

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR HET BOEKEN- EN
TIJDSCHRIFTUITGEVERIJBEDRIJF
1 januari 2014 - 31 december 2014**

www.uitgeverijbedrijf.nl

De ondergetekenden:

Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU)

gevestigd aan de Hogehilweg 6 te Amsterdam Z.O.

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

T 020-4309150

E c.hondeman@nuv.nl

F 020-4309197

I www.nuv.nl

partij te ener zijde,

en

FNV KIEM

gevestigd aan de Jan Tooropstraat 1 te Amsterdam

(Postbus 9354, 1006 AJ Amsterdam)

T 0900-3685436

E algemeen@fnv-kiem.nl

F 020-3553737

I www.fnv-kiem.nl

CNV Dienstenbond/CNV Media

gevestigd aan de Polarisavenue 175 te Hoofddorp

(Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp)

T 023-5651052

E info@cnvdienstenbond.nl

F 023-5650150

I www.cnvdienstenbond.nl

De Unie

gevestigd aan de Multatulilaan 12 te Culemborg

(Postbus 400, 4100 AK Culemborg)

T 0345-851851

E info@unie.nl

I www.unie.nl

partijen te anderer zijde,

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

Inhoudsopgave

Inleiding bij de CAO	5
DEEL I	DE CAO
Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen
1.1	Definities 8
1.2	Werkings sfeer 9
1.3	Verplichtingen van de werkgever 10
1.4	Verplichtingen van de werknemer 10
1.5	Verplichtingen van de vakverenigingen 11
Hoofdstuk 2	Arbeidsovereenkomst
2.1	Arbeidsovereenkomst 12
2.2	Aard van de arbeidsovereenkomst 12
2.3	Proeftijd 12
2.4	Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd 12
2.5	Schorsing 13
2.6	Beëindiging arbeidsovereenkomst 13
2.7	Bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd 15
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur en arbeidstijden
3.1	Arbeidsduur 16
3.2	Arbeidstijden 16
3.3	Werktijdregeling; roostervrije tijd 17
3.4	Overwerk 18
3.5	Regeling Werktijdvermindering / korter werken oudere werknemers 18
Hoofdstuk 4	Functie-indeling
4.1	Functie-indeling 20
4.2	Mededeling wijziging functieniveaugroepindeling 21
4.3	Plaatsing in een hoger ingedeelde functie 21
4.4	Plaatsing in een lager ingedeelde functie 22
Hoofdstuk 5	Salariëring
5.1	Inschaling 24
5.2	Salarisschalen 24
5.3	Salarisverhogingen 28
5.4	Periodieke schaaltredeverhogingen 29
5.5	Eigen salarisstructuur 29
Hoofdstuk 6	Toeslagen en vergoedingen
6.1	Vakantietoeslag 30
6.2	Overwerktoeslag 30
6.3	Beloning extra werkzaamheden bij deeltijd 31
6.4	Beloning bij verschoven werktijden 31
6.5	Uitkering bij overlijden 31

Hoofdstuk 7	Flexibilisering van arbeidsvoorwaarden	
7.1	Maatwerk	33
7.2	Arbeidsvoorwaarden à la Carte	33
Hoofdstuk 8	Vakantie en verlof	
8.1	Vakantie	35
8.2	Feestdagen	37
8.3	Verlof à la Carte	37
8.4	Afwezigheid met behoud salaris	37
Hoofdstuk 9	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	
9.1	Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval	40
9.2	Arbeidsongeschiktheidsvoorziening	42
Hoofdstuk 10	Arbeidsmarktbeleid, inzetbaarheid en scholing	
10.1	Arbeidsmarktbeleid	43
10.2	Employability, scholing en opleidingsbeleid	44
10.3	Stagiair(e)s	46
Hoofdstuk 11	Collectieve regelingen; sociale fondsen	
11.1	Werkgeversbijdrage	47
11.2	<i>Vervallen</i>	
11.3	VUT-overgangsregeling m.i.v. 1 januari 2006	47
11.4	Minimum pensioenvoorwaarden	48
11.5	(Pre)pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	48
Hoofdstuk 12	Reorganisatie, fusie, liquidatie	
12.1	Reorganisatie	49
12.2	Informatieverstrekking bij reorganisatie, fusie en/of liquidatie	49
12.3	Sociaal beleidskader	50
12.4	Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie	51
Hoofdstuk 13	Vakbondswerk	
13.1	Vakbondswerk in de onderneming	52
13.2	Inhouding en afdracht vakbondscontributie	53
Hoofdstuk 14	Toezicht op de naleving van de CAO	
14.1	Bedrijfstakbureau	54
14.2	Vaste Commissie	54
14.3	Dispensatie	54
Hoofdstuk 15	Contractsbepalingen	
15.1	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	55
15.2	Tussentijdse wijzigingen	55

DEEL II PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

Werkgever en werknemer

1.1	Sociaal beleid in de onderneming	56
1.2	Beleid gehandicapte werknemers	56
1.3	Telewerk	57
1.4	<i>Vervallen</i>	
1.5	<i>Vervallen</i>	
1.6	<i>Vervallen</i>	
1.7	Onderzoek arbeidsvoorwaardenvorming	57
1.8	<i>Vervallen</i>	

Bedrijfstak

2.1	CAO-beraad bij dalende SV-uitkeringen	58
2.2	Onderzoek naar marktconformiteit loonebouw	58
2.3	Participatiewet en Wajong	58
2.4	Tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers	58
2.5	Periodiek onderhoud Hay-functiewaarderingssysteem	58
2.6	Investeren in inzetbaarheid van werknemers	58
2.7	<i>Vervallen</i>	
2.8	Werkgroep Pensioen	58
2.9	Verzoeken m.b.t. aanpassing werktijden i.v.m. mantelzorg	59
2.10	Internationale solidariteit	59
2.11	Werkgroep Wet werk en zekerheid	59
2.12	Website Uitgeverijbedrijf.nl	59

DEEL III BIJLAGEN BIJ DE CAO

Arbeidsvoorwaarden

1.	Regeling partieel leerplichtigen	60
2.	Regeling bescherming zwangere werkneemsters	61
3.	Werknemers op provisiebasis	62
4.	Minimum pensioenvoorwaarden per 1 januari 2008	66
5.	Sociaal Beleidskader	70
6.	Afvloeiingsregeling	74

Reglementen en modelregelingen

7.	<i>Vervallen</i>	
8.	Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU per 1-1-2006	78
9.	Reglement Verlof à la Carte	82
10.	<i>Vervallen</i>	
11.	Reglement Stichting VUT-BTU per 1-1-2006	85
12.	Reglement Vaste Commissie BTU	100

Diversen

13.	Bevoegdheden vertegenwoordigend overleg	102
-----	---	-----

	Trefwoordenregister	104
--	----------------------------	-----

Inleiding bij de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

Tot de belangrijkste wijzigingen in deze 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 het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf
- CAO voor het Dagbladuitgeverijbedrijf

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

3. Salarissen

De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2014: 1% structureel

4. Salarisschalen Wajong / Participatiewet

Conform de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid d.d. 21 februari 2014 worden door cao-partijen passende loonschalen ingericht voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij wegens een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het minimumloon te verdienen. Het gaat om werknemers die in aanmerking komen voor een loonsuppletie (Wajong) of loonkostensubsidie (Participatiewet).

CAO-BTU

Per 1 juli 2014 worden de salarisschalen I en II van de cao aangepast aan de bandbreedte 100-120% van het wettelijk minimumloon. Het minimum van Schaal I bedraagt 100% van het minimumloon. Het maximum van Schaal II wordt opgetrokken tot 120% van het minimum loon. Schaal I en II worden mede t.b.v. de bedoelde doelgroepen aangemerkt.

5. Salarisgebouw CAO-BTU

- *Extra schaaltrades per 1-7-2014*

Aan de schalen I t/m V wordt per 1 juli 2014 een schaaltrade toegevoegd. Het aantal schaaltraden van de schalen I t/m V bedraagt per 1 juli 2014 als volgt:

Schaal I	6 treden
Schaal II	6 treden
Schaal III	7 treden
Schaal IV	10 treden
Schaal V	13 treden

Toelichting

Salaristabel per 1-1-2014

Op basis van de afspraken uit de CAO BTU 2012-2013 is per 1-1-2014 aan de schalen III, IV en V al een extra trade toegevoegd. Per 1-1-2014 luidde het aantal schaaltraden van de schalen III, IV en V daarmee als volgt: Schaal III: 6 treden; Schaal IV: 9 treden; Schaal

V: 12 treden. De bijbehorende schaalbedragen per 1-1-2014 stonden vermeld in de NB onder de salaristabel per 1-7-2013.

Salaristabel 1-7-2014

De salaristabel per 1-7-2014 bevat de extra tredes bij de schalen I, II, III, IV en V per 1-7-2014 en is inclusief de cao-verhoging met 1%. De salaristabel per 1-7-2014 geldt pas na goedkeuring van het gehele cao-akkoord.

- **Onderzoek marktconformiteit salarisgebouw**

Cao-partijen zullen in 2015 onderzoek doen naar de marktconformiteit van het loongebouw BTU.

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 nagenoeg geen vrij vermogen zal resteren.

7. 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.

8. Werkgelegenheid

Voor de implicaties (uitvoering, implementatie) van de verplichtingen voor ondernemingen op grond van de Participatiewet en de Wet Wajong zullen cao-partijen advies vragen aan het Bedrijfstakbureau.

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.

9. 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 werknemers te vergroten.

10. Mantelzorg

Werkgevers wordt geadviseerd om hun verantwoordelijkheid te nemen bij verzoeken m.b.t. thuiswerken en/of aanpassing werktijden van werknemers met mantelzorgtaken.

11. Internationale collegialiteit

Werkgevers zijn bereid om voor een bedrag van maximaal €10.000 bij te dragen aan specifieke vakbondsprojecten in het kader van de internationale solidariteit. De financiering geschiedt via het Bedrijfstakbureau.

12. WWZ

Cao-partijen stellen een paritaire werkgroep in die de ontwikkelingen m.b.t. WW zal volgen. De commissie rapporteert vòdr 1 januari 2015.

13. Website

Het Bedrijfstakbureau wordt verzocht de website van sociale partners in het uitgeverijbedrijf *www.uitgeverijbedrijf.nl* opnieuw onder de aandacht van werkgevers en werknemers te brengen.

DEEL I DE CAO

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder

Werkgever

a. Werkgever: iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon, die met verantwoordelijkheid voor de inhoud in hoofdzaak boeken en/of tijdschriften en/of educatief materiaal en eventuele daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische produkten vervaardigt en/of doet vervaardigen, uitsluitend met het doel die inhoud openbaar te maken.

Toelichting:

Er gelden vier cumulatieve criteria op grond waarvan een uitgever wordt beschouwd als “werkgever in de zin van deze cao” (ex artikel 1 sub a.):

1. de uitgever (natuurlijke of rechtspersoon) is uitgever (verzamelt en veredelt informatie met het doel deze te publiceren) van boeken en/of tijdschriften en/of educatief materiaal en/of daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische produkten;
2. de uitgever verricht deze activiteiten in hoofdzaak;
3. de uitgever opereert zelfstandig op de lezers- en advertentiemarkt;
4. de uitgever heeft personeel in dienst.

Indien een natuurlijke of rechtspersoon (lees: onderneming) aan deze criteria voldoet, gelden voor de werknemers in dienst van deze werkgever de bepalingen van de cao. Het sociaal beleid op ondernemingsniveau dient dan binnen het raamwerk van de cao vorm te krijgen. Uitgevers van uitsluitend elektronische produkten, van zogeheten ‘sponsored magazines’, en/of van adresboeken en tekstbureaus vallen buiten de definitie van ‘werkgever’ in de zin van deze cao.

Indien een uitgever ‘werkgever’ is in de zin van deze cao en is aangesloten bij één van de bij deze cao betrokken werkgeversorganisaties, is deze cao integraal, inclusief alle collectieve sociale fondsen, op alle bij de uitgever in dienst zijnde werknemers van toepassing.

Indien een uitgever ‘werkgever’ is in de zin van de cao maar niet is aangesloten bij één van de bij deze cao betrokken werkgeversorganisaties, vallen de bij de uitgever in dienst zijnde werknemers onder de zogeheten algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze cao. De Algemeen Verbindendverklaring (AVV) wordt afgegeven door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vakverenigingen

b. Vakverenigingen: de partijen te anderzijde.

Werknemer

c. Werknemer: de man of vrouw in dienst van de werkgever met in achtneming van het gestelde in artikel 1.2.

Maand; periode

d. Maand: een kalendermaand;

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

Week

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

Schaalsalaris

f. Schaalsalaris: het salaris als geregeld in artikel 5.2 van deze cao.

Salaris

g. Salaris: het maand-/periodesalaris, vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 5 van deze cao.

Uurloon

h. Uurloon: het uurloon is gelijk aan 12 x het maandsalaris c.q. 13 x het periodesalaris gedeeld door 1872 (52x36)

Functie

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

Ondernemingsraad

j. Ondernemingsraad: een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Vertegenwoordigend overleg

k. Vertegenwoordigend overleg:

- de ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden, alsmede, in de ondernemingen waar geen ondernemingsraad verplicht is ingesteld;
- de personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 35c van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 1.2 Werkings sfeer

1. Onverminderd het bepaalde in de leden 2 en 3 van dit artikel is deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van toepassing op alle werknemers in dienst van een werkgever.

Van de cao uitgezonderde werknemers

2. Deze cao is niet van toepassing op de volgende werknemers in dienst van een werkgever:

a. Directeuren of adjunct-directeuren: werknemers wier functieniveau wordt aangeduid met de titel van directeur of adjunct-directeur;

b. Journalisten: werknemers die in hoofdzaak journalistieke werkzaamheden verrichten;

c. Vakantiehulpen: werknemers die als vakantiehelp zijn aangenomen, waaronder wordt verstaan een ieder die, ongeacht het aantal wekelijkse arbeidsuren, zich verbindt tot het verrichten van niet-beroepsmatige arbeid in de onderneming bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke de duur van drie maanden niet te boven mag gaan. Voor 18-jarigen en jonger mag de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per vakantieperiode een termijn van twee maanden niet overschrijden;

d. Oproepkrachten: werknemers die als oproepkracht beschikbaar zijn en op afroep incidenteel werkzaamheden verrichten bij de werkgever, met dien verstande dat de betaling van salaris en vakantietoeslag en de toekenning van vakantiedagen plaatsvinden op basis van deze cao, uitsluitend over de gewerkte uren, onverminderd het bepaalde in de artikelen 10.1 lid 1 en 10.1 lid 6 van deze cao.

De werkgever zal met iedere werknemer, die als oproepkracht beschikbaar is en op afroep incidenteel werkzaamheden verricht bij de werkgever, de afspraken met betrekking tot de te verrichten arbeid schriftelijk vastleggen.

Op grond van de wet dient de werknemer voor minimaal drie uur te worden opgeroepen.

Werknemers op provisiebasis

3. Op werknemers van wie de beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat, zoals vertegenwoordigers en werknemers, belast met colportage- of acquisitiewerkzaamheden, zijn niet van toepassing de artikelen 1.3, 1.4, 1.5, 3.1 t/m 3.5, 4.1 t/m 4.4, 5.1 t/m 5.5, 6.1, 6.5, 8.1 t/m 8.4, 9.1, 9.2, 10.1, 11.5, 12.1 t/m 12.4 en Bijlage 7 alsmede de protocollaire bepaling 1.3. Hiervoor in de plaats geldt het gestelde in Bijlage 3.

Artikel 1.3 Algemene verplichtingen van de werkgever

Nakoming te goeder trouw

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

Geen actie t.b.v. wijziging cao

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

Wijziging van in gunstige zin afwijkende arbeidsvoorwaarden

3. a. De werkgever zal in zijn onderneming geldende arbeidsvoorwaarden, die regeling vinden in deze cao en in gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken, niet in ongunstige zin wijzigen dan met instemming van de vakverenigingen.

b. Bevrozing van in gunstige zin van deze overeenkomst afwijkende arbeidsvoorwaarden wordt niet beschouwd als wijziging in ongunstige zin, zoals bedoeld in het vorige lid.

Artikel 1.4 Verplichtingen van de werknemer

Nakoming te goeder trouw

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

Uitvoering van eigen werkzaamheden en andere werkzaamheden

2. a. De werknemer 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.

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

Nevenwerkzaamheden

3. a. De werknemer dient ten minste veertien dagen te voren aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden, het zaken voor eigen rekening doen of het als agent optreden voor derden. Indien de werkgever binnen 14 dagen na mededeling van de werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, is het de werknemer niet toegestaan bovenbedoelde arbeid te verrichten.

b. Het in het vorige lid bepaalde geldt niet voor de werknemer in deeltijd, zolang de nevenwerkzaamheden tezamen genomen met de reguliere werkzaamheden op grond van de arbeidsovereenkomst niet de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op fulltime basis overstijgen en de nevenwerkzaamheden van de werknemer niet in enig opzicht concurreren met de activiteiten van de werkgever.

c. De werkgever zal tegen nevenwerkzaamheden als bedoeld in lid a. geen bezwaar maken zolang zij naar het oordeel van de werkgever niet door omvang en/of aard een beletsel dreigen te vormen om de eigen functie van de werknemer naar behoren te blijven vervullen.

Het is de werkgever toegestaan aan de toestemming bepaalde voorwaarden te verbinden.

d. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet toegestane arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in art. 9.1 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

Geheimhouding

4. De werknemer 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 vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Deze verplichting blijft ook na het einde van de arbeidsovereenkomst bestaan.

