

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR PUBLIEKSTIJDSCRIFTJOURNALISTEN 1 augustus 1999 - 31 oktober 2000

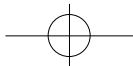
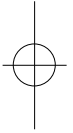
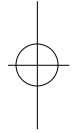
De ondergetekenden

De Groep Publieks- en Opinietschriften, Groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5 te Amsterdam Z.O., 1101 BA, , tel.: 020 - 4309150

en

De Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), gevestigd te Amsterdam, 1071 DM, Joh. Vermeerstraat 22, tel.: 020 - 6766771

verklaren per 1 augustus 1999 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:



INHOUDSOPGAVE

	pagina
Inleiding tot de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten	5
HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN	8
Artikel 1 Definities	8
Artikel 1A Normale arbeidsduur	9
Artikel 2 Werkingssfeer	9
HOOFDSTUK II. SALARIËRING	11
Artikel 3 Salariëring	11
Artikel 4 Getalsverhouding	11
Artikel 5 Indeling	11
Artikel 6 Salarisschaal voor journalisten	12
Artikel 7 Toepassing salarisschaal	13
Artikel 8 Hoofdreducties	14
Artikel 9 Leerling-journalist	15
Artikel 10 Stagiaires School/Academie voor de Journalistiek	16
HOOFDSTUK III. VERDERE RECHTSPOSITIE	17
Artikel 11 Werkverdeling en gezagsverhouding	17
Artikel 12 Statuut voor hoofdredactie en redactie	17
Artikel 13 Medewerking aan andere bladen en persbureaus	18
Artikel 14 Overmatige werktijd	19
Artikel 14A Roostervrije dagen	20
Artikel 15 Langdurige afwezigheid	21
Artikel 16 Rustdag	21
Artikel 17 Vakantie	22
Artikel 18 Afwezigheid met behoud van salaris	24
Artikel 19 Senioren regeling	26
Artikel 19A Feestdagen	27
Artikel 20 Militaire dienst	28
Artikel 21 Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 21A Arbeidsongeschiktheidsvoorziening	30
Artikel 22 Vrijwillige ziektekostenverzekering	31
Artikel 23 Vervanging bij verlof of vacature	31
Artikel 24 Kinderopvang	32
Artikel 25 Onkostenvergoeding	32
HOOFDSTUK IV. AANSTELLING EN ONTSLAG	33
Artikel 26 Schriftelijke aanstelling	33
Artikel 26A Deeltijdarbeid	34
Artikel 27 Concurrentiebeding	34
Artikel 28 Invoering van beeldschermen	34
Artikel 29 Termijn van aanstelling	35
Artikel 30 Opzegging	36
Artikel 31 Beëindiging wegens dringende redenen	37

	pagina
HOOFDSTUK V.	38
Artikel 32 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden	38
Artikel 33 Uitkering bij overlijden	40
Artikel 34 Pensioenbepaling	41
Artikel 34A Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	41
Artikel 35 Werkgeversbijdrage	41
HOOFDSTUK VI. STRUCTUURWIJZIGING	42
Artikel 36 Structuurwijziging	42
Artikel 37 Overneming van het dienstverband bij structuurwijziging	43
Artikel 38 Ontslag ten gevolge van structuurwijziging	44
HOOFDSTUK VII. TOEZICHTOPDE NALEVING VAN DE CAO	48
Artikel 39 Redactiecommissie en redactievertegenwoordigers	48
Artikel 40 Raad van Uitvoering	50
HOOFDSTUK VIII. SLOTBEPALINGEN	51
Artikel 41 Duur der overeenkomst	51
Artikel 42 Tussentijdse herziening van de CAO	51
BIJLAGEN	
Bijlage I Salarisgroepen en salarisschalen	53
Bijlage II-A Minimum pensioenvoorwaarden	56
Bijlage II-B Uitgangspunten minimum prepensioenvoorwaarden	59
Bijlage III Reglement Stichting VUT Tijdschriftjournalisten	60
Bijlage IV Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU	68
Bijlage V Reglement Stichting Fondsen Kinderopvang BTU	72
Bijlage VI Reglement Raad van Uitvoering	77
Bijlage VII Model-redactiestatuut	80
Bijlage VIII Model-arbeidsovereenkomst	86
Bijlage IX Model-stagecontract	89
Bijlage X Model-reglement spaarloonregeling	91
TREFWOORDENREGISTER	96

Inleiding tot de CAO voor Publiekstijschriftjournalisten

- 1.**
De algemeenverbindend verklaring van deze CAO zal worden aangevraagd. *A.V.V.*
- 2.**
Per 1 januari 2000 worden de salarissen/salarisschalen verhoogd met 2%. *Salaris-
verhogingen*
Per 1 juli 2000 respectievelijk de 7^e periode 2000 worden de salarissen/salarisscha-
len verhoogd met 1,5%.
De salarisschalen zijn in Bijlage I van de CAO opgenomen.

- 3.**
Partijen zijn overeengekomen regelmatig, doch tenminste eenmaal per jaar beraad
te houden over de economische situatie en vooruitzichten van het tijdschriftuitge-
verijbedrijf, in het bijzonder ten aanzien van de werkgelegenheid. *Bedrijfstak-
overleg*
Dit beraad heeft ten doel relevante informatie te verkrijgen teneinde de ontwikke-
lingen van de werkgelegenheid continu en systematisch te volgen.
De Groep Publieks- en Opinietijdschriften zal binnen dit kader aan de NVJ de vol-
gende informatie verstrekken met betrekking tot de ontwikkeling van de personeels-
bezetting:

	Aantal personen:
1. Personeelsbestand aan het begin van de periode	:
2. Uitdiensttreding	:
- als gevolg van VUT, pensioen, overlijden	:
- op initiatief van de werknemer	:
- op initiatief van de werkgever	:
3. Indiensttreding	:
4. Personeelsbestand aan het eind van de periode	:
alsmede informatie over de personeelssamenstel- ling M/V, en over het aantal voltijd- en deeltijd- contracten.	
5.1 Ziekteverzuim	:%
5.2 Instroom WAO	:%

- 4.**
Verworven rechten worden door deze CAO in generlei opzicht aangetast. *Verworven
rechten*
- 5.**
De werkgever zal de uiterste zorgvuldigheid betrachten ten aanzien van de persoon-
lijke gegevens van de in zijn onderneming werkzame journalisten. *Zorgvuldigheid
t.a.v. persoonlijk -
ke gegevens*
De werkgever zal geen registratie houden van politieke visie, kerkelijke gezindheid
en seksuele geaardheid van de journalisten.
Buiten de directie, de personeelsfunctionaris of de journalist zelf heeft niemand
inzage in de bij de werkgever geregistreerde gegevens van de journalist.

- Geen discriminatie*
- 6.** Het is de werkgever niet toegestaan om onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen, hetzij direct, hetzij indirect. Het is echter wel toegestaan om een onderscheid te maken door personen van een bepaald geslacht in een bevoorrechte positie te plaatsen met de bedoeling feitelijke ongelijkheden op te heffen. In het kader van de rapportage werkgelegenheid worden inlichtingen verstrekt per functie-niveau omtrent de samenstelling van het personeelsbestand naar mannen en vrouwen in de respectievelijke bedrijven.
- Ziektekostenverzekering*
- 7.** In afwijking van het bepaalde in artikel 22 "Vrijwillige Ziektekostenverzekering", geldt dat een eventueel gunstiger regeling, zoals die in voorkomende gevallen bij de bedrijven bestaat, ongewijzigd van kracht blijft voor de journalist die op 31 december 1990 in dienst is.
- VUT-dotatie*
- 8.** Het overschot van het Werkgelegenheidsplan PU/OP1995 alsmede de middelen van het Fonds VUT-dotatie worden bestemd voor extra fondsvorming voor de financiering van de overgang per 1 januari 2002 van de Regeling VUT Tijdschriftjournalisten naar de pensioenregeling. Dit betekent handhaving van de bestaande VUT-dotatie ad 0,35% voor de jaren 2000 en 2001. De middelen van beide genoemde fondsen worden beheerd door de administrateur van de Stichting VUT Tijdschriftjournalisten: PVF Nederland NV te Amsterdam.
- 'Toekomst van de VUT'*
- 9.** CAO-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt. Vanaf 1 januari 1999 bedraagt de VUT-uitkering 82% voor journalisten die vanaf 1 januari 1999 vrijwillig vervroegd uittreden. In het jaar 1999 is de uittredingsleeftijd gesteld op 61 jaar. Vanaf 1 januari 2000 zal de uitkering worden verlaagd naar 81% voor journalisten die vanaf 1 januari 2000 vervroegd uittreden. In het jaar 2000 blijft de uittredingsleeftijd 61 jaar. Vanaf 1 januari 2001 zal de uitkering worden verlaagd naar 78% voor journalisten die vanaf 1 januari 2001 vrijwillig vervroegd uittreden. In het jaar 2001 is de uittredingsleeftijd gesteld op 61,5 jaar.
- Vanaf 1 januari 2002 geldt de pensioenregeling, waarvan de uitgangspunten zijn opgenomen in Bijlage II-B. CAO partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO op basis van voornoemde uitgangspunten nadere invulling geven aan deze pensioenregeling.
- Overgangsregeling*
Voor journalisten geboren in het jaar 1941 geldt, dat zij vanaf 1 januari 2002 vrijwillig vervroegd kunnen uittreden op 61,5-jarige leeftijd. De uitkering bedraagt dan 75%. Deze overgangsregeling is eveneens van toepassing op journalisten geboren in het jaar 1941 en die vallen onder 58-jarigen regeling ingevolge artikel 32.2 sub b van deze CAO.

