, Art. 4A
- over ontwikkeling werkgelegenheid, Art. 4A

Journalist

- definitie, Art. 1
- verplichtingen, Art. 6

Kennismakingsproject

- administrateur, Bijlage XI
- algemeen, Prot.bep. 6
- bijdrage, Bijlage XI
- definities, Bijlage XI
- reglement, Bijlage XI
- tegemoetkoming in de kosten, Bijlage XI
- voorwaarden, Bijlage XI

Maand

- definitie, Art. 1

Maatwerk

- Art. 7A

Medisch onderzoek

Art. 6

Militaire dienst

Art. 7

Netto inkomen

- bij arbeidsongeschiktheid, Art. 17

Nevenwerkzaamheden

Art. 6

Ondernemingsraad

- definitie, Art. 1
- bevoegdheden, Bijlage XVII

Ontslag

Art. 7

Opleidingsbeleid

- Bijl. IV-A

Overlijden

- uitkering bij, Art. 18

Overmatige werktijd

Art. 8

Overwerk

Art. 6

Pensioen

- Bijlage III
- opbouw bij ouderschapsverlof, Art. 24A
- voortzetting na afvloeiing, Bijlage V

Periode

- definitie, Art. 1

Personeelsbezetting

- ontwikkeling, Art. 4C

Promotie

Art. 10

Redactiestatuut

- algemeen, Art. 26
- begrippenlijst, Bijlage XII
- model, Bijlage XII
- studiecommissie Modernisering, Prot.bep. nr 12

Redelijke opdrachten

Art. 3

Salaris

- afwijkende structuur, Art. 9

- aanpak bovenmatigheid, Prot. Bep. 20
- definitie, Art. 1
- niet gehouden door te betalen, Art. 13
- norm-salaris, Art. 9
- schalen, Art. 9; Bijlage I
- verhogingen, Bijlage I

Salarisschalen

Bijlage I

Salarisverhoging

Bijlage II

Schaalsalaris

- definitie, Art. I

Schaaltreden

- toekenning, Art. 9
- verhoging, Art. 9

Schorsing

Art. 7

Seniorenverlof

Art. 8

Snipperdagen

Art. 14

Sociaal beleid

Prot.bep. 1

Sociaal Plan

Art. 4A; Bijlage V

Spaarloon

- algemeen, Prot.bep. 9
- model-reglement, Bijlage XIV

Stagiaires

- algemeen, Art. 22
- model-overeenkomst, Bijlage XIII

Toeslag

- persoonlijke, Art. 4A; art. 11

Uurloon

- definitie, Art. 1

Vacatures

Art. 4B

Vakantie

- berekening dagen, Art. 14
- bij onderbroken werkzaamheden, Art. 14
- bij ontslag, Art. 14
- duur, Art. 14
- niet opgenomen, Art. 14
- reeds verworven dagen, Art. 14
- snipperdagen, Art. 14
- toeslag, Art. 15
- vakantiejaar, Art. 14

Vakantiedag

- definitie, Art. 1

Vakantietoeslag

Art. 15

Vakbondscontributie

- Fiscale verrekening, art 25A

Vakbondswerk

Art. 25

Vaktijdschrift

- definitie, Art. 1

Vakvereniging

- algemene verplichting, Art. 5
- definitie, Art. 1

Verlof

- betaald, Art. 8
- bijzonder, Art. 13
- senioren, Art. 8

Vertrekpremie

- bij afvloeiing, Bijlage V

VUT

Art 19, Bijlage VI

Waarneming

Art. 10

Week

- definitie, Art. 1

Werkgelegenheid

Art. 4A

Werkgever

- algemene verplichtingen, Art. 3
- definitie, Art. 1

Werkgeversbijdrage

Art. 27

Werkingsfeer

- van de cao, Art. 2

Werktijden

- normale dagelijkse, Art. 1; art. 8

Werktijdvermindering

- voor oudere journalisten, Art. 8A

Werving en selectie

Art. 4B; art. 21

Ziekte

- 2^e ziektejaar, art 18.

Zorgverlof (kortdurend)

Art. 13.6

Zwangere journalisten

- bescherming van, Bijlage IV