Inlevering eigendommen werkgever bij vertrek

5. De werknemer dient in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst de eigendommen van de onderneming bij vertrek in te leveren bij de werkgever.

Medisch onderzoek

6. De werknemer 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.

Artikel 1.5 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

Nakoming te goeder trouw

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.

Geen actie t.b.v. wijziging cao

2. De vakverenigingen verplichten 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 vakverenigingen staan er ieder voor zich tegenover de werkgever voor in, dat zij met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst

Schriftelijke aanstelling

1. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao.

Kennisgeving van de cao

2. De werkgever zal ervoor zorgdragen dat iedere werknemer op de hoogte wordt gesteld van de bepalingen van de cao (www.uitgeverijbedrijf.nl).

Aan de werknemer wordt op verzoek een exemplaar van deze cao uitgereikt.

Artikel 2.2 Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor:

- a. hetzij onbepaalde tijd
- b. hetzij bepaalde tijd
- c. hetzij het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

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

NB. Een voltijd arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor 36 uur per week.

Een deeltijd arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minder dan 36 uur per week.

Zie artikel 3.2 van deze cao.

Artikel 2.3 Proeftijd

Schriftelijk overeenkomen, wederzijdse gelding

1. Indien een proeftijd wordt overeengekomen geldt deze wederzijds. De proeftijd wordt schriftelijk aangegaan.

Duur van de proeftijd

2. a. Indien de arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaar is aangegaan, geldt de proeftijd voor ten hoogste één maand.

b. Indien de arbeidsovereenkomst voor twee jaar of langer is aangegaan, geldt de proeftijd voor ten hoogste twee maanden.

Artikel 2.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Beperking bepaalde tijd tot twee jaar

1. In afwijking van het bepaalde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid geldt dat indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 2.2 sub b, langer dan twee jaar in dienst is, hij geacht wordt 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.

Geen beperking tot drie contracten

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

Artikel 2.5 Schorsing

Gehele of gedeeltelijke schorsing

1. Indien zich dringende redenen voordoen als bedoeld in artikel 7: 678 BW heeft de werkgever de bevoegdheid de werknemer met gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris te schorsen voor een tegelijk met de schorsing mee te delen aantal dagen, doch maximaal drie.

Mededeling van de reden

2. De reden der schorsing wordt tegelijk met de schorsing schriftelijk meegedeeld.

Artikel 2.6 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Beëindiging

1. Behoudens het hierna in lid 2 t/m 5 bepaalde neemt de arbeidsovereenkomst een einde door:
a. ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7: 678 en 7: 679 BW, of
b. beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd, in welk geval de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd.

Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

2. **a.** De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met de laatste dag van de maand.
b. Voor de werknemer geldt wettelijk een opzegtermijn van een maand.
c. Voor de werkgever geldt de wettelijke, in artikel 6:672 lid 2 BW neergelegde, in acht te nemen termijn van opzegging. Onder toepassing van dit cao-artikel kan van de wettelijke regeling worden afgeweken.

Toelichting

De wettelijke, in artikel 6:672 lid 2 BW neergelegde, door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging, bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

d. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst de wettelijke opzegtermijn voor de werknemer wordt verlengd, geldt voor de werkgever m.b.t. werknemers ingedeeld in de functieniveaugroepen I t/m VII een verdubbeling van de opzegtermijn. Ten aanzien van de

werknemers ingedeeld in de functieniveaugroepen VIII en IX geldt in dat geval eveneens een verdubbeling van de opzegtermijn voor de werkgever, echter tot een maximum van vijf maanden.

e. De opzegtermijn voor de werkgever zal nimmer korter zijn dan voor de werknemer.

f. Indien reeds vóór 1 juli 1998 in de individuele arbeidsovereenkomst een opzegtermijn is opgenomen die voor beide partijen gelijk is, blijft deze overeengekomen opzegtermijn van kracht. 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.

g. Voor de werknemer die op 1-1-1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat moment een langere termijn van opzegging gold dan volgens de wet, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij de zelfde werkgever in dienst blijft.

Toelichting

De oude opzegtermijn werd als volgt bepaald:

- opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 jaar doch jonger dan 65 jaar, verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45^e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;

Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

3. a. Voor werknemers in dienst voor bepaalde tijd eindigt de arbeidsovereenkomst 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.

Toelichting:

Artikel 7:668 lid 1 luidt:

Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.

b. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor een periode van langer dan zes maanden zullen werkgever en werknemer uiterlijk twee maanden vóór het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt met elkaar in contact treden over de vraag of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd.

c. Het in de eerste zin van lid a. bepaalde geldt niet indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als gevolg van de situatie bedoeld in artikel 2.4 lid 1 van deze cao (overschrijding van de termijn van twee jaar), een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden.

Beëindiging van een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

4. a. Een voor bepaalde tijd voortgezette arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege.

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

c. Het in lid 4 sub a. en b. bepaalde geldt niet indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als gevolg van de situatie bedoeld in artikel 2.4 lid 1 van deze cao een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden.

Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaald geheel van werkzaamheden

5. a. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden eindigt de arbeidsovereenkomst bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.

b. Wanneer blijkt dat dit geheel van werkzaamheden, te rekenen vanaf het moment van aanvang van de arbeidsovereenkomst, langer dan 36 maanden heeft geduurd, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Het bepaalde in artikel 2.4 lid 1 is hier niet van toepassing

Informatieplicht aan de werknemer 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 werknemer hiervan op de hoogte te stellen.

Artikel 2.7 Bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd

Beëindiging arbeidsovereenkomst van rechtswege; voortzetting dienstverband

1. a. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de aow-gerechtigde leeftijd is bereikt, of op een eerder tijdstip waarop krachtens een bij de werkgever geldende pensioenregeling het ouderdomspensioen ingaat.

b. In afwijking van het sub a. bepaalde kan worden overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Dispensatie vereist bij in dienst nemen

2. Het is de werkgever niet toegestaan werknemers van 65 jaar en ouder in dienst te nemen zonder een daartoe verkregen dispensatie van de Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Opzegging

3. a. Terzake van arbeidsovereenkomsten met werknemers van 65 jaar en ouder geldt in ieder geval wederzijds een opzegtermijn van één maand, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen op de laatste dag van een maand.

b. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het UWV Werkbedrijf is ontvangen.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 3.1 Arbeidsduur

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor voltijd dienstverbanden

1. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt voor werknemers in volledige dienst 36 uur.

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor deeltijd dienstverbanden

2. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere arbeidsduur dan 36 uur worden overeengekomen.

Artikel 3.2 Arbeidstijden

Normale wekelijkse arbeidsduur binnen de onderneming

1. De normale wekelijkse arbeidsduur binnen de onderneming is het aantal arbeidsuren per week voor werknemers in volledige dienst.

Toelichting

De normale wekelijkse arbeidsduur binnen de onderneming (het aantal arbeidsuren per week voor werknemers in volledige dienst) kan variëren van 36 tot 40 uur per week, afhankelijk van de werktijdregeling binnen de onderneming. Zie artikel 3.3 van de cao.

Conform het gestelde in artikel 3.1 lid 1 van de cao bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor werknemers in volledige dienst 36 uur.

Voor de werknemer geldende normale dagelijkse werktijd

2. a. De voor de werknemer geldende normale dagelijkse werktijd is de werktijd tussen de tijdstippen waarop de werknemer zijn werkzaamheden normaliter aanvangt en beëindigt, volgens de voor hem geldende werktijdregeling (rooster), zoals bedoeld in artikel 3.3. van deze cao.

b. De voor de werknemer geldende normale dagelijkse werktijden dienen te liggen tussen 07.00 uur en 18.30 uur.

Met in achtneming van het bepaalde in artikel 7.1 kunnen op ondernemingsniveau andersluidende afspraken worden gemaakt.

Tijdelijk verschoven werktijden

3. De werkgever kan de werknemer, niet werkend in ploegendienst, opdragen gedurende een beperkte termijn ook buiten de voor hem geldende normale dagelijkse werktijden arbeid te verrichten.

Extra werkzaamheden voor deeltijdwerkers

4. a. De werkgever kan de werknemer in gedeeltelijke dienst, niet werkend in ploegendienst, opdragen gedurende een beperkte tijd ook buiten de voor hem geldende normale dagelijkse werktijden arbeid te verrichten (extra werkzaamheden).

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

Partieel leerplichtigen

5. Voor partieel leerplichtigen geldt het gestelde in Bijlage 1.

Artikel 3.3 Werktijddregeling; roostervrije tijd

Werktijddregeling

1. Met inachtneming van het gestelde in artikel 7.1 kan binnen de onderneming kan een werktijddregeling (rooster) worden vastgesteld. De werktijddregeling kan afspraken bevatten omtrent ploegendiensten, variabele werktijden, verschoven werktijden, roostervrije tijd, en/of overwerk, met inachtneming van de voor de werknemer geldende gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

Toelichting

Het is mogelijk dat op basis van de vastgestelde werktijddregeling de normale wekelijkse arbeidsduur (Artikel 3.2. lid 1 van de cao) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer (Artikel 3.1 lid 1 van de cao) overschrijdt. De individuele overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dient in de werktijddregeling te worden gecompenseerd door middel van roostervrije tijd.

Roostervrije tijd

2. Indien binnen een onderneming de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur conform artikel 8A.1 geheel of gedeeltelijk wordt geëffectueerd met behulp van roostervrije tijd, geldt daarbij het volgende.

- a. Roostervrije tijd is van te voren door de werkgever via een rooster vastgestelde tijd waarop door de werknemer geen arbeid behoeft te worden verricht en geen recht bestaat op doorbetaling van het salaris.
- b. Roostervrije tijd kan niet samenvallen met feestdagen in de zin van de cao.
- c. Indien roostervrije tijd samenvalt met een ziekte dag of bijzonder verlof, vervalt de roostervrije tijd zonder dat daar vervangende tijd tegenover wordt gesteld.
- d. Het is de werkgever toegestaan om na overleg met het vertegenwoordigend overleg ten hoogste drie hele, respectievelijk zes halve roostervrije dagen (uitgedrukt in uren, gebaseerd op de in de onderneming geldende werktijddregeling (rooster), al dan niet op collectieve basis, aan te wijzen.
- e. De werkgever is gerechtigd in overleg met de werknemer maximaal twee roostervrije dagen per jaar (uitgedrukt in uren, gebaseerd op de in de onderneming geldende werktijddregeling (rooster) aan te wijzen voor scholing/opleiding van de werknemer, indien de kosten van de scholing/opleiding volledig door de werkgever worden gedragen en er geen terugbetalingsclausule van toepassing is.
- f. Indien roostervrije tijd naar het oordeel van de werkgever niet door de werknemer kon worden opgenomen in het jaar waarin deze tijd is verworven, is de werknemer gerechtigd maximaal zes niet-opgenomen roostervrije dagen (uitgedrukt in uren, gebaseerd op het in de onderneming geldende rooster) over te boeken naar het volgende kalenderjaar. Indien de overgeboekte tijd niet in dat kalenderjaar wordt opgenomen, is deze vervallen.

NB. In verband met het principe van de handhaving van de bedrijfstijd ligt het voor de hand de roostervrije tijd zoveel mogelijk over de werkweek te verspreiden, waarbij het aanbeveling verdient zoveel mogelijk te werken met roulerende schema's.

Aan de ondernemingen die roostervrije tijd invoeren, wordt geadviseerd over te gaan tot de registratie van vakantierechten in uren.

Artikel 3.4 Overwerk

Het verrichten van overwerk

- 1. a.** Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, is de werknemer, jonger dan 55 jaar, gehouden overwerk te verrichten voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften (m.n. Arbeidstijdenwet) en de bepalingen van deze cao in acht neemt. De werkgever is verplicht een en ander tijdig mee te delen.
- b.** De werkgever zal structureel overwerk, mede met het oog op de ontwikkeling van de werkgelegenheid, zoveel mogelijk voorkomen, behoudens voor werknemers met een specifieke functie, die op min of meer voorspelbare tijdstippen overwerk moeten verrichten.

Overwerk

- 2. a.** Onder overwerk wordt verstaan de arbeid die in opdracht van de werkgever wordt verricht:
 - op andere tijden dan tussen 07.00 en 18.30 uur op maandag tot en met vrijdag, of
 - indien de normale wekelijkse arbeidsduur, als bedoeld in artikel 3.2 lid 1, wordt overschreden.
- b.** indien in de onderneming met instemming van het vertegenwoordigend overleg een werktijdregeling als bedoeld in artikel 3.3 lid 1 is ingevoerd, kunnen, in afwijking van het bepaalde in het vorige lid, in deze werktijdregeling met instemming van het vertegenwoordigend overleg ook andere criteria voor de vaststelling van overwerk worden benoemd.

Begrenzing

- 3. a.** De werknemer wordt niet meer overwerk opgedragen dan tien uur per week en tevens niet meer dan vijftien uur per kalenderkwartaal.
- b.** De werknemer kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht
 - op een erkende feestdag
 - op zaterdag en zondag
 - indien hij 55 jaar of ouder is

Artikel 3.5 Regeling “Werktijdvermindering / korter werken oudere werknemers”

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

Indien géén recht op VUT

- 2.** Voor werknemers die niet voor VUT in aanmerking komen, geldt het navolgende.

Vrijwilligheid

- a.** Afspraken over werktijdvermindering voor oudere werknemers worden op vrijwillige basis gemaakt.

Voortzetting pensioenopbouw vanaf 60 jaar

- b.** De werknemer van 60 jaar of ouder met wie in onderling overleg tussen werkgever en werknemer 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 werknemer dient dan wel ten minste 50% van de fulltime norm te blijven werken in verband met de (pensioen)fiscaliteit ter zake.

Loonbetaling bij niet-gewerkte uren

c. Voorts geldt voor werknemers 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 1e, naar rato.

3e. Indien de werknemer 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. Werknemers die voor VUT in aanmerking komen, kunnen tijdens de laatste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst direct voorafgaand aan het tijdstip waarop zij vrijwillig vervroegd uitreden 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.

HOOFDSTUK 4 FUNCTIE-INDELING

Artikel 4.1 Functie-indeling

Indeling functie in functieniveaugroepen

1. De werknemers worden naar de aard van de door hen in hoofdzaak te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functieniveaugroep, met inachtneming van de functieniveaumatrix zoals hierna vermeld, tenzij het bepaalde in artikel 5.5, lid 1 van toepassing is.

Mededeling functie-indeling binnen drie maanden

2. Iedere werknemer ontvangt in de regel bij aanstelling, doch in elk geval uiterlijk binnen 3 maanden na zijn aanstelling, schriftelijk mededeling van de functieniveaugroep waarin zijn functie is ingedeeld. Voorzover de indeling niet bij de aanstelling is meegedeeld, zal de indeling terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiensttreding.

Indeling naar billijkheid

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

Functieniveaumatrix

4. De functieniveaumatrix luidt als volgt:

Functie-niveau-groep	Uitgeefkern	Marketing & Verkoop	Productie	Staf & Ondersteuning
9	- Uitgever	- Hoofd Marketing & Verkoop		- Hoofd Financiën & Administratie
8			- Hoofd Productie	
7	- Acquirerend Redacteur Boeken - Redacteur Boeken	- Accountmanager - Accountmanager Educatieve markt - Database Marketeer		- Hoofd Administratie - HR-functionaris
6	- Webredacteur - Bureauredacteur Boeken	- Accountmanager Advertentiemarkt - Medewerker Rechten/Licenties - Marketeer - Medewerker Publiciteit & Promotie - Medewerker Events - Webmaster - Database Administrator	- Coördinator Printing on Demand - Productiebegeleider - Vormgever	- Office Manager - Systeem-/Applicatiebeheerder
5	- Uitgeefassistent	- Medewerker Verkoop Binnendienst		- Directiesecretaresse - Personeels- en Salarisadministrateur - Medewerker Financiële Administratie

4	- Redactieassistent	- Medewerker Klantenservice		- Secretaresse
3				
2				- Telefoniste/Receptio- niste
1				- Medewerker Postkamer/Magazijn/Fa- cilitair

Toelichting

De functieniveaugroepen 1 tot en met 9 maken onderdeel uit van de op de Hay-methode gebaseerde functieniveaumatrix en vormen samen het erkende functie-indelingsinstrument voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (BTU).

De integrale tekst van het functie-indelingsinstrument BTU, inclusief de onderliggende functie-omschrijvingen, staat vermeld op de website www.uitgeverijbedrijf.nl.

Beroep tegen indeling

5. De werknemer die het niet eens is met de indeling van zijn functie, heeft het recht tegen de indeling van zijn functie in beroep te gaan.

Toelichting

De beroepsprocedure is beschreven in het Handboek Functie-indeling, dat op aanvraag verkrijgbaar is bij de Stichting Bedrijfstakbureau BTU (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam-Z.O.) en op de website www.uitgeverijbedrijf.nl.

Artikel 4.2 Mededeling wijziging functieniveaugroep-indeling

Van een wijziging van zijn functieniveaugroepindeling ontvangt de werknemer van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van zijn nieuwe functieniveaugroep en zijn nieuwe salaris.

Artikel 4.3 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

Tijdelijke waarneming; toeslag

1. a. Werknemers 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 een betalingsperiode onafgebroken heeft geduurd ontvangt de werknemer 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 werknemer die in een kalenderjaar een zelfde hoger ingedeelde functie reeds tweemaal heeft waargenomen, telkens voor tenminste één 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 werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

Promotie

2. a. Werknemers die definitief in een hoger ingedeelde functie worden aangesteld, worden als regel in de overeenkomende hogere functieniveaugroep 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 werknemer in de overeenkomende hogere functieniveaugroep 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 werknemer promoveert naar een hogere functieniveaugroep, wordt eerst een schaaltegre toegekend van de oorspronkelijke salarisschaal, of bij het maximum daarvan een theoretische schaaltegre gelijk aan de laatste schaaltegre van de schaal. Vervolgens wordt de werknemer ingeschaald op het naast hogere salaris in de nieuwe salarisschaal.

