



Dagbladjournalisten 2013 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 oktober 2013 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Dagbladjournalisten

UAW Nr. 11469

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Nederlands Uitgeversverbond namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: NDP Nieuwsmedia;

Partij(en) ter andere zijde: de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ).

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Definities

1. Deze overeenkomst verstaat onder:

Werkgever

a. *Werkgever*: het nieuwsbedrijf, dat zich toelegt op de uitgave en exploitatie van een dagblad, bij wie de journalist in dienst is;

Dagblad, blad of bladen

b. *Dagblad*: een krant die ten minste vijf maal per week verschijnt, in alle daarvan afgeleide uitingsvormen en media, zowel digitaal als print, waaronder papier, de ether, elektronisch op fysieke dragers, online, digitale archieven en andere structurele publicaties dan alleen de eigen krant;

Directie

c. *Directie*: de persoon of groep van personen, die in de dagbladonderneming de dagelijkse leiding heeft resp. hebben;

Journalist

d. *Journalist*: degene die als hoofdberoep journalistieke arbeid verricht in dienst van de werkgever;



Journalistieke arbeid

e. *Journalistieke arbeid*: het meewerken aan de redactionele leiding of aan de redactionele samenstelling van de inhoud van een dagblad, en eventueel van een door de werkgever uitgegeven ander periodiek, voor zover deze inhoud bestaat uit nieuwstijdingen, foto's, verslagen en/of artikelen;

Leerling-journalist

f. *Leerling-journalist*: degene die bij de redactie van een dagblad een journalistieke vakopleiding geniet, onverschillig of hij onder deze of een andere benaming (als bij voorbeeld: volontair) werkzaam is;

Beginnende journalist

g. *Beginnende journalist*: degene, die – in tegenstelling tot de leerling-journalist – vòòr zijn start in de journalistiek een HBO-opleiding of universitaire studie heeft voltooid, en al of niet ervaring heeft opgedaan in het bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties;

Salaris

h. *Salaris*: de feitelijke door de journalist per tijdseenheid verdiende financiële bruto beloning op basis van arbeidsovereenkomst, bestaande uit zijn schaalsalaris, eventuele toeslagen, zoals bedoeld in hoofdstuk 3 van deze cao, en eventuele andere loonbestanddelen;

Schaalsalaris

i. *Schaalsalaris*: de financiële bruto beloning conform de salarisschalen, zoals geregeld in artikel 2.3 van deze cao.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst beheerst, behoudens het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel, elke arbeidsovereenkomst, welke is of wordt aangegaan tussen een werkgever en een journalist tot het verrichten van journalistieke arbeid in dienstbetrekking ten behoeve van de door de werkgever uitgegeven dagbladen en eventueel tevens van andere door de werkgever uitgegeven periodieken.
2. Elk beding tussen een werkgever en een journalist, strijdig met deze collectieve arbeidsovereenkomst, is nietig; in plaats van zodanig beding gelden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
4. Indien een werkgever de exploitatie van een door hem uitgegeven dagblad overdraagt aan een andere persoon of onderneming, in wiens of welker dienst een of meer van de aan dat dagblad verbonden journalisten krachtens arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, of indien een werkgever zich op enige soortgelijke wijze bedient van zodanige personen of ondernemingen, is de betrokken werkgever tegenover de bedoelde journalisten gehouden met deze personen of ondernemingen overeen te komen – en na totstandkoming van deze overeenkomst erop toe te zien en met alle ter beschikking staande middelen te bevorderen – dat de bepalingen van deze cao, voor zover rechtens mogelijk, ten aanzien van deze journalisten toepassing vinden als waren zij in dienst van deze werkgever.
5. De bepalingen van alle artikelen van de hoofdstukken 3 (behoudens artikel 3.3 en 3.9), 5, 6 (behoudens 6.6 en 6.7), 7, 8, van de artikelen 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 (met uitzondering van lid 3 ten aanzien van leerling-journalisten (zoals bedoeld in art. 1.1 lid 1 sub f.)) en 4.7, leden 1 en 3, en 4.9, zijn, voor zover daarin sprake is van journalisten, tevens op leerling-journalisten en beginnende journalisten van toepassing.
6. Met uitzondering van artikel 2.9 zijn de bepalingen van deze overeenkomst niet van toepassing op stagiairs op redacties.
7. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
 - a. werknemers, die afwisselend administratieve en journalistieke arbeid verrichten, tenzij zij hoofdzakelijk belast zijn met journalistieke arbeid;
 - b. directeuren-hoofdredacteurs.



Artikel 1.3 Redacteuren van dagbladcombinaties

Indien combinaties van zelfstandige dagbladondernemingen, ongeacht of zodanige combinaties al dan niet rechtspersoonlijkheid bezitten, overgaan tot gemeenschappelijke aanstelling van journalisten, om ten behoeve van deze dagbladen journalistieke arbeid te verrichten, zijn de aangesloten ondernemingen tegenover de betrokken journalisten hoofdelijk aansprakelijk voor de voldoening van het hun toekomende salaris en/of andere civielrechtelijke vorderingen. Overigens zijn de bepalingen van deze cao op bedoelde journalisten van overeenkomstige toepassing, tenzij in deze cao anders wordt bepaald.

HOOFDSTUK 2 INDELING EN SALARIËRING

Artikel 2.1 Indeling in functiegroepen

De journalisten worden naar de aard van de door hen te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functiegroep, met inachtneming van het (op de Bakkenistmethode gebaseerde) functiegebouw, zoals vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.

De basis voor de indeling is het Handboek 'Informatie over het functie/loongebouw en de beoordelingssystematiek t.b.v. de CAO voor Dagbladjournalisten'

Artikel 2.2 Functie-indeling

1. De indeling van de journalisten geschiedt door de directie op voordracht van de hoofdredacteur.
2. Iedere journalist ontvangt in de regel bij aanstelling, doch in elk geval uiterlijk binnen 3 maanden na zijn aanstelling, schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van zijn salarisschaal. Voor zover de indeling niet bij de aanstelling is meegedeeld, zal de indeling terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiensttreding.
3. De journalist die het niet eens is met de indeling van zijn functie, heeft het recht tegen de indeling van zijn functie in beroep te gaan.
De beroepsprocedure is beschreven in Bijlage II van deze cao.

Artikel 2.3 Salarisschalen

1. Het salaris wordt bepaald op basis van de indeling van de functie in een functiegroep. Deze functiegroep is gekoppeld aan de salarisschaal, zoals vermeld in Bijlage III van deze cao.
2. Iedere salarisschaal kent een minimum bruto salarisbedrag per maand en een maximum bruto salarisbedrag per maand. Het salaris van de journalist, die een functie vervult in één van de functiegroepen, bevindt zich derhalve in de salarisschaal, die begint met het minimum bruto salarisbedrag en eindigt met het maximum bruto salarisbedrag van de betreffende functiegroep.
3. De in Bijlage III vermelde salarisschalen gelden voor journalisten met een volledig dienstverband. Bij part-time dienstverbanden gelden de salarisbedragen pro rata.

Artikel 2.4 Wijziging functiegroepindeling

1. Verandering van de inhoud van de functie kan leiden tot een wijziging van de functiegroepindeling.
2. De indeling van de functie zal plaatsvinden conform de indelingsregels zoals vastgelegd in het Handboek 'Informatie over het functie/loongebouw en de beoordelingssystematiek t.b.v. de CAO voor Dagbladjournalisten'
3. Van een wijziging van zijn functiegroepindeling ontvangt de journalist van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van zijn nieuwe functiegroep en zijn nieuwe salaris.

Artikel 2.5 Indeling gecombineerde functie

Een journalist die werkzaamheden verricht die onder verschillende functiegroepen vallen, vervult een zgn. gecombineerde functie. De meest niveaubepalende taakonderdelen bepalen dan de zwaarte en derhalve de indeling van de functie.



Artikel 2.6 Uitbetaling salaris

1. De journalisten, beginnende journalisten en leerling-journalisten genieten een naar tijdsduur vastgesteld salaris.
2. De uitbetaling van het salaris geschiedt in periodieke termijnen en wel uiterlijk op de laatste dag van elke periode van ten minste vier weken en ten hoogste een maand.

Artikel 2.7 Beoordeling en beloning

1. Jaarlijks zal een beoordeling van het functioneren van de journalist plaatsvinden op basis van een erkende beoordelingsystematiek. Afhankelijk van het niveau van de beoordeling wordt jaarlijks een salarisverhoging toegekend. In het jaarlijkse beoordelingsgesprek dient te worden vastgesteld of de functie die de werknemer daadwerkelijk uitvoert, (nog) overeenkomt met de functiebeschrijving die ten grondslag ligt aan de indeling van de functie in het salarisgebouw. Indien dit niet het geval is wordt de juiste functieomschrijving vastgesteld en daarna ingedeeld. Voor de toepassing van de beoordelingsystematiek wordt verwezen naar Bijlage V van deze cao.
2. Zolang geen erkende beoordelingssystematiek wordt gehanteerd, en indien het schaalmaximum door de journalist nog niet is bereikt, heeft de journalist jaarlijks recht op een salarisverhoging ter grootte van één stap, zijnde een verhoging van 3% berekend vanaf het midpunt van de desbetreffende salarisschaal.
4. Als de journalist nog niet het maximum van de salarisschaal die bij zijn functie behoort, heeft bereikt, is het mogelijk om de groei naar het maximum te versnellen onder voorwaarde dat de journalist goed of meer dan goed functioneert en zich goed of meer dan goed ontwikkelt.
5. De werkgever kan op voordracht van de hoofdredacteur aan journalisten die in enig jaar een excellente beoordeling hebben gekregen (niveau A, zoals omschreven in de beoordelingssystematiek in de cao) en hun schaalmaximum hebben bereikt, een éénmalige uitkering/bonus toekennen.

Artikel 2.8 Leerlingjournalisten en beginnende journalisten

1. Leerling-journalisten en beginnende journalisten genieten ten minste de schaal-salarissen als opgenomen in Bijlage III bij deze cao.
2. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid hebben leerling-journalisten aanspraak op een salaris ten minste tot het bedrag van het minimumloon, zoals dat bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is vastgesteld, voor een één jaar hogere leeftijd dan die van de betrokken leerling-journalist.
3. Niet als leerling-journalisten respectievelijk beginnende journalisten (zoals bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub f. resp. sub g.) worden beschouwd degenen die het eindexamen van de erkende opleidingen voor de journalistiek hebben behaald.
4. De verhogingen volgens vorenstaande schaal worden toegekend naar de totale leertijd, ook al is deze vervuld bij verschillende ondernemingen, het ANP daarbij inbegrepen.
5. Aan een zelfstandig blad mogen niet meer leerling-journalisten werkzaam zijn dan in de volgende tabel is aangegeven

Totaal aantal journalisten exclusief leerling-journalisten en beginnende journalisten	Maximum aantal leerling-journalisten
2	1
3 t/m 5	2
6 t/m 10	3
11 t/m 15	4
16 t/m 20	5
21 t/m 25	6
boven 25	7

Voor de toepassing van dit lid wordt als zelfstandig dagblad beschouwd elke uitgave, die een afzonderlijke redactie heeft, ook al ontvangt deze de gereedgemaakte kopij ten dele van de redactie van de hoofduitgave; kopbladen die op dezelfde redactie als de hoofduitgave worden verzorgd, worden te dezen aanzien tezamen met de andere uitgaven te zelfde plaatse als de hoofduitgave als één zelfstandig dagblad beschouwd. Dagbladen die op dezelfde redactie worden vervaardigd, worden voor de toepassing van dit artikel gezamenlijk als een zelfstandig dagblad beschouwd.



6. Om tot leerling-journalist te kunnen worden aangesteld moet de betrokkene ten minste 18 jaar oud zijn.
7. Beginnende journalisten mogen ten hoogste een jaar als zodanig werkzaam zijn; leerling-journalisten ten hoogste twee jaar.
8. Het kan gewenst zijn bij de aanstelling van leerling-journalisten in een leerplan vast te leggen op welke wijze de leerperiode zal worden ingericht. Indien met een leerling-journalist een leerplan is overeengekomen maakt dit leerplan deel uit van de arbeidsovereenkomst. Een dergelijk leerplan kan per individuele leerling-journalist worden opgesteld; het is ook mogelijke een leerplan voor een groep leerling-journalisten op te stellen.
In een leerplan dient te worden omschreven:
 - a. het doel van de opleiding;
 - b. de tijd en de vorm waarin de leerperiode benut wordt voor de verwerking van praktische journalistieke vaardigheid;
 - c. de tijd en de vorm waarin de leerperiode benut wordt voor de verwerving van kennis op politiek, economisch en cultureel gebied;
 - d. de faciliteiten waarover de leerling-journalist kan beschikken ten einde deze kennis en vaardigheid te verwerven;
 - e. de wijze waarop de leerling-journalist tijdens de leerperiode zal worden begeleid.