10.

Partijen bevelen de werkgever dringend aan een spaarloonregeling in te voeren zoals bedoeld in de wet Vermeend/Vreugdenhil.
Een model-reglement van een spaarloonregeling is opgenomen in Bijlage X.

*Spaarloon-
regeling*

11.

Partijen zien in de huidige situatie bij het huidige ziekteverzuimpercentage geen aanleiding tot het opnemen in de CAO van prikkels ter terugdringing van het ziekteverzuim, maar behouden zich het recht voor bij wijziging van de omstandigheden de invoering van prikkels opnieuw in overweging te nemen.

*Prikkels
ziekteverzuim*

12.

Het onderwerp 'CAO à la Carte' is voor de NVJ een aandachtspunt.

CAO à la Carte

13.

Drie maanden voor het einde van het contract zullen partijen met elkaar in overleg treden met betrekking tot de totstandkoming van een nieuw contract.

*Aanvang CAO-
besprekingen*

14.

Alle geschillen, voortvloeiend uit een overeenkomst tot het verrichten van journalistieke diensten tussen een free lance journalist en een uitgever van een publiekstijdschrift, kunnen door de meest gereede partij voor bindend advies voorgelegd worden aan de Raad van Uitvoering, als bedoeld in artikel 40. De Raad zal een beslissing nemen aan de hand van de tussen partijen geldende overeenkomst, de bepalingen van deze CAO en voorts alle verdere relevante feiten en omstandigheden.

*Geschillen
met freelance
journalisten*

15.

Een paritaire studiegcommissie zal worden belast met de taak te inventariseren hoe de praktijk is inzake 'gebruik, hergebruik en misbruik' van redactionele bijdragen die door journalisten in dienstverband zijn vervaardigd. Indien CAO-partijen beide constateren dat er sprake is van een problematische situatie, zal er door de paritaire studiegcommissie verder gestudeerd worden op een procedure ter voorkoming van dergelijke problematische situaties.

*Gebruik, herge-
bruik en misbruik
van redactionele
bijdragen*

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:

- Journalist* a. Journalist: degene die als hoofdberoep journalistieke arbeid verricht in dienst van de werkgever;
- Journalistieke arbeid* b. Journalistieke arbeid: het inhoudelijk medewerken aan de samenstelling van een publicatietijdschrift;
- Leerling journalist* c. Leerling journalist: degene die bij de redactie van een publicatietijdschrift een journalistieke vakopleiding geniet;
- Hoofredacteur* d. Hoofredacteur: de journalist, die krachtens zijn schriftelijke aanstelling door daartoe statutair bevoegde organen van de uitgeverij verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het redactionele gedeelte van het publicatietijdschrift, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een publicatietijdschrift verantwoordelijk is en leiding geeft aan de redactie;
- Werkgever/ uitgever* e. Werkgever/uitgever: de Nederlandse natuurlijke persoon of rechtspersoon of vennootschap onder firma of en commandite, gevestigd in Nederland, wiens/welks voornaamste bedrijvigheid is het uitgeven van één of meer bladen, die als publicatietijdschrift worden aangemerkt;
- Directie* f. Directie: de statutaire directie c.q. de door deze directie gemachtigde;
- Publicatietijdschrift* g. Publicatietijdschrift: elk tijdschrift dat:
- geëxploiteerd wordt door verkoop op de vrije markt van bladen en/of advertentie ruimte en tenminste vier keer per jaar verschijnt, terwijl de inkomsten uit losse verkoop, abonnementsgelden, advertenties en/of de bijdragen van een onderneming of groep van ondernemingen, tenminste de helft van de exploitatiekosten bedragen en;
 - gericht is op een brede lezerskring van vrouwen en/of mannen, gezinnen, jongeren of kinderen, en van inhoud algemeen informatief, ontspannend en al dan niet meningvormend is;
 - ofwel gericht is op een lezerskring die naar belangstelling, hobby of vrijetijdsbesteding beperkt is, en van inhoud voornamelijk informatief, instructief en al dan niet meningvormend op het gebied van die belangstelling, hobby of vrijetijdsbesteding is. Onder belangstelling is hier niet te begrijpen beroeps-/bedrijfsmatige belangstelling.

h.

Roostervrije dag: een dag waarop de journalist volgens zijn arbeidsovereenkomst journalistieke arbeid zou moeten verrichten, maar waarop hij met behoud van salaris is vrijgesteld van het verrichten van de bedongen arbeid en welke door de werkgever eenmalig wordt vastgesteld in een tijdig tevoren bekendgemaakt schema.

*Roostervrije dag***Artikel 1A Normale arbeidsduur****1A.1.**

De normale arbeidsduur bedraagt 152 uur per vier weken in combinatie met 13 roostervrije dagen per jaar.

*Normale arbeidsduur***1A.2.**

Tussen hoofdredactie en een of meer journalisten kan met goedkeuring van de directie een afwijkende afspraak worden gemaakt met betrekking tot de normale arbeidsduur, met dien verstande dat afhankelijk van het aantal roostervrije dagen de arbeidsduur per vier weken ten minste 144 uur (zonder roostervrije dagen) en ten hoogste 160 uur (met 26 roostervrije dagen) dient te bedragen.

*Afwijkende afspraak***1A.3.**

- a. De journalist, werkzaam in deeltijd, heeft de keuze tussen 10% verkorting van de met hem overeengekomen arbeidstijd dan wel aanpassing van het deeltijdpercentage, tenzij in overleg met de hoofdredactie en de werkgever wordt vastgesteld dat de bedrijfsomstandigheden een keuzemogelijkheid niet toelaten.
- b. Indien geen gebruik wordt gemaakt van verkorting van de arbeidstijd wordt het deeltijdpercentage aangepast door het overeengekomen aantal arbeidsuren per vier weken uit te drukken in een percentage van 144 uur en geldt een normale arbeidsduur van 144 uur per vier weken naar rato.

*Deeltijd***1A.4.**

Voor leerlingjournalisten geldt in afwijking van het voorgaande een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken. Zij hebben geen recht op roostervrije dagen.

*Leerling-journalisten***1A.5**

Voor journalisten van 58 jaar en ouder bestaat de keus om, met in achtneming van het bepaalde in artikel 19 van deze CAO, de normale arbeidsduur te stellen op 128 uur per 4 weken. Bij een normale arbeidsduur van 128 uur bestaat geen recht op roostervrije dagen.

*Senioren (58+)***Artikel 2 Werkingssfeer****2.1.**

Deze CAO beheerst, met uitzondering van de arbeidsovereenkomst met directieuren/hoofdredacteuren, elk arbeidsovereenkomst, welke is of wordt aangegaan tussen een werkgever en een journalist.

Werkingsfeer

- Geen wijziging
in ongunstige zin* **2.2.** Elk beding tussen werkgever en journalist dat voor de journalist in ongunstige zin afwijkt van bepalingen van deze CAO, is nietig. In plaats daarvan geldt de CAO.
- Nakoming te
goeder trouw* **2.3.** Werkgever en journalist zijn tegenover elk der partijen bij deze CAO gehouden al datgene dat te hunnen aanzien bij de CAO is bepaald, ter goeder trouw ten uitvoer te brengen, als hadden zij zichzelf daartoe verbonden.
- Evenredigheid* **2.4.** Voor journalisten die minder dan een volle dagtaak/weektaak vervullen gelden de CAO-bepalingen naar evenredigheid van de met hen overeengekomen arbeidstijd.

HOOFDSTUK II SALARIËRING

Artikel 3 Salariëring

3.1.

De journalisten genieten een naar tijdsduur vastgesteld salaris.

*Salaris naar
tijdsduur*

3.2.

De uitbetaling van het salaris geschiedt, behoudens de gevallen waarin dit wettelijk niet mogelijk is, in periodieke termijnen en wel uiterlijk op de laatste dag van elke periode van tenminste vier weken en ten hoogste een maand. Wanneer bepaalde omstandigheden zulks gewenst maken, kan met toestemming van de in de uitgeverij werkzaam zijnde journalisten tijdelijk een kortere betalingsperiode worden overeengekomen.

*Betaling in
periodieke
termijnen*

Artikel 4 Getalsverhouding

Dit artikel is vervallen.

*Getals-
verhouding*

Artikel 5 Indeling

5.1.

Voor de toepassing van de in deze overeenkomst vervatte salarisregeling worden de journalisten, ingedeeld in de in Bijlage I genoemde salarisgroepen.

5.2.

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

Indeling

5.3.

De journalist heeft jaarlijks recht op een functioneringsgesprek met de hoofdredacteur. Tijdens dat gesprek zal o.m. aan de orde gesteld kunnen worden of de journalist in aanmerking komt voor een bomilo, een extra periodiek (boven het in artikel 7, lid 1 bedoelde) of een indeling in een hogere schaal.

*Jaarlijks
functionerings-
gesprek*

De redactieraad zal jaarlijks door de hoofdredacteur op de hoogte gesteld worden van de verdeling van de journalisten over de verschillende salarisschalen.

5.4.

Indien een journalist wordt belast met een taak, vallend onder een der in Bijlage I genoemde salarisgroepen, doch de daarvoor bij de functieomschrijving veronderstelde journalistieke vakbekwaamheid of ervaring nog niet bezit, kan hij met inachtneming van onderstaande bepalingen voorlopig worden ingedeeld in de naast-lagere salarisschaal.