Herwaardering van de functie

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

Artikel 4.4 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

Wegens functionele ongeschiktheid of met instemming werknemer

1. Werknemers, die wegens functionele ongeschiktheid of met hun instemming op voorstel van de werkgever 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 schaaltegre terug te gaan in de oorspronkelijke functieniveaugroep, gevolgd door inschaling op het naast lagere salaris in de nieuwe functieniveaugroep.

Het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris zal worden omgezet in een tijdelijke persoonlijke toeslag.

Tijdelijke persoonlijke toeslag

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

Bij herplaatsing in de oorspronkelijke functie vervalt de persoonlijke toeslag en wordt aan de werknemer 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.

Wegens herwaardering van de functie

3. Indien een functie als gevolg van een herwaardering wordt ingedeeld in een lagere functieniveaugroep, geldt ten aanzien van de inschaling in de nieuwe schaal het navolgende.

- inschaling binnen de eigen onderneming

a. Werknemers die 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.

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

- Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, wordt het meerdere omgezet in een tijdelijke persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in een periode van 10 jaar in gelijke delen. De tijdelijke persoonlijke toeslag, zoals hierboven bedoeld, wordt meegeteld bij de bepaling van de (pre)pensioengrondslag, de vakantietoeslag, de VUT-premiegrondslag, premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening en de gratificatie of dergelijke.

- Indien de werknemer later geplaatst wordt in een functie op het niveau dat hij voordien uitoefende, vervalt de persoonlijke toeslag.

- Indien de werknemer 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 tijdelijke persoonlijke toeslag herzien.

- *inschaling buiten de eigen onderneming*

b. Indien de herplaatsing wordt gerealiseerd buiten de eigen onderneming, maar binnen een tot hetzelfde concern behorend uitgeverijbedrijf, wordt bovengenoemde tijdelijke persoonlijke toeslag door de ex-werkgever afgekocht door een bedrag ineens uit te keren (contante waarde van 3% rente cumulatief). Deze afkoop vindt niet plaats indien de nieuwe werkgever bereid is de tijdelijke persoonlijke toeslag af te bouwen in 10 jaar in gelijke delen.

c. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet (verder) afgebouwd.

d. Het bepaalde in artikel 1.3 lid 3 van deze cao is niet van toepassing.

Wegens reorganisatie

4. Voor de plaatsing in een lager ingedeelde functie wegens reorganisatie wordt verwezen naar artikel 6 van het Sociaal beleidskader (Bijlage 5 bij deze cao).

Artikel 5.1 Inschaling

Leeftijdsschalen; salarisschalen; schaaltraden; normsalaris

1. a. Bij functieniveaugroep I tot en met IV behoort een salarisschaal die tot 23 jaar gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer. Daarna wordt het salaris bepaald door het aantal aan de werknemer toe te kennen schaaltraden in de voor hem geldende functieniveaugroep.

b. Voor functieniveaugroep V tot en met IX wordt het salaris bepaald door de aan de werknemer toe te kennen schaaltraden in de voor hem geldende functieniveaugroep.

c. De salarisschalen zijn opgenomen in artikel 5.2 van deze overeenkomst.
De in de schalen vermelde bedragen zijn normsalarissen.

Bij een normsalaris wordt ervan uitgegaan dat relatief kleine verschillen in individuele arbeidsprestaties doorgaans niet of moeilijk in individueel verschillende bedragen kunnen worden uitgedrukt, met als consequentie dat het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsprestatie.

d. In die gevallen waarin een medewerker een duidelijk herkenbare prestatie van hoog niveau levert, kan de betrokkene individueel voor een hoger salaris dan het normsalaris in aanmerking komen.

NB. Partijen gaan daarbij uit van de praktijk dat tenminste 80% van de feitelijk betaalde salarissen normsalarissen zijn, terwijl maximaal 20% van de feitelijk betaalde salarissen de genoemde normsalarissen in mindere of meerdere mate overschrijdt.

Mededeling inschaling

2. Iedere werknemer ontvangt in de regel bij aanstelling, doch in elk geval uiterlijk binnen 3 maanden na zijn aanstelling, schriftelijk mededeling van zijn salarisschaal en eventueel van het aantal schaaltraden waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Opleiding en ervaring

3. Aan de werknemer kunnen zowel op grond van opleiding als op grond van elders opgedane voor de functie bruikbare ervaring, in zijn functieniveaugroep schaaltraden worden toegekend.

Partieel leerplichtigen

4. Voor partieel leerplichtigen geldt het gestelde in Bijlage 1.

Artikel 5.2 Salarisschalen

Onderstaande salarisschalen bevatten de bruto salarisbedragen per maand.

Voor het vaststellen van periodesalarissen (perioden van vier weken) worden de betreffende maandbedragen vermenigvuldigd met 12/13.

Maandsalarissen per 01-01-2014

Leeftijd	I	II	III	IV	staffel
16 jaar	597,03	626,28			40%
17 jaar	671,66	704,56			45%
18 jaar	783,60	821,99	906,92		52,5%
19 jaar	895,55	939,42	1.036,48		60%
20 jaar	1.044,80	1.095,99	1.209,22	1.251,18	70%
21 jaar	1.194,06	1.252,56	1.381,97	1.429,92	80%
22 jaar	1.343,32	1.409,12	1.554,72	1.608,66	90%

Trede	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1.492,58	1.565,69	1.727,46	1.787,40	1.920,00	2.106,16	2.475,85	2.747,40	3.049,74
1	1.492,58	1.603,89	1.765,12	1.824,52	1.965,61	2.167,69	2.549,04	2.824,83	3.137,24
2	1.492,58	1.642,60	1.802,78	1.860,59	2.011,22	2.228,14	2.622,23	2.902,80	3.223,71
3	1.499,93	1.679,75	1.841,49	1.897,20	2.056,83	2.289,16	2.696,49	2.980,24	3.311,72
4	1.530,71	1.718,47	1.879,15	1.933,79	2.103,51	2.350,15	2.769,69	3.058,75	3.398,72
5	1.562,55	1.755,58	1.916,29	1.969,34	2.148,07	2.411,69	2.843,95	3.136,72	3.485,71
6			1.954,05	2.005,92	2.194,75	2.473,21	2.917,12	3.214,67	3.573,75
7				2.043,59	2.239,82	2.533,66	2.990,85	3.291,57	3.660,73
8				2.079,12	2.285,44	2.594,66	3.064,05	3.369,53	3.748,23
9				2.116,54	2.331,58	2.655,10	3.137,76	3.447,00	3.836,83
10					2.376,66	2.716,12	3.210,44	3.524,94	3.923,27
11					2.421,75	2.777,64	3.285,20	3.602,93	4.009,72
12					2.467,76	2.838,10	3.358,41	3.680,89	4.095,64
13						2.900,68	3.431,60	3.758,86	4.182,11
14								3.836,83	4.268,03

1. O.g.v. de cao-afspraken uit 2013 is aan de schalen III, IV en V een schaaltrrede toegevoegd.
2. Het salarisgebouw is per 1 januari 2014 met 1% verhoogd
3. Per 1 januari 2014 bedraagt het minimumloon: € 1.485,60 . Als gevolg van de loonsverhoging van 1% komen de bedragen in Schaal I, schaaltrreden 0 t/m 2, boven het minimumloon uit.
4. O.g.v. de verhoging van Schaal I, trede 0, zijn ook de bedragen van de leeftijdsschalen aangepast

Uurlonen per 01-01-2014

Leeftijd	I	II	III	IV	staffel
16 jaar	3,83	4,01			40%
17 jaar	4,31	4,52			45%
18 jaar	5,02	5,27	5,81		52,5%
19 jaar	5,74	6,02	6,64		60%
20 jaar	6,70	7,03	7,75	8,02	70%
21 jaar	7,65	8,03	8,86	9,17	80%
22 jaar	8,61	9,03	9,97	10,31	90%

Trede	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	9,57	10,04	11,07	11,46	12,31	13,50	15,87	17,61	19,55
1	9,57	10,28	11,31	11,70	12,60	13,90	16,34	18,11	20,11
2	9,57	10,53	11,56	11,93	12,89	14,28	16,81	18,61	20,66
3	9,61	10,77	11,80	12,16	13,18	14,67	17,29	19,10	21,23
4	9,81	11,02	12,05	12,40	13,48	15,07	17,75	19,61	21,79
5	10,02	11,25	12,28	12,62	13,77	15,46	18,23	20,11	22,34
6			12,53	12,86	14,07	15,85	18,70	20,61	22,91
7				13,10	14,36	16,24	19,17	21,10	23,47
8				13,33	14,65	16,63	19,64	21,60	24,03
9				13,57	14,95	17,02	20,11	22,10	24,60
10					15,23	17,41	20,58	22,60	25,15
11					15,52	17,81	21,06	23,10	25,70
12					15,82	18,19	21,53	23,60	26,25
13						18,59	22,00	24,10	26,81
14								24,60	27,36

Maandsalarissen per 1-7-2014

Leeftijd	I	II	III	IV	staffel
16 jaar	598,08	626,28			40%
17 jaar	672,84	704,56			45%
18 jaar	784,98	821,99	906,92		52,5%
19 jaar	897,12	939,42	1.036,48		60%
20 jaar	1.046,64	1.095,99	1.209,22	1.251,18	70%
21 jaar	1.196,16	1.252,56	1.381,97	1.429,92	80%
22 jaar	1.345,68	1.409,12	1.554,72	1.608,66	90%

Trede	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1.495,20	1.565,69	1.727,46	1.787,40	1.920,00	2.106,16	2.475,85	2.747,40	3.049,74
1	1.495,20	1.603,89	1.765,12	1.824,52	1.965,61	2.167,69	2.549,04	2.824,83	3.137,24
2	1.495,20	1.642,60	1.802,78	1.860,59	2.011,22	2.228,14	2.622,23	2.902,80	3.223,71
3	1.499,93	1.679,75	1.841,49	1.897,20	2.056,83	2.289,16	2.696,49	2.980,24	3.311,72
4	1.530,71	1.718,47	1.879,15	1.933,79	2.103,51	2.350,15	2.769,69	3.058,75	3.398,72
5	1.562,55	1.755,58	1.916,29	1.969,34	2.148,07	2.411,69	2.843,95	3.136,72	3.485,71
6	1.595,06	1.794,24	1.954,05	2.005,92	2.194,75	2.473,21	2.917,12	3.214,67	3.573,75
7			1.991,92	2.043,59	2.239,82	2.533,66	2.990,85	3.291,57	3.660,73
8				2.079,12	2.285,44	2.594,66	3.064,05	3.369,53	3.748,23
9				2.116,54	2.331,58	2.655,10	3.137,76	3.447,00	3.836,83
10				2.153,26	2.376,66	2.716,12	3.210,44	3.524,94	3.923,27
11					2.421,75	2.777,64	3.285,20	3.602,93	4.009,72
12					2.467,76	2.838,10	3.358,41	3.680,89	4.095,64
13					2.513,50	2.900,68	3.431,60	3.758,86	4.182,11
14								3.836,83	4.268,03

1. Het minimumloon per 1 juli 2014 bedraagt € 1.495,20

2. Het minimumloon overrulet de bedragen in Schaal I, schaaltraden 0 t/m 2.

3. O.g.v. de verhoging van Schaal I, trede 0, zijn ook de bedragen van de leeftijdsschalen aangepast.

4. O.g.v. de cao-afspraken in 2014 is aan de schalen I t/m V een extra trede toegevoegd.

5. Per 1-7-2014 is het maximum van Schaal II verhoogd tot 120% van het minimumloon. Schalen I en II zijn mede bedoeld voor werknemers met een arbeidsbeperking, overeenkomstig de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid d.d. 21-2-2014.

Uurlonen per 01-07-2014

Leeftijd	I	II	III	IV	staffel
16 jaar	3,83	4,01			40%
17 jaar	4,31	4,52			45%
18 jaar	5,03	5,27	5,81		52,5%
19 jaar	5,75	6,02	6,64		60%
20 jaar	6,71	7,03	7,75	8,02	70%
21 jaar	7,67	8,03	8,86	9,17	80%
22 jaar	8,63	9,03	9,97	10,31	90%

Trede	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	9,58	10,04	11,07	11,46	12,31	13,50	15,87	17,61	19,55
1	9,58	10,28	11,31	11,70	12,60	13,90	16,34	18,11	20,11
2	9,58	10,53	11,56	11,93	12,89	14,28	16,81	18,61	20,66
3	9,61	10,77	11,80	12,16	13,18	14,67	17,29	19,10	21,23
4	9,81	11,02	12,05	12,40	13,48	15,07	17,75	19,61	21,79
5	10,02	11,25	12,28	12,62	13,77	15,46	18,23	20,11	22,34
6	10,22	11,50	12,53	12,86	14,07	15,85	18,70	20,61	22,91
7			12,77	13,10	14,36	16,24	19,17	21,10	23,47
8				13,33	14,65	16,63	19,64	21,60	24,03
9				13,57	14,95	17,02	20,11	22,10	24,60
10				13,80	15,23	17,41	20,58	22,60	25,15
11					15,52	17,81	21,06	23,10	25,70
12					15,82	18,19	21,53	23,60	26,25
13					16,11	18,59	22,00	24,10	26,81
14								24,60	27,36

Artikel 5.3 Salarisafspraken in 2014

1. De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 01-01-2014: 1,0% structureel

De bijbehorende salarisschalen zijn opgenomen in artikel 5.2 van deze CAO.

2. Per 1 juli 2014 worden de salarisschalen I en II van de cao aangepast aan de bandbreedte 100-120% van het wettelijk minimumloon. Het minimum van Schaal I bedraagt 100% van het minimumloon. Het maximum van Schaal II wordt opgetrokken tot 120% van het minimum loon. Schalen I en II zijn mede bedoeld voor werknemers met een arbeidsbeperking, overeenkomstig de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid d.d. 21-2-2014.

3. Op basis van de cao-afspraken uit 2013 wordt per 1 januari 2014 aan de schalen III, IV en V één schaalrede toegevoegd. Per 1 januari 2014 zouden de bruto maandbedragen van deze schaaltraden als volgt luiden: Schaal III, trede 6: € 1.934,70; Schaal IV, trede 9: € 2.095,58; Schaal V, trede 12: € 2.443,33.

Op grond van de salarisverhoging per 1-1-2014 op basis van de cao-afspraken uit 2014 worden deze schaalbedragen naar rato verhoogd.

4. Aan de schalen I t/m V wordt per 1 juli 2014 een schaaltrrede toegevoegd. Het aantal schaaltrreden van de schalen I t/m V bedraagt per 1 juli 2014 als volgt:

Schaal I	6 treden
Schaal II	6 treden
Schaal III	7 treden
Schaal IV	10 treden
Schaal V	13 treden

Artikel 5.4 Periodieke schaaltrredeverhogingen

Bij de leeftijdsschalen

1. De werknemer die bij aanstelling in een leeftijdsschaal is ingedeeld, heeft uiterlijk zes maanden na de eerste dag van de maand (dan wel de periode) waarin hij jarig is, recht op het salaris dat krachtens de geldende salarisschaal met zijn leeftijd overeenstemt, onverminderd hetgeen hieromtrent in de wet minimumloon/minimumvakantietoeslag wordt bepaald.

Bij vakvolwassenheid

2. a. Indien bij aanstelling schaaltrreden zijn vastgesteld, zal als regel het aantal schaaltrreden jaarlijks per 1 juli (c.q. bij de aanvang van de periode waarin 1 juli valt) met een schaaltrrede worden verhoogd, echter uitsluitend indien het maximum aantal schaaltrreden in de geldende functieniveaugroep nog niet is toegekend.

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

Bij aanstelling vanaf 1 januari

3. Met inachtneming van het in lid 2 gestelde zal aan de werknemer, die vanaf 1 januari maar voor 1 juli in dienst treedt, de eerstvolgende schaaltrredeverhoging worden toegekend op 1 januari daaropvolgend.

Artikel 5.5 Eigen salarisstructuur

Eigen salarisstructuur

1. Het bepaalde in de artikelen 5.1 en 5.2 van deze cao is niet van toepassing op die werkgevers die, met in achtneming van het bepaalde in artikel 7.1 van deze cao, een salarisstructuur, gebaseerd op een erkend systeem van functiewaardering, hebben ingevoerd, voorzover deze salarisstructuur in zijn totaliteit inhoudelijk niet in ongunstige zin afwijkt van hetgeen hieromtrent in deze cao is vastgelegd.

NB. *Indien een werkgever een eigen salarisstructuur invoert of heeft ingevoerd op basis van een erkend systeem van functiewaardering, treedt die eigen salarisstructuur in de plaats van die van de cao en maakt daarvan deel uit, mits deze eigen salarisstructuur bij toetsing door de vakverenigingen niet in zijn totaliteit inhoudelijk ongunstiger is dan die in de cao.*

Eigen salarisstructuur als onderdeel van deze cao

2. Een dergelijke salarisstructuur wordt geacht voor die werkgevers onderdeel te vormen van deze cao, voor zover deze structuur betrekking heeft op werknemers voor wie de artikelen 5.1 en 5.2 anders - krachtens het bepaalde in artikel 1.2 - van toepassing zou zijn.