Artikel 2.9 Stagiairs op redacties

Onverminderd het bepaalde in artikel 1.2 lid 6 van deze cao geldt het navolgende.

2. Met betrekking tot de leerlingen, die een journalistieke vakopleiding volgen en in dit verband een stage bij een dagbladonderneming vervullen, gelden voorts de navolgende bepalingen:
 - a. zij vervullen hun stage gedurende een bepaalde tijd; de stage-overeenkomst eindigt, behoudens door opzegging wegens een dringende reden, door het enkele verloop van de overeenkomstigen duur;
 - b. zij ontvangen een stagevergoeding van ten minste € 375,- bruto per maand.

In tegenstelling tot een werknemer in dienstbetrekking (arbeidsovereenkomst) kan een stagiair op basis van een stage-overeenkomst geen aanspraak maken op: wettelijk minimum(jeugd)-loon, vakantie en vakantiebijslag.

Artikel 2.10 Buitenlandse correspondenten

1. De buitenlandse correspondent, die in een volledige dienstbetrekking tot een dagbladonderneming staat, geniet – afgezien van een hem eventueel toekomende verblijfstoelage – een salaris dat gebaseerd is op een functie-indeling conform het nieuwe functiegebouw, zoals bedoeld in artikel 2.1 e.v, en in casu overeenkomt met minimaal het salaris dat behoort bij functieniveaugroep 8. Naast het in de vorige volzin bedoelde salaris kan de buitenlandse correspondent in voorkomende gevallen aanspraak maken op een permanente verblijfstoelage. Het bepaalde in artikel 2.3 is van overeenkomstige toepassing.
2. Indien een buitenlandse correspondent naar Nederland wordt overgeplaatst, zal het salaris in zijn nieuwe functie niet minder bedragen dan het in het eerste lid bedoelde salaris, tenzij bij de uitzending tussen partijen schriftelijk een ander na terugplaatsing te genieten salaris is overeengekomen. Dit salaris zal onderhavig zijn aan de wijzigingen, voortvloeiende uit deze cao. Bovendien kan een buitenlandse correspondent bij repatriëring aanspraak maken op een vergoeding van de kosten daarvan. Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft de journalist recht op repatriëring.
3. Wanneer een buitenlandse correspondent na een stationering buiten 's lands van langer dan 3 jaar zal worden overgeplaatst, zal met hem over die overplaatsing, alsmede over de voorwaarden waaronder deze zal geschieden, tijdig overleg worden gepleegd.

HOOFDSTUK 3 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 3.2 Compensatieregeling voor arbeid op onaangename en/of onregelmatige arbeidstijden

1. Eenmaal per jaar en tussentijds bij functiewijziging stelt de directie op voorstel van de hoofdredacteur, na overleg met de journalist en aan de hand van de in lid 2 genoemde tabel vast, in welke mate de journalisten arbeid verrichten op onaangename en onregelmatige arbeidstijden en de mate van hun ambulante en afwezigheid.



2. Voor de vaststelling van het in het vorig lid bedoelde arbeidspatroon wordt de volgende tabel gehanteerd.

	Score
A. Werktijden-onaangenaam	
(excl. weekeinden)	
kantoortijden (08.00–18.00 uur)	0
10% buiten kantoortijden	6
20% buiten kantoortijden	12
30% buiten kantoortijden	18
40% buiten kantoortijden	24
50% en meer buiten kantoortijden	30
B. Werktijden-onregelmatigheid (= onvoorspelbaar, niet planbaar)	
geen onregelmatigheid	0
incidenteel	6
regelmatig	14
(bijna) dagelijks	20
C. Werktijden-weekeinden	
nooit weekeinddienst	0
1 dag per 4 weken	8
2–3 dagen per 4 weken	16
4–5 dagen per 4 weken	24
6–7 dagen per 4 weken	32
8 dagen per 4 weken	40
D. Ambulantie en afwezigheid	
geen of geringe ambulantie en afwezigheid (<20.000 km/jaar)	0
ruime ambulantie (> 20.000 km/jaar)	5
<i>Gedurende aaneengesloten periode van meerdere dagen van huis</i>	
nooit	0
enkele keren per jaar	2
regelmatig meerdere dagen of enkele keren per jaar gedurende zeer lange periode (> 2 weken)	5
E. Consignatie (wacht)diensten en pieperdiensten	
buiten kantoortijden (excl. weekeinden)	
geen	0
incidenteel	5
regelmatig	10
(bijna) dagelijks	15

3. Op basis van de scores, vast te stellen aan de hand van de in het vorige lid opgenomen tabel, hebben journalisten recht op de navolgende compensaties:
- | | |
|--------------------------|---|
| score 21–30 punten: | 3 vrije dagen per jaar |
| score 31–40 punten: | 3 vrije dagen per jaar en
1% toeslag op het schaalsalaris |
| score 41–60 punten: | 3 vrije dagen per jaar en
3% toeslag op het schaalsalaris |
| score 61–80 punten: | 3 vrije dagen per jaar en
5% toeslag op het schaalsalaris |
| score 81 en meer punten: | 5 vrije dagen per jaar en
7% toeslag op het schaalsalaris. |
4. Journalisten die ten gevolge van een door de hoofdredacteur gewenste functieverandering de compensatie als bedoeld in lid 3 geheel of grotendeels zien vervallen, terwijl de functieverandering geen salarisverhoging met zich meebrengt hebben, indien zij de compensatie ten minste 5 jaar hebben genoten, gedurende 3 jaar recht op een geleidelijke afbouw van deze compensatie. De wijze waarop deze afbouw zal geschieden maakt onderdeel uit van het overleg over de functiewijziging.
6. In afwijking van het gestelde in artikel 5.6 lid 1 kan op ondernemingsniveau en uitsluitend in relatie tot de toepassing van binnen de onderneming geldende vergoedingsregelingen voor nachtdienst onder 'nachtdienst' ook de werktijd worden verstaan, die geheel of nagenoeg geheel valt tussen 22.00 uur en 06.00 uur van de volgende dag. Onder 'avonddienst' wordt in dit verband, overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.6 lid 1,



verstaan de werktijd, die geheel of nagenoeg geheel valt tussen 18.00 en 24.00 uur.

Artikel 3.3 Vakantietoelage

De journalist die van 1 mei tot en met 30 april zonder onderbreking bij dezelfde dagbladonderneming in dienstbetrekking is geweest, heeft recht op een vakantietoelage van 8% van zijn per 1 mei van het lopende jaar geldende schaalsalaris, onverminderd het in de volgende zin bepaalde. Voor de berekening van de jaarlijkse vakantietoelage zullen de toeslagen uit hoofde van de compensatieregeling voor situationele kenmerken (artikel 3.2 van deze cao) in aanmerking worden genomen.

VERGOEDINGEN

Artikel 3.4 Overwerkvergoeding

1. Wanneer op grond van het bepaalde in artikel 5.5 overwerk wordt verricht, hebben journalisten recht op de volgende overwerkvergoedingen:

functiegroep 3:	10% toeslag op het schaalsalaris
functiegroep 4:	7,5% toeslag op het schaalsalaris
functiegroep 5:	5% toeslag op het schaalsalaris.
2. Compensatie van overwerk geschiedt met de in lid 1 bedoelde toeslagen, tenzij de journalist de voorkeur geeft aan compensatie in tijd, zoals bedoeld in artikel 5.4 van de cao. Journalisten die voor een overwerkvergoeding in aanmerking komen, maken hun voorkeur zo spoedig mogelijk kenbaar. Wijziging van de voorkeur gedurende de betreffende halfjaarlijkse periode is niet mogelijk.

Artikel 3.6 Vervanging bij verlof of vacature

1. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 5.4 en 2.9, lid 2, is de journalist verplicht de werkzaamheden van collega's die met verlof zijn, zonder vergoeding waar te nemen. Indien de waarneming echter langer heeft geduurd dan drie maanden en er geen uitzicht is op een spoedig einde daarvan, heeft de vervangende journalist, die naast zijn normale taak een belangrijk deel van de werkzaamheden van de afwezige journalist waarneemt, recht op een redelijke vergoeding voor de overige tijd der waarneming.
2. Het in dit artikel bepaalde is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van werkzaamheden als gevolg van het ontstaan van een vacature. Onder 'vacature' dient mede een opengehouden plaats in de redactionele bezetting te worden begrepen. Op deze bepaling kan geen beroep worden gedaan, indien het – ten gevolge van reorganisatie of inkrimping van werkzaamheden – niet in het voornemen ligt in de opengevallen plaats te voorzien.

Artikel 3.7 Onkostenvergoeding

1. De journalist heeft recht op vergoeding van de onkosten welke hij bij het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van zijn blad moet maken. Omtrent de noodzakelijkheid der onkosten wordt de directie door de hoofdredacteur geadviseerd.
2. Over de wijze waarop de vergoeding van gemaakte onkosten plaatsvindt, worden in het decentraal overleg in de individuele dagbladondernemingen nadere afspraken gemaakt.
3. Gemaakte afspraken worden in hun onderlinge samenhang op het uitgangspunt zoals verwoord in de eerste zin van dit artikel, getoetst.

Artikel 3.8 Wijziging van standplaats

1. Dit artikel heeft uitsluitend betrekking op een normale, individuele verandering van standplaats, en heeft geen betrekking op gevolgen van structuurwijziging.
2. Indien een journalist bij dezelfde dagbladonderneming van standplaats verandert, zal, behoudens zijn instemming, in het totaal van zijn arbeidsvoorwaarden geen wijziging in voor hem ongunstige zin worden gebracht.
3. Indien de wijziging van standplaats verhuizing noodzakelijk maakt, ontvangt de journalist behalve volledige vergoeding van de transportkosten van de inboedel een bedrag wegens de extra onkosten die bij verplaatsing optreden.



4. Per 1 januari 2013 gelden de volgende minimumbedragen:
 - a. indien de journalist een eigen huishouding voert: 12 procent van het werkelijk verdiende jaarsalaris met een minimum van € 4.554,83
 - b. indien de journalist geen eigen huishouding voert: 5 procent van het werkelijk verdiende jaarsalaris met een minimum van € 1.518,63
6. Indien de journalist ten gevolge van de verhuizing duurder woont, zullen de partijen streven naar de vaststelling van een redelijke vergoeding; uitgangspunt daarbij is gelijkwaardigheid van woningen.
7. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in artikel 4.5, lid 3, kan een journalist niet gedwongen worden te verhuizen.

Artikel 3.9 Uitkering bij overlijden

1. Wanneer een journalist, beginnend journalist of leerling-journalist komt te overlijden, wordt aan zijn nagelaten betrekkingen een uitkering ter hoogte van het laatst genoten salaris verleend over de periode vanaf de dag van overlijden tot het einde van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan: de niet duurzaam gescheiden levende echtgenoot, of de minderjarige kinderen, of de levenspartner met wie de overledene duurzaam samenwoonde, of degene die door de overledene werd onderhouden.
2. Op de uitkering kunnen de uitkeringen krachtens de ZW en WAO in mindering worden gebracht.
3. Op het deel van de uitkering dat betrekking heeft op de derde maand wordt de eventuele pensioenuitkering voortvloeiend uit de arbeid ook in mindering gebracht door middel van cessie.