*Voorlopige
indeling*

Een beroep op deze bepalingen kan slechts worden gedaan, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. aan de betrokken journalist dient bij het opdragen van de vorenbedoelde taak door de directie schriftelijk te worden meegedeeld, dat - en met ingang van welk tijdstip - een voorlopige indeling als vorenbedoeld plaatsvindt;
- b. binnen twee jaar dient de betrokken journalist tot de voorgeschreven salarisschaal te worden bevorderd, dan wel moet een zodanige reorganisatie van de redactie van het tijdschrift tot stand worden gebracht, dat de bedoelde taak wordt opgedragen aan een journalist, die in de daaraan beantwoordende salarisschaal is geplaatst.

Geschil over indeling

5.5.

Indien een journalist zich niet kan verenigen met zijn indeling en daaromtrent niet tot overeenstemming kan komen met zijn directie, kan hij het geschil voorleggen aan de Raad van Uitvoering.

Terugplaatsing

5.6.

Indien een journalist binnen een jaar nadat hij belast is met een leidinggevende taak op grond waarvan indeling in schaal 5 of schaal 4 heeft plaatsgevonden, wordt ontheven van die leidinggevende taak, kan tot terugplaatsing in de oorspronkelijke schaal worden overgegaan. Het normsalaris wordt daarbij gesteld op tenminste het salaris onmiddellijk voor de terugplaatsing.

Artikel 6

Salarisschaal voor journalisten

Normsalarissen

6.1.

De journalisten genieten ten minste de salarissen die zijn vervat in de schalen van normsalarissen als opgenomen in Bijlage I.

Toelichting normsalarissen

De salarissen hebben niet het karakter van een minimumsalaris, maar van een normsalaris. Onder minimumsalaris wordt verstaan het bedrag waarop de journalist tenminste recht heeft, zodat in al die gevallen waarin de journalist een hoger te waarderen arbeidsprestatie levert, hij in aanmerking komt voor een salaris dat een bepaald aantal procenten boven zijn minimumsalaris ligt (het z.g. bomiloprincipe).

Ook een normsalaris is een minimumsalaris, in die zin dat geen salarissen lager dan het normsalaris mogen worden uitbetaald. Bij een normsalaris wordt ervan uitgegaan, dat doorgaans verschillen in individuele arbeidsprestaties niet in individueel verschillende percentages zijn uit te drukken, zodat het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsprestatie.

In die gevallen, waarin een journalist aan duidelijk herkenbare hogere eisen beantwoordt, kan de journalist individueel voor een hoger salaris dan het normsalaris in aanmerking komen. In de praktijk zal dit er veelal toe leiden, dat de feitelijk betaalde salarissen voor 75 à 80 % corresponderen met de in de salarisschalen aangegeven normsalarissen, terwijl niet meer dan 20 à 25 % van de feitelijk betaalde salarissen de genoemde normsalarissen in mindere of meerdere mate overtreffen.

Artikel 7 Toepassing salarisschaal

7.1.

Iedere journalist ontvangt in de regel bij de aanstelling, doch in elk geval binnen drie maanden na zijn aanstelling, schriftelijke mededeling van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en van het aantal schaaltraden waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

*Inschaling
salaris*

7.2.

- a. Indien bij aanstelling schaaltraden zijn vastgesteld, zal als regel het aantal schaaltraden jaarlijks per 1 juli (c.q. bij de aanvang van de periode waarin 1 juli valt) met één schaaltrade worden verhoogd, echter uitsluitend indien het maximum aantal schaaltraden in de geldende salarisgroep nog niet is toegekend.
- b. Indien op grond van de beoordeling van het functioneren van de journalist, uitsluitend indien ingedeeld in de schalen 4 en 5 en vast te stellen aan de hand van functionerings- of beoordelingsgesprekken, geen schaaltradeverhoging wordt toegekend, zal dit aan de betrokken journalist uiterlijk twee maanden (of twee perioden ingeval van een periodesalaris) voor het tijdstip waarop de periodieke verhoging zou moeten ingaan, schriftelijk worden medegedeeld onder vermelding van de redenen.
- c. In afwijking van het in lid 1 gestelde zal aan de journalist die tussen 1 januari en 1 juli in dienst treedt, de eerstvolgende periodieke verhoging worden toegekend op 1 januari daaropvolgend.

*Periodieke
schaaltrade-
verhoging*

7.3.

Indien een publiekstijdschrift door een andere uitgever dan voorheen wordt uitgegeven blijven de salarisschaalindeling en het aantal toegekende functie jaren, welke bij de vroegere uitgever van kracht waren onaangetast.

*Behoud
salarisschaal-
indeling*

7.4.

Indien een journalist bij eenzelfde werkgever tot een hogere salarisschaal wordt bevorderd, wordt zijn normsalaris in die hogere schaal tenminste bepaald op het schaalbedrag, dat gelijk is aan of onmiddellijk ligt boven het hem vóór de bevordering toekomstige normsalaris. Voor de berekening van het aan de tot een hogere afdeling bevorderde journalist in de toekomst verschuldigde normsalaris, wordt het aantal functie jaren voor hem vastgesteld op het aantal, dat blijkt het bepaalde in artikel 6, overeenkomt met het hem bij de bevordering toegekende normsalaris.

Bevordering

7.5.

De journalist, ingedeeld in schaal 3 of 4, die leiding geeft aan ondergeschikten dan wel een coördinerende rol vervult binnen de redactie en daarnaast in hoofdzaak journalistieke werkzaamheden verricht, komt in aanmerking voor een managementtoeslag ter hoogte van 5% van het schaalsalaris. De toeslag vervalt zodra geen leidinggevende of coördinerende rol meer wordt vervuld.

*Management
toeslagen*

Indien een journalist gedurende een aaneengesloten periode van één jaar of langer een managementtoeslag heeft ontvangen, zal bij het vervallen van de managementtoeslag een afbouwregeling van kracht worden die inhoudt dat vanaf het moment dat de journalist niet meer in aanmerking komt voor de managementtoeslag hij gedurende een bepaalde periode in aanmerking komt voor een afbouwtoeslag van 2,5%. De periode dat de afbouwtoeslag betaald wordt, wordt als volgt bepaald:

Duur periode dat managementtoeslag is ontvangen:

- één jaar of langer maar, korter dan drie jaar
- drie jaar of langer, maar korter dan vijf jaar
- vijf jaar of langer, maar korter dan zeven jaar
- zeven jaar of langer

Duur periode van afbouwtoeslag

- 3 maanden (of 3 periodes)
- 6 maanden (of 6 periodes)
- 9 maanden (of 9 periodes)
- 12 maanden (of 13 periodes)

Excellent functioneren

7.6.

Aan het einde van de hoogste salarisschaal zijn drie schaaltraden (schaal 5, trede 12 e.v.) toegevoegd waarin uitsluitend journalisten kunnen worden ingedeeld op basis van excellent functioneren, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 8 Hoofdredacties

Inschaling hoofdredacteur

8.1.

De hoofdredacteur die deze functie bij wijze van volle dagtaak uitoefent, geniet een salaris dat het eindsalaris van schaal 4 met tenminste 15 procent overtreft.

Op verzoek van de uitgever kan de Raad van Uitvoering dispensatie verlenen van bovenstaande regel indien het totale aantal journalisten, behorende tot de redactie van een zelfstandig publiekstijdschrift, met uitzondering van de hoofdredacteur, kleiner is dan vijf. In dat geval dient de hoofdredacteur in schaal 4 of schaal 5 te worden ingeschaald.

Geleidelijke inschalingsregeling

8.2.

Bij eerste inschaling als hoofdredacteur heeft de directie de bevoegdheid om, indien het salarisverschil tussen het de journalist op grond van lid 1 van dit artikel toekomende salaris en het hem voor deze benoeming uitgekeerde salaris meer dan f 600,- bedraagt, een geleidelijke inschalingsregeling te treffen voor de duur van ten hoogste twee jaar.

Waarneming

8.3.

Redacteuren die krachtens hun schriftelijke aanstelling, als bedoeld in artikel 26 van deze CAO, dan wel krachtens speciaal daartoe strekkend schriftelijk mandaat, vast belast zijn met de waarneming van de hoofdredactie in geval van ontstentenis van de hoofdredacteur genieten tenminste een salaris, dat gelijk is aan het hun volgens artikel 6, in schaal 4 toekomende eindsalaris, verhoogd met 10 procent.

Redacteuren, die in geval van ontstentenis van de hoofdredactie haar taak incidenteel waarnemen, genieten - indien deze waarneming onafgebroken gedurende tenminste een maand wordt uitgeoefend - gedurende de periode dezer waarneming daarvoor een redelijke vergoeding.