Artikel 6.1 Vakantietoelage

Vakantietoelage

1. De werknemer die het gehele voorafgaande vakantiejaar onafgebroken in dienst van werkgever is geweest, ontvangt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, doch in de regel uiterlijk op 1 juni een vakantietoelage ten bedrage van 8% van 12 maal het salaris over de maand mei resp. 13 maal het salaris over de 4e periode. In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Ten aanzien van de werknemer in gedeeltelijke dienst dient het gestelde in artikel 6.3 in acht te worden genomen.

Gebroken jaren

2. a. De werknemer, die in de loop van het voorafgaande vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toelage. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens arbeidsovereenkomst 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.

Minimum vakantietoelage

3. Voor de minimum vakantietoelage, vast te stellen conform het bepaalde in artikel 6.1, voor werknemers jonger dan 23 jaar wordt als uitgangspunt genomen het salaris van een werknemer van 23 jaar en ouder, behorende bij Functieniveaugroep I, trede 0.

Het aldus bepaalde bedrag zal voor werknemers van 22 jaar worden verminderd met 10%, van 21 jaar: met 20%, van 20 jaar: met 30%, van 19 jaar: met 40%, van 18 jaar: met 47.5%, van 17 jaar: met 55% en van 16 jaar: met 60%.

Artikel 6.2 Overwerktoelage

Behoudens andersluidende afspraken op ondernemingsniveau, gestoeld op artikel 7.1 van deze cao, geldt wanneer op grond van het bepaalde in artikel 3.4 van deze cao overwerk wordt verricht, het navolgende:

Doelgroep

1. Onverminderd het bepaalde in lid 3 van dit artikel geldt vergoeding van overwerk uitsluitend van toepassing is op werknemers ingedeeld in een van de functieniveaugroepen I tot en met VI en werknemers ingedeeld in functieniveaugroep VII of VIII voor zover zij - berekend op fulltime-basis - nog geen hoger salaris hebben bereikt dan het maximum van functieniveaugroep VI.

Algemene regeling overwerktoelage

2. a. De eerste vier overuren gemaakt in de periode van maandag tot en met vrijdag worden gecompenseerd in vrije tijd (uur voor uur) op te nemen binnen een daarop volgende periode van 4 weken.

In uitzonderingsgevallen kan de werkgever na overleg met de werknemer deze uren volgens het normale geldende uurloon vergoeden in plaats van een compensatie in vrije tijd.

b. Voor de daaropvolgende uren gelden de volgende toeslagen, boven het voor de betrokken werknemer geldende uurloon:

- de eerste twee overuren per dag in de periode van maandag tot en met vrijdag: 25%
 - verdere overuren op maandag tot en met vrijdag: 50%
 - zaterdag, zondag en maandag tot 07.00 uur, alsmede feestdagen als bedoeld in artikel 13: 100%
- De werknemer kan verlangen dat de vergoeding van deze overuren geschiedt door middel van compensatie in vrije tijd, in welk geval het aantal overuren zal worden gecompenseerd met een gelijk aantal vrije uren, onder toekenning van de overwerktoeslag in geld. Deze vrije uren dienen zo mogelijk gedurende het lopende kalenderjaar te worden opgenomen.

Bijzondere regeling overwerktoeslag: compensatie in vakantiedagen, of overwerktoeslag na franchise

3. a. Werknemers ingedeeld in functieniveaugroep VI en werknemers ingedeeld in functieniveaugroep VII of VIII, voor zover zij berekend op fulltime-basis nog geen hoger salaris hebben bereikt dan het maximum van groep VI, komen uitsluitend voor overwerkvergoeding in aanmerking indien zij bij aanvang van het vakantiejaar niet hebben gekozen voor vier extra vakantiedagen krachtens artikel 8.1 lid 3 sub c. van deze cao.

b. Voor de werknemers bedoeld in lid 3 sub a., die voor overwerkvergoeding hebben gekozen, geldt dat de eerste 12 uren overwerk per maand niet worden uitbetaald/gecompenseerd.

Artikel 6.3 Beloning extra werkzaamheden bij deeltijd

Extra werkzaamheden

Extra werkzaamheden, verricht door werknemers in gedeeltelijke dienst, worden vergoed volgens het normale voor hen geldende uurloon, tenzij er sprake is van overwerk, zoals omschreven onder artikel 3.4 lid 2 van deze cao. 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 extra gewerkte uren in het betreffende vakantiejaar.

Artikel 6.4 Beloning bij verschoven werktijden

Verschoven werktijden

De werknemer, niet werkend in ploegdienst, die in opdracht van de werkgever conform het bepaalde in artikel 3.2 lid 3 van deze cao gedurende een beperkte termijn ook buiten de voor hem geldende normale dagelijkse werktijden arbeid verricht (zgn. verschoven werktijden), wordt voor zover deze verschoven werktijden zijn gelegen buiten de periode van twee uur vóór tot twee uur na de voor de werknemer geldende normale dagelijkse werktijden, per uur een extra betaling van 25% toegekend.

Artikel 6.5 Uitkering bij overlijden

Overlijdensuitkering

1. Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer 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 werknemer toekomt ingevolge de ZW en/of WIA/AAW/WAZ/Wajong.

Nagelaten betrekkingen

2. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a.** de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b.** indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;

NB. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn als in sub a. en b. van dit artikellid genoemd, zullen de in dit artikel bedoelde uitkeringen tegen kwijting worden betaald aan diegene die hiervoor door de werknemer voor diens overlijden is aangewezen, mits deze zich kennelijk blijvend had gevestigd met de werknemer in een leef-/woonsituatie welke vergelijkbaar is met die van gehuwden. Deze aanwijzing geschiedt door deponering van een verklaring bij de werkgever.

Laatstelijk rechtens toekomend salaris

3. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris, vermeerderd met provisie, ploegentoeslag, overwerkvergoeding voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, alsmede vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen

Artikel 7.1 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: bedrijfstijd en werktijden (art. 3.2 lid 2), salarisstructuur (art. 5.5), functiewaardering, overwerkregeling in tijd (art. 3.4), bovenwettelijke vakantiedagen (art. 8.1 lid 5), nadere invulling van scholingsafspraken (art. 10.2), pensioen (art. 11.5). Als gevolg van maatwerk mag niet in negatieve zin van de cao worden afgeweken.

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:

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

Artikel 7.2 Arbeidsvoorwaarden à la Carte

Arbeidsvoorwaarden à la Carte

1. 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.

Vrijwillige deelname

2. Deelname aan een uitruilsysteem door de werknemer geschiedt te allen tijde op basis van vrijwilligheid.

Bronnen en doelen

3. 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. sabbatical)
Bovenwettelijke vakantietoeslag	Spaarloon of levensloop
Bruto maandsalaris*	Aanvulling pensioenopbouw buiten het pensioenfonds
Variabele uitkeringen (winstdeling, bonus, 13 ^e maand e.d.)	Fiets van de zaak
Meerwerk-/overwerkvergoeding	
Verlof à la carte	

* binnen de wettelijke mogelijkheden

Aandacht voor andere gevolgen

4. Bij het realiseren van arbeidsvoorwaarden op maat dient mede aandacht te worden besteed aan de gevolgen in de fiscale, sociaal-verzekeringstechnische en pensioentechnische sfeer.

Bedrijfstakbureau

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

Artikel 8.1 Vakantie

Vakantiejaar

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

Toekenning vakantierechten

2. a. De werknemer in volledige dienst verwerft per vakantiejaar recht op 23 vakantiedagen met behoud van salaris. Voor de werknemer in volledige dienst komt dat in uren uitgedrukt neer op 165,6 uur per jaar.

b. Voor werknemers in gedeeltelijke dienst geldt dat vakantierechten worden opgebouwd over alle feitelijk gewerkte uren in het afgelopen jaar met inachtneming van het gestelde in artikel 6.3 van deze cao.

c. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen bepaald is in Bijlage 1.

Toekenning extra vakantierechten

3. a. De werknemer 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.

b. De werknemer, 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. Voor de werknemer in volledige dienst komt dat in uren uitgedrukt neer op 7,2; 14,4 resp. 21,6 extra vakantie-uren per jaar.

Voor werknemers in gedeeltelijke dienst geldt het in de vorige zin bepaalde naar rato.

c. De werknemer ingedeeld in één van de functieniveaugroepen VI tot en met IX verwerft per vakantiejaar recht op 4 extra vakantiedagen met behoud van salaris ter compensatie van het niet ontvangen van overwerkvergoeding, met dien verstande dat een werknemer ingedeeld in functieniveaugroep VI, dan wel ingedeeld in de groep VII of VIII voorzover in deze laatstgenoemde groepen, berekend op fulltime-basis, nog geen hoger salaris is bereikt dan het maximum van groep VI, bij aanvang van het vakantiejaar de keuze heeft in aanmerking te komen voor overwerkvergoeding, zoals bedoeld in artikel 6.2 lid 3 sub a, in welk geval geen aanspraak bestaat op de genoemde vier extra vakantiedagen.

Waardering van vakantierechten bij opbouw

4. Bij de opbouw van vakantierechten geldt dat de waarde van één vakantiedag bij een volledig dienstverband gelijk is aan 7,2 uur. Bij een deeltijd dienstverband bedraagt de waarde van een vakantiedag het aantal uren naar rato.

Andere aanwending van bovenwettelijke vakantiedagen

5. In afwijking van het bepaalde in artikel 8.1 lid 12 sub b. en met in achtneming van het gestelde in artikel 7.1 van deze cao kunnen bovenwettelijke vakantiedagen worden aangewend/ingezet voor het invullen van arbeidsvoorwaarden à la carte (artikel 7.2 van deze cao).

Waardering van vakantierechten bij afschrijving

6. Bij de daadwerkelijke opname en afschrijving van vakantierechten geldt dat de waarde van een vakantiedag het aantal uren bedraagt dat die dag zonder vakantieopname volgens rooster zou zijn gewerkt.

Toelichting

Aanbevolen wordt om de opbouw en afschrijving van vakantierechten te allen tijde te administreren in uren.

Voor een toelichting op de systematiek van opbouw en afschrijving van vakantierechten wordt verwezen naar de website www.uitgeverijbedrijf.nl.

Opname vakantie

- 7. a.** Vakantie kan worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.
- b.** De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede 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 werknemer aanspraak kan maken.
- c.** Werknemers dienen door de werkgever in staat te worden gesteld per vakantiejaar ten minste de wettelijke vakantiedagen op te nemen.

Aaneengesloten vakantie

- 8. a.** Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste tien achtereenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.
- b.** De werknemer 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 wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden opgenomen.
- d.** De werkgever dient een adequate verlofadministratie bij te houden.

Collectieve vakantiedagen

- 9.** De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste twee dagen als collectieve vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het vakantiejaar met instemming van het vertegenwoordigend overleg geschiedt.

Niet-opgenomen vakantie

- 10. a.** De werknemer 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.
- b.** Indien de vakantierechten niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal opnemen.
- c.** Bovenwettelijke vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke hiervoor geldende termijn, vervallen.

Vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- 11. a.** Met betrekking tot het verwerven en genieten van vakantierechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden zijn de artikelen 7: 635 en 7: 636 en 7: 637 BW van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
- b.** Indien een of meer aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen tijdens de vakantie door ziekte niet konden worden genoten zal de werkgever in overleg met de werknemer 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 indien de loonbetaling op grond van de Wet Uitbreiding Loonbetaling bij Ziekte plaatsvindt.

Vakantie en einde arbeidsovereenkomst

- 12. a.** Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer 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 eind 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 werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel niet opgenomen vakantiedagen aan hem zijn uitbetaald.

Artikel 8.2 Feestdagen

Feestdagen

- 1. a.** Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koningsdag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.
- b.** 5 Mei wordt eenmaal 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. Voorzover deze feestdagen vallen op werkdagen waarop door de betrokken werknemers 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 8.3 Verlof à la Carte

Er geldt een regeling Verlof à la Carte, die nader is uitgewerkt in het reglement “Verlof à la Carte” (Bijlage 9 bij deze cao).

Artikel 8.4 Afwezigheid met behoud van salaris

In afwijking van het in artikel 7: 627 BW bepaalde geldt het volgende:

Arbeidsongeschiktheid

- 1.** Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 9.1 van deze cao bepaalde van toepassing.

Bijzonder verlof

- 2.** In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer 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 werknemer, mits hij zo mogelijk tenminste één 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:

Bevalling en kraamverlof:

- a. een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, bij bevalling van de partner.
- b. twee dagen kraamverlof na bevalling van de partner of degene van wie de werknemer het kind erkent. De werknemer kan het kraamverlof opnemen in de periode van 4 weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont;

Adoptie

- c. twee dagen bij adoptie van een kind in het gezin van de werknemer.

Toelichting

Werknemers die een kind adopteren hebben aanspraak op twee dagen betaald adoptieverlof op grond van de CAO naast de vier weken adoptieverlof op basis van de Wet Arbeid en Zorg.

Huwelijk

- d. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer 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 van een van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;

Overlijden

- g. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer;
- h. gedurende twee dagen bij overlijden of begrafenis van één van zijn ouders;
- i. gedurende één dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;

Calamiteitenverlof

- j. voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, indien de werknemer wegens bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is zijn arbeid te verrichten. Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden moet worden begrepen een plotselinge gebeurtenis, waarvoor door de werknemer zonder uitstel maatregelen moeten worden getroffen.

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer achteraf aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit;

Doktersbezoek

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

Verhuizing

- l. gedurende één dag per jaar bij verhuizing van de werknemer.

Jubileum

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

Wettelijke verplichting

n. voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd: bij de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet of overheid persoonlijk opgelegde verplichting van de werknemer, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke van derden kan worden verkregen.

Educatief verlof

o. gedurende maximaal vijf dagen educatief verlof in de periode van 12 maanden voorafgaand aan de vrijwillig vervroegde uittreding of aan de pensionering van de werknemer ten behoeve van het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de uittreding of pensioen;

Partner; geregistreerd partnerschap

- 3. a.** In het kader van dit artikel worden met partner gelijkgesteld: echtgenoot/ echtgenote en de ongehuwde met wie de werknemer zich kennelijk blijvend heeft gevestigd in een leef-/woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.
- b.** In het kader van dit artikel wordt met huwelijk gelijkgesteld het geregistreerd partnerschap.

Hoogte van de salarisbetaling

- 4. a.** 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
- b.** In afwijking van de Algemene 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 100% van het ongemaximeerde dagloon en de overige vijf dagen worden vergoed tegen een doorbetaling van 70% van het maximum dagloon.

Toelichting

De Wet Arbeid en Zorg bepaalt dat aan de werknemer per jaar tien dagen kortdurend zorgverlof kan worden toegestaan met behoud van doorbetaling van 70% van het maximum dagloon. Omdat het hier om een wettelijke regeling gaat, is het kortdurende zorgverlof niet in de CAO geregeld. De wet laat evenwel toe dat in de cao t.a.v. de loondoorbetaling tijdens kortdurend zorgverlof een gunstiger afspraak wordt gemaakt.

In deze cao is in afwijking van de wet afgesproken dat de eerste vijf dagen van het kortdurend zorgverlof volledig worden doorbetaald.

Artikel 9.1 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

Toepasselijke bepalingen

1. Indien een werknemer 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 (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) respectievelijk Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (Wajong) voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald, en onverminderd het bepaalde in artikel 1.4 lid 3 sub c..

2. *Vervallen*

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid m.i.v. 1-1-2004

3. Voor werknemers 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:

0-52 weken; 53-104 weken

a. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van artikel 7:629 BW 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 werknemer recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.

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

Gewerkte uren; duurzame volledige arbeidsongeschiktheid

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 werknemers 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.

Eerste IVA-jaar

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 werknemers 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.

Geen aanvulling op WW

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

Maximaal twee jaar

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 lid 3 sub b.

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.

Wet AMBER

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 tot 100% van het salaris. Het in lid 3 sub b. bepaalde is van overeenkomstige toepassing

Voortzetting pensioenopbouw

g. De pensioenopbouw wordt voortgezet binnen de fiscale grenzen.

Netto inkomen

4. Onder netto inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan: het gederfde inkomen exclusief overwerkvergoeding dat de werknemer verdient zou hebben indien hij arbeidsgeschikt ware geweest onder aftrek van de sociale verzekeringspremies, loonbelasting, eventuele pensioen- en ziektekostenverzekeringspremie, de VUT-premie, en de premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening welke normaliter worden ingehouden.

Beëindiging loondoorbetalings- resp. aanvullingsverplichtingen werkgever

5. De in lid 2 en lid 3 bedoelde loondoorbetalingen resp. -aanvullingen worden beëindigd op de 1e dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

Sancties

6. De werkgever is voor de looptijd van de cao gerechtigd om in overleg met de Ondernemingraad in een Ziekteverzuimreglement (financiële) sancties op te nemen voor werknemers die de voorschriften van het reglement niet naleven.

Second Opinion

7. Indien een werknemer in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter een second opinion aanvraagt en als gevolg van deze second opinion in het gelijk wordt gesteld, zal de werkgever de kosten van deze second opinion achteraf vergoeden.

Artikel 9.2 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 8 bij deze cao). De uitvoering van de regeling is opgedragen aan de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschrift-uitgeverijbedrijf te Amsterdam.

Uitgangspunten

2. De uitgangspunten van de regeling AOV 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 werknemer

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 werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 2013 0 % van de heffingsgrondslag voor de WGA-hiaatverzekering uitgebreid.

Artikel 10.1 Arbeidsmarktbeleid

Voorrang bij gelijke geschiktheid

1. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming komen in de eerste plaats werknemers, in dienst van de onderneming, of als losse kracht en op afroep incidenteel werkzaamheden verrichtend bij de werkgever, in aanmerking voor een aanstelling ter vervulling van die vacatures mits deze werknemers voldoen aan de opleidings- en functie-eisen die gesteld worden voor de vervulling van de betreffende vacatures.