HOOFDSTUK 4 AANSTELLING EN ONTSLAG

Artikel 4.1 Schriftelijke aanstelling

1. De journalist wordt aangesteld door de directie in overleg met en op voordracht van de hoofdredacteur.
2. De directie is verplicht ervoor zorg te dragen dat de bij haar onderneming in dienst zijnde journalisten in het bezit zijn van een schriftelijke aanstelling. In geval van indienstneming van een nieuwe journalist dient aan deze verplichting bij de aanvang van de dienstbetrekking te worden voldaan. De schriftelijke aanstelling zal onder meer het volgende inhouden:
 - b. de functie waarin en de standplaats van waaruit de journalist werkzaam zal zijn;
 - c. de indeling op grond van artikel 2.1;
 - e. het op het tijdstip van de uitreiking der aanstelling, c.q. bij de aanvang der dienstbetrekking, geldende salaris;
 - f. het voorbehoud, als bedoeld in artikel 2.2 sub 1, indien de directie zich daarvan wenst te bedienen;
 - h. eventuele afwijkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten gunste van de journalist;
 - i. eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het – behoudens afwijkend beding – ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan de werkgever toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen, berichten, foto's en andere journalistieke producten;
 - j. indien minder dan 15 journalisten in vaste dienst voor een dagbladuitgave werkzaam zijn: een omschrijving van de beginselen en/of karakter van het blad, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk gebonden wordt;
 - k. de bepaling van een proeftijd of van een termijn in geval van tijdelijke aanstelling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.5. Voor alle arbeidsovereenkomsten (zowel voor bepaalde als voor onbepaalde tijd) geldt dat een proeftijd moet zijn overeengekomen en ten hoogste twee maanden zal bedragen.
 - l. de omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het blad, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen overeenkomstig het bepaalde bij artikel 8.1, lid 2;
 - m. de bepaling, dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de onderneming en bij het einde van de dienstbetrekking moet worden ingeleverd;
 - n. de presumptie, neergelegd in artikel 4.5, voor zover het een leerling-journalist betreft;
 - o. de bepaling, dat door de journalist geen gegevens – de dagbladonderneming of de door haar uitgegeven dagbladen betreffende of betrekking hebbende op enig ander onderwerp waarvan hij kan begrijpen dat geheimhouding is gewenst – aan derden zullen worden verstrekt, dan met toestemming van de directie.



3. Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.
5. Bij taak- of functiewijziging en/of wijziging van standplaats dient overleg plaats te vinden met de betrokken journalist.

Artikel 4.2 Concurrentiebeding

Het is niet toegestaan in een arbeidsovereenkomst met de journalist enig beding op te nemen waarbij deze laatste beperkt wordt in zijn bevoegdheid om na het einde der dienstbetrekking op zekere wijze werkzaam te zijn.

Artikel 4.3 Non-discriminatie

Onverminderd de specifiek aan de functie verbonden eisen, waaronder begrepen de identiteit en het karakter van de krant, is het niet toegestaan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sexe, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

Artikel 4.4 Personeelsdossier

De journalist heeft desgevraagd jaarlijks en voorts indien en zodra zijn belang zulks vordert, recht op inzage in zijn personeelsdossier.

Artikel 4.5 Termijn van aanstelling

1. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor:
 - a. hetzij onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduurIn de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke vorm van arbeidsovereenkomst van toepassing is; bij ontbreken van deze vermelding wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
2.
 - a. Een journalist kan voor bepaalde tijd worden aangesteld voor een termijn van ten hoogste drie jaar.
 - b. Een bij de aanstelling overeengekomen termijn van kortere duur dan drie jaar kan binnen de genoemde termijn hooguit twee maal worden verlengd, in die voege dat de minimum termijn van een te verlengen tijdelijke contract zes maanden bedraagt.
 - c. Na verloop van de overeengekomen duur wordt de arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen tenminste een maand voor het verstrijken van de overeengekomen duur schriftelijk aan de andere partij te kennen heeft gegeven het dienstverband niet voor onbepaalde tijd te willen voortzetten.
 - d. In geval van tijdelijke ontstentenis van een redacteur dan wel met het oog op de vervulling van aan een bepaalde tijdsduur gebonden opdrachten, kan de directie tot tijdelijke aanstelling van een journalist overgaan. Het dienstverband eindigt van rechtswege door het enkele verloop van de overeengekomen duur, tenzij partijen voordien schriftelijk verlenging daarvan, hetzij voor bepaalde tijd – indien de bovenvermelde omstandigheden voortduren – hetzij voor onbepaalde tijd, overeenkomen.
Indien het dienstverband voor een bepaalde tijd is verlengd, wordt de overeenkomst geacht bij het einde van de vastgestelde tijdsduur van rechtswege te eindigen.
 - e. Indien een journalist met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, drie jaar of langer in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
3. Tenzij partijen anders zijn overeengekomen, wordt een arbeidsovereenkomst met een leerling-journalist geacht te zijn aangegaan voor de duur van de leertijd. In dat laatste geval wordt de overeenkomst na verloop van de duur van de leertijd omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen ten minste twee maanden voor het verstrijken van de leertijd schriftelijk aan de andere te kennen heeft gegeven het dienstverband niet in een dienstverband voor onbepaalde tijd te willen omzetten. Wanneer de overeenkomst niet wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, wordt zij geacht van rechtswege te eindigen.

Artikel 4.6 Deeltijdarbeid

1. Tenzij het bedrijfsbelang zich daar aantoonbaar tegen verzet, zal aan de journalist die daarom verzoekt, de gelegenheid worden gegeven een voltijd dienstverband om te zetten in een deeltijd dienstverband. De functie van de betreffende journalist verandert door de hierboven bedoelde



omzetting in beginsel niet, tenzij uitoefening van de functie redelijkerwijs niet in deeltijd mogelijk is.

2. Indien de arbeidsplaats niet in deeltijd kan worden vervuld, zal de werkgever in overleg met de journalist nagaan of elders in de organisatie een gelijkwaardige functie is die wel in deeltijd vervulbaar is.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 2 lid 11 van de Wet Aanpassing Arbeidsduur geldt het navolgende: indien journalisten die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, kan geen beroep worden gedaan op het daaromtrent bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Evenwel zal bij interne vervulling van de vacatures aan hen de voorkeur worden gegeven, mits zij voor de uitoefening van de functie geschikt zijn.

Artikel 4.7 Opzegging

1. Een journalist wordt door de directie niet ontslagen dan na overleg met de hoofdredacteur. Een opzegging is slechts rechtsgeldig, indien zij schriftelijk geschiedt.
2. Tenzij partijen op of na het tijdstip der opzegging een kortere opzegtermijn overeenkomen, bedraagt deze termijn wederzijds twee maanden. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst van deze termijn wordt afgeweken, zal de opzegtermijn voor de werkgever het dubbele zijn van de overeengekomen opzegtermijn voor de journalist.
3. Tenzij partijen op of na het tijdstip der opzegging een kortere opzegtermijn overeenkomen, bedraagt de opzegtermijn bij tussentijds ontslag als bedoeld in artikel 4.5, één maand, de lopende maand niet meegerekend.
4. Indien de journalist arbeidsongeschikt is geworden kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen indien de arbeidsongeschiktheid is aangevangen nadat het verzoek tot toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst door de directeur van het UWV Werkbedrijf is ontvangen.

Artikel 4.8 Opzegverbod bij arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens de periode, gedurende welke de journalist recht heeft op uitkering krachtens artikel 7:629 BW of de Wet inkomen en arbeid (WIA), mag de werkgever, tenzij om een dringende reden, de arbeidsovereenkomst met de journalist niet opzeggen, behoudens wanneer de arbeidsongeschiktheid langer heeft geduurd dan drie jaar.
3. Een journalist die ten minste 10 jaar in dienst is kan, indien hij de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt, nadat zijn arbeidsongeschiktheid 3 jaar heeft geduurd, niet worden ontslagen voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 4.9 Beëindiging wegens dringende reden

1. Het bepaalde in de artikelen 4.5 en 4.7 laat onverlet de bevoegdheid van elk der partijen om de dienstbetrekking onmiddellijk te doen eindigen, zonder uitkering van schadeloosstelling of aanvullende uitkeringen, wegens een dringende, aan de wederpartij onverwijld meegedeelde, reden in de zin van artikel 7: 678 en volgende BW.
2. Een dringende reden zal onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - A. voor de werkgever:
 - a. wanneer de journalist voor of in verband met arbeid aan het blad verricht, van personen die buiten het blad staan, betaling of vergoeding aanneemt;
 - b. wanneer de journalist bij herhaling of in zeer ernstige mate naar het oordeel van directie of hoofdredactie de goede naam van het blad in gevaar brengt;
 - c. wanneer de journalist, zonder goedkeuring van de directie of de hoofdredacteur, een of meer artikelen, berichten of foto's uit het blad, voordat deze op enigerlei wijze zijn verschenen, gebruikt op zodanige manier, dat dit ten nadele van zijn blad moet worden geacht;
 - d. wanneer de journalist, zich ziek meldend of terwijl hij ziektesalaris geniet, het onderzoek door de geneesheer dan wel de controle vanwege de werkgever weigert of belemmert;
 - e. wanneer de journalist bij herhaling of in zeer ernstige mate afwijkt van de richtlijnen, waaraan hij overeenkomstig de artikelen 4.1 en 8.4 gebonden is.
 - B. voor de journalist:



- a. wanneer de directie hem gedurende langere tijd niet in de gelegenheid stelt de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - b. wanneer hij een opdracht ontvangt, welke uitvoering in strijd zou zijn met zijn ernstige overtuiging;
 - c. wanneer het blad principieel van richting verandert.
3. De beëindiging van de overeenkomst en de mededeling van de dringende reden kan mondeling geschieden, mits een en ander binnen het verloop van twee werkdagen na de beëindiging schriftelijk wordt bevestigd.
 4. Beëindiging van de overeenkomst door de werkgever geschiedt, niet dan na overleg met de hoofdredacteur, tenzij deze, of bij diens afwezigheid zijn eventueel aangewezen plaatsvervanger, niet op korte termijn kan worden gehoord.

Artikel 4.10 Aanvullende uitkering bij werkloosheid

1. De journalist wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd en uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft voor zover deze uitkering minder bedraagt, tegenover zijn laatste werkgever aanspraak op een aanvulling op deze uitkering tot 80 procent van zijn laatstgenoten salaris en wel als volgt:
 - bij een diensttijd bij deze werkgever van tenminste zes jaar: gedurende drie maanden
 - bij een diensttijd bij deze werkgever van tenminste negen jaar: gedurende zes maanden
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt het laatstgenoten salaris telkens verhoogd met bij de CAO voor Dagbladjournalisten overeen te komen collectieve verhogingen in de functiegroep, waarin de betrokken journalist was ingedeeld.
3. Het recht op een aanvullende uitkering, als bedoeld in lid 1, vervalt zodra de uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt beëindigd. Eveneens vervalt het recht op deze aanvullende uitkering over dagen waarover door het bevoegde orgaan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt geweigerd.
4. Indien de journalist naast zijn uitkering krachtens de Werkloosheidswet inkomsten uit arbeid verkrijgt, welke voordien niet door hem werden genoten en/of uitkeringen ontvangt ingevolge enige andere sociale verzekering dan de werkloosheidsverzekering, zal de op grond van lid 1 vastgestelde aanvullende uitkering worden verminderd, indien en voor zover deze inkomsten en/of uitkeringen, tezamen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvulling daarop, uitgaan boven het in lid 1 bedoelde salaris.
5. De journalist is, ten einde voor de aanvullende uitkering in aanmerking te komen, verplicht aan zijn werkgever over te leggen de bewijsstukken, waaruit blijkt over welke dagen en tot welk bedrag hij uitkering krachtens de Werkloosheidswet heeft ontvangen, alsmede – indien lid 4 van toepassing is – de stukken met betrekking tot de in dat lid bedoelde inkomsten uit arbeid en/of uitkeringen.
6. De journalist die op de datum van het ontslag 57 ½ jaar of ouder is, heeft gedurende de periode waarin hij uit hoofde van het aan hem gegeven ontslag een aanvulling ontvangt op de uitkering die hij geniet krachtens de Werkloosheidswet aanspraak op doorbetaling van het werkgeversaandeel in de premie voor de pensioenregeling, die de dagbladonderneming bij welke hij laatstelijk in dienst was te zijnen behoeve had getroffen, mits de journalist ook zelf zijn aandeel in de premie blijft bijdragen. Bij doorbetaling van de pensioenpremie zullen het werkgevers- en het werknemersaandeel zijn gebaseerd op het laatst genoten salaris, telkens te verhogen met de bij de CAO voor Dagbladjournalisten overeen te komen verhogingen in de afdeling waarin de betrokken journalist was ingedeeld.
7. De bepalingen van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing op buitenlandse correspondenten, die geen recht hebben op uitkering krachtens de Werkloosheidswet uitsluitend op grond van het feit, dat zij niet ingevolge die wet verzekerd waren, doch die wel uitkering zouden hebben ontvangen, waren zij verzekerd geweest.
8. In geval van ontslag wegens dringende reden zal artikel 4.10 lid 1 t/m lid 7 niet van toepassing zijn.



HOOFDSTUK 5 ARBEIDSTIJDEN

Artikel 5.1 Normale gemiddelde arbeidsduur

Onder de normale gemiddelde arbeidsduur van de journalist wordt verstaan een arbeidsduur per vier weken van

- 136,8 uur in geval van het vervullen van uitsluitend nachtdienst;
- 144,4 uur in geval van het vervullen van afwisselend dag- en nachtdienst, dan wel afwisselend avond- en nachtdienst, alsmede in geval het sportjournalisten betreft;
- 152 uur in de overige gevallen.