Artikel 9 Leerling-journalist

- 9.1.**
Om tot leerling-journalist te kunnen worden aangesteld, moet de betrokkene tenminste 18 jaar oud zijn. *Leerling-journalist*
- 9.2.**
Een leerling-journalist mag ten hoogste twee jaar als zodanig werkzaam zijn. *Ten hoogste twee jaar*
- 9.3.**
Voor leerling-journalisten geldt in afwijking van het gestelde in artikel 1A een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken, in principe verdeeld over vier dagen per week, tenzij nadrukkelijk anders wordt overeengekomen. *Arbeidsduur*
- 9.4.**
Voor leerling-journalisten geldt de salarisschaal opgenomen in bijlage I uitgaande van de in lid 3 van dit artikel genoemde arbeidsduur. *Salaris*
- 9.5.**
De vakantierechten bedragen 166,4 uren per vakantiejaar. *Vakantie*
- 9.6.**
De uitgever is verplicht voor leerling-journalisten een of meer leerplannen vast te stellen. Een leerplan dient onderdeel uit te maken van de arbeidsovereenkomst met de leerling-journalist. Alvorens een dergelijk plan door de directie wordt vastgesteld vindt over de inhoud daarvan overleg plaats met hoofdredactie en redactieraad. In het leerplan zullen tenminste worden vastgesteld:
- het doel van de opleiding;
 - de faciliteiten waarover de leerling-journalist kan beschikken voor zijn opleiding;
 - de wijze waarop de leerling-journalist tijdens de leerperiode zal worden begeleid.
- 9.7.**
1. Artikel 39 leden 1, 3 en 5 is niet van toepassing op leerling-journalisten.
 2. Leerling-journalisten hebben geen recht op roostervrije dagen. *Uitgezonderde bepalingen*
(zie ook Art.14A.7)

Artikel 10 Stagiaires School/Academie voor de Journalistiek

- Stagevergoeding* **10.1.** Stagiaires ontvangen een stagevergoeding die tenminste gelijk is aan de helft van het voor hun leeftijd geldende wettelijk minimumloon.
- Kostenvergoeding* **10.2.** Zij ontvangen voorts vergoeding voor het reizen van en naar hun woonplaats of - indien noodzakelijk - vergoeding voor extra woonkosten.
- Stagecontract* **10.3.** De werkgever dient met hen een stagecontract af te sluiten, waarin tenminste bepalingen zijn opgenomen aangaande de begeleiding van de stagiair en de opstelling van een stageverslag, een en ander bij voorkeur overeenkomstig het als Bijlage IX bij de CAO opgenomen model.

HOOFDSTUK III VERDERE RECHTSPOSITIE

Artikel 11 Werkverdeling en gezagsverhouding

11.1.

De directie en de hoofdredacteur zullen met betrekking tot de redactionele aangelegenheden, alsmede met betrekking tot die aangelegenheden, waarbij de naam, die het blad in redactioneel opzicht heeft, mede betrokken kan zijn, geregeld met elkaar overleg plegen.

*Geregeld
overleg*

11.2.

Het behoort tot de taak van de hoofdredacteur de journalisten aanwijzingen en voorschriften omtrent de te verrichten journalistieke arbeid te geven.

*Aanwijzingen en
voorschriften*

11.3.

Aan een journalist kan geen andere dan journalistieke of aanvullende correctiearbeid worden opgedragen, tenzij hij naast zijn journalistieke werk een andere taak ten behoeve van de uitgever, in wiens dienst hij is, op zich heeft genomen. Van dit laatste moet blijken uit zijn schriftelijke verklaring, waarin de door hem aanvaarde andere taak is omschreven.

*Journalistieke
werkzaamheden;
andere taken*

11.4.

De journalist is verplicht bij voorkomende gelegenheden op aanwijzing van de hoofdredacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.

*Andere journa-
listieke terreinen*

Artikel 12 Statuut voor hoofdredactie en redactie

12.1.

De uitgever is gehouden per publiekstijdschrift een redactiestatuut vast te stellen dat zowel de positie van de hoofdredactie als die van de redactie regelt. Dit statuut maakt deel uit van de arbeidscontracten van alle in dienst werkzame journalisten.

Redactiestatuut

12.2.

Van de in het eerste lid van dit artikel vastgelegde gehoudenheid kan worden afgeweken in die gevallen waarin een hoofdredactie en/of een redactie werkzaam is/zijn voor meer dan één publiekstijdschrift. In die gevallen kan, op basis van het modelstatuut en zonder aantasting van de daaraan ten grondslag liggende oogmerken, bij de betrokken uitgever een statuut tot stand worden gebracht, dat in overeenstemming is met de situatie dat de hoofdredactie en/of de redactie meer publiekstijdschriften samenstelt/samenstellen.

Uitzondering

<i>Vooraf overleg</i>	12.3. Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen directie, hoofdredactie en redactie van het publiekstijdschrift.
<i>Basisregeling</i>	12.4. Bij dit overleg zal het model voor een dergelijk statuut uitgangspunt zijn. Het staat de publiekstijdschriftuitgever vrij een voor de redactie in gunstige zin van het model afwijkende regeling overeen te komen. Het model is een basisregeling, die reeds bestaande gunstiger regelingen als vorenbedoeld niet kan aantasten.
<i>Verplichte aanpassing</i>	12.5. De publiekstijdschriftuitgever is verplicht zijn statuten aan te passen voor zover die in strijd zijn met dit model-redactiestatuut.
<i>Redactiestatuut per uitgave</i>	12.6. Per uitgave geldt een redactiestatuut dat is overeengekomen tussen redactie en directie. Indien geen redactiestatuut is overeengekomen geldt het door partijen nader ingevulde model-redactiestatuut zoals opgenomen in bijlage VII.

Artikel 13 Medewerking aan andere bladen en persbureaus

<i>Nevenwerkzaamheden fulltime journalisten</i>	13.1. De journalist die een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder voorafgaande toestemming van de directie en de hoofdredactie geen arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, overige tijdschriften, persbureaus, radio- en televisie-instellingen.
<i>Toestemming</i>	13.2. De in het eerste lid bedoelde toestemming zal slechts worden geweigerd indien door zulk een medewerking de belangen van het eigen tijdschrift zouden worden geschaad, hetzij doordat die medewerking zou plaatsvinden aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen, hetzij doordat de journalist daardoor zou worden belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO tegenover zijn tijdschrift voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen, hetzij wegens de richting van het betrokken publiciteitsorgaan, hetzij doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband met, de vervulling van opdrachten voor het eigen tijdschrift, die een exclusief karakter hebben, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden.
<i>Nevenwerkzaamheden parttime journalisten</i>	13.3. De journalist die minder dan een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder voorafgaande toestemming van de directie en de hoofdredactie geen arbeid verrichten voor andere publiekstijdschriften.

Hij mag geen arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, overige tijdschriften, persbureaus, radio- en televisie-instellingen, indien door die arbeid de belangen van het eigen tijdschrift zouden worden geschaad, hetzij doordat die arbeid zou plaatsvinden voor een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen, hetzij doordat de journalist daardoor zou worden belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO tegenover zijn tijdschrift voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen, hetzij wegens de richting van het betrokken publiciteitsorgaan, hetzij doordat de arbeid slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband met, de vervulling van opdrachten voor het eigen tijdschrift, die een exclusief karakter hebben of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden.

De journalist is gehouden de directie en de hoofdredactie vooraf in kennis te stellen van zijn voornemen tot medewerking aan andere publiciteitsorganen.

13.4.

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

*Niet-journalistieke nevenwerkzaamheden:
- fulltime journalisten*

13.5.

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

- partime journalisten

13.6.

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

Schriftelijke toestemming

13.7.

Tenzij hij daartoe door zijn directie en hoofdredactie is gemachtigd, mag de journalist vóór verschijning van zijn tijdschrift van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten geen gebruik maken ten behoeve van andere publiciteitsorganen, ook indien hem een schriftelijke toestemming, als bedoeld in lid 1, is verleend. Hij mag geen door hem ontvangen berichten aan zijn blad onthouden.

Eerste publicatie

Artikel 14 Overmatige werktijd

14.1.

Indien een journalist tijdens de periode van vier weken langer werkt dan de normale arbeidsduur, heeft hij, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, recht op een compensatie in vrije tijd op te nemen binnen die periode van vier weken.

Compensatie in vrije tijd

- Categorieën*
- 14.2.**
- a. Voor journalisten die zijn ingedeeld in schaal 5, 4 en 3, journalisten van 58 jaar en ouder ingedeeld in schaal 2 en de leerlingjournalisten van schaal 1 geldt dat zij recht hebben op 100% compensatie in vrije tijd bij een overschrijding van de voor hen geldende normale arbeidsduur.
- Daarnaast geldt voor journalisten in schaal 5 en 4, respectievelijk 3, dat zij recht hebben op 3 respectievelijk 2 extra vrije dagen per jaar waarvoor geen overmatige werktijd behoeft te worden aangetoond.
- b. Voor journalisten die zijn ingedeeld in schaal 2 met uitzondering van journalisten van 58 jaar en ouder, geldt dat zij recht hebben op een vergoeding gelijk aan het uurloon van de journalist verhoogd met de vakantietoeslag voor elk uur overschrijding van de voor hen geldende normale arbeidsduur met een maximum van 8 uur per vier weken. Deze acht uur geldt ook voor journalisten werkzaam in deeltijd.
- Boven dit maximum geldt voor de meerdere uren een compensatie van 150% hetzij in vrije tijd, hetzij in geld.

Vaststelling overmatige werktijd

14.3.

In geval van afwezigheid wegens vakantie, bijzonder verlof als bedoeld in artikel 18, feestdagen als bedoeld in artikel 19A, roostervrije dagen danwel ziekte, wordt per verzuimdag het gemiddeld aantal te werken uren per dag aangemerkt, op basis van de voor de journalist geldende normale arbeidsduur en het aantal krachtens arbeidsovereenkomst te werken dagen, per periode van vier weken, tenzij voor de desbetreffende dag krachtens individuele arbeidsovereenkomst een afwijkende arbeidsduur geldt.

Artikel 14A Roostervrije dagen

Rooster

14A.1.

De roostervrije dagen worden opgenomen volgens een door de hoofdredacteur op te stellen rooster, dat ter vaststelling aan de directie wordt voorgelegd.

Arbeid op roostervrije dagen

14A.2.