Adequate bekendmaking vacatures

2. Een vacature zal op een adequate manier in de onderneming bekend worden gemaakt aan de werknemers. Gedacht wordt daarbij aan de publicatieborden, intranet of bekendmaking aan die werknemers waarvan redelijkerwijze bekend zou zijn dat dezen belangstelling voor de vacante functie kunnen 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, wat o.m. inhoudt dat de werkgever bij de werving en selectie niet zal discrimineren op leeftijd.

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 aanstelling, 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.

Uitzendkrachten

4. De werkgever zal slechts gebruik maken van uitzendkrachten in die gevallen:

a. waarin de werkzaamheden van een afwezige werknemer niet kunnen worden uitgesteld of opgevangen;

b. waarin sprake is van een naar de aard der omstandigheden kortstondige behoefte aan extra personeel.

Ieder jaar zal aan het vertegenwoordigend overleg desgevraagd een overzicht worden verstrekt van het gebruik dat de onderneming heeft gemaakt van uitzendkrachten.

Gehandicapten

5. 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. 1.2 in acht nemen.

Ieder jaar zal aan het vertegenwoordigend overleg desgevraagd informatie worden verstrekt over het gevoerde beleid in deze.

Deeltijdarbeid

6. a. De werkgever zal, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - dat wil zeggen binnen de grenzen van organisatorische doelmatigheid, bedrijfseconomische criteria en arbeidsmarkt-technische mogelijkheden - 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. Indien de bedrijfsomstandigheden de mogelijkheid van deeltijdarbeid toelaten, zal de werkgever ernaar streven hiervan bij de werving van nieuw personeel melding te maken.

c. De werkgever zal jaarlijks het vertegenwoordigend overleg desgevraagd informatie geven inzake de ontwikkeling van deeltijdarbeid in het bedrijf, alsmede over de mate waarin en de wijze waarop van losse krachten als bedoeld in artikel 1.2 lid 2 van deze cao gebruik is gemaakt.

Artikel 10.2 Employability, arbeidsvitaliteitsonderzoek, scholing, opleidingsbeleid

Employability

1. a. Onder employability wordt verstaan de mogelijkheid van de werknemer om nu, op korte en op lange termijn inzetbaar te blijven in verschillende functies binnen de onderneming maar ook daarbuiten, zodat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid toeneemt.

Toelichting

Werknemers worden geconfronteerd met kwantitatieve en kwalitatieve aanpassingen van de organisatie en van het personeelsbestand. 'Life-time employment', in de zin van één en dezelfde functie op één en dezelfde werkplek, is een gedateerd verschijnsel geworden. Een alternatief kan worden gevonden in 'Life-time employability': het vermogen van de werknemer om nu, op korte termijn en op lange termijn, functies te kunnen (blijven) vervullen, op een zodanige manier dat zijn werkzekerheid toeneemt c.q. groot blijft, primair binnen de eigen organisatie, maar ook daar buiten.

Het gaat erom dat men in staat is in verschillende vakgebieden en op meerdere niveaus te werken, dat men bereid en in staat is steeds weer nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven en dat men veranderingen positief tegemoet treedt en bereid is geografisch mobiel te zijn.

Employability vraagt van de werknemer om in zichzelf te investeren (tijd, geld, moeite) en het vraagt van de werkgever om in de werknemer te investeren (tijd, geld, moeite).

Cao-partijen zijn van mening dat werken aan employability voor zowel de werknemer als de werkgever noodzakelijk is. De werkgever kan rekenen op optimale functievervulling, ook na veranderingsprocessen; de werknemer 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 employability zijn scholing, coaching on the job en loopbaanbeleid.

b. De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de employability van de werknemer zowel binnen als buiten de eigen onderneming is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

Arbeidsvitaliteitsonderzoek / Loopbaanscan

2. a. In het kader van de verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de employability van de werknemer zowel binnen als buiten de eigen onderneming is de werkgever verplicht de werknemer ten minste eenmaal in de vier jaar arbeidsvitaliteitsonderzoek/loopbaanscan aan te bieden.

b. Jaarlijks wordt door werkgevers aan het Bedrijfstakbureau gerapporteerd hoeveel werknemers gebruik hebben gemaakt van het arbeidsvitaliteitsonderzoek / loopbaanscan
Het Bedrijfstakbureau houdt toezicht op uitvoering van deze cao-afspraken

Scholing en opleidingsbeleid

3. De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de employability van de werknemer zowel binnen als buiten de eigen onderneming vereist van de werkgever, met in achtneming van het gestelde in artikel 7.1 van deze cao, het voeren van een opleidingsbeleid dat aandacht geeft aan de ontwikkeling van de werknemers en de noodzakelijke informatie en middelen verschaft. Van de werknemer wordt verwacht dat hij van alle informatie en middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

Het opleidingsbeleid gaat uit van de behoeften - huidige en toekomstige - binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt en is erop gericht de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt (binnen of buiten de onderneming) te behouden en zonodig te versterken.
Organisatieverandering dient bij dit beleid te worden betrokken.

De scholing dient derhalve gericht te worden op:

- a.** de huidige functie van de werknemer (scholing voor het op peil houden en verbeteren van de kennis en bekwaamheden van de werknemers 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 werknemer waardoor deze door kan groeien naar een andere functie en/of breder inzetbaar wordt)
- c.** die werknemers 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 werknemers die al langere tijd in dienst zijn en die de afgelopen jaren niet hebben deelgenomen aan scholingsactiviteiten, aan werknemers die onvoldoende opleiding hebben ontvangen en aan werknemers 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 werknemers.

Uitwerking opleidingsbeleid

4. In het kader van het opleidingsbeleid

- wordt een vorm van belangstellingsregistratie ontwikkeld, waarbij de werknemer 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 werknemer, ter sprake in het functioneringsgesprek,
- wordt specifieke aandacht besteed aan de loopbaanmogelijkheden van de oudere werknemer; daarbij kan worden gedacht aan de ontwikkeling van mentortaken en aan de inschakeling van deze oudere werknemers bij het begeleiden en inwerken van nieuw werknemers.

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 werknemers 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 voor zover de WOR dit voorschrijft. Bij verschil van mening kan de werknemer gebruik maken van de bestaande klachtrechtprocedures.

Opleidingsfaciliteiten

5. - 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 werknemer 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 werknemer wordt verwacht dat hij optimaal gebruik maakt van de beschikbare voorzieningen.

Artikel 10.3 Stagiair(e)s

Aanbeveling tot het creëren van stageplaatsen

1. In het kader van het opleidingsbeleid worden werkgevers gewezen op het belang van het creëren van stageplaatsen in de bedrijfstak. Werkgevers wordt aanbevolen zo mogelijk tot het creëren van stageplaatsen over te gaan.

Stagevergoedingen

2. Indien stageplaatsen binnen de onderneming zijn gerealiseerd, gelden de volgende stagevergoedingen:

- voor stagiair(e)s van VMBO-niveau geldt een stagevergoeding van € 250,- bruto per maand.
- voor stagiair(e)s van MBO-niveau geldt een stagevergoeding van € 300,- bruto per maand.
- voor stagiair(e)s van HBO- of universitair niveau geldt een stagevergoeding van € 350,- bruto per maand.

Artikel 11.1 Werkgeversbijdrage

Hoogte premie en bestemming

De werkgever is gehouden gedurende de looptijd van de cao jaarlijks een bedrag af te dragen aan de werkgeversorganisatie ten bedrage 0,0833% berekend over het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon over het voorgaande jaar.

Van dit bedrag wordt 7/10 deel overgemaakt aan de gezamenlijke vakverenigingen en 3/10 deel overgemaakt aan de werkgeversorganisaties, bestemd voor scholing en advies

Artikel 11.2

Vervallen

Artikel 11.3 VUT-Overgangsregeling m.i.v. 1-1-2006

VUT-Overgangsregeling

1. Er geldt een VUT-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 11 bij deze cao).

Voorwaarden

2. Om aan de VUT-overgangsregeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer aan de volgende voorwaarden te voldoen.

a. De werknemer diende op 31 december 2004 55 jaar of ouder te zijn. Voorts dient de betrokken werknemer gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaande aan het moment van uittreding onafgebroken in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij één of meerdere bedrijven zoals omschreven in het reglement.

b. De werknemer dient tevens te voldoen aan de overige bepalingen van het reglement als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

c. Tevens diende de betrokken werknemer, conform het gestelde in artikel 10.1 van Bijlage 11 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 werknemer voor het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd de bedrijfstak heeft verlaten.

Premie

3. *Werknemers 55+ op 31-12-2004*

a. De premie voor de werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren, 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 werknemers 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 werknemers 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 werknemer in mindering te brengen.

Overige werknemers

d. De vrijvallende premies na 31 december 2006 voor de werknemers, niet vallend onder lid a. en b. van dit artikel, worden aangewend voor verbetering van de pensioenregeling van de werknemer en/of ten behoeve van de individuele levensloopregeling (Zie Bijlage 10 van de cao).

Artikel 11.4 Minimum pensioenvoorwaarden

Pensioenvoorziening

1. De werkgever is gehouden een pensioenvoorziening voor de werknemers te hebben getroffen welke ten minste voldoet aan het gestelde in Bijlage 4. Het is toegestaan ten gunste van de werknemers 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.

Op ondernemingsniveau: marginale toetsing door de vakorganisaties

3. Voor zover het pensioen niet is ondergebracht in een aparte stichting (waarbij overleg over deze onderwerpen plaatsvindt tussen het bestuur en de deelnemersraad) wordt er naar gestreefd het pensioen te regelen op ondernemingsniveau met de OR.

De wijze van totstandkoming op ondernemingsniveau kan door de vakorganisaties marginaal worden getoetst.

Artikel 11.5 Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

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

Artikel 12.1 Reorganisatie

Reorganisatie

Onder reorganisatie wordt verstaan een verandering in de organisatie van de onderneming of een belangrijk onderdeel daarvan, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f, van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 12.2 Informatieverstrekking bij reorganisatie, fusie en/of liquidatie

Aanbeveling tot vroegtijdige informatieverstrekking bij reorganisaties, fusies, en/of liquidaties

1. 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 vakverenigingen en het vertegenwoordigend overleg hun invloed moeten kunnen uitoefenen. Partijen zijn het erover eens dat veranderingsprocessen gedurende de looptijd een adequate sociale begeleiding vereisen.

In verband hiermee wordt dringend aanbevolen tijdig, in een stadium waarin besluitvorming nog kan worden beïnvloed, de vakverenigingen en het vertegenwoordigend overleg informatie te verschaffen 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 van ingrijpende wijzigingen hierin;
- algemene de werkgelegenheid bedreigende marktontwikkelingen;
- afstoting van belangrijke delen van activiteiten en (partiële) liquidaties, van belangrijke onderdelen van de onderneming.

De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de informatie in beknopte en overzichtelijke vorm ter beschikking wordt gesteld van de betrokken werknemers en het vertegenwoordigend overleg .

Omvang van de informatieverstrekking

2. 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 van de werknemers;
- 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.

Uitbreiding van de informatieverstrekking tot vakverenigingen

3. Naast het overleg met het vertegenwoordigend overleg zal de werkgever desgevraagd de verstreekte informatie eveneens bespreken met vakverenigingen, waarvan hem (de werkgever) bekend is dat zij leden onder zijn werknemers tellen, zonder dat dit ertoe leidt dat de effectuering van het besluit van de werkgever na afronding van het overleg met het vertegenwoordigend overleg wordt vertraagd.

Verplichting tot vroegtijdige informatieverstrekking bij reorganisatie, fusie en/of liquidatie

4. Indien een voorgenomen besluit als bedoeld in lid 1 van dit artikel leidt tot ontslag en/of herplaatsing van tenminste 10% van de werknemers - of, indien het ondernemingen betreft met meer dan 200 werknemers, van minimaal 20 werknemers - is de werkgever verplicht de vakvereniging zo spoedig mogelijk te informeren. Deze verplichting geldt niet indien het voorgenomen besluit als bedoeld in lid 3 van dit artikel leidt tot ontslag en/of overplaatsing van 5 werknemers of minder.

De werkgever zal vervolgens het voorgenomen besluit en de daaruit voor de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad zal de werkgever dit bespreken met het vertegenwoordigend overleg.

Vertrouwelijke behandeling op verzoek; geheimhouding

5. Door de werkgever dan wel door één 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.

Artikel 12.3 Sociaal Beleidskader

Sociaal Beleidskader

1. Een Sociaal Beleidskader is een contract tussen partijen om de sociale gevolgen van de besluiten als bedoeld in 12.2 lid 1 voor de betrokken werknemer(s) op te vangen.

Verplichting tot het treffen van een Sociaal Beleidskader bij reorganisatie, fusie en/of liquidatie

2. Indien als gevolg van belangrijke, de werkgelegenheid binnen de in Nederland gevestigde onderneming nadelig beïnvloedende ontwikkelingen als bedoeld in 12.2 lid 1 besluiten worden genomen die leiden tot ontslag of herplaatsing van een werknemer alsmede in situaties zoals genoemd onder artikel 12.2 lid 4, zal de werkgever ter zake een aantal maatregelen en voorzieningen treffen in de vorm van een 'Sociaal Beleidskader'.

Minimum voorwaarden voor een Sociaal Beleidskader

3. Het Sociaal Beleidskader omvat ten minste de in Bijlage 5 genoemde maatregelen en voorzieningen en wordt vastgelegd, nadat hierover inhoudelijk overleg met de vakorganisaties heeft plaatsgevonden. Met het Sociaal Beleidskader wordt bedoeld aanvullende arbeidsvoorwaarden en beleidsafspraken op het gebied van scholing, mobiliteit en werkdruk te maken.

Toelichting

Bij toekomstige fusies, reorganisaties en liquidaties is de werkgever verplicht in overleg te treden met de vakorganisaties en met het intern vertegenwoordigend overleg over een gestructureerde herschikking van de personele bezetting. Daarbij komen zaken aan de orde als: wijziging van functie-inhoud, de functie komt te vervallen, interne herplaatsing, herplaatsing naar een ander concernonderdeel, acceptatie van een externe functie en ontslag. Het beleid dient er daarbij op

gericht te zijn om, uitgaande van de employability van de betrokken werknemer, de verandering zo klein mogelijk te doen zijn:

- een gelijksoortige prevaleert boven een ongelijksoortige functie
- een gelijkwaardige prevaleert boven een functie van een duidelijk lager niveau
- herplaatsing binnen de eigen onderneming prevaleert boven overplaatsing naar een ander concernonderdeel in een andere vestigingsplaats
- overplaatsing binnen het concern prevaleert boven het aanvaarden van een werkkring elders
- werk prevaleert boven WW plus tijdelijke aanvulling.

Artikel 12.4 Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie

Afvloeiingsregeling

1. In geval van ontslag als gevolg van de tenuitvoerlegging van een besluit zoals bedoeld in artikel 12.1 van de cao geldt voor de werknemer de afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie (Bijlage 6 bij deze cao).

Reparatie tijdelijke WW-gat werknemers van 57 jaar en ouder

2. Er geldt een reorganisatieregeling voor werknemers 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 artikel 5 van Bijlage 6 van deze cao.

Artikel 13.1 Vakbondswerk in de onderneming

Werkgever en vakvereniging

- 1. a.** Contacten tussen werkgever en de vakvereniging vinden plaats via de bestuursleden en secretarissen van de vakvereniging eventueel vergezeld van onbezoldigde vakbondsfunctionarissen.
- b.** 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.
- c.** 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.

Vertegenwoordigers van de vakvereniging

- 2. a.** Onder vertegenwoordigers van de vakvereniging worden verstaan: leden van het bestuur, van de verenigingsraad, het afdelingsbestuur, en eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie.
- b.** Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn financiële en maatschappelijke positie als werknemer.
- c.** Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal niet worden ontslagen, indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen vertegenwoordiger zou zijn.

Faciliteiten

- 3.** 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.

Bijeenkomsten vakverenigingen

- 4.** De werkgever zal voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, aan een werknemer op verzoek van de vakvereniging waarvan deze lid is, in onderstaande gevallen verzuim met behoud van salaris toestaan, indien en voorzover het door hem te derven salaris niet door de betrokken vakverenigingen wordt vergoed:
 - a.** het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfstakconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgeversorganisatie te stellen lijst, alsmede aan bijeenkomsten van bestuurs- en overlegorganen op bedrijfstakniveau;

b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

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

Artikel 13.2 Inhouding en afdracht vakbondscontributie

Faciliteit werkgever

1. Werkgevers hebben de mogelijkheid om de vakbondscontributie van werknemers fiscaal te faciliteren, voor zover de werknemer 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 werknemer dient zich te realiseren dat een lager loon leidt tot onder meer een lagere sociale zekerheidsuitkering en een lagere pensioenopbouw.

Artikel 14.1 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.

Premie

2. De werkgever is jaarlijks per 1 januari aan de Stichting een bijdrage verschuldigd. De premie bedraagt 0,05% berekend over het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon over het voorgaande jaar.

Artikel 14.2 Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

Commissie van goede diensten

1. Partijen stellen een commissie van goede diensten in, de Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf - hierna te noemen Vaste Commissie - waarvan samenstelling, taken, bevoegdheden en werkwijze zijn geregeld in Bijlage 12.

Verplichte voorlegging

2. De werkgever en de werknemer zijn verplicht in geval van een gerezen geschil - als bedoeld in Bijlage 12, artikel 2 lid d - dit geschil ter behandeling voor te leggen aan de Vaste Commissie en de beslissing van de Vaste Commissie af te wachten, alvorens eventuele verdere stappen in rechte te ondernemen.