Artikel 5.2 Vijfdaagse werkweek; erkendefeestdagen

1. De journalist heeft recht op een vijfdaagse werkweek.
2. Onder een vijfdaagse werkweek wordt verstaan een werkweek met twee aaneengesloten vrije dagen, bij voorkeur in het weekend, voorafgegaan en gevolgd door volledige nachtrust. Wanneer twee aaneengesloten vrije dagen per week niet mogelijk zijn, dan heeft de journalist recht op twee andere vrije dagen per week, en als ook dat niet mogelijk is, in elk geval vier vrije dagen per twee weken.
3. Voor de toepassing van het voorgaande lid worden niet op zondag vallende erkende feestdagen, een niet op zondag vallende Koninginnedag en een niet op zondag vallende bevrijdingsdag – echter alleen voor de jaren dat 5 mei geldt als een nationale feestdag (eens per vijf jaar) – als een zondag aangemerkt, dat wil zeggen dat zij worden bijgeteld bij de twee respectievelijk vier in het voorgaande lid genoemde vrije dagen per week c.q. twee weken.
4. Ten einde het mogelijk te maken dat de leden 1 of 2 van dit artikel worden toegepast zonder dat de gang der werkzaamheden in de onderneming wordt geschaad, is de journalist verplicht op aanwijzing van de hoofdredacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.

Artikel 5.3 Rusttijd per etmaal

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 5.2 en 5.4 t/m 5.6 heeft de journalist recht op een rusttijd per etmaal van ten minste 11 uur. Daarvan mag ten hoogste eenmaal per week worden afgeweken, met dien verstande dat de arbeidstijd op die dag niet meer dan 16 uur zal bedragen, tenzij dit in redelijkheid niet mogelijk is.

Artikel 5.4 Overmatige werktijd

1. De journalist, wiens werktijd als gevolg van bedrijfsomstandigheden gedurende een tijdvak van vier weken overmatig is geweest, heeft door tussenkomst van de hoofdredactie bij de directie aanspraak op compensatie in de vorm van vervangende vrije tijd, die in de daarop volgende periode van vier weken dient te worden gegeven.
2. Bij de beoordeling van de vraag of van een overmatige werktijd sprake is geweest, wordt in aanmerking genomen de tijd gedurende welke de journalist in het tijdvak van vier weken langer heeft gewerkt dan de arbeidsduur als genoemd in artikel 5.1.

Artikel 5.5 Overwerk

1. Voor journalisten ingedeeld in de functiegroepen 3, 4 en 5 is een overwerkregeling van toepassing.
2. Onder overwerk wordt verstaan de arbeid die wordt verricht indien de normale vijfdaagse werkweek die uit tien dagdelen bestaat, structureel met ten minste één dagdeel wordt overschreden.
3. Twee maal per jaar en tussentijds bij functiewijziging stelt de directie op voordracht van de hoofdredacteur, na overleg met de journalist vast, of de journalisten, ingedeeld in de afdelingen 1 tot en met 3, respectievelijk de functiegroepen 3 tot en met 5 overwerk verrichten. De vaststelling geschiedt bij wijze van forfait per individuele journalist voor de halfjaarlijkse periode volgende op het tijdstip van vaststelling.
4. De in dit artikel vastgelegde overwerkregeling geldt uitsluitend voor journalisten met een voltijd dienstverband. Voor journalisten die in deeltijd werken zal de vaststelling van overwerk overeen-



komstig het bepaalde in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel, de omzetting van hun arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren tot gevolg hebben.

5. De vergoeding voor overwerk is geregeld in artikel 3.4 van deze cao.

Artikel 5.6 Nachtdienst en avonddienst

1. Behoudens het bepaalde in artikel 3.2 lid 6, wordt onder nachtdienst verstaan de werktijd, waarin de uren tussen 24.00 uur en 06.00 uur geheel of nagenoeg geheel zijn begrepen.
Onder avonddienst wordt verstaan de werktijd, die geheel of nagenoeg geheel valt tussen 18.00 en 24.00 uur.
Conform het bepaalde in paragraaf 5.5 van het Arbeidstijdenbesluit kan de werkgever de arbeid zodanig organiseren, dat de journalist die bureauredacteur is en arbeid verricht in nachtdienst, ten hoogste 42 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken en 140 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst verricht.
2. De journalist die bureauredacteur is, is, behoudens betrekkelijk kort durende bijzondere omstandigheden, niet verplicht uitsluitend nachtdienst te verrichten, tenzij hij zich daartoe schriftelijk bereid verklaart, welke verklaring ten hoogste voor telkens een jaar van kracht kan zijn. Evenwel kan met een journalist die als bureauredacteur in dienst wordt genomen, bij zijn aanstelling worden overeengekomen, dat hij uitsluitend met het verrichten van nachtdienst wordt belast. Deze bijzondere bepaling kan echter voor ten hoogste drie jaar gelden; na het verstrijken van deze termijn wordt het in de voorgaande alinea bepaalde op de betrokkene van toepassing.
Indien de gezondheidstoestand van de journalist zulks tussentijds wenselijk maakt, zal hij van zijn verplichting tot het verrichten van nachtdienst worden ontheven.
3. De perioden, gedurende welke nachtdienst wordt verricht, mogen behoudens betrekkelijk kort durende bijzondere omstandigheden, niet korter zijn dan een week en niet langer dan twee weken. De perioden, gedurende welke dagdienst wordt verricht, moeten ten minste van gelijke duur zijn als die waarin nachtdienst wordt verricht.
4. De journalist is na het bereiken van de 55-jarige leeftijd niet meer verplicht tot het verrichten van nachtdienst, tenzij hij zich daartoe schriftelijk bereid verklaart. Zulk een bereidverklaring kan ten hoogste voor telkens een jaar van kracht zijn, met dien verstande dat het in de laatste volzin van lid 2 bepaalde in deze van overeenkomstige toepassing is.
5. De door een journalist als bureauredacteur verrichte dienst, die nagenoeg voor de helft of voor meer dan de helft van de daarmee gemoeide tijd valt tussen 19.00 uur en 6.00 uur van de volgende dag, wordt, zulks uitsluitend voor de toepassing van het bepaalde in de derde alinea van lid 3, onder nachtdienst mede begrepen.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 6.1 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar. In afwijking daarvan is het toegestaan het vakantie (opbouw)jaar gelijk te stellen aan de periode van 1 mei tot en met 30 april.
2. Vakantiedagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.
3. De journalist in dienstbetrekking heeft in het vakantiejaar recht op vijftientig werkdagen vakantie met behoud van salaris.
4. Onverminderd de hem uit anderen hoofde toekomende vakantie heeft de journalist recht op:
 - a. drie werkdagen extra vakantie indien hij op de laatste dag van het op basis van artikel 6.1 lid 1 van deze cao in de onderneming geldende vakantiejaar de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt;
 - b. vier werkdagen extra vakantie indien hij op de laatste dag van het op basis van artikel 6.1 lid 1 van deze cao in de onderneming geldende vakantiejaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt;
 - c. zes werkdagen extra vakantie indien hij op de laatste dag van het op basis van artikel 6.1 lid 1 van deze cao in de onderneming geldende vakantiejaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt;
 - d. de journalist die op grond van het bepaalde in artikel 6.2 aanspraak heeft op extra vrije tijd, heeft geen recht op de in dit lid, sub b en c, van dit artikel bedoelde extra vakantiedagen wegens het bereiken van de 55-jarige, respectievelijk de 60-jarige leeftijd.
5. Een journalist bepaalt, na voorafgaand overleg met de hoofdredactie, het tijdvak waarin de



vakantie zal worden genoten. In principe moet de werkgever instemmen met de vakantie wensen van zijn werknemer, tenzij dat grote problemen voor de bedrijfsuitvoering oplevert.

6. a. Tot 1 januari 2012 opgebouwde aanspraken op vakantie verjaren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
b. Per 1 januari 2012 geldt dat wettelijke vakantie rechten die niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de journalist zijn opgenomen, vervallen van rechtswege.
Bovenwettelijke vakantie rechten welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke daarvoor geldende termijn na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.
7. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen worden feestdagen, waarop de krant niet verschijnt en vallende in een vakantieperiode, niet als vakantiedagen aangemerkt.
8. Verlof wegens ziekte, wegens een der in artikel 6.3 genoemde gevallen, wegens andere omstandigheden als bedoeld in artikel 7: 629 lid 2 BW of wegens normale herhalingsoefeningen (vervulling van normale reserveplicht) in militaire dienst mag, buitengewone omstandigheden voorbehouden, niet in mindering op de aan de journalist toekomende vakantie worden gebracht.
9. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de journalist recht op uitkering van een bedrag, gelijk aan het salaris van hetzelfde aantal werkdagen als het aantal vakantiedagen, op welke hij krachtens de bepalingen van dit artikel nog aanspraak kan doen gelden.

Artikel 6.2 Extra vrije tijd/werktijdvermindering oudere journalisten

1. Journalisten in de leeftijd van 55 tot en met 64 jaar hebben recht op extra vrije tijd vanaf het moment dat zij, na het bereiken van de 45-jarige leeftijd, tien jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest als journalist in de zin van de CAO voor Dagbladjournalisten genoemd in artikel 1 van het 'Reglement extra vrije tijd/Werktijdvermindering oudere journalisten', bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
Perioden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval worden niet als onderbreking van het werkzaam zijn in bovenbedoelde zin aangemerkt. In totaal zesentwintig weken uitkering krachtens de Werkloosheidswet worden evenmin als onderbreking aangemerkt.
2. De hoeveelheid extra vrije tijd, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, en de wijze waarop deze kan worden opgenomen, zijn geregeld in het 'Reglement extra vrije tijd/Werktijdvermindering oudere journalisten', dat als Bijlage X aan deze CAO is gehecht en daarvan onverbrekelijk deel uitmaakt.

Artikel 6.3 Bijzonder verlof

1. In de navolgende gevallen heeft de journalist recht om gedurende het daarbij vermelde aantal dagen verlof met behoud van zijn salaris op te nemen, mits hij, voor zoveel dit mogelijk is, tijdig en ten minste één dag van tevoren de dagbladonderneming met opgave van de reden inlicht:
 - a. bij ondertrouw van de journalist gedurende één dag;
 - b. bij huwelijk van de journalist gedurende twee dagen; bij huwelijk van een zijner ouders, schoonouders, broeders, zusters of kinderen, gedurende één dag;
 - c. na de bevalling van de echtgenote of de partner gedurende een tijdvak van vier weken volgend op de geboorte: twee verlofdagen. Dit recht bestaat vanaf het moment dat het kind op hetzelfde adres woont als de journalist.
 - d. bij het overlijden van de echtgenote of partner of kinderen die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis c.q. crematie;
 - e. bij overlijden van eigen kinderen, die niet in het gezin, waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, ouders, schoonouders, aangehuwde kinderen, broeders of zusters gedurende één dag;
 - f. bij overlijden van bloed- en aanverwanten, die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, gedurende één dag;
 - g. bij begrafenis c.q. crematie van eigen kinderen, die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, ouders, grootouders, schoonouders van de journalist of zijn echtgenote of partner en aangehuwde kinderen gedurende één dag;
 - h. bij begrafenis c.q. crematie van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en kleinkinderen van de journalist of diens echtgenote of partner, die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, gedurende één dag, mits de journalist de begrafenis c.q. crematie bijwoont;
 - i. bij begrafenis c.q. crematie van bloed- en aanverwanten, die in het gezin waarvan de journalist



deel uitmaakt gevestigd zijn, gedurende één dag;

- j. bij de 25-jarige en 40-jarige huwelijksherdenking van de journalist gedurende één dag;
 - k. voor journalisten die een kind adopteren: recht op maximaal 4 weken adoptieverlof. De journalist heeft gedurende het adoptieverlof recht op een uitkering op basis van het (gemaximeerde) dagloon ingevolge de Ziektewet. De uitkering dient via de werkgever te worden aangevraagd. De werkgever is niet gehouden het salaris gedurende deze periode door te betalen.
2. a. Bij de toepassing van dit artikel worden wettelijk geadopteerde kinderen gelijkgesteld met eigen kinderen.
b. De verzuimbepalingen wegens familie-omstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie.
 3. De in lid 1 vermelde reeks gevallen is niet limitatief in die zin, dat zij verlof met behoud van salaris op grond van andere omstandigheden, als bedoeld in artikel 7: 629 lid 2 BW, zou uitsluiten.
 4. De journalist heeft recht op maximaal 14 dagen per jaar kortdurend zorgverlof in het kader van de wettelijke regeling met betrekking tot zorgverlof. Op dit recht kan uitsluitend een beroep worden gedaan als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, (inwonend) kind of eigen ouder. De journalist meldt het opnemen van dit verlof zo mogelijk vooraf aan de hoofdredacteur onder opgave van de reden. Is dit vooraf niet mogelijk, dan dient de journalist dat zo spoedig mogelijk alsnog te doen. De journalist heeft gedurende dit verlof recht op 70% van het loon, gemaximeerd op het maximumdagloon ingevolge de sociale verzekeringswetten.
 5. De journalist die wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor deze zonder uitstel maatregelen moet nemen, heeft recht op betaald verlof gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen, tijd. De journalist dient dit verlof vooraf aan de hoofdredacteur te melden onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is (bij een calamiteit) meldt de journalist dit zo spoedig mogelijk. Op verzoek van de hoofdredacteur moet de journalist bij terugkomst aannemelijk maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.
 6. 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.