Indien een journalist als gevolg van bedrijfsomstandigheden op een roostervrije dag journalistieke arbeid heeft moeten verrichten, heeft hij recht op vervangende vrije tijd.

Geen samenloop met feestdagen

14A.3.

Roostervrije dagen kunnen niet samenvallen met feestdagen in de zin van artikel 19A van deze CAO.

Samenloop met ziekte of buitengewoon verlof

14A.4.

Indien een roostervrije dag samenvalt met een ziekte of buitengewoon verlof vervalt de roostervrije dag zonder dat daar een vervangende dag tegenover wordt gesteld.

Collectieve aanwijzing

14A.5.

Het is de directie toegestaan om na overleg met de ondernemingsraad per kalender-

jaar ten hoogste drie roostervrije dagen, al dan niet op collectieve basis, aan te wijzen. De aanwijzing dient voor de aanvang van het kalenderjaar te geschieden.

14A.6.

Tussen hoofdredactie en een of meer journalisten kan met goedkeuring van de directie een afspraak worden gemaakt over het opsparen van rooster-vrije dagen, één en ander tot een maximum van 90 dagen. Afspraken hierover dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

De hoofdredactie en/of directie zal toestemming om roostervrije dagen op te sparen slechts weigeren indien de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten, d.w.z. opsparen moet toelaatbaar zijn binnen de grenzen van organisatorische doelmatigheid en arbeidsmarkt-technische mogelijkheden.

Opgespaarde, doch niet opgenomen, roostervrije dagen komen niet voor uitbetaling in aanmerking.

Opsparen

14A.7.

Journalisten van 58 jaar en ouder die gebruik maken van de seniorenregeling ingevolge artikel 19 van deze CAO en leerling-journalisten hebben geen recht op roostervrije dagen.

*Oudere
journalisten*

Artikel 15 Langdurige afwezigheid

15.1.

De journalist kan aanspraak maken op één dag verlof met behoud van salaris voor elke periode van 5 dagen aaneengesloten gedurende welke hij ten behoeve van het publiekstijdschrift waarvoor hij werkzaam is, aan de huiselijke kring wordt onttrokken. Deze dag verlof dient zo mogelijk direct aansluitend aan de afwezigheid te worden opgenomen en is niet in geld om te zetten.

Verlofregeling

15.2.

Mocht de dienstbetrekking door welke oorzaak ook zijn geëindigd voordat de journalist de hem toegekende extra vakantie heeft kunnen genieten, dan wordt hem (of in geval van zijn overlijden zijn nabestaanden) een redelijke vergoeding toegekend, bij de vaststelling waarvan de directie het laatstgenoten salaris in aanmerking zal nemen. Deze laatste bepaling is van overeenkomstige toepassing, indien de journalist ten gevolge van langdurige ziekte zijn extra vakantie niet kan opnemen.

*Niet opgenomen
verlof bij
beëindiging
dienstverband*

Artikel 16 Rustdag

16.1.

De journalist heeft recht op een aaneengesloten wekelijkse rustperiode van 48 uur, welke, bij zondere omstandigheden voorbehouden, op zaterdag en zondag zal vallen.

*Wekelijkse
rustperiode*

Bijzondere omstandigheden **16.2.** Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, als in het vorige lid bedoeld, zal de journalist twee andere, bij voorkeur aaneengesloten, dagen als wekelijkse rustperiode krijgen.

Artikel 17 Vakantie

Vakantiejaar **17.1.** Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april, tenzij in de onderneming een ander vakantiejaar geldt.

Duur der vakantie; vakantie opbouw **17.2.** a. De journalist verwerft per vakantiejaar recht op vakantie, uitgaande van 26 dagen vakantie per jaar, van tenminste 187,2 uren met behoud van salaris. Vakantiedagen c.q. rechten kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.

Toelichting De vakantierechten (de vakantie-opbouw) worden (wordt) als volgt vastgesteld. Uitgaande van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur per week is de waarde van één vakantiedag $36:5=7,2$ uur. Uitgaande van 26 dagen vakantie per jaar wordt een vakantierecht opgebouwd van tenminste 187,2 uren.

b. De journalist die bij aanvang van het kalenderjaar de 50-, respectievelijk 55-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar 3, respectievelijk 4 dagen extra vakantie met behoud van salaris tot het vakantiejaar waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt.

Vakantie-opname **17.3.** a. Uitgaande van een arbeidsduur van 144 uur per vier weken (elke dag gelijk aantal te werken uren) zonder roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 7,2 uur. Uitgaande van een arbeidsduur van 152 uur per vier weken (elke dag gelijk aantal te werken uren) in combinatie met 13 roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 7,6 uur. Uitgaande van een arbeidsduur van 160 uur per vier weken (elke dag gelijk aantal te werken uren) in combinatie met 26 roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 8 uur.

Toelichting In de CAO worden vakantierechten uitgedrukt in uren en in dagen. Nu in de CAO geen gelijke verdeling van de werktijd over dagen wordt voorgeschreven kan het hanteren van dagen en uren verwarring opleveren bij vakantie-opname. Daarom wordt aanbevolen de vakantieregistratie in uren bij te houden met in achtname van het navolgende.

Afboeken in uren b. Afgeboekt wordt het aantal uren dat feitelijk gewerkt zou zijn indien geen vakantie zou zijn opgenomen.

Voorbeelden:

- Bij werkgever wordt 144 uur gewerkt per 4 weken, zonder roostervrije dagen.
Werktijden zijn van maandag t/m vrijdag: 7,2 uur.
Afschrijving vakantiedagen in een week: per dag 7,2 uur.
- Bij werkgever wordt 152 uur gewerkt per 4 weken, in combinatie met roostervrije dagen.
Werktijden zijn maandag : 8 uur; dinsdag t/m vrijdag 7,5 uur.
Afschrijving vakantiedagen in een week: maandag 8 uur; dinsdag t/m vrijdag 7,5 uur.
- Bij werkgever wordt 152 uur gewerkt per 4 weken, in combinatie met roostervrije dagen.
Werktijden zijn van maandag t/m donderdag: 8 uur; vrijdag 6 uur.
Afschrijving vakantiedagen maandag t/m donderdag 8 uur, op vrijdag 6 uur.
- Snipperdag (vakantiedag) op een dag waarop 8 uur zijn gewerkt: afboeken 8 uur
- Snipperdag (vakantiedag) waarop een halve roostervrijedag is ingeroosterd: af te boeken de uren die gewerkt zouden zijn wanneer er geen vakantiedag zou zijn opgenomen.

*Toelichting***17.4.**

Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een journalist die vóór of op de 1e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt de journalist die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de journalist een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

*Berekening
aantal
vakantie-uren*

17.5.

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

*Bij vorige
werkgever(s)
verworven
vakantierechten.*

17.6.

- a. Van de in lid 3 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 achtereenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.
- b. De journalist heeft het recht om 3/4 van de in lid 3 genoemde vakantiedagen aaneengesloten op te nemen.
- c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever/hoofredactie vastgesteld in overleg met de journalist. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden opgenomen.
- d. De journalist kan na overleg met de hoofdredactie de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

*Opname
vakantiedagen*

17.7.

- a. Indien de vakantierechten niet binnen 6 maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de journalist zijn opgenomen, is de werkgever/hoofredactie gerechtigd na overleg data vast te stellen waarop de journalist deze dagen zal opnemen.
- b. Vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen 2 jaar na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.

*Niet opgenomen
vakantie*

Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

17.8.

- a. Voor het niet verwerven van vakantierechten gedurende de onderbreking der werkzaamheden geldt het gestelde in artikel 7:635, 7:636 en 7:637 BW.
- b. Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen door ziekte tijdens de vakantie niet konden worden genoten zal de werkgever/hoofdredactie in overleg met de journalist nieuwe data vaststellen waarop alsnog vakantie kan worden opgenomen.
Het bovenstaande is slechts van toepassing, indien hem terzake een uitkering krachtens de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichtingen bij Ziekte (WULBZ) en voorzover van toepassing de Ziektewet wordt toegekend gedurende deze dagen.

Vakantie bij einde dienstverband en vervangende schadevergoeding

17.9.

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de journalist desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat niet eenzijdig kan worden bepaald dat deze vakantiedagen kunnen worden opgenomen gedurende de opzegtermijn.
- b. In geen ander geval dan bij het eind van de dienstbetrekking zullen niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de journalist bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel niet opgenomen vakantiedagen aan hem zijn uitbetaald.

Vakantietoeslag

17.10.

- a. De journalist die het gehele voorafgaande vakantiejaar aaneengesloten in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt in mei een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 maal het salaris over de maand mei. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- b. De journalist, die in de loop van het voorafgaande vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de journalist wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
- c. De minimum vakantietoeslag bedraagt voor de journalist die het gehele voorafgaande vakantiejaar aaneengesloten in volledige dienst van de werkgever is geweest, 1999 en 2000: f 2500,-
- d. Indien in de loop van een vakantiejaar een volledig dienstverband overgaat in een gedeeltelijk dienstverband of omgekeerd, zal het sub a genoemde percentage worden berekend over het salaris over de maand mei, met inachtneming van het gemiddeld in het betrokken vakantiejaar gewerkte aantal werkdagen.

Artikel 18 Afwezigheid met behoud van salaris

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende.

18.1.

Bij arbeidsongeschiktheid van de journalist is het in artikel 21 bepaalde van toepassing.

Arbeidsongeschiktheid

18.2.