Artikel 14.3 Dispensatie

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 15.1 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Duur

1. Deze cao treedt in werking per 1 januari 2014 en eindigt van rechtswege, onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel 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.

Duur t.a.v. sociale fondsen

2. a. De beëindiging van deze cao van rechtswege, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, heeft geen betrekking op de geldingsduur van artikel 9.2 en 11.2 van deze cao. Bij de beëindiging van de werking van deze CAO zal de geldingsduur van deze artikelen stilzwijgend worden verlengd tot het moment waarop een nieuwe cao tot stand is gekomen, tenzij partijen anders overeenkomen.

b. De bepaling van artikel 11.3 met bijbehorend reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2006 (Bijlage 11 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.

Artikel 15.2 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.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

Partijen te ener zijde:

Partijen te anderer zijde:

DEEL II PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1 WERKGEVER EN WERKNEMER

Sociaal Beleid binnen de onderneming

1.1

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:

- Kenbaarheid van het sociaal beleid in de onderneming

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 het vertegenwoordigend overleg 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,
- een zodanige planning van het werk dat bovenmatige werkdruk en/of structureel overwerk wordt voorkomen.

- het inkomensbeleid (openheid omtrent gehanteerde functieclassificatie, eventuele beoordelingssystemen en andere regelen die leiden tot de 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 in 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 het vertegenwoordigend overleg .

- Zorgvuldigheid werkgever t.a.v. persoonlijke gegevens en levenssfeer werknemer

f. De werkgever zal de uiterste zorgvuldigheid betrachten ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de in zijn onderneming werkzame werknemer.

Desgevraagd zal hij de werknemer 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 werknemers.

i. De werkgever zal maatregelen nemen, bijvoorbeeld door middel van het aanstellen van een vertrouwenspersoon, ter voorkoming en bestrijding van sexuele 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.

j. Indien de werknemer gewetensbezwaren heeft ten aanzien van door hem uit te voeren taken en die voor hem onoverkomelijk zijn, dient de werkgever hiermee zorgvuldig om te gaan en zo mogelijk tijdelijk vervangend werk trachten te vinden voor betrokkene.

Beleid gehandicapte en arbeidsongeschikte werknemers

1.2

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

De werkgever wordt aanbevolen, voor zover dat redelijkerwijs in het 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, deze 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 werknemer 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 functie-aanpassingen, 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 Centrum voor Werk en Inkomen en een arbo-dienst).

Telewerk

1.3

Ondernemingen, die afspraken willen maken over telewerken, kunnen een beroep doen op ondersteuning van het Bedrijfstakbureau.

1.4

Vervallen

1.5

Vervallen

1.6

Vervallen

Onderzoek arbeidsvoorwaardenvorming

1.7

Werkgevers zullen desgevraagd schriftelijk reageren indien vakorganisaties informatie wensen over de vraag hoe de arbeidsvoorwaarden in de betreffende onderneming tot stand komen.

1.8

Vervallen

HOOFDSTUK 2 BEDRIJFSTAK

Cao-beraad bij daling SV-uitkeringen en stijging aanvulling door werkgever

2.1

Indien door overheidsmaatregelen de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving absoluut dan wel relatief 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.

Onderzoek marktconformiteit loongebouw CAO-BTU

2.2

Cao-partijen zullen in 2015 onderzoek doen naar de marktconformiteit van het loongebouw BTU.

Participatiewet en Wajong

2.3

Voor de implicaties (uitvoering, implementatie) van de verplichtingen voor ondernemingen op grond van de Participatiewet en de Wet Wajong zullen cao-partijen advies vragen aan het Bedrijfstakbureau.

Tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers

2.4

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.

Periodiek onderhoud Hay-functiewaarderingsstelsel

2.5

Gedurende de looptijd van de cao wordt in opdracht van het bedrijfstakbureau door Hay Group periodiek onderhoud gepleegd aan het functie-indelingssysteem.

Investeren in inzetbaarheid van werknemers

2.6

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 werknemers te vergroten.

2.7

Vervallen.

Werkgroep Pensioen

2.8

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, zodat het resultaat in het cao-overleg begin 2015 kan worden meegenomen.

Verzoeken m.b.t. aanpassing werktijden i.v.m. mantelzorg

2.9

Werkgevers wordt geadviseerd om hun verantwoordelijkheid te nemen bij verzoeken m.b.t. thuiswerken en/of aanpassing werktijden van werknemers met mantelzorgtaken.

Internationale solidariteit

2.10

Werkgevers zijn bereid om voor een bedrag van maximaal € 5.000 bij te dragen aan specifieke vakbondsprojecten in het kader van de internationale solidariteit. De financiering geschiedt via het Bedrijfstakbureau.

Werkgroep WWZ

2.11

Cao-partijen stellen een paritaire werkgroep in die de ontwikkelingen m.b.t. Wet werk en zekerheid zal volgen. De commissie rapporteert vòòr 1 januari 2015, zodat het resultaat in het cao-overleg begin 2015 kan worden meegenomen.

Website Uitgeverijbedrijf.nl

2.12

Het Bedrijfstakbureau wordt verzocht de website van sociale partners in het uitgeverijbedrijf www.uitgeverijbedrijf.nl opnieuw onder de aandacht van werkgevers en werknemers te brengen

DEEL III BIJLAGEN BIJ DE CAO

Bijlage 1 Regeling partieel leerplichtigen

(Artikel 3.2 lid 5; art. 5.1 lid 2; art. 8.1 lid 2 van de cao)

Werktijd

Artikel 1

Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgelegde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet, met dien verstande, dat hij wekelijks niet langer dan 24 uur werkt.

Salariëring

Artikel 2

Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

Vakantie

Artikel 3

Het aantal in de cao bepaalde basis-vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.

Leerplicht

Artikel 4

Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

Vrijwillige arbeid op schooldag

Artikel 5

In geval een werknemer toch op een van de in die bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zgn. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in artikel 3 van deze bijlage.

Bijlage 2 Regeling bescherming zwangere werkneemsters

Bezwaarlijke omstandigheden

Artikel 1

Als er sprake is van bezwaarlijke omstandigheden voor moeder en kind zal de werkgever desgewenst, voorzover 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, temperatuurverwisseling, 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 verplichting tot overwerk

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 het verrichten van overwerk.

Verschuiving zwangerschapsverlof

Artikel 3

Aan de verschuiving van het betaalde zwangerschapsverlof zal de werkgever desgewenst zijn medewerking verlenen.

Bijlage 3

Werknemers op provisiebasis

(Regeling van arbeidsvoorwaarden overeenkomstig het bepaalde in artikel 1.2, lid 3 van de cao)

Volledig of gedeeltelijk dienstverband

Werkingsfeer

Deze regeling heeft betrekking op werknemers die een volledig dienstverband hebben. Bij een gedeeltelijk dienstverband worden onderstaande arbeidsvoorwaarden naar rato vastgesteld.

Onder een volledig dienstverband wordt verstaan een takenpakket dat wordt opgedragen aan een werknemer die geacht wordt gedurende de normale arbeidsduur te werken.

Werknemer

Artikel 1

Werknemer is de man of vrouw in volledige of gedeeltelijke dienst van de werkgever.

Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 2

1. De werkgever verplicht zich alle uit deze regeling en de daarop gebaseerde arbeidsovereenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze regeling generlei actie te voeren of te steunen welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze regeling.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze regeling. De werkgever zal ervoor zorg dragen dat aan iedere werknemer een exemplaar van deze regeling wordt uitgereikt.

Algemene verplichtingen van de werknemer

Artikel 3

1. De werknemer is verplicht alle uit deze regeling en de daarop gebaseerde arbeidsovereenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden voorzover 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.
3. De werknemer 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.
4. De werknemer dient tenminste 14 dagen van tevoren aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden, het zaken voor eigen rekening doen of het als agent voor derden optreden. Tegen nevenfuncties als hier bedoeld zal de werkgever geen bezwaar maken zolang zij naar het oordeel van de werkgever niet door omvang en/of aard een beletsel dreigen te vormen om de eigen functie naar behoren te blijven vervullen. Het is de werknemer, indien de werkgever binnen 14 dagen na mededeling van de werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, niet toegestaan bovenbedoelde arbeid te verrichten. Het is de werkgever toegestaan aan de toestemming bepaalde voorwaarden te verbinden. Die werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet toegestane arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 12 van deze bijlage geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

5. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

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

6. De werknemer dient in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst de eigendommen van de onderneming bij vertrek in te leveren bij de werkgever.

7. De werknemer 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.

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

Artikel 4

De algemene verplichtingen van de vakverenigingen zoals vermeld in artikel 1.5 van de cao zijn onverkort van toepassing op hetgeen in deze bijlage is bepaald.

Arbeidsovereenkomst

Artikel 5

Zie hoofdstuk 2 van de cao.

Zon- en feestdagen

Artikel 6

1. Op zon- en feestdagen wordt in de regel niet gewerkt.

2. Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag en voorts de dagen welke de overheid tot nationale feestdag verklaart.

3. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van de cao en wel voor het eerst op 5 mei 2015.

4. Het recht op het garantie-inkomen wordt in deze gevallen niet aangetast.

Bijzonder verlof

Artikel 7

Indien de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten in een van de gevallen zoals genoemd in artikel 8.4 van de cao dan wordt het recht op het garantie-inkomen daardoor niet aangetast.

Vakantie; salaris

Artikel 8

Met betrekking tot de vakantierechten is het bepaalde in artikel 8.1 van de cao van toepassing met dien verstande dat onder het begrip salaris, zoals vermeld in artikel 8.1 lid 2 sub a wordt verstaan: het gemiddelde dagloon over het afgelopen vakantiejaar.

Bij de berekening van het gemiddelde dagloon dient rekening gehouden te worden met alle genoten bruto loonbestanddelen over het afgelopen vakantiejaar, uitgezonderd loon over vakantiedagen, vergoeding voor niet genoten vakantiedagen en éénmalige jaarlijkse uitkeringen.

Bij het vaststellen van het gemiddelde dagloon wordt uitgegaan van 260 te werken dagen waarop in mindering wordt gebracht het aantal vakantiedagen waarop de werknemer krachtens art. 15 van de cao recht heeft.

Beloning: garantie-inkomen; maandelijks voorschot

Artikel 9

1. De beloning van de werknemer geschiedt volgens een door de werkgever te treffen provisieregeling met inachtneming van de in deze bijlage geldende bepalingen.
2. Onder beloning wordt verstaan: alle bruto loonbestanddelen zoals: salaris, provisie, éénmalige jaarlijkse uitkeringen, doorbetaalde vakantiedagen, ziekingelduitkeringen, aanvullingen op ziekingelduitkeringen gerekend over een periode van 12 maanden met uitzondering van vakantietoeslag.
3. De werknemer die 25 jaar of ouder is en die gedurende 12 maanden daadwerkelijk bij werkgever werkzaam is geweest heeft recht op een beloning die op jaarbasis tenminste gelijk is aan 12 maal het schaalsalaris genoemd in artikel 5.2 van de cao, schaal VI bij twee schaaltraden van de cao (garantie-inkomen).
4. De werknemer zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel heeft per maand recht op een voorschot dat tenminste gelijk is aan 1/12 van het garantie-inkomen.

Vakantietoeslag

Artikel 10

1. Jaarlijks ontvangt de werknemer een vakantietoeslag van 8%.
2. De vakantietoeslag wordt berekend over het totaal van alle bruto loonbestanddelen over het afgelopen vakantiejaar met uitzondering van éénmalige jaarlijkse uitkeringen.
3. De vakantietoeslag voor de werknemer van 23 jaar en ouder wordt vastgesteld met inachtneming van de minimum vakantietoeslag zoals vermeld in artikel 6.1 lid 3 van de cao.
4. Indien de werknemer niet gedurende het gehele vakantiejaar in dienst is geweest, wordt de vakantietoeslag naar rato uitgekeerd.

Artikel 11

Vervallen

Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

Artikel 12

1. In afwijking van het in artikel 7: 629 BW bepaalde zijn, indien een werknemer ten gevolge van aan de werkgever ter kennis gebrachte ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, uitsluitend de bepalingen van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (WULBZ) en voor zover van toepassing de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (Wajong) van toepassing onverminderd het in artikel 6.5 (slot) van de cao bepaalde.
2. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de WULBZ zal de werkgever het garantie 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.
3. Na beëindiging van de loondoorbetalingsverplichting wordt - bij arbeidsongeschiktheid - de uitkering krachtens de WAZ/Wajong en de WAO gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100% van het voor de werknemer krachtens de WAZ/Wajong en de WAO geldende uitkeringsdagloon.
- 4.a. 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 lid 2 van dit artikel. Bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage danwel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand vangt de aanvullingstermijn derhalve niet opnieuw aan.

4.b. Indien na een onderbreking van de arbeidsongeschiktheid de WAZ/Wajong en de WAO-uitkering door de bedrijfsvereniging wordt heropend en als voortzetting van de ingetrokken uitkering wordt beschouwd, dan vangt de aanvullingstermijn niet opnieuw aan.

Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

Artikel 12A

Van toepassing is de Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening zoals vastgesteld in artikel 9.1 van de cao.

Uitkering bij overlijden

Artikel 13

Bij overlijden van de werknemer geldt het bepaalde in artikel 6.5 van de cao, met dien verstande dat onder laatstelijk genoten salaris wordt verstaan: het gemiddelde maandinkomen berekend over alle bruto loonbestanddelen gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de maand van overlijden.

Regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding

Artikel 14

Van toepassing is de VUT-overgangsregeling m.i.v. 1-1-2006 zoals vastgesteld krachtens artikel 11.3 van de cao met dien verstande dat onder bijdrageplichtig loon- en uitkeringsgrondslag wordt verstaan het garantie-inkomen.

Pensioenvoorziening

Artikel 15

De werkgever zal een passende pensioenvoorziening treffen in de geest van de minimum pensioenvoorwaarden, zoals geregeld in Bijlage 4 van deze cao.

Bijlage 4 **Minimum pensioenvoorwaarden** **per 1 januari 2008** *(Artikel 11.4 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 opbouwsysteem 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 ouderdompensioen 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 ouderdompensioen 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 5 Sociaal beleidskader bij fusies en reorganisaties

Werkings sfeer

Artikel 1

Het Sociaal Beleidskader als bedoeld in artikel 12.3 van de cao is van toepassing op de werknemers wier arbeidsplaats tengevolge van de reorganisatie, fusie of liquidatie komt te vervallen, dan wel wier functie tengevolge hiervan een ingrijpende wijziging ondergaat.

Het Sociaal Beleidskader is niet van toepassing op:

- de werknemers in proeftijd;
- de werknemer die heeft opgezegd voordat de directie definitief een besluit omtrent de voorgenomen maatregel heeft genomen, tenzij het duidelijk is dat de opzegging verband houdt met deze reorganisatie en het initiatief hiertoe bij de werkgever lag;
- de werknemers die ontslagen worden wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW;
- de werknemers die ten tijde van ten uitvoerlegging van dit plan VUT- dan wel pensioengerechtigd zijn/worden, dan wel deel kunnen nemen aan een éénmalige VUT-regeling.

Uitgangspunten

Artikel 2

1. De werknemers kunnen geconfronteerd worden met een ingrijpende wijziging van de functie of met een opheffing van de functie. Ook overplaatsing kan aan de orde zijn. Het streven is om werknemers zoveel mogelijk binnen de onderneming, dan wel het concern een alternatieve functie aan te bieden. De werkgever zal het nodige aan interne en externe arbeidsbemiddeling doen, rekening houdend met de capaciteit van de werknemers. De wijze waarop deze arbeidsbemiddeling zal plaatsvinden wordt vastgelegd in een procedure. Deze procedure en de daarbij behorende beroepsprocedure wordt ter hand gesteld van de werknemer en het vertegenwoordigend overleg.

2. Bij het zoeken naar alternatieven zal het uitgangspunt zijn dat werknemers primair binnen de eigen onderneming werkzaam blijven in hetzelfde vakgebied en op gelijkwaardig niveau, dan wel in een gelijkwaardige functie in een ander werkgebied. Hierbij dient echter wel in aanmerking te worden genomen dat deze werknemers met een wijziging van de functie-inhoud of vestigingsplaats kunnen worden geconfronteerd. Als dit niet slaagt, zal gezocht worden naar mogelijkheden tot herplaatsing binnen de eigen onderneming in een functie op een lager niveau in het zelfde vakgebied, of in een ander vakgebied.

3. Voor werknemers die hun arbeidsplaats verliezen en bij de eigen onderneming niet herplaatst kunnen worden, zal op dezelfde wijze als hierboven sub 2 is aangegeven, gezocht worden naar een alternatieve functie buiten de eigen onderneming, maar binnen het concern.

4. Als er geen mogelijkheden tot herplaatsing blijken te zijn binnen de eigen onderneming of het concern, zal gezocht worden naar een passende functie buiten het concern.

5. Betrokken werknemers worden in de gelegenheid gesteld om zich bij-/her- of om te scholen, indien dat noodzakelijk is voor de vervulling van een aangeboden functie. Daarbij kan worden aangesloten bij het gevoerde opleidingsbeleid.

6. Er zal gezocht worden naar alternatieve functies voor de betrokken werknemers. Als uiteindelijk blijkt dat er geen concreet uitzicht is op een alternatieve functie, zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV Werkbedrijf, dan wel een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst starten bij de Kantonrechter.

7. Van de betrokken werknemers wordt verwacht dat zij optimaal gebruik maken van de hen geboden ondersteuning, begeleiding en bemiddeling en dat zij ook overigens al het mogelijke ondernemen om een andere functie of betrekking te verwerven. Indien een betrokken werknemer

weigert op een redelijk aanbod in te gaan, zal gedwongen ontslag volgen. Het Sociaal Beleidskader is dan niet van toepassing.