Artikel 6.5 Militaire dienst

1. Bij vervulling van normale herhalingsoefeningen of van normale reserveplicht wordt de journalist het volle salaris uitbetaald verminderd met de hem uitgekeerde militaire wedde (zonder verblijfsvergoedingen e.d.) en kostwinnersvergoeding.
2. In geval van mobilisatie of eerste oefening wordt tussen partijen een bijzondere regeling getroffen, welke voor gehuwden en kostwinners gegrond is op het beginsel, dat het eventuele verschil tussen het laatstgenoten salaris en de militaire wedde en/of kostwinnersvergoeding door de dagbladonderneming wordt uitbetaald. Gedurende verplichte militaire dienst blijft het recht op verhogingen volgens de schaal of volgens bijzondere overeenkomst bestaan.
3. Gedurende militaire dienst mag, behoudens wegens een dringende reden, de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd.
4. De journalist die uit militaire dienst terugkeert, heeft recht op herplaatsing in dezelfde of in een gelijkwaardige functie. Bij tijdelijke vervanging van een journalist, die in militaire dienst is, moet dit recht in acht worden genomen. De leerling-journalist, die korter dan 90 dagen in dienst bij zijn werkgever is op het moment van zijn oproeping in militaire dienst, kan geen recht op herplaatsing doen gelden.
5. De journalist mag zonder schriftelijke toestemming van de directie geen verbintenis jegens de overheid aangaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde, als bedoeld in artikel 7: 670 BW.

Artikel 6.6 Educatief verlof

1. De journalist heeft het recht om in overleg met de hoofdredacteur respectievelijk de verantwoordelijke chef afspraken te maken over educatief verlof. De aard, omvang en periode van het verlof laat



de cao vrij. In gezamenlijk overleg tussen hoofdredacteur respectievelijk de verantwoordelijke chef en journalist wordt hieraan invulling gegeven.

2. De hoofdredacteur respectievelijk de verantwoordelijke chef en de journalist zullen met betrekking tot op te nemen educatief verlof de navolgende regels in acht nemen:
 - a. afspraken omtrent educatief verlof worden schriftelijk vastgelegd en opgenomen in het personeelsdossier zoals bedoeld in artikel 4.4 van de cao;
 - b. op basis van gemaakte 'educatief verlof'-afspraken heeft de journalist die een aantal vrije dagen voor educatief verlof zal aanwenden, tegenover de betrokken dagbladonderneming aanspraak op een gelijk aantal vrije dagen, zulks met behoud van salaris, welke hem bij wijze van suppletie worden toegekend tot een maximum van 12 werkdagen;
 - c. op basis van gemaakte 'educatief verlof'-afspraken heeft de journalist het recht voor dit verlof vakantiedagen en andere vrije dagen uit hoofde van de cao (zoals compensatiedagen zoals bedoeld in artikel 5.4 van de cao, extra vrije dagen oudere journalisten zoals bedoeld in artikel 6.2 van de cao, etc.) aan te wenden, met dien verstande dat het niet is toegestaan deze dagen in voorschot op te nemen;
 - d. educatief verlof mag niet leiden tot een substantiële verhoging van de werkdruk van collega-journalisten. In beginsel zal vervanging plaatsvinden. Bij de uitvoering van deze regeling gaan CAO-partijen ervan uit, dat per 100 journalisten drie journalisten jaarlijks elk drie maanden van educatief verlof gebruik maken.

Artikel 6.7 Spaarverlof

1. Voor de opgebouwde rechten vanaf 1 januari 1998 kunnen tussen de hoofdredacteur en de journalist afspraken worden gemaakt over het opsparen van vrije dagen, zoals de bovenwettelijke vakantiedagen en de extra vrije dagen voor oudere journalisten als bedoeld in artikel 6.2 van de cao.
2. De opgespaarde dagen kan de journalist in overleg met de hoofdredacteur aanwenden voor een langere tussentijdse aanéengesloten verlofperiode, voor verlof voorafgaande aan de VUT of voor het tijdelijk verkorten van de werkweek.
3. De hoofdredacteur heeft het recht het verzoek om in een bepaalde periode op te nemen af te wijzen als het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

HOOFDSTUK 7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 7.1 Loondoorbetaling bij ziekte

2. In geval van verzuim wegens arbeidsongeschiktheid sedert 1 januari 2004 of daarna heeft de journalist
 - a. die ten gevolge van een aan de werkgever ter kennis gebrachte ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, in afwijking van het in artikel 7:629 BW bepaalde, gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichtingen bij Ziekte (WULBZ) aanspraak op doorbetaling van zijn salaris, verminderd met de voor hem gebruikelijke inhoudingen.
 - b. Voor het tijdvak van 53 tot en met 104 weken ziekte behoudt de journalist recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Gedurende het tweede ziektejaar wordt het salaris van de journalist die actief meewerkt aan zijn reïntegratie, aangevuld tot 85%. Voor de daadwerkelijk gewerkte uren wordt tijdens reïntegratie tot 100% doorbetaald.
Er vindt ook 100% doorbetaling plaats in het tweede ziektejaar aan dagbladjournalisten van wie – in voorkomende gevallen ook met terugwerkende kracht – objectief op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat zij 80 tot 100% arbeidsongeschikt zijn en voor wie geen zicht meer bestaat op herstel.
 - c. tijdens de eerste drie jaren van arbeidsongeschiktheid zal de voor de journalist bestaande pensioenvoorziening worden voortgezet op basis van het voor hem geldende salaris binnen de vigerende fiscale regels, mits de journalist ook zelf zijn aandeel in de premie, voor zover deze verschuldigd is, blijft bijdragen;
3. Basis voor de in het vorig lid bedoelde aanvulling is de uitkering krachtens de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, resp. de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. De journalist die geen uitkering als in de vorige volzin bedoeld, ontvangt, resp. wiens uitkering wordt gestaakt, ontvangt geen aanvulling (meer).
4. Indien de journalist minder dan 45 procent arbeidsongeschikt is, wordt de in lid 1, sub b, bedoelde



aanvulling alleen verstrekt, indien hij zich als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf laat inschrijven.

Indien de journalist zich niet als werkzoekende laat inschrijven, resp. zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, resp. wordt de aanvulling beëindigd.

5. Indien de journalist voor 45 procent of meer arbeidsongeschikt is, heeft de werkgever de bevoegdheid aan de verstrekking van de aanvulling de voorwaarde te verbinden, dat de journalist zich als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf laat inschrijven. Indien de journalist hieraan geen gevolg geeft, resp. zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, resp. wordt de aanvulling beëindigd.
6. Indien en voor zover de journalist ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een derde een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, is de werkgever niet verplicht uitkeringen of aanvullingen te doen, welke niet door de bedrijfsvereniging of een ander uitvoeringsorgaan van de sociale verzekering worden vergoed. In dit geval zal de werkgever niettemin de betreffende uitkeringen doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De journalist is niet verplicht zelf de vordering tot schadevergoeding in te dienen, doch wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. Indien de vordering tot schadevergoeding wordt toegewezen, zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding worden verrekend; indien de vordering niet wordt toegewezen of door de werkgever geen vordering wordt ingediend, zal het voorschot niet worden teruggevorderd.
7. De journalist is verplicht zich desverlangd te onderwerpen aan onderzoek en controle door een vanwege de directie aangewezen geneeskundige.
8. Journalisten ouder dan 50 jaar krijgen eens in de twee jaar de gelegenheid zich op kosten van het bedrijf medisch te laten keuren.

HOOFDSTUK 8 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 8.1 Werkverdeling en gezagsverhouding

1. Onverminderd het bepaalde in het statuut als bedoeld in artikel 8.3 gelden ten aanzien van de werkverdeling en gezagsverhouding de navolgende bepalingen:
 - a. de directeur en de hoofdredacteur zullen met betrekking tot redactionele aangelegenheden voortdurend met elkander overleg plegen;
 - b. het behoort tot de taak van de hoofdredacteur, de journalisten aanwijzingen en voorschriften omtrent de te verrichten journalistieke arbeid te geven.
2. Aan een journalist kan geen andere dan journalistieke arbeid worden opgedragen, tenzij hij, naast zijn journalistieke werk, een andere taak ten behoeve van de onderneming, waaraan hij verbonden is, op zich heeft genomen. Van dit laatste moet blijken uit zijn schriftelijke aanstelling, dan wel uit een door hem afgegeven schriftelijke verklaring, waarin de door hem aanvaarde andere taak is omschreven.
3. De journalist is verplicht bij voorkomende gelegenheden op aanwijzing van de hoofdredacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.
4. Tenzij overeengekomen bij de aanstelling in zijn functie kan een journalist niet worden verplicht bij zijn artikelen foto's te maken voor dagbladen en een fotojournalist niet worden verplicht tot het schrijven van artikelen voor dagbladen. Een fotojournalist kan niet verplicht worden negatiefmateriaal af te werken dat is vervaardigd door niet-fotojournalisten, behoudens dat materiaal dat door dezen is gemaakt bij onvoorziene, spoedeisende zaken.

Artikel 8.2 Redactionele automatisering

2. Hoofdredactie en redactie moeten tijdig worden betrokken bij de keuze uit de beschikbare systemen van automatische tekstverwerking of beeldschermapparatuur, onder meer doordat zij worden betrokken bij het opstellen van het programma van eisen.



Artikel 8.3 Statuut voor hoofdredactie en redactie

1. De dagbladonderneming is gehouden per dagblauditgave een statuut vast te stellen dat zowel de positie van de hoofdredactie als die van de redactie regelt, een en ander indien ten minste 15 journalisten in vaste dienst daarvoor werkzaam zijn. Dit statuut maakt deel uit van de arbeidscontracten van alle in vaste dienst werkzame journalisten.
2. Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen directie, hoofdredactie en redactievertegenwoordigers van die dagblauditgave.
3. Bij dit overleg zal gebruik gemaakt kunnen worden van het tussen NDP en NVJ overeengekomen model voor een dergelijk statuut.
Indien een hoofdredacteur en/of een redactieraad, voor zover reeds ingesteld, reeds ruimere bevoegdheden bezit dan voorzien in het model-statuuut voor hoofdredactie en redactie, blijven zij deze behouden, tenzij in onderling overleg een andere regeling wordt getroffen.