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

Bijzonder verlof

- a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden van de vaste partner of van een kind of pleegkind van de journalist zelf of van zijn vaste partner;
- b. Gedurende 2 dagen bij overlijden of begrafenis één zijner ouders;
- c. Gedurende één dag op de dag van begrafenis van grootouders, grootouders der vaste partner, kleinkinderen, broers en zusters en van één der ouders, zusters en broers van de vaste partner;
- d. Gedurende één dag bij ondertrouw van de journalist zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk zelf en de daaropvolgende dag;
- e. Gedurende één dag bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, en ouders van de journalist of van zijn vaste partner;
- f. Gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de journalist, of van de ouders van de journalist of zijn vaste partner;
- g. Gedurende twee dagen bij de bevalling van de vaste partner;
- h. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de journalist ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
- i. Gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de journalist;
- j. Voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, c.q. specialist, gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijdsduur, voor zover dit bezoek niet in de vrije tijd van de journalist kan geschieden;
- k. Gedurende één dag in geval van ziekte van één der huisgenoten indien de aanwezigheid van de journalist dringend vereist is teneinde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen. De journalist die van de mogelijkheid gebruik maakt dient zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden;
- l. Gedurende twee dagen per jaar bij verhuizing van de journalist.
- m. Gedurende maximaal vijf dagen per geval voor het verrichten van bezigheden die verband houden met de adoptie van een kind.

In het kader van dit artikel wordt met vaste partner bedoeld de echtgenoot, echtgenote en de ongehuwde met wie de journalist zich kennelijk blijvend heeft gevestigd in een leef/woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.

*Vakbond-
activiteiten*

18.3.

Voor vakbondsactiviteiten:

- a. De journalist die lid is van de NVJ en in deze organisatie een functie vervult, heeft het recht de vergaderingen van het college waartoe hij behoort bij te wonen, mits hij tijdig de hoofdredacteur van zijn voorgenomen afwezigheid op de hoogte stelt en de regelmatige gang van de arbeid op de redactie door zijn afwezigheid niet ernstig wordt geschaad.
- b. Verlof met behoud van loon voor deelname aan een cursus georganiseerd door, dan wel in samenwerking met de NVJ zal de journalist die lid is van de NVJ worden toegestaan tot maximaal 5 dagen per jaar, mits de journalist tijdig een verzoek daartoe richt tot de hoofdredacteur en de regelmatige gang van de arbeid van de redactie door zijn afwezigheid niet ernstig wordt geschaad.

*Niet-gehouden
tot doorbetaling
salaris*

18.4.

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

- a. Invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de NVJ overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van twee weken voor dit voorafgaand overleg voldoende.
- b. De verlenging van een verkorte werkweek, (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken journalisten en/of aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever die hierboven sub 1e omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de NVJ tijdig, d.w.z. tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

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

Artikel 19 Seniorenregeling

*Normale
arbeidsduur:
keuze voor
Senioren*

19.1.

Voor journalisten die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt, geldt op hun verzoek overeenkomstig het bepaalde in artikel 1A, lid 5, een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken met behoud van salaris, met het recht om deze arbeidsduur te verdelen over vier dagen per week.

*Parttime
dienstverband*

19.2.

Voor journalisten in deeltijd zal het recht op werktijdvermindering als bedoeld in lid 1 van dit artikel naar rato worden toegepast.

Voor oudere journalisten vanaf 58 jaar, die in deeltijd werken, zal in dat geval de factor 128/144 (ofwel: 32/36) worden toegepast op de arbeidsduur in deeltijd, met behoud van het salaris.

Toelichting

19.3.

In bijzondere omstandigheden kan van een vierdaagse werkweek worden afgeweken door opsparring van de niet te werken dag over een periode van ten hoogste vier weken.

Bijzondere omstandigheden

19.4.

Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede gedurende verlof anderszins, ontstaat geen aanspraak op vrije dagen door het niet kunnen effectueren van de vierdaagse werkweek.

Arbeidsongeschiktheid

19.5.

De vakantie rechten bedragen vanaf 1 januari 2000, 192 uur per vakantiejaar. Voor journalisten die vòòr 1 januari 2000 reeds in dienst waren van de wergever bedragen de vakantie rechten 208 uren per vakantiejaar.

Vakantierechten

Bij senioren tot 58 jaar is de vakantieopbouw op fulltime basis als volgt: het standaard aantal vakantiedagen 26 vermeerderd met de vier extra dagen op grond van artikel 17.2 .b maakt: 30 dagen, maal de nominale waarde van één vakantiedag (7,2 uur) is: 216 uur. Wegens de verkorting van de feitelijke werktijd van Senioren vanaf 58 jaar van 144 naar 128 uur vermindert de vakantieopbouw naar rato en bedraagt derhalve: $128/144 \times 216$ uur is 192 uur.

Toelichting

19.6.

Het recht op roostervrije dagen vervalt (zie art. 14A.7)

Géén rooster - vrije dagen

Artikel 19A Feestdagen

19A.1.

- a. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.
- b. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze CAO en wel voor het eerst op 5 mei 2000.
- c. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

Feestdagen

19A.2.

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

Zon- en feestdagen: etmalen

19A.3.

Indien een journalist als gevolg van bedrijfsomstandigheden op een feestdag journalistieke arbeid heeft moeten verrichten, heeft hij recht op vervangende vrije tijd.

Compensatie

Artikel 20 Militaire dienst

- 20.1.**
Eerste oefening De journalist die voor eerste oefening wordt ingelijfd in militaire dienst heeft deswege geen aanspraak op salaris gedurende de diensttijd.
- 20.2.**
Herhaling Bij vervulling van herhalingsoefeningen of van normale reserveplicht heeft de journalist recht op het volle netto-salaris, onder aftrek van hetgeen hij van overheidswege ontvangt.
 Indien hij van overheidswege méér ontvangt dan het netto-salaris, behoudt de journalist het meerdere.
 Verlof wegens vervulling van normale herhalingsoefeningen of van normale reserveplicht mag, buitengewone omstandigheden voorbehouden, niet in mindering op de aan de journalist toekomende vakantie worden gebracht.
- 20.3.**
Herplaatsing De journalist die uit militaire dienst als in lid 2 bedoeld terugkeert, heeft recht op herplaatsing in dezelfde of in een gelijkwaardige functie.
 Bij tijdelijke vervanging van een journalist, die in militaire dienst is, moet de vervanger op dit recht worden gewezen.
- 20.4.**
Uitzondering De leerling-journalist, die korter dan 90 dagen in dienst van zijn werkgever is op het moment van zijn oproeping voor eerste oefening in militaire dienst, kan geen recht op herplaatsing doen gelden.
- 20.5.**
Niet bijtekenen zonder toestemming De journalist mag zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen vrijwillige verbintenis jegens de overheid aangaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde.

Artikel 21 Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid

- 21.1.A**
Toepasselijke bepalingen Indien een journalist ten gevolge van een aan de werkgever ter kennis gebrachte ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel Boek 7:629 BW bepaalde, uitsluitend de bepalingen van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichtingen bij Ziekte (WULBZ) en voorzover van toepassing de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (WAJONG), voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 21.1.B**
Doorbetaling resp. aanvulling door de werkgever a. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de WULBZ zal de werkgever het netto-inkomen doorbetalen. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 van de ZW, later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt

- de termijn van 52 weken met de duur van de vertraging verlengd.
- b. Voor de in lid a bedoelde journalist zal bij de arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de WAO, WAZ en Wajong gedurende maximaal twee jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen. Voor de werking van dit artikel wordt onder journalist tevens verstaan de ex-journalist waarmee het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid is beëindigd.
 - c. Bij afwisselende perioden van gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden in totaal maximaal gedurende een periode van drie jaar, te rekenen vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanvullende uitkeringen verleend overeenkomstig het bepaalde in lid b. Bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage danwel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand vangt de aanvullingstermijn derhalve niet opnieuw aan.

21.2.

Onder netto-salaris als bedoeld in lid 1B van dit artikel wordt verstaan het gederfde inkomen exclusief overwerkvergoeding, dat de journalist verdiend zou hebben indien hij arbeidsgeschikt ware geweest, onder aftrek van de sociale verzekeringspremies, loonbelasting, eventuele pensioen- en ziektekostenverzekeringspremie, de VUT-premie en de premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening, welke normaliter worden ingehouden.

*Netto-salaris***21.3.**

Indien de journalist minder dan 45 procent arbeidsongeschikt is, wordt de in lid 1, sub c bedoelde aanvulling alleen verstrekt, indien hij zich als werkzoekende bij het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening laat inschrijven.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

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.

21.4.

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 Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening laat inschrijven.

Inschrijving R.B.A.

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.

21.5.

Tijdens de periode, gedurende welke de journalist recht heeft op uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen/Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten/Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, 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.

Opzegverboden

Een journalist die na afloop van de in de vorige alinea genoemde termijn van drie jaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan tenzij tussen directie en journalist over-

eenstemming bestaat, niet worden ontslagen dan nadat door de directie het uiterste is beproefd de journalist voor zijn restvaliditeit bij de publiekstijdschriftuitgever of daarbuiten passend werk te bezorgen.

Het opzegverbod voor de werkgever geldt niet indien de journalist arbeidsongeschikt is geworden nadat het verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst door het RDA is ontvangen.

21.6.
Second opinion Het staat ieder der partijen vrij om, indien één der partijen het niet eens is met het oordeel van de ARBO-dienst over de arbeids(on)geschiktheid van de journalist, een 'second opinion' te vragen bij een andere erkende medische instantie dan die zou zijn aangewezen door de bedrijfsvereniging ingevolge artikel Boek 7:692a BW.