Bijzondere afspraken m.b.t. arbeidsbemiddeling

Artikel 3

De wijze waarop arbeidsbemiddeling bij concerngebonden ondernemingen plaatsvindt wordt vastgelegd in een procedure die tenminste de volgende bepalingen bevat:

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers wier arbeidsplaats c.q. wier functie inhoudelijk ingrijpend wordt gewijzigd, op een zo vroeg mogelijk tijdstip worden geïnformeerd.
2. De werkgever is er verantwoordelijk voor dat deze werknemers geregistreerd worden bij de instantie die belast is met interne en externe arbeidsbemiddeling.
3. Door of namens de directie wordt met elke werknemer die zijn functie verliest overleg gevoerd over de :
 - wensen van de werknemer ten aanzien van vervangende functies
 - vacatures die mogelijk geschikt zijn
 - consequenties die met de vervulling van een aangeboden functie samenhangen.
4. De duur van de arbeidsbemiddeling is situationeel bepaald.
5. De bemiddeling is erop gericht voor betrokkene de mogelijkheden van vervangende werkgelegenheid te onderzoeken en daartoe te bemiddelen, uitgaande van zijn werkervaring, kennis, aanleg en vaardigheden.
6. Gedurende de periode dat de werknemer wordt bemiddeld kan hij gedetacheerd worden bij andere ondernemingen van het concern. De betrokken werknemer is verplicht hieraan zijn medewerking te geven, tenzij er sprake is van een onredelijk aanbod.
7. Indien de werknemer meent een aangeboden functie te moeten afwijzen, dient hij dit binnen twee weken nadat hem de functie schriftelijk is aangeboden, onder opgave van redenen schriftelijk ter kennis te brengen van de werkgever.
8. Indien de werkgever vindt dat voor de afwijzing gegronde redenen zijn, zal getracht worden de werknemer een andere passende functie aan te bieden.
9. Indien de werkgever van oordeel is dat voor de afwijzing van een aangeboden functie geen gegronde redenen zijn en de werkgever de betrokken werknemer niet van de juistheid van deze mening kan overtuigen, kan de werknemer zich wenden tot een in te stellen begeleidingscommissie. De commissie zal binnen twee weken een oordeel uitspreken over de afwijzing van de functie en over de validiteit van de redenen die aan de afwijzing ten grondslag liggen. Indien de commissie van oordeel is dat voor de afwijzing van de functie onvoldoende gegronde redenen zijn, krijgt de werknemer gedurende één week de gelegenheid de aangeboden functie alsnog te aanvaarden. Als betrokkene die functie dan evenmin aanvaardt, zal gedwongen ontslag onvermijdelijk zijn en zijn de bepalingen van het Sociaal Beleidskader op de werknemer niet van toepassing. Indien de Commissie van oordeel is dat de afwijzing van de aangeboden functie door de werknemer wél op gegronde redenen steunt, geldt weer de procedure zoals hierboven omschreven.
10. Indien de afwijzing van een aangeboden functie naar de mening van de werkgever om gegronde redenen plaatsvindt en bovendien blijkt dat in het concern geen andere passende functie aangeboden kan worden en ook buiten het concern geen zicht is op een andere functie, zal gedwongen ontslag onvermijdelijk zijn. In dat geval is de afvloeiingsregeling uit dit Sociaal Beleidskader van toepassing, met dien verstande dat voor betrokkene de bemiddelingsactiviteiten zullen voortduren gedurende de ontslagprocedure, de opzegtermijn en de in het Sociaal Beleidskader geregelde aanvullingsperiode.

Herplaatsing

Artikel 4

Het Sociaal Beleidskader, inhoudende maatregelen en voorzieningen terzake van herplaatsing binnen een uitgeverijbedrijf of binnen een tot een concern behorende groep uitgeverijbedrijven, dient tenminste aan het het volgende te beantwoorden:

- voldoen aan het gestelde in deze Bijlage 5 van deze cao
- geen nadelig salarisverschil, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 6 en 7 van deze Bijlage.
- 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 t.a.v. eventuele geldleningen, hypotheek, spaartegoeden, fondsen, gratificaties.

Ontslag

Artikel 5

Het Sociaal Beleidskader, inhoudende maatregelen en voorzieningen terzake van ontslag, dient tenminste het volgende te omvatten:

- een afvloeiingsregeling conform het gestelde in Bijlage 6 van deze cao,
- verlof voor sollicitatie,
- vergoeding van reiskosten, gemaakt in verband met sollicitatiebezoeken, indien en voorzover deze niet uit andere hoofde worden vergoed,
- de werknemer wijzen op de verplichting zich als werkzoekende in te schrijven bij het UWV Werkbedrijf,
- regeling voor beëindiging leningen en beëindiging studiekostenvergoeding,
- naleving van de Wet Melding Collectief Ontslag,
- opheffing van eventuele concurrentiebedingen.

Inschaling in lager ingedeelde functies binnen de eigen onderneming; garantietoeslag

Artikel 6

1. Werknemers 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.

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

3. 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.

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

5. Voor werknemers voor wie de bovenbedoelde lagere inschaling plaatsvond met ingang van of na 1 januari 2004 tot 1 januari 2007 geldt dat deze garantietoeslag niet wordt afgebouwd en wordt geïndexeerd met de structurele loonsverbeteringen ingevolge deze CAO. Deze bepaling geldt ook voor werknemers met wie voor 1 januari 2004 reeds afspraken waren gemaakt over

garantietoeslag op grond van de toen geldende bepalingen, maar waarvan de garantietoeslag pas is ingegaan met ingang van of na 1 januari 2004.

6. Voor werknemers voor wie de bovenbedoelde lagere inschaling plaatsvindt met ingang van of na 1 januari 2007 geldt dat deze garantietoeslag wordt afgebouwd in tien jaar en wordt geïndexeerd met de structurele loonsverbeteringen ingevolge deze cao. Vanaf de 55-jarige leeftijd wordt niet (meer) afgebouwd.

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

Indien de werknemer 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; afkoop garantietoeslag

Artikel 7

Indien de herplaatsing wordt gerealiseerd buiten de eigen onderneming, maar binnen een tot hetzelfde concern behorend uitgeverijbedrijf, wordt bovengenoemde garantietoeslag door de ex-werkgever afgekocht door een bedrag ineens uit te keren (contante waarde van 3% rente cumulatief). Deze afkoop vindt niet plaats indien de nieuwe werkgever bereid is de garantietoeslag over te nemen

Bijlage 6 Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie

Aanvulling op de werkloosheidsuitkering

Artikel 1

In geval van ontslag als gevolg van de tenuitvoerlegging van een besluit zoals bedoeld in artikel 12.1 van de cao kan de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, aanspraak maken op de volgende voorzieningen:

1. De werknemer 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemers 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 werknemers die 40 jaar of ouder zijn maar nog geen 50 jaar en nog geen 10 jaar in dienst;
- de gehele WW-periode voor werknemers 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 werknemer 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 loongerelateerde werkloosheidsuitkering wordt gestaakt.

Indien recht op VUT

Artikel 3

1. Werknemers 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. Werknemers, 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 werknemers 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 een bedrag ter grootte van de uitkering ingevolge de IOW over een periode van maximaal 8 maanden*.

3. Gedurende de looptijd van deze cao geldt dat werknemers 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 een bedrag ter grootte van de uitkering ingevolge de IOW over een periode van maximaal 4 maanden*.

* Het bedrag van de uitkering van de IOW is hier slechts bedoeld als rekengrondslag ten behoeve van de vaststelling van de in deze artikelen bedoelde uitkering ineens.

Reparatie tijdelijke WW-gat 57+

Artikel 5

Voor werknemers die 57 jaar of ouder zijn en geboren in 1949 of eerder en 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-uitredingsrichtdatum 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 11 van deze cao).

Minimum opzegtermijn

Artikel 6

De door de werkgever in acht te nemen minimum opzegtermijn bedraagt voor werknemers van 30 tot 45 jaar 2 maanden, en voor werknemers 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 gedurende de aanvullingsperiode zal onder de geldende voorwaarden worden voortgezet, met dien verstande dat:

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

- voor de werknemers 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 werknemer die wegens het vervallen van zijn functie buiten het bedrijf resp. concern een werkkring aanvaardt tegen een lager salaris, komt – voor zover 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 werknemer 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 werknemer (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 werknemer 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 7

Vervallen

Bijlage 8 **Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006**

(Artikel 9.2 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/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren in dienst van de werkgever mits de directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofdredacteuren en hoofdredacteuren 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, voorzover 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 vervolgutkering 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 9 Reglement Verlof à la carte

(Artikel 8.3 van de CAO)

Artikel 1

Vervallen.

Begrippen

Artikel 2

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

Reserveren van verlofuren à la carte

Artikel 3

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.

Artikel 4

Vervallen

Minimum aantal vakantiedagen in natura

Artikel 5

De in artikel 3 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 6

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 7

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 vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan).

Vervallen verlofuren à la carte

Artikel 8

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 9

1. De in artikel 3 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 3 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 10

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal er naar worden gestreefd dat de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld de hem nog toekomstige verlofuren à la carte op te nemen, met dien verstande dat niet eenzijdig kan worden bepaald dat de verlof-uren 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 11

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 10

Vervallen

Bijlage 11 Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006

(Artikel 11.3 van de cao)

Maart 2012

Preambule

Per 1 januari 2006 heeft de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken en Tijdschriftuitgeverijbedrijf een overgangsregeling ingevoerd voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder zijn. 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-hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren 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/hoofddirecteuren 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 uitbijdrage 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 vermeld 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 uitreden.

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.

*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 uitdiensttreding 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 vermelde 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 pensioenregeling te ontleen 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

aangevangen 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 maximumuitkeringsgrondslag 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 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 12 Reglement Vaste Commissie

(Artikel 14.2 van de cao)

Samenstelling

Artikel 1

1. De commissie bestaat uit evenveel werknemersleden als er vakverenigingen partij zijn bij deze overeenkomst en een gelijk aantal werkgeversleden. Voor elk lid van de commissie wijst de desbetreffende partij een plaatsvervanger aan. Zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde geldt dat een meerderheid van de leden van de commissie rechtstreeks betrokken moeten zijn bij de totstandkoming van de cao.

2. Voor de uitoefening van haar taak benoemt de commissie uit haar midden twee werkgeversleden en twee werknemersleden.

De commissie benoemt uit de werkgeversleden een voorzitter en uit de werknemersleden een vice-voorzitter voor de duur van de cao.

3. 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 die het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opengevallen, heeft benoemd.

4. De commissie laat zich bijstaan door een secretaris, die is belast met alle secretariaatswerkzaamheden die uit het werk van de Commissie voortvloeien. Het secretariaat is gevestigd aan de Hogehilweg 6 te Amsterdam (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.)

5. De commissieleden en hun plaatsvervangers ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. Reis- en verblijfkosten van leden en plaatsvervangers worden door ieder der partijen afzonderlijk gedragen.

Taken en bevoegdheden

Artikel 2

a. De commissie heeft tot taak:

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

2. Het op verzoek vaststellen van de indeling van een functie in de functieniveaugroepen in geval over deze indeling geen overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de werknemer, op wie deze overeenkomst van toepassing is.

3. Het behandelen van verzoeken om dispensatie als bedoeld in artikel 2.7 lid 2 en artikel 14.3 van de CAO en het afgeven van vergunningen daaromtrent, namens partijen bij deze overeenkomst.

4. Het behandelen van verzoeken om marginale toetsing van de procedure tot het realiseren van maatwerk in de onderneming, ingevolge artikel 7.1 van de cao.

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 werknemer 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. De commissie is bevoegd tot het geven van uitspraken in beroep op beslissingen genomen door het bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (zoals geregeld in Bijlage 11 van deze cao); van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (zoals geregeld in Bijlage 8 van deze CAO).

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

Bijlage 13 Bevoegdheden vertegenwoordigend overleg

In deze cao is in de volgende bepalingen een rol neergelegd voor het vertegenwoordigend overleg binnen de onderneming.

Vindplaats	Onderwerp	Bevoegdheid Vertegenwoordigend Overleg
Art. 3.3 lid d	Roostervrije dagen	Het v.o. dient te worden gehoord bij de aanwijzing van roostervrije dagen binnen de onderneming
Art. 3.4 lid 2 sub b.	Overwerk	De instemming van het v.o. is vereist bij wijziging van de criteria voor overwerk in een werktijdregeling, die conform art 7.1 (maatwerk) met instemming van het v.o. tot stand is gekomen.
Art. 7.1 lid 2	Maatwerk	De instemming van het v.o. is vereist bij het realiseren van maatwerkregelingen in de onderneming
Art. 8.1 lid 9	Vakantie	De instemming van het v.o. is vereist bij het aanwijzen van collectieve vakantiedagen
Art. 10.1 lid 4	Uitzendkrachten	Desgevraagd vindt jaarlijks aan het v.o. een rapportage plaats door de werkgever over de inzet van uitzendkrachten
Art. 10.1 lid 5	Gehandicapten	Desgevraagd vindt jaarlijks aan het v.o. een rapportage plaats door de werkgever over het gevoerde beleid t.a.v. (het bevorderen van) de inzet van gehandicapten
Art. 10.1 lid 6	Deeltijdarbeid Losse krachten	Desgevraagd vindt jaarlijks aan het v.o. informatieverstrekking plaats door de werkgever inzake de ontwikkeling van deeltijdarbeid in de onderneming, alsmede over de mate waarin en de wijze waarop van losse krachten gebruik is gemaakt
Art.12.2 lid 1	Reorganisatie, fusie, liquidatie	Aanbeveling aan de werkgever tot vroegtijdige informatieverschaffing aan het v.o. bij reorganisatie, fusie en/of liquidatie
Art.12.2 lid 4	Reorganisatie, fusie, liquidatie	Bij voorgenomen reorganisatiebesluiten pleegt de werkgever overleg met het v.o.
Art.12.3 toelichting	Sociaal Beleidskader	Verplicht overleg van de werkgever met de vakorganisaties en met het v.o. over een gestructureerde herschikking van de personele bezetting.
PB 1.1 sub b	Sociaal beleid binnen de onderneming	De werkgever zal bij het vaststellen en het uitwerken van het sociaal beleid binnen de onderneming het v.o. betrekken.

PB 1.1. sub e	Sociaal beleid binnen de onderneming	Mede aan de hand van een verslag m.b.t. de werkgelegenheidsontwikkeling in kwantitatieve en kwalitatieve zin en de uitwerking daarvan, zal het gevoerde sociaal beleid periodiek onderwerp zijn van bespreking tussen werkgever en het v.o.
Bijlage 5, artikel 2, lid 1	Sociaal beleidskader	De procedure m.b.t. in- en externe arbeidsbemiddeling en de daarbij behorende beroepsprocedure wordt ter hand gesteld van de werknemer en het v.o.
Bijlage 7, artikel 16	Spaarloon	De werkgever heeft het recht het reglement te wijzigen, dan wel de spaarloonregeling op te heffen, met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden.
Bijlage 9, artikel 11	Verlof á la carte	De werkgever kan in aanvulling op het reglement afspraken inzake verlofuren à la carte maken in overleg met zijn Ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, met de voltallige personeelsvergadering.