Artikel 8.4 Medewerking aan andere publiciteitsorganen; arbeid voor derden

1. Onverminderd zijn recht op volledige vrijheid van meningsuiting beperkt de journalist zich door het aangaan van een vast dienstverband in de commerciële aanwending van het door hem geschrevene. Zo zal de journalist zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van directie en hoofdredactie geen geregelde arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, tijdschriften, persbureaus.
2. De in lid 1 bedoelde toestemming kan slechts worden geweigerd indien de voorgenomen medewerking de belangen van het eigen blad zou schaden:
 - hetzij doordat die medewerking zou worden verleend aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen;
 - hetzij doordat die medewerking de journalist zou beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze cao tegenover zijn blad voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen;
 - hetzij wegens de richting van het betrokken publiciteitsorgaan;
 - hetzij doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door of in verband zou staan met de vervulling van opdrachten voor het eigen blad, die een exclusief karakter hebben, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden zonder dat het betrokken publiciteitsorgaan bereid is een redelijk deel van deze kosten te vergoeden.
3. Bij het verlenen van incidentele medewerking aan andere publiciteitsorganen dient de journalist daarvan in elk voorkomend geval aan zijn directie en hoofdredactie vooraf schriftelijk kennis te geven.
4. Vooraf verleende schriftelijke toestemming als bedoeld in lid 1, is evenwel vereist, indien de voorgenomen incidentele medewerking de belangen van het eigen blad zou kunnen schaden op een van de gronden vermeld in lid 2.
6. De journalist mag zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van zijn directie en hoofdredactie geen arbeid voor derden, die niet op journalistieke terrein ligt, verrichten, indien dit hem zou kunnen beletten zijn journalistieke taak op de juiste wijze te vervullen.
7. In een schriftelijke toestemming, als in de voorgaande leden bedoeld, kunnen voorwaarden worden opgenomen waaraan de journalist bij het verrichten van zijn nevenarbeid wordt gebonden, zulks indien en voor zover deze voorwaarden ter bescherming van de ideële en/of materiële belangen van het eigen dagblad redelijkerwijs verantwoord kunnen worden geacht.
8. Tenzij hij daartoe door zijn directie is gemachtigd, mag de journalist vóór de verschijning van zijn blad van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten geen gebruik maken ten behoeve van andere publiciteitsorganen, ook indien hem een schriftelijke toestemming, als bedoeld in lid 1, is verleend. Hij mag geen door hem ontvangen berichten aan zijn blad onthouden.

Artikel 8.5 Auteursrecht

1. a. Onverminderd het in artikel 4.1 lid 2 sub i bepaalde geldt dat indien van een door een journalist in het kader van zijn dienstbetrekking gemaakt werk een ander gebruik wordt gemaakt dan ten behoeve van het blad of bladen waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, daarvoor toestemming is vereist van zowel uitgever als journalist.
b. Onder werken ten behoeve van het blad of bladen waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, wordt ook verstaan werken waarvan gebruik gemaakt



- wordt binnen enigerlei vorm van vast redactioneel samenwerkingsverband.
- c. Het onder a bedoelde en hierna in de leden 2 en 3 verder uitgewerkte vereiste blijft ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van kracht.
2. Indien een journalist een ander gebruik wil maken van zijn in dienstverband tot stand gekomen werk dan voor het blad of de bladen waarvoor hij is aangesteld, mag de uitgever zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden, als de normen van artikel 8.4 voor medewerking aan andere publiciteitsorganen niet in acht worden genomen.
 3. a. Indien een uitgever een ander gebruik van het werk van een journalist wil maken dan voor het blad of bladen waarvoor deze is aangesteld, mag de journalist zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden:
 - 1e. hetzij om redenen van principiële aard, verband houdende met het journalistieke karakter, de aard of richting van het andere publiciteitsorgaan;
 - 2e. hetzij als hem geen redelijke vergoeding wordt aangeboden.
 - b. Indien de uitgever aan de journalist een redelijke vergoeding aanbiedt, en in redelijkheid niet kan weten of vermoeden dat de journalist het in het vorige lid sub 1 genoemde bezwaar zal aanvoeren, behoeft hij in spoedeisende gevallen geen toestemming vooraf van de journalist.
 - c. Voor de bepaling van wat een redelijke vergoeding is wordt gelet op hetgeen bij de betrokken onderneming gebruikelijk is, voor zover dit niet te ver in ongunstige zin afwijkt van hetgeen bij andere ondernemingen gebruikelijk is.

BIJLAGE I FUNCTIEGEBOUW VOOR DAGBLADJOURNALISTEN (ARTIKEL 2.1 VAN DE CAO)

Functiegebouw en functiegroepen

De functiegroepen 3 t/m 9 maken met ingang van 1 juli 2006 onderdeel uit van het erkende functieindelinginstrument voor dagbladjournalisten. Kern van het indelinginstrument is de op de Bakkenistmethode gebaseerde functiegebouw, waarin de functiegroepen zijn ondergebracht. Het functiegebouw is hierna in zijn geheel opgenomen.

De salarisschalen behorende bij de functiegroepen zijn opgenomen in Bijlage III.

Functie-groep	Functiefamilie	Niveaumenken	Referentiefuncties
9	Leiding-gevende 9	Leidinggeven aan een middelgroot (eind)redactioneel team (> 25 fte). Verantwoordelijk voor de operationele totstandkoming van de krant.	– Chef I
8	Redacteur 8 Verslaggever 8	Inventariseren van (inter)nationale ontwikkelingen, gebeurtenissen en/of meningen, eventueel ten aanzien van en vanuit een specifiek geografisch gebied. Het vastleggen hiervan in opiniërende en gezichtsbepalende artikelen met een hoog afbreukrisico of in artikelen die informeren over de situatie in een specifiek geografisch gebied.	– Opiniërend Redacteur – Correspondent – Buitenland – ‘Ster’verslaggever
	Leiding-gevende 8	Leidinggeven aan een kleine deelredactie (10 tot 25 fte) om een periodiek terugkerende gezichtsbepalende bijlage te realiseren.	– Chef IIa
7	Redacteur 7 Verslaggever 7 Vormgever 7	Inventariseren van specialistische of zeer actuele uiteenlopende (inter)nationale en/of regionale ontwikkelingen, gebeurtenissen en/of meningen. Het vastleggen hiervan in gezichtsbepalende artikelen, beelden of (info)grafieken en/of het voeren van de eindredactie van artikelen van anderen. Ontwikkelen en vernieuwen van het beeld in en/of de vormgeving van de krant.	– Gespecialiseerd Redacteur – Eindredacteur – Nieuws Verslaggever
	Leiding-gevende 7	Leidinggeven aan een beperkte deelredactie (5 tot 10 fte) om een periodiek terugkerende bijlage te realiseren.	– Chef IIb
6	Redacteur 6 Verslaggever 6 Vormgever 6	Inventariseren van lokale, regionale en/of landelijke ontwikkelingen, gebeurtenissen en/of meningen, het analyseren en selecteren van aansprekende onderwerpen en het vastleggen hiervan in artikelen, beelden of (info)grafieken, c.q. het redigeren van artikelen van anderen of het voeren van de beeldredactie. Vormgeven van gezichtsbepalende katernen/rubrieken en het (mede) definiëren van kaders voor katernen/rubrieken.	– Lezersredacteur – Fotojournalist – Redacteur – Verslaggever – Regio Verslaggever
	Leiding-gevende 6	Leidinggeven en/of coördineren van activiteiten van een zeer beperkt redactioneel team (met verschillende specialismen) om een periodiek terugkerende bijlage of special te realiseren. Het hiertoe uitzetten van onderwerpen bij verschillende (andere) deelredacties en/of externen en het redigeren van aangeleverd materiaal.	– Coördinator



Func-tie-groep	Func-tiefamilie	Nivea-kenmerken	Referentiefuncties
5	Redacteur 5 Vormgever 5	Analyseren, selecteren, redigeren en verrijken van artikelen, beelden en (info)grafieken ter publicatie in de krant of nieuwe media. Samenvoegen van tekst en beeld of het verrijken van tekst met beeld voor niet dagelijkse terugkerende katernen/rubrieken en het eventueel (mede) definiëren van kaders voor katernen/rubrieken.	– Verwerkend Redacteur – Redacteur Nieuwe Media – Vormgever – Fotoredacteur – Infografieken-redacteur
4			
3	Vormgever 3	Samenvoegen van tekst en beeld, binnen vooraf gedefinieerde kaders voor dagelijks/wekelijks terugkerende rubrieken/katernen.	Opmaakredacteur

Bronnen

Voor het volledige functie-indelingsinstrument Dagbladjournalisten wordt verwezen naar het Handboek 'Informatie over het Functie-/loongebouw en de Beoordelingssystematiek t.b.v. de CAO voor Dagbladjournalisten.

De integrale tekst van het functie-indelingsinstrument Dagbladjournalisten inclusief de onderliggende functie-omschrijvingen, is verkrijgbaar op CD-ROM bij het Vaksecretariaat Sociale Zaken van het Nederlands Uitgeversverbond, Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.

BIJLAGE II PROCEDURE VOOR BEZWAAR EN BEROEP BIJ FUNCTIEWAARDERING

Inleiding

Een bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering is opgesteld omdat journalisten het recht hebben eventuele bezwaren t.a.v. functiewaardering op een zorgvuldige wijze te laten behandelen. De mogelijkheid van fouten en omissies in het proces van waarderen van functies kan men immers niet uitsluiten.

De gang van zaken bij bezwaar en beroep is kort gezegd als volgt:

- De journalist die het niet eens is met de indeling van zijn of haar functie, overlegt daarover met de direct leidinggevende. Dit overleg kan de aangevoerde bezwaren wegnemen.
- Als de journalist bezwaar blijft houden, vindt overleg plaats tussen de journalist, (eventueel) de leidinggevende en een vertegenwoordiger van P&O/HR. De journalist kan tot het inzicht komen dat zijn of haar bezwaar ongegrond is.
- Mocht de journalist van oordeel blijven dat hem of haar geen recht is gedaan, dan kan hij of zij bezwaar aantekenen bij de interne bezwarencommissie. Dit kan alleen dan wanneer uit het overleg naar voren is gekomen dat een andere oplossing niet voorhanden is. Deze interne bezwarencommissie komt, door een hoorzitting en eventueel nader onderzoek, met een zwaarwegend advies aan de werkgever/Hoofdredactie.

Artikel 1 Procedure voor intern bezwaar

- Een journalist kan in bezwaar gaan binnen een termijn van vier weken na de bekendmaking van de indeling van zijn of haar functie. Indien eerst een toelichtend gesprek plaats zal vinden, gaat de termijn van vier weken in na de datum van het (laatste) toelichtend gesprek.
- Een journalist tekent bezwaar aan door zijn of haar bezwaren schriftelijk en gemotiveerd (tegen de gevolgde procedure en/of tegen het waarderings-/indelingsresultaat) kenbaar te maken aan de werkgever/Hoofdredactie.
- De werkgever/Hoofdredactie legt binnen twee weken na ontvangst het bezwaar voor advies voor aan de interne bezwarencommissie.
- De interne bezwarencommissie neemt alleen bezwaarschriften in behandeling waarvan zij heeft vastgesteld dat de mogelijkheden om aan de bezwaren tegemoet te komen op andere wijze dan door het indienen van een bezwaarschrift (in ieder geval een gesprek met de leidinggevende, de vertegenwoordiger van P&O/HR en/of eventueel de werkgever/Hoofdredactie) zijn uitgeput.

Artikel 2 Taak van de interne bezwarencommissie

- De interne bezwarencommissie heeft tot taak de door de medewerkers bij haar ingediende bezwaren te behandelen, middels het toetsen van de zorgvuldigheid van de procedure van beschrijven, analyseren en waarderen. Indien blijkt dat de betrokkene bezwaar aantekent tegen de functiebeschrijving, dan verwijst de bezwarencommissie de kwestie terug naar de interne organisatie, teneinde tot een voor beide partijen geaccepteerde functiebeschrijving te komen.



De bezwarencommissie kan hierbij een bemiddelende rol vervullen, indien mocht blijken dat geen overeenstemming omtrent de functiebeschrijving bereikt kan worden. Indien blijkt dat de betrokkene bezwaar aantekent tegen de indeling van een functie in een functiegroep, dan toetst de bezwarencommissie de indeling van de betreffende functie, door gebruik te maken van de indelingen en functiebeschrijvingen zoals deze zijn neergelegd in de functiematrix en het cao-referentiebestand.

2. De commissie kan zowel bezwaren behandelen die betrekking hebben op functies van een individuele journalist als op functies van een groep journalisten die dezelfde functie vervullen. In het laatste geval kan een journalist mede namens anderen bezwaar aantekenen, mits de betrokkenen daarvoor schriftelijk toestemming hebben gegeven.
3. Om een bezwaar te kunnen behandelen worden de commissieleden alle stukken ter beschikking gesteld die van belang kunnen zijn voor haar oordeelsvorming. De bezwarencommissie past zelf geen functiewaardering toe. Zij komt tot zwaarwegende adviezen met betrekking tot het opnieuw doen uitvoeren van (een onderdeel van) de procedure.
4. De interne bezwarencommissie adviseert de werkgever/Hoofdredactie, na de hoorzitting, schriftelijk binnen twee weken over het al dan niet gegrond zijn van het bezwaar. De bezwarencommissie motiveert haar adviezen schriftelijk. De betrokken journalist(en) ontvangt/ontvangen een afschrift van dit advies.
5. De werkgever/Hoofdredactie neemt na ontvangst van het advies een beslissing en deelt de beslissing binnen twee weken na ontvangst van het advies schriftelijk en met redenen omkleed aan de betrokken journalist(en) en de voorzitter van de interne bezwarencommissie mede.
6. Bij uitzondering kunnen de termijnen genoemd in sub 4 en 5 verlengd worden, doch de totale termijn van afhandeling van het bezwaarschrift mag niet langer duren dan acht weken.