21.7.
Sancties De werkgever is gerechtigd om na overleg met de Ondernemingsraad in een Ziekteverzuimreglement sancties op te nemen voor journalisten die de voorschriften van het reglement niet naleven.

Artikel 21A Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

Regeling arbeidsongeschiktheidsvoorziening
21A.1. Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening. Deze regeling is nader uitgewerkt in het "Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf" (Bijlage IV bij deze CAO). Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 1993. De uitvoering van de regeling is opgedragen aan de daarvoor opgerichte Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf te Amsterdam.

Doelstelling
21A.2. De uitgangspunten van de regeling zijn:

- a. Er zullen aanvullingen worden verstrekt op de vervoluitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) aan journalisten die na 25 januari 1994 de maximum uitkeringstermijn van de Ziektewet hebben bereikt én niet of niet meer in aanmerking komen voor een suppletiebetaling van de werkgever krachtens artikel 21 van de CAO.
- b. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen de loondervingsuitkering op grond van de WAO en de vervoluitkering. Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer aan de Regeling recht heeft op een vervoluitkering krachtens de WAO.
- c. De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 2000 1,85% van de heffingsgrondslag voor de WAO.

Hoogte en duur van de aanvulling

Artikel 22 Vrijwillige ziektekostenverzekering

22.1.

De journalist, die niet ingevolge een wettelijke regeling verplicht tegen ziektekosten is verzekerd, heeft, indien hij individueel of collectief, al dan niet door tussenkomst van de werkgever bij wie hij werkzaam is, een verzekering tegen ziektekosten, hemzelf en/of zijn gezinsleden betreffende, heeft afgesloten of afsluit, recht op een tegemoetkoming in de aan deze verzekering verbonden kosten, zulks indien hij desgevraagd aan de directie de nodige bewijsstukken inzake het afsluiten en continueren van de betrokken verzekering overlegt.

*Bijdrage
werkgever*

22.2.

- a.** De werkgever verstrekt, met in achtneming van het onder b. gestelde, een bijdrage van 50% van de door de journalist gemaakte kosten (premie plus MOOZ en WTZ), met dien verstande dat de door de journalist gemaakte kosten verband houdende met een derde (of meer) meeverzekerd(e) kind(eren) vanaf 100% door de werkgever worden vergoed. Deze bijdrage zal op jaarbasis nooit meer bedragen dan de maximale werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie verhoogd met f 300,-, tenzij uitsluitend als gevolg van de bijdrage van 100% van de premiekosten verband houdende met een derde (of meer) meeverzekerd(e) kind(eren), een hogere bijdrage dient te worden verstrekt.
- b.** Indien de werkgever voor de particulier verzekerde journalisten een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en een journalist niet deelneemt aan deze collectieve verzekering, dan is de werkgever niet verplicht om een bijdrage te verstrekken conform het gestelde in lid a. In dat geval kan de werkgever zijn bijdrage beperken tot de helft van de bijdrage die voor de collectieve ziektekostenverzekering zou zijn verstrekt. Deze bepaling geldt alleen voor journalisten die op of na 1 juli 1998 in dienst treden en/of op of na 1 juli 1998 voor het eerst in aanmerking komen voor een particuliere ziektekostenverzekering.

Maximum

22.3.

In dit artikel wordt onder kind verstaan: het wettige gewettigde of geadopteerde kind van de werknemer tot de 18-jarige leeftijd danwel, indien en zolang het kind vanaf de 18-jarige leeftijd onderwijs of een beroepsopleiding volgt in de zin van de Wet op de Studiefinanciering of de Algemene Kinderbijslagwet, uiterlijk tot en met de maand waarin het kind de 27-jarige leeftijd bereikt.

*Definitie:
kind*

Artikel 23 Vervanging bij verlof of vacature

De journalist is verplicht de werkzaamheden van collega's die met verlof zijn, gedurende drie maanden 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.

*Vervanging bij
verlof of
vacature*

Het in dit artikel bepaalde is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van werkzaamheden als gevolg van het ontstaan van een vacature.

Artikel 24 Kinderopvang

*Regeling
Kinderopvang*

24.1.

Er geldt een Regeling Kinderopvang. De regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf' (Bijlage V van deze CAO).

*Bijdrage
werkgever*

24.2.

De werkgevers zijn vanaf 1 januari 2000 aan het Fonds een bijdrage verschuldigd van 0,6% berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 x het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

*Bijdrage
werkgever na
afloop van
de CAO*

24.3.

Indien CAO-partijen niet tijdig overeenstemming bereiken over een nieuwe CAO zullen werkgevers over het eerste kalenderjaar na afloop van de CAO nog een bijdrage verschuldigd zijn die gelijk is aan de laatst vastgestelde bijdrage.

Artikel 25 Onkostenvergoeding

*Onkosten
vergoeding*

De journalist heeft recht op vergoeding van de kosten, welke hij bij het verrichten van zijn werkzaamheden ten behoeve van zijn tijdschrift heeft gemaakt. Omtrent de noodzakelijkheid der onkosten wordt de directie door de hoofdredactie geadviseerd.

HOOFDSTUK IV AANSTELLING EN ONTSLAG

Artikel 26 Schriftelijke aanstelling

26.1.

De journalist wordt aangesteld door de directie in overleg met de hoofdredacteur.

*Aanstelling door
directie*

26.2.

De directie is verplicht er zorg voor te dragen aan de journalisten bij de aanvang van de dienstbetrekking een schriftelijke aanstelling uit te reiken - bij voorkeur overeenkomstig het als bijlage VIII bij deze CAO opgenomen formulier - welke onder meer het volgende zal bevatten:

*Schriftelijke
aanstelling*

- a. Een algemene verwijzing naar de inhoud van deze CAO;
- b. De functie, waarin de journalist werkzaam zal zijn;
- c. De eventuele verantwoordelijkheid, die de journalist overeenkomstig artikel 8 voor het redactionele gedeelte van een publicatijschrift draagt;
- d. Het bij het begin der dienstbetrekking geldende salaris;
- e. De eventueel aan een journalist toegekende bijzondere vergoedingen, zoals representatie-toeslag e.d.;
- f. Eventuele afwijkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten gunste van de journalist;
- g. Eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het - behoudens afwijkende bedingen - ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan de uitgever toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen, berichten en andere journalistieke produkten;
- h. Een omschrijving van de beginselen en/of het karakter van het publicatijschrift, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk wordt gebonden;
- i. De bepaling van een proeftijd of van een termijn ingeval van tijdelijke aanstelling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 9 en/of 29;
- j. De omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het publicatijschrift, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen ingevolge het bepaalde bij artikel 11, lid 3;
- k. De bepaling dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de uitgever en op eerste vordering van directie of hoofdredactie moet worden ingeleverd;
- l. De bepaling, dat door de journalist geen gegevens - de uitgever of de door deze uitgegeven tijdschriften 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;
- m. Het in artikel 13 bepaalde.

26.3.

Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

*Wijzigingen:
schriftelijk*

26.4.

Bij het aangaan of beëindigen van de arbeidsovereenkomst en bij het toepassen van arbeidsvoorwaarden zal de werkgever geen onderscheid maken naar geslacht, sexuelle geaardheid, burgerlijke staat, huidskleur, ras, etnische afkomst of nationaliteit,

*Geen
discriminatie*

alsmede godsdienst en politieke keuze, met inachtneming van de functie en het karakter van het blad.

Dit dient tot uitdrukking te worden gebracht in de personeelsadvertenties, sollicitatieprocedures, om- en bijscholingsmogelijkheden, promotiekansen e.d.

Artikel 26A Deeltijdarbeid

<i>Gelegenheid tot deeltijdarbeid</i>	26A.1. Tenzij de bedrijfsomstandigheden zich daar aantoonbaar tegen verzetten, 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.
<i>Kenbaarheid deeltijd bij werving</i>	26A.2. Tenzij de bedrijfsomstandigheden zich daar aantoonbaar tegen verzetten zal de werkgever bij werving van nieuwe journalisten de mogelijkheid van deeltijdarbeid kenbaar maken.
<i>Vervangende functie</i>	26A.3. 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.
<i>Voorrangspositie deeltijdjournalisten</i>	26A.4. Indien journalisten die in deeltijd zijn gaan werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, genieten zij gedurende een periode van vier jaar een voorrangspositie. Na deze periode vervalt niet de mogelijkheid om te opteren voor een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren maar wel de voorrangspositie om daarvoor in aanmerking te komen.

Artikel 27 Concurrentiebeding

Dit artikel is vervallen.

Artikel 28 Invoering van beeldschermen

Dit artikel is vervallen.

Artikel 29 Termijn van aanstelling

29.1.

Indien een proeftijd wordt overeengekomen wordt deze schriftelijk aangegeven en geldt deze wederzijds.

Bij arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar bedraagt de proeftijd een maand. Bij arbeidsovereenkomsten van twee jaar of langer bedraagt de proeftijd ten hoogste twee maanden

Proeftijd

29.2.

Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegeven voor:

- a. Hetzij onbepaalde tijd
- b. Hetzij voor een bepaalde tijdsduur

In 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 aangegeven.

*Arbeidsovereen -
komsten*

29.3.

- 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 meerdere malen worden verlengd, in dier voege dat de minimum termijn vanaf het tweede 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 twee maanden 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. 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.

*Arbeidsovereen -
komsten voor
bepaalde tijd*

29.4.

Tenzij partijen anders zijn overeengekomen wordt een arbeidsovereenkomst met een leerling-journalist geacht te zijn aangegeven voor de duur van de leertijd (onverminderd het bepaalde in artikel 9).