Trefwoordenregister

Onderwerp		Vindplaats
5 mei		Art. 8.2
Aankoop van effecten	Spaarloonregeling	Bijl. 7
Aanstelling	Zie: arbeidsovereenkomst	
Aanvulling op lager salaris	Afvloeiingsregeling bij reorganisatie	Bijl. 6
Aanvullingsuitkering	VUT-overgangsregeling	Bijl. 11
Acties		Art. 1.5
Adoptieverlof		Art. 8.4
Afvloeiingsregeling	bij reorganisatie	Art. 12.4
Afvloeiingsregeling bij reorganisatie	aanvulling WW	Bijl. 6
	57+	Bijl. 6
	WW-gat 57+	Bijl. 6
	voortzetting pensioenregeling	Bijl. 6
	vertrekpremie	Bijl. 6
	aanvulling lager salaris	Bijl. 6
	Opleiding en outplacement	Bijl. 6
	Opzegtermijnen	Bijl. 6
	Vertrekpremie	Bijl. 6
	Aanvulling op lager salaris	Bijl. 6
Afwezigheid met behoud van salaris		Art. 8.4
Andere werkzaamheden	van de werknemer	Art. 1.4 lid 2
Arbeidsduur	gemiddeld wekelijkse	Art. 3.1
	normale wekelijkse binnen de onderneming	Art. 3.2 lid 1
Arbeidsmarktbeleid		Art. 10.1
Arbeidsongeschiktheid	loonbetaling	Art. 9.1
	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
Arbeidsongeschiktheidsvoorziening		Art. 9.2
	Reglement	Bijl. 8
	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
Arbeidsovereenkomst	inlevering bij vertrek	Art. 1.4 lid 5
	schriftelijk aangaan	Art. 2.1
	uitreiken cao-boekje	Art. 2.1 lid 2
	bepaalde tijd	Art. 2.2
	onbepaalde tijd	Art. 2.2
	bepaald geheel van werkzaamheden	Art. 2.2
	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
	bepaalde tijd	Art. 2.4
	beëindiging onbepaalde tijd	Art. 2.6
	beëindiging bepaalde tijd	Art. 2.6 lid 3
	beëindiging bepaalde tijd (voortgezet)	Art. 2.6 lid 4
	voortgezet	Art. 2.6 lid 4
	beëindiging bepaald geheel van	
	werkzaamheden	Art. 2.6 lid 5
	werknemers op provisiebasis	Art. 1.3
	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
Arbeidstijden	normaal geldend voor de werknemer	Art. 3.2 lid 2
	verschoven	Art. 3.2 lid 3
	werktijdregeling	Art. 3.3 lid 1
	roostervrije tijd, roostervrije dagen	Art. 3.3 lid 2
	verschoven werktijden	Art. 6.4
Arbeidsvoorwaarden á la carte		Art. 7.2
Basis-VUT	VUT-overgangsregeling	Bijl. 11

Bedrijfstakbureau		Art. 14.1
Beëindiging bepaald geheel van werkzaamheden	Arbeidsovereenkomst	Art. 2.6 lid 5
Beëindiging bepaalde tijd	Arbeidsovereenkomst	Art. 2.6 lid 3 en 4
Beloning	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
Beoordeling	van functioneren	Art. 5.4 lid 2
Bepaald geheel van werkzaamheden	Arbeidsovereenkomst	Art. 2.2
	aangaan, duur	Art. 2.2
	beëindiging	Art. 2.6 lid 5
Bepaalde tijd	Arbeidsovereenkomst	Art. 2.2
Beroep	tegen functie-indeling	Art. 4.1 lid 6
	Vaste Commissie	Bijl. 12
		Art. 8.4
Bevallingsverlof		Bijl. 13
Bevoegdheden	Vertegenwoordigend overleg	Art. 1.3.lid 3
Bevriezing	van arbeidsvoorwaarden	Art. 8.2
Bevrijdingsdag		Art. 8.2
Bezwaar	Vaste Commissie	Bijl. 12
Bijdrage	VUT-overgangsregeling	Bijl. 11
Bijzonder verlof		Art. 8.4
	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
Bindend advies	Vaste Commissie	Bijl. 12
Blokkeringsstermijn	Spaarloonregeling	Bijl. 7
Bronnen en doelen		Art. 7.2
Calamiteitenverlof		Art. 8.4
Cao-beraad	bij gewijzigde sociaal-ecomonische situatie	PB 2.1
Cao-boekje	Bij aanstelling	Art. 2.1 lid 2
	uitreiken	Art. 2.1 lid 2
CAO voor het Uitgeverijbedrijf		P2.6
CWI		Art. 2.6 lid 6
Deelnemersbijdrage	Vrijstelling bij pensioen	Bijl. 4
Deelneming	VUT-overgangsregeling	Bijl. 11
Deeltijd	beloning extra werkzaamheden	Art. 6.3
	dienstverband	Art. 2.2
		Art. 3.2 lid 2
	deeltijdarbeid	Art. 10.1 lid 6
	extra werkzaamheden	Art. 3.2. lid 4
Definities		Art. 1.1
Directeuren	werkingssfeer cao	Art. 1.2
Dispensatie		Art. 14.3
	pensioenverplichtingen	Bijl. 4
Doktersbezoek		Art. 8.4
Duur der cao		Art. 15.1
Educatief verlof		Art. 8.4
Eenmalige uitkering		Art. 5.3
Eindloonregelingen	Minimum pensioenvoorwaarden	Bijl. 4
Employability		Art. 10.2
Erkende bestedingsdoelen	Spaarloonregeling	Bijl. 7
Extra werkzaamheden	voor deeltijdwerkers	Art. 3.2. lid 4
	voor deeltijders	Art. 6.3
Feestdagen		Art. 8.2
Financiering	VUT-overgangsregeling	Bijl. 11
Flexibilisering arbeidsvoorwaarden		Hs 7
Flexwet		Art. 2.4
Franchise	bij pensioen	Bijl. 4
	VUT-overgangsregeling	Bijl. 11
Fulltime dienstverband		Art. 2.2

Functie	definitie	Art. 3.1 lid 1
Functie-indeling		Art. 1.1 sub i.
		Art. 4.1
	mededeling functieindeling	Art. 4.2
	plaatsing in hoger ingedeelde functie	Art. 4.3
	plaatsing in lager ingedeelde functie	Art. 4.4
	wegens herwaardering van de functie	Art. 4.3 lid 3
	wegens herwaardering van de functie	Art. 4.3 lid 4
	functionele ongeschiktheid werknemer	Art. 4.4 lid 1
	wegens reorganisatie	Art. 4.4 lid 4
	wegens reorganisatie	Bijlage 5
Functieniveaugroepen		Art. 4.1
Functieniveaumatrix		Art. 4.1 lid 5
Functiewaarderingssysteem	onderhoud	PB 2.5
Functioneringsgesprekken		Art. 5.4 lid 2
Garantie-inkomen	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
Garantietoeslag	Sociaal beleidskader	Bijl. 5
	afkoop	Bijl. 5
Gehandicapte werknemers		PB 1.2
		Art. 10.1 lid 5
Geheimhouding		Art. 1.4 lid 4
Geregistreerd partnerschap		Art. 8.4 lid 3
Geschillen	Vaste Commissie	Art. 14.2
Gewetensbezwaren		PB 1.1 sub j
Gezond Uitgeven		PB 2.3
Hemelvaartsdag		Art. 8.2
Herwaardering van de functie		Art. 4.3 lid 3
		Art. 4.3 lid 4
Huwelijksverlof		Art. 8.4
Indeling	van functies	Art. 4.1
Indexering pensioenen	Minimum pensioenvoorwaarden	Bijl. 4
Inhouding	Levensloop	Bijl. 10
Inschaling		Art. 5.1
Inzetbaarheid		Art. 10.2
IVA		Art. 9.1 lid 3 sub c.
Jubileum	verlof	Art. 8.4
Kerst		Art. 8.2
		Art. 8.2
Koningsdag		Art. 8.2 lid 1;
		Bijl 3. Art. 6
Kraamverlof		Art. 8.4
Leeftijdsgedagen	Vakantie	Art. 8.1 lid 3
Leeftijdsgesgericht personeelsbeleid		PB 1.6
Leeftijdsschalen	inschaling	Art. 5.1 lid 1
	schaaftredeverhoging	Art. 5.4 lid 1
Leerplichtigen	partieel	Bijl. 1
Levensverzekering	Spaarloonregeling	Bijl. 7
Loonbetaling	bij arbeidsongeschiktheid	Art. 9.1
Losse krachten	werkingsfeer cao	Art. 1.2
Maand	definitie	Art. 1.1 sub d.
Maatwerk		Art. 7.1
Mededeling	Functie-indeling	Art. 4.2
	Inschaling	Art. 5.1
Medisch onderzoek		Art. 1.4. lid 6
Middelloonregelingen	Minimum pensioenvoorwaarden	Bijl. 4

Minimum pensioenvoorwaarden		Bijl. 4
Nagelaten betrekkingen		Art. 6.5
Nakoming cao		Art. 1.5
Nevenwerkzaamheden	van de werknemer	Art. 1.4 lid 2
Nieuwjaarsdag		Art. 8.2
Onbepaalde tijd	Arbeidsovereenkomst	Art. 2.2
Ondernemingsraad	definitie	Art. 1.1 sub h.
Onderzoek		
arbeidsvoorwaardenvorming		PB 1.7
Ontslag	en pensioenrechten	Bijl. 4
Opleiding en ervaring	bij inschaling	Art. 4.2 lid 2
Opleiding en outplacement	Afvloeiingsregeling bij reorganisatie	Bijl. 6
Opleidingen		Art. 10.2
Opleidingsbeleid	Opleidingsbudget	Art. 10.2
Opleidingsfaciliteiten		Art. 10.1 lid 5
Opname van tegoeden	Spaarloonregeling	Bijl. 7
Opnemen	Levensloop	Bijl. 10
Oproepkrachten	werkings sfeer cao	Art. 1.2
Opzegtermijnen	werknemer	Art. 2.6 lid 2
	werkgever	Art. 2.6 lid 2
	verdubbeling voor werkgever	Art. 2.6 lid 2
	bij 65+: werkgever	Art. 2.7 lid 3
	bij 65+: werkgever	Art. 2.7 lid 3
	Afvloeiingsregeling bij reorganisatie	Bijl. 6
	Minimum pensioenvoorwaarden	Bijl. 4
Ouderdomspensioen		Art. 6.5
Overlijdensuitkering		Art. 3.4
Overwerk	niet door zwangere werknemers	Bijl. 2
	algemene regeling	Art. 6.2 lid 2
Overwerktoeslag	bijzondere regeling	Art. 6.2 lid 3
Partieel leerplichtigen		Bijlage 1
		Bijl. 1
Partnerpensioen	Minimum pensioenvoorwaarden	Bijl. 4
	bij echtscheiding	Bijl. 4
Parttime dienstverband		Art. 2.2
		Art. 3.2 lid 2
Pasen		Art. 8.2
Pensioen		Art. 11.4
	Minimum pensioenvoorwaarden	Bijl. 4
	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
Pensioendatum	Minimum pensioenvoorwaarden	Bijl. 4
Pensioengerechtigde leeftijd		Art. 2.7
Pensioengrondslag	Minimum pensioenvoorwaarden	Bijl. 4
Pensioenopbouw	bij ouderschapsverlof	Art. 11.5
Pensioensalaris	Minimum pensioenvoorwaarden	Bijl. 4
Pensioenvoorwaarden		Art. 11.4
Periode	definitie	Art. 1.1 sub d.
Periodieke schaaltredeverhoging	bij leeftijdsschalen	Art. 5.4 lid 1
	bij vakvolwassenheid	Art. 5.4 lid 2
Persoonlijke toeslag	tijdelijk	Art. 4.4 lid 2
	geen afbouw 55+	Art. 4.4 lid 3
	tijdelijk	Art. 4.4 lid 2
Pinksteren		Art. 8.2
Premies	AOV	Art. 9.2 lid 2
	Werkgeversbijdrage	Art. 11.1
	Werkgeversgarantiefonds	Art. 11.2

Premieverdeling	VUT-overgangsregeling	Art. 11.3 lid 3
Principe-akkoord	Bedrijfstakbureau pensioen	Art. 14.1 lid 2 Bijl. 4 Inleiding bij de CAO
Proeftijd	schriftelijk aangaan duur	Art. 2.3 lid 1 Art. 2.3 lid 2 Art. 4.3 lid 2
Promotie		Art. 12.1
Reglement	Vaste Commissie	Bijl. 12
Reorganisatie		Art. 12.2
Reorganisatie, fusie, liquidatie	informatieverstrekking	Art. 3.3 lid 2
Roostervrije tijd, roostervrije dagen		Art. 1.1 sub f. Art. 1.1 sub g.
Salaris	schaalsalaris definitie inschaling schalen verhogingen periodieke schaaltredeverhoging aanstelling in leeftijdsschaal eigen salarisgebouw werknemers op provisiebasis aanpak bovenmatigheid	Art. 5.1 Art. 5.2 Art. 5.3 Art. 5.4 lid 1 Art. 5.1 lid 2 Art. 5.5 Bijl. 3 PB 2.7
Salarisgebouw	eigen salarisgebouw onderneming cao-salarisgebouw toetsing door de vakorganisaties	Art. 5.5 Art. 5.2 Art. 5.5 lid 1 Inleiding, nr 2
Salarisverhogingen		Art. 10.2 lid 2
Scholing		Art. 2.5
Schorsing		Art. 9.1 lid 7
Second opinion	Wet Poortwachter	PB 2.3
Servicecentrum Gezond Uitgeven		PB 1.1 sub i
Seksuele intimidatie		Art. 8.1 lid 9
Snipperdagen	collectief aangewezen	PB 1.1
Sociaal beleid in de onderneming		Art. 12.3
Sociaal beleidskader		Bijl. 5
	arbeidsbemiddeling	Bijl. 5
	herplaatsing	Bijl. 5
	ontslag	Bijl. 5
	inschaling lagere functie	Bijl. 5
	functiewijziging	Bijl. 5
	overplaatsing	Bijl. 5
Stageplaatsen		Art. 10.3
Stagevergoedingen		Art. 10.3
Stichting AOV-BTU		Art. 9.2 Bijl. 8
Stichting BTB		Art. 14.1
Stichting VUT		Art. 11.3
Telewerken		PB 1.3
Uitkering	VUT-overgangsregeling bij overlijden	Bijl. 11 Art. 6.5; Bijl. 3
Uitkeringsgrondslag	VUT-overgangsregeling	Bijl. 11
Uitruil arbeidsvoorwaarden		Art. 7.2
Uitzendkrachten		Art. 10.1 lid 4
Uurloon	definitie	Art. 1.1 sub h.
Vacatures		Art. 10.1 lid 2
Vakantie	vakantiejaar	Art. 8.1 lid 1

	vakantierechten	Art. 8.1 lid 2
	extra vakantierechten	Art. 8.1 lid 3
	opbouw	Art. 8.1 lid 4
	aanwending bovenwettelijke vakantiedagen	Art. 8.1 lid 5
	afschrijving	Art. 8.1 lid 6
	opnemen	Art. 8.1 lid 7
	aaneengesloten	Art. 8.1 lid 8
	collectief aangewezen	Art. 8.1 lid 9
	niet-opgenomen	Art. 8.1 lid 10
	aanwijzing vakantiedagen	Art. 8.1 lid 10
	uitbetalen vakantiedagen	Art. 8.1 lid 12
	bij einde arbeidsovereenkomst	Art. 8.1 lid 12
	bij onderbreking werkzaamheden	Art. 8.1 lid 11
	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
	Leeftijdsgedagen	Art. 8.1 lid 3
	vervallen van vakantiedagen	Art. 8.1 lid 10
Vakantiekrachten	werkingsfeer CAO	Art. 1.2
Vakantietoelage		Art. 6.1
	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
Vakbondscontributie	inhouding	Art. 13.2
Vakbondswerk	in de onderneming	Art. 13.1
Vakverenigingen	algemene verplichtingen	Art. 1.5
	toetsing salarisgebouw onderneming	Art. 5.5 lid 1
	bijeenkomsten	Art. 13.1 lid 4
	inhouding contributie	Art. 13.2
	algemene verplichtingen	Bijl. 3
Vaste Commissie		Art. 14.2
	Reglement	Bijl. 12
	Bezwaar	Bijl. 12
	Beroep	Bijl. 12
	Bindend advies	Bijl. 12
Verhuizing	verlof	Art. 8.4
Verjaring	van vakantierechten	Art. 8.1 lid 10
Verlof	bij overlijden	Art. 8.4
	á la carte	Art. 8.3
	bijzonder	Art. 8.4
Verlof á la carte		Art. 8.3
	Reglement	Bijl. 9
Verplichtingen	werkgever	Art. 1.3
	werknemer	Art. 1.4
Verschoven werktijden	beloning bij	Art. 6.4
Vertegenwoordigend overleg	definitie	Art 1.1 sub 1.
	bevoegdheden	Bijl. 13
Vertrekpremie	Afvloeiingsregeling bij reorganisatie	Bijl. 6
	Afvloeiingsregeling bij reorganisatie	Bijl. 6
Voltijd dienstverband		Art. 2.2
		Art. 3.1 lid 1
Voortzetting pensioenregeling	Afvloeiingsregeling bij reorganisatie	Bijl. 6
	Afvloeiingsregeling bij reorganisatie	Bijl. 6
Vrijstelling deelnemersbijdrage	Minimum pensioenvoorwaarden	Bijl. 4
VUT-overgangsregeling		Art. 11.3
	Franchise	Bijl. 11
	Financiering	Bijl. 11
	Bijdrage	Bijl. 11
	Deelneming	Bijl. 11
	Uitkering	Bijl. 11

	Uitkeringsgrondslag	Bijl. 11
	Aanvullingsuitkering	Bijl. 11
	Basis-VUT	Bijl. 11
	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
	premie	Art. 11.3
Waardeoverdracht	pensioen	Bijl. 4
Waarneming	tijdelijk	Art. 4.3 lid 1
Week	definitie	Art. 1.1 sub e.
Werkgever	definitie	Art. 1.1 sub a.
	algemene verplichtingen	Art. 1.3
	algemene verplichtingen	Bijl. 3
	in de zin van de CAO	Art. 1.1 sub a.
	"vakbondstientje"	Art. 11.1
Werkgeversbijdrage		Art. 1.2
Werkingsfeer van de cao		Art. 1.1 sub c.
Werknemer	definitie	Art. 1.2
	in de zin van de CAO	Art 1.2 lid 3
	op provisiebasis	Art. 1.4
	algemene verplichtingen	Art. 2.7
	van 65 jaar	Bijl. 3
	algemene verplichtingen	Bijl. 3
	op provisiebasis	Art. 1.3; Bijl. 3
Werknemers op provisiebasis	Arbeidsovereenkomst	
Werktijden	zie: Arbeidstijden	Art. 3.3 lid 1
Werktijdregeling		
Werktijdvermindering oudere werknemers		Art. 3.5
Werving en selectie		Art. 10.1 lid 3
Wet Arbeid en zorg		Art. 8.4 lid 4
Wet Flexibiliteit en zekerheid		Art. 2.4
Wet Poortwachter	second opinion	Art. 9.1 lid 7
Wezenpensioen	Minimum pensioenvoorwaarden	Bijl. 4
WGA-hiaat uitgebreid		Art. 9.2 lid 2
Wijziging	van arbeidsvoorwaarden	Art. 1.3.lid 3
WW-gat 57+		Art. 12.4 lid 2
	Afvloeiingsregeling bij reorganisatie	Bijl. 6
Ziekte en ongeval	loonbetaling	Art. 9.1
Zon- en feestdagen	werknemers op provisiebasis	Bijl. 3
Zorgverlof	loonbetaling	Art. 8.4 lid 4
Zorgverzekering	mantelpolis	PB 2.2
Zwangere werknemers		Bijl. 2
Zwangerschapsverlof	verschuiving	Bijl. 2

v1.0