Artikel 3 Werkwijze van de interne bezwarencommissie

1. Voordat de interne bezwarencommissie een advies omtrent het al dan niet gegrond zijn van de bezwaren neemt, stelt zij de betrokken journalist(en) in de gelegenheid te worden gehoord. De journalist kan zich eventueel bij laten staan door derden.
2. De commissie kan voorts die personen oproepen die naar haar mening kunnen bijdragen aan een juiste oordeelsvorming.
3. De interne bezwarencommissie kan van het horen afzien, indien de belanghebbende(n) heeft/hebben verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.
4. De commissie kan, wanneer zij dit wenselijk acht, nadere actie aanbevelen of een nader onderzoek instellen alvorens tot een definitief advies te komen.
5. Feiten en omstandigheden waarvan de commissie het vertrouwelijk karakter kent dan wel behoort te vermoeden dienen als zodanig te worden behandeld.
6. De bijeenkomsten van de interne bezwarencommissie zijn besloten.

Artikel 4 Samenstelling van de interne bezwarencommissie

1. De interne bezwarencommissie bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangend leden. De leden wijzen aan/benaderen gezamenlijk het derde lid, zijnde een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.
2. De commissie kan besluiten, al dan niet uit haar midden, een secretaris te benoemen.
3. Indien, naar het oordeel van de voorzitter of het betreffende lid zelf, een lid van de commissie in een te nauwe relatie staat tot de journalist die bezwaar heeft ingediend en dit het vormen van een onpartijdig oordeel zou kunnen bemoeilijken, neemt een plaatsvervangend lid van de commissie diens plaats in.
4. De interne bezwarencommissie wordt pas dan opnieuw samengesteld indien één van de benoemde partijen daartoe de wens te kennen geeft ofwel wanneer één van de benoemde leden afreedt. Gedurende een interne bezwarenprocedure wijzigt de samenstelling van de interne bezwarencommissie niet.



Artikel 5 Kosten van de interne bezwarencommissie

De kosten van de interne bezwarencommissie komen ten laste van de werkgever. De werknemer draagt zelf de kosten die worden gemaakt in het kader van het door hem of haar aangegane interne bezwaar, bijvoorbeeld t.a.v. het raadplegen van (externe) deskundigen.

Artikel 6 Slotbepaling interne bezwaarprocedure

In gevallen waarin deze interne procedure niet voorziet of waarvoor afwijking van deze procedure noodzakelijk is, beslist de commissie in unanimititeit.

BIJLAGE III SALARISSCHALEN VOOR JOURNALISTEN, LEERLING-JOURNALISTEN EN BEGINNENDE JOURNALISTEN

Artikel 1 Journalisten

De overeenkomstig artikel 2.1 ingedeelde journalisten genieten – zulks met inachtneming van het ter zake in de artikelen 2.2 en 2.3 bepaalde – ten minste de salarissen die vervat zijn in de onderstaande salarisschalen.

	Salarisschaal per 1 januari 2013						
	3	4	5	6	7	8	9
Minimum bruto salaris	2.040,58	2.230,27	2.233,87	2.602,46	3.031,87	3.910,57	4.555,81
Maximum bruto salaris	2.652,75	3.010,88	3.462,50	4.045,07	4.741,81	5474,79	6.378,15
Standaard Stap ¹	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%

¹ indien geen beoordelingssystematiek wordt toegepast is de standaardstap 3%, berekend vanaf het midpoint van de salarisschaal

Artikel 2 Overgangsmaatregelen 2006: behoud van geïndexeerd salarispectief per ultimo 2005

Bij de invoering van het nieuwe loongebouw voor Dagbladjournalisten per 1 juli 2006 golden de volgende overgangsmaatregelen:

1. Het nieuwe loongebouw geldt op datum invoering voor een ieder op wie de CAO Dagbladjournalisten van toepassing is.
2. Iedere journalist wordt ingedeeld in het nieuwe loongebouw op basis van de indeling van zijn/haar functie ingevolge het nieuwe functie-indelingssysteem.
3. Iedere journalist wordt overgeschaald naar het nieuwe loongebouw met het bedrag dat hij/zij verdiende op de dag voor de invoering (30 juni 2006), waarbij het volgende geldt:
 - a. De inconveniententoeslag blijft buiten beschouwing bij de indeling in het nieuwe loongebouw.
 - b. Voor zover sprake is van een managementtoeslag, zal deze worden verrekend bij de indeling in het nieuwe loongebouw.
4. Indien het minimumbedrag dat behoort bij de nieuwe schaal waarin de journalist wordt ingedeeld door de betreffende journalist op die datum nog niet is bereikt, krijgt deze per 1 juli 2006 tenminste het minimum van de nieuwe salarisschaal.
5. Indien het nieuwe loongebouw ongunstiger is:
 - wordt de journalist in het nieuwe loongebouw ingedeeld, zonder dat het feitelijke salaris, zoals van toepassing op de dag voor de invoeringsdatum, wordt verlaagd.
 - behoudt de journalist, die nog perspectief heeft in zijn huidige salarisschaal, perspectief op het bereiken van het met de in de CAO voor Dagbladjournalisten overeengekomen eventuele structurele loonsverhogingen te indexeren maximum van die schaal. Het perspectief wordt bereikt via het toekennen van schaaltraden conform de nieuwe methodiek. De datum voor vaststelling van het perspectief is door cao-partijen bepaald op 31 december 2005.

Artikel 3 Geïndexeerd salarispectief ultimo 2005

Het salarispectief als bedoeld in artikel 2 lid 5 van deze bijlage, luidt als volgt.

Salarispectief 2005, geïndexeerd per 1 januari 2013

Afdeling	1	2	3 ¹	4	5	6 ¹
na 5 jaar	2.554,28					
na 6 jaar		3.009,16	3.323,06			



Afdeling	1	2	3 ¹	4	5	6 ¹
na 7 jaar						
na 8 jaar			3.498,53	3.985,29		
na 9 jaar					4.671,72	
na 10 jaar						5.357,14
na 11 jaar			3.639,00			5.529,01 ')
na 12 jaar			3.777,42			5.699,31 ')
na 13 jaar						5.871,69 ')

¹ Schalen 3 en 6: zie Toelichting

Toelichting Schaal 3

De cursieve bedragen

De cursieve bedragen zijn de zgn. 'wachtjarenperiodieken' zoals bedoeld in artikel 2.5 lid 3b van de CAO 2005-2006), welk artikel als volgt luidde:

'b. Uitsluitend de in afdeling 3 ingedeelde dagbladjournalisten, waarvoor op kwalitatieve gronden geen doorgroei naar afdeling 4 mogelijk is, komen na het bereiken van het vermelde schaaalsalaris 'na 7 jaar' nog in aanmerking voor de toekenning van een tweetal 'wachtjaren'-periodieken, waardoor een salariscroei naar een bepaald niveau is gegarandeerd. De eerste 'wachtjaren'-periodiek wordt na twee jaar toegekend, waarna vervolgens na drie jaar de tweede 'wachtjaren'-periodiek wordt toegekend, zodat na twaalf jaar het maximum salaris in afdeling 3 wordt bereikt.'

Toelichting Schaal 6

De bedragen met ')

Aan de toekenning van de hoogste periodieken in afdeling 6 van het loongebouw dat gold tot 1 juli 2006 zal een jaarlijkse beoordeling van de individuele prestatie ten grondslag liggen.

Artikel 4 Leerling-journalisten en beginnende journalisten

Leerling-journalisten⁵ en beginnende journalisten⁶ genieten ten minste de in onderstaande schalen vermelde schaaalsalarissen:

	1 januari 2013
Leerling-journalisten (HAVO/VWO-vooropleiding) Geen ervaring in bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties:	
– eerste leerjaar	1.695,86
– tweede leerjaar	1.761,14
– na twee jaar	1.884,39
Beginnende journalisten Twee categorieën:	
A:	
– HBO/MO	2.167,48
– met ervaring bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties	2.309,54
B:	
– academici (afgeronde universitaire studie aan één der instellingen van hoger onderwijs)	2.309,54

BIJLAGE IV SALARISSEN

Gedurende de looptijd van de cao worden de salarissen en salarisschalen niet gewijzigd.

⁵ Als bedoeld in artikel 1.1.lid 1 sub g. en f. resp. artikel 2.8 van de cao.

⁶ Als bedoeld in artikel 1.1.lid 1 sub g. en f. resp. artikel 2.8 van de cao.



BIJLAGE V BEOORDELINGSSYSTEMATIEK VOOR JOURNALISTEN (ARTIKEL 2.7 VAN DEZE CAO)

Artikel 1 Standaardregeling als basis

Wanneer in de organisatie nog geen met de OR/Redactiecommissie overeengekomen beoordelingsstelsysteem aanwezig is, ontvangt iedere medewerker jaarlijks een standaard salarisverhoging van 1 stap totdat het maximum van de schaal die hoort bij de door de medewerker uitgeoefende functie is bereikt.

Artikel 2 Afwijkende regeling mogelijk mits aan voorwaarden wordt voldaan

De werkgever kan er voor kiezen in overleg tussen werkgever en werknemers, en met inachtneming van de wettelijke bepalingen als vastgelegd in de WOR, een beoordelingssysteem in te voeren. Het beoordelingssysteem dient schriftelijk te worden vastgelegd. Met behulp van het beoordelingssysteem worden de ontwikkeling van competenties en attitude alsmede de behaalde resultaten vastgesteld. Aan de totaalbeoordeling wordt voor de medewerkers die hun schaalmaximum nog niet hebben bereikt de groei van het salaris gekoppeld.

In het jaarlijkse beoordelingsgesprek dient te worden vastgesteld:

1. welke salarisstijging aan de orde is (zie punt 3 hierna)
2. of de inhoud van de functie die de werknemer daadwerkelijk uitvoert, (nog) overeenkomt met de functiebeschrijving die ten grondslag ligt aan de indeling van de functie in het salarisgebouw. Indien dit niet het geval is wordt de juiste functieomschrijving vastgesteld en daarna ingedeeld;
3. of de journalist in potentie in staat geacht wordt een zwaardere functie dan tot dan toe vervuld, te kunnen vervullen. Indien dit het geval is, wordt eveneens in het overleg betrokken de mogelijkheden die daartoe wel/niet binnen de redactie aanwezig zijn en wat dit betekent voor de loopbaan van betrokkene.

Voor de totaalbeoordeling zijn vijf verschillende niveaus gedefinieerd.

Niveaus	Definities
A. Excellent	De medewerk(st)er overtreft in ruime mate de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld.
B. Zeer Goed	De medewerk(st)er overtreft de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld.
C. Goed	De medewerk(st)er heeft de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld behaald.
D. Matig	De medewerk(st)er heeft de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld niet helemaal behaald.
E. Onvoldoende	De medewerk(st)er heeft de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld niet behaald.

Artikel 3 Koppeling beoordeling aan beloning

Voor de medewerkers die hun schaalmaximum nog niet hebben bereikt, wordt aan de totaalbeoordeling de groei van het salaris gekoppeld.

Niveaus	Salarisverhoging voor medewerkers die hun schaalmaximum nog niet hebben bereikt
A. Excellent	2 stappen
B. Zeer Goed	1,5 stap
C. Goed	1 stap
D. Matig	0,5 stap
E. Onvoldoende	Geen stap

Voor medewerkers van wie de functie conform 2B opnieuw wordt vastgesteld, zal worden vastgesteld of een en ander leidt tot een hogere indeling in de salarisschaal.

Artikel 4 Wel een beoordelingssysteem maar niet toegepast

Indien in enig jaar geen beoordeling van de journalist heeft plaatsgevonden, dan ontvangt de medewerker een salarisverhoging van 1 stap. Voor de medewerkers die het schaalmaximum hebben bereikt, dient in dat geval een gesprek plaats te vinden waarin wordt vastgesteld:

- of de functie die de werknemer daadwerkelijk uitvoert, (nog) overeenkomt met de functiebeschrijving die ten grondslag ligt aan de indeling van de functie in het salarisgebouw. Indien dit niet het geval is wordt de juiste functieomschrijving vastgesteld en daarna ingedeeld;
- of de journalist in potentie in staat geacht wordt een zwaardere functie dan tot dan toe vervuld, te kunnen vervullen. Indien dit het geval is, wordt eveneens in het overleg betrokken de mogelijkheden die daartoe wel/niet binnen de redactie aanwezig zijn en wat dit betekent voor de loopbaan van betrokkene.