Wenst een van de partijen het dienstverband aan het einde van de leertijd niet te verlengen, dan dient zij dit twee maanden voor het verstrijken van de leertijd aan de andere partij schriftelijk mee te delen.

*Leerling-
journalisten*

29.5.

In de in artikel 29 lid 3 en 4 genoemde gevallen blijft tussentijdse opzegging der arbeidsovereenkomst mogelijk, tenzij partijen anders zijn overeengekomen. Tussentijdse opzegging kan slechts geschieden met in achtneming van het bepaalde in artikel 30.1 en 30.2.

*Tussentijdse
opzegging*

- Beëindiging van rechtswege*
- 29.6.** De dienstbetrekking tussen de werkgever en de journalist eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, of op een hiervan afwijkend tijdstip waarop krachtens een bij de werkgever geldende pensioenregeling het ouderdomspensioen ingaat.

Artikel 30 Opzegging

- Schriftelijke opzegging*
- 30.1.** Een journalist wordt door de directie niet ontslagen dan na diepgaand overleg met de hoofdredacteur.

Een opzegging is slechts rechtsgeldig, indien zij schriftelijk geschiedt.

- Opzegtermijnen*
- 30.2.**
- a. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
 - b. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden
 - c. De door de journalist in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
Indien in de individuele arbeidsovereenkomst de wettelijke opzegtermijn voor de journalist wordt verlengd, tot een maximum van drie maanden, geldt voor de werkgever een verdubbeling van de opzegtermijn.
 - d. In afwijking van het hiervoor onder de leden a., b., en c. bepaalde geldt voor journalisten die op 31 december 1999 reeds in dienst waren van de werkgever dat de op dat moment in de arbeidsovereenkomst overeengekomen opzegtermijnen van kracht blijven gedurende de duur van het dienstverband of tot het moment waarop partijen andersluidende afspraken terzake maken met inachtneming van het bepaalde in lid c.
 - e. Voor de journalist die op 31 december 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat moment voor de werkgever een langere termijn van opzegging gold dan volgens het in de eerste volzin van lid c. bepaalde, blijft voor de werkgever de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

- Ontslagbescherming van leden van redactieraden en redactie commissies*
- 30.3.**
- a. Onverminderd krachtens wettelijke bepalingen vereiste toestemming is voor beëindiging van de dienstbetrekking van een lid van de redactieraad of van de redactiecommissie c.q. redactievertegenwoordiger door de werkgever een voorafgaande toestemming van de Raad van Uitvoering nodig, zolang het lid van de redactieraad of van de redactiecommissie c.q. redactievertegenwoordiger in functie is of nog geen twee jaar zijn verlopen sedert de laatste dag, waarop hij als zodanig fungeerde.

- b. De Raad van Uitvoering verleent deze toestemming slechts, indien het hem aan-
nemelijk voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met het vervullen van
de functie van lid van de redactieraad of van de redactiecommissie c.q. redactie-
vertegenwoordiger.
- c. De sub a. bedoelde toestemming is niet vereist, als de beëindiging geschiedt
wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op
grond van gewichtige redenen.

Artikel 31 Beëindiging wegens dringende redenen

31.1.

Het bepaalde in de voorgaande vier artikelen laat onverlet de bevoegdheid van elk
der partijen om de dienstbetrekking onmiddellijk te doen eindigen, zonder uitkering
van schadeloosstelling of wachtgeld, wegens een dringende, aan de wederpartij
onverwijld meegedeelde reden in de zin van artikel 7:677 en volgende B.W.

*Zonder uitkering
van schadeloos -
stelling of wacht -
geld*

31.2.

De beëindiging van de overeenkomst en de mededeling van de dringende reden kan
mondeling geschieden, mits een en ander binnen 48 uur na de beëindiging schrifte-
lijk wordt bevestigd.

Binnen 48 uur

31.3.

Beëindiging van de overeenkomst door de directie geschiedt niet dan na diepgaand
overleg met de hoofdredacteur, tenzij deze niet op korte ter mijn kan worden
gehoord.

*Overleg met
hoofdredacteur*

HOOFDSTUK V

Artikel 32 VUT-regeling

- 32.1.**
Vut-regeling Er geldt een regeling vrijwillig vervroegd uittreden uit de dienstbetrekking. Deze regeling is nader uitgewerkt in het "Reglement vrijwillig vervroegd uittreden" en wordt uitgevoerd door de "Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten" (Bijlage III).
- 32.2.**
Uitgangspunten De uitgangspunten van de regeling zijn:
- Journalisten komen voor vrijwillig vervroegd uittreden in aanmerking vanaf de eerste dag van de maand waarin zij in 1999 en 2000 de 61-jarige leeftijd respectievelijk in 2001 de 61,5-jarige leeftijd bereiken, mits zijgedurende de laatste 10 jaren onafgebroken werkzaam zijn geweest in het boeken- en/of tijdschriftuitgeverijbedrijf, aanverwante bedrijven of dienstverlenende tot de bedrijfstak behorende ondernemingen, met uitzondering van:
 - a. Journalisten die een volledige uitkering ontvangen krachtens de Ziektewet of de WAZ/Wajong/WAO, tenzij het arbeidsongeschikte journalisten betreft in de zin van de ZW/WAO die bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid 58 jaar of ouder waren;
 - b. Journalisten op wie een afvloeiingsregeling, een non-activiteitsregeling of een daarmee gelijk te stellen regeling van toepassing is, met uitzondering van die journalisten die op of na het bereiken van de 58-jarige leeftijd in aanmerking zijn gekomen voor een volledige uitkering krachtens de Werkloosheidswet ten gevolge van een structuurwijziging in de zin van artikel 36 van deze CAO.
Met betrekking tot het zgn. 10-dienstjaren-criterium wordt de periode van werkloosheid beschouwd als diensttijd mits de journalist over deze periode de verschuldigde VUT-premie aan de werkgever voldoet. De werkgever is gehouden de afdracht van de volledige VUT-premie te voldoen aan de Stichting.
Voor elke journalist die als gevolg van ontslag wegens structuurwijziging in de zin van artikel 36 van de CAO met ingang van de eerste mogelijkheid daartoe vervroegd is uitgetreden, zal de werkgever een bedrag van f 45.000,- aan de Stichting VUT Tijdschriftjournalisten betalen als tegemoetkoming in de kosten van de Stichting, of een bedrag naar rato indien de periode waarin door de journalist gebruikt kan worden gemaakt van de VUT minder bedraagt dan vier jaar.
 - Werkgever en journalist kunnen in onderling overleg besluiten dat de journalist op de eerste dag van de maand waarin hij de 60-jarige leeftijd bereikt en die op dat moment aan alle voorwaarden voldoet, gedeeltelijk vrijwillig vervroegd uit-treedt en het wekelijkse aantal arbeidsuren vermindert tot 18. In aansluiting daarop dient hij op 62-jarige leeftijd volledig vrijwillig vervroegd uit te treden. Ook journalisten die in deeltijd werkzaam zijn, danwel gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en tengevolge daarvan een uitkering ontvangen krachtens de WAZ/Wajong/WAO, kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om gedeeltelijk vrijwillig vervroegd uit te treden, indien zij gedurende de periode van

gedeeltelijk vrijwillig vervroegde uittreding tenminste 18 uur per week in dienstverband bij de werkgever blijven werken.

- In geval van volledige vrijwillig vervroegde uittreding wordt het dienstverband van de werknemer beëindigd.
- CAO-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt.
Vanaf 1 januari 1999 bedraagt de VUT-uitkering 82% voor journalisten die vanaf 1 januari 1999 vrijwillig vervroegd uittreden. In het jaar 1999 is de uittredingsleeftijd gesteld op 61 jaar.
Vanaf 1 januari 2000 zal de uitkering worden verlaagd naar 81% voor journalisten die vanaf 1 januari 2000 vervroegd uittreden. In het jaar 2000 blijft de uittredingsleeftijd 61 jaar.
Vanaf 1 januari 2001 zal de uitkering worden verlaagd naar 78% voor journalisten die vanaf 1 januari 2001 vrijwillig vervroegd uittreden. In het jaar 2001 is de uittredingsleeftijd gesteld op 61,5 jaar.

Vanaf 1 januari 2002 geldt de prepensioenregeling, waarvan de uitgangspunten zijn opgenomen in Bijlage II-B.

CAO partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO op basis van voornoemde uitgangspunten nadere invulling geven aan deze prepensioenregeling.

Overgangsregeling

Voor journalisten geboren in het jaar 1941 geldt, dat zij vanaf 1 januari 2002 vrijwillig vervroegd kunnen uittreden op 61,5-jarige leeftijd. De uitkering bedraagt dan 75%. Deze overgangsregeling is eveneens van toepassing op journalisten geboren in het jaar 1941 én die vallen onder 58-jarigen regeling ingevolge artikel 32.2 sub b van deze CAO.

- De voor het tijdstip van vervroegde uittreding geldende pensioenregeling en ziektekostenverzekering wordt voortgezet op dezelfde voorwaarden als ware het dienstverband niet geëindigd.

32.3.

De journalist die van de regeling gebruik wenst te maken, dient zijn werkgever tenminste 3 maanden voor de gewenste uittredingsdatum schriftelijk van zijn voornemen tot uittreden in kennis te hebben gesteld en tenminste twee maanden doch ten hoogste drie maanden voor de gewenste uittredingsdatum een aanvraagformulier bij de Stichting te hebben ingediend.

Schriftelijke kennisgeving