Artikel 5 Het maken van afspraken als basis voor de beoordeling

Als basis voor de beoordeling worden in overleg tussen direct leidinggevende en journalist afspraken gemaakt over de te realiseren doelstellingen binnen de functie. De doelstellingen hebben betrekking op:

- de ontwikkeling van competenties en attitude die nodig zijn voor de functie;
- de resultaten die moeten worden gehaald en die zijn afgeleid van de organisatie/afdeling/functie.

De basis voor de afspraken met de individuele journalist is de functiebeschrijving. De manier waarop te behalen resultaten en te ontwikkelen competenties en attitude zijn af te leiden uit de functiebeschrijving, dient in het beoordelingssysteem dat in overleg met OR/Redactiecommissie wordt vastgesteld, te worden opgenomen. Voorbeelden hiervoor zijn aan de cao toegevoegd.

Artikel 6 Beoordeling van realisatie van afspraken

Gedurende het jaar zullen in ieder geval twee gesprekken plaatsvinden: één gesprek (planningsgesprek) om de afspraken te maken aan het begin van de beoordelingsperiode en één gesprek (beoordelingsgesprek) om de afspraken te beoordelen aan het eind van de beoordelingsperiode. Indien nodig of gewenst kan tussentijds een voortgangsgesprek (functioneringsgesprek) plaatsvinden.

Aan het eind van de beoordelingsperiode wordt de mate van realisatie van verschillende afspraken beoordeeld door de leidinggevende en naasthogere of collega-leidinggevende en wordt een oordeel gevormd. De totaalbeoordeling wordt vastgelegd (in een verslag of op een beoordelingsformulier) en besproken met de betrokken medewerker. In een gespreksverslag of formulier moet, naast algemene gegevens als naam, functie en datum, minimaal worden vastgelegd over welke periode is beoordeeld, waarop is beoordeeld (de beoordelingscriteria), wat de beoordeling is, wat de onderbouwing van de beoordeling is, het eventuele commentaar van de medewerker en afspraken die uit de beoordeling voortkomen. Daarnaast moet, naast de leidinggevende, de medewerker de mogelijkheid hebben om het gespreksverslag of formulier voor akkoord of gezien te tekenen.

Aan de totaalbeoordeling is de omvang van de salarisverhoging gekoppeld, zoals eerder weergegeven.

Artikel 7 D/E-beoordeling

Een 'D-/E'-beoordeling kan slechts worden gegeven indien in de voorafgaande beoordelingsperiode tenminste één voortgangsgesprek (functioneringsgesprek) heeft plaatsgevonden waarin het Matige of Onvoldoende functioneren al is besproken en afspraken zijn gemaakt als onderdeel van een verbetertraject.

Voor de situatie waarin aan een journalist een 'D-/E'-beoordeling wordt afgegeven, wordt expliciet benadrukt dat door werkgever en werknemer een verbeter- en/of scholingstraject wordt afgesproken gericht op de eigen functie. Dit traject moet door de werkgever worden gefaciliteerd.

Artikel 9 Bezwaar- en beroepsprocedure

Een procedure van beroep ten aanzien van beoordelingen moet worden opgesteld omdat journalisten het recht hebben eventuele bezwaren op een zorgvuldige wijze te laten behandelen. Deze procedure kan op gelijke wijze worden ingericht als de bezwaarprocedure voor de functiewaardering met dien verstande dat de procedure van beroep minimaal moet voldoen aan de volgende randvoorwaarden:

- De journalist moet bezwaar tegen zijn beoordeling kunnen aantekenen bij zijn leidinggevende.
- Indien het bezwaar naar het oordeel van de journalist onvoldoende wordt behandeld, moet een journalist beroep kunnen aantekenen bij een onafhankelijke beroepscommissie.
- De beroepscommissie dient samengesteld te zijn uit een vertegenwoordiging van de werkgever en van de werknemers.
- De beroepscommissie dient de ingediende bezwaren te behandelen door middel van het toetsen van de zorgvuldigheid van de beoordelingsprocedure, de toepassing van de functionerings- en beoordelingscyclus en de onderbouwing van de beoordeling. De concrete uitwerking van de beroepsprocedure dient deel uit te maken van het beoordelingssysteem dat in het overleg met de OR/Redactiecommissie wordt vastgesteld. Een voorbeeld voor een beroepsprocedure is aan de cao toegevoegd.

BIJLAGE X REGLEMENT 'EXTRA VRIJE TIJD/WERKTijdVERMINDERING OUDERE JOURNALISTEN'(Artikel 6.2 van de cao)

A. REGELING EXTRA VRIJE TIJD OUDERE JOURNALISTEN

Onverminderd het bepaalde in B. Regeling Werktijdvermindering Oudere Journalisten geldt het navolgende.



Artikel 1 Extra vrije tijd

1. Journalisten in de leeftijd van 55 tot en met 64 jaar hebben aanspraak op extra vrije tijd, indien zij na het bereiken van hun 45ste verjaardag tien jaar onafgebroken als journalist in de zin van de CAO voor Dagbladjournalisten werkzaam zijn geweest.
2. De vrije dagen kunnen, hetzij per kalenderkwartaal, hetzij per kalenderhalfjaar, hetzij per kalenderjaar worden opgenomen, echter zoveel mogelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld, een en ander volgens de volgende tabel:

Leeftijd	Aantal extra vrije dagen per		
	Jaar	Halfjaar	Kwartaal
55 t/m 64 jaar	20	10	5

Artikel 2 Arbeidsongeschiktheid en korte perioden van werkloosheid geen onderbreking werkzaamheden

1. In afwijking van het in artikel 1 bepaalde worden perioden, waarover uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is genoten, niet als een onderbreking van de werkzaamheden aangemerkt, mits onmiddellijk voor de aanvang van de uitkering werd gewerkt als journalist in de zin van de cao, genoemd in artikel 1 van deze Bijlage.
2. In totaal 26 weken uitkering krachtens de Werkloosheidswet worden eveneens niet als onderbreking van de werkzaamheden aangemerkt.

Artikel 3 Ingangsdatum extra vrije tijd

1. Wanneer een journalist de extra vrije dagen opneemt op de wijze als bedoeld in artikel 1, lid 2, heeft hij met ingang van de maand volgend op die waarin hij 55 jaar wordt of een hoger leeftijdsjaar bereikt in het kalenderkwartaal, het kalenderhalfjaar of kalenderjaar pro rata recht op het bij het (hogere) leeftijdsjaar behorende aantal vrije dagen.
2. Het recht op extra vrije tijd eindigt op de dag, waarop een journalist 65 jaar wordt. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd, eindigt het recht op extra vrije tijd bij de beëindiging van het dienstverband. In het kwartaal waarin de journalist de 65-jarige leeftijd bereikt respectievelijk het dienstverband wordt beëindigd, heeft de journalist pro rata recht op extra vrije tijd.

Artikel 4 Overleg over opnemen extra vrije tijd

1. De wijze, waarop de vrije tijd als bedoeld in artikel 1 wordt opgenomen, wordt vastgesteld in overleg tussen hoofdredacteur en journalist. Het overleg tussen hoofdredacteur en journalist moet plaatsvinden ten hoogste vier, doch ten minste drie maanden vóór de aanspraak op extra vrije tijd ontstaat. Bij het overleg dient een rooster voor het opnemen van extra vrije dagen te worden opgesteld.
Ten hoogste vier, doch ten minste drie maanden vóór het bereiken van de volgende verjaardag door de journalist dient tussen hoofdredacteur en journalist overleg gepleegd te worden over vaststelling van een nieuw rooster, ingaande op de eerste dag van de kalendermaand, volgende op de verjaardag van de journalist, en geldende voor een geheel jaar.

Artikel 5 Niet opgenomen extra vrije tijd vervalt

1. Wanneer een journalist wegens ziekte of ongeval, vakantie of om een andere reden volgens rooster vastgestelde extra vrije tijd niet als zodanig heeft kunnen opnemen, kan hij geen aanspraak maken op opnemings van de niet genoten extra vrije tijd op een ander tijdstip.
2. Wanneer een journalist geen gebruik maakt van de mogelijkheid extra vrije tijd op te nemen, kan hij op een later tijdstip geen aanspraak meer maken op de niet opgenomen extra vrije tijd, met dien verstande dat hij het recht heeft de helft van het aantal extra vrije dagen, waarop hij jaarlijks aanspraak kan maken, te sparen. Deze gespaarde extra vrije tijd zal in een aaneengesloten periode voorafgaande aan de VUT respectievelijk de pensioendatum worden opgenomen.
3. De hoofdredacteur heeft de bevoegdheid om in bijzondere gevallen van het vastgestelde rooster af te wijken, met dien verstande dat de journalist de als gevolg daarvan niet genoten vrije dagen alsnog in de volgende periode van het rooster zal kunnen opnemen.



Artikel 6 Aanspraak op salaris e.d. over extra vrije tijd

De journalist heeft tegenover zijn werkgever aanspraak op doorbetaling van zijn salaris over de extra vrije tijd. De opbouw van de vakantietoeslag en het pensioen geschiedt eveneens over het salaris over de extra vrije tijd.

Artikel 7 Opgave door journalist van werkgevers

1. Indien de journalist niet laatstelijk tien jaar onafgebroken in dienst in geweest bij dezelfde werkgever, dient hij bij het overleg als bedoeld in artikel 4 van deze Bijlage zijn werkgever een opgave te verstrekken van de dagbladonderneming(en) waarbij hij de laatste tien jaar in dienst is geweest en het (de) tijdvak(ken) van het dienstverband. Als de werkgever van oordeel is, dat de journalist niet voldoet aan het criterium, gesteld in artikel 1 dan heeft de journalist geen aanspraak op extra vrije tijd.
2. Indien de werkgever aan de hand van de onder a bedoelde opgave van de journalist niet kan beoordelen, of de journalist al dan niet voldoet aan het criterium, gesteld in artikel 1 dan zal de journalist worden verzocht te bewijzen dat hij aan dit criterium voldoet. Voldoet de journalist niet aan dit verzoek of slaagt hij er niet in het bewijs te leveren, dan heeft hij geen aanspraak op extra vrije tijd.

Artikel 8 Vermindering aanspraken extra vrije tijd

1. Indien een dagbladonderneming voor oudere journalisten reeds een verkorte werktijd kent, dan wel aan oudere journalisten reeds een groter aantal vrije dagen heeft toegekend dan waarop zij krachtens artikel 6.2 van de cao recht hebben, wordt het aantal vrije dagen waarop de journalist op grond van het bepaalde in artikel 1 van dit reglement aanspraak heeft, verminderd met het aantal dagen dat de journalist op grond van de door de onderneming reeds getroffen regeling geniet.
2. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het aantal extra vrije dagen evenredig verminderd naar rato van het percentage arbeidsongeschiktheid.

Artikel 9 Vervallen, respectievelijk aanpassing bij wettelijke regelingen

Het reglement vervalt of wordt aangepast wanneer wettelijke voorzieningen worden getroffen welke ten doel hebben de oudere journalisten faciliteiten (kortere werktijden, extra vrije uren of extra vakantie, vervroegde pensionering e.d.) te verlenen.

B. REGELING WERKTIJDVERMINDERING OUDERE JOURNALISTEN

Artikel 1 Ouderenregeling naar keuze twee jaar voor uittreden

Journalisten in de leeftijd van 60 t/m 64 jaar kunnen ervoor kiezen om in plaats van de toepassing van de Regeling Extra vrije tijd oudere journalisten over een periode van maximaal twee jaar voorafgaand aan het moment van uittreden gebruik te maken van een ouderenregeling op basis van de volgende uitgangspunten.

Zolang na verkorting van de werktijd ten minste 80% wordt gewerkt, wordt over *niet*-gewerkte uren 50% van het laatstverdiende loon betaald (derhalve: 80% werken, 90% loondoorbetaling). In deze situatie behoudt de journalist recht op voortzetting van de bestaande pensioenopbouw op basis van 100% van het laatst verdiende loon direct voorafgaand aan de verkorting van de werktijd. Voor parttimers geldt deze afspraak naar rato.

Artikel 2

Voor de journalist, die aldus heeft gekozen voor verkorting van de werktijd, is de Regeling Extra vrije tijd oudere journalisten, hierboven genoemd als onderdeel A van deze bijlage, voor die periode niet van toepassing.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2013.



Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2014 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 9 oktober 2013

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:*

*De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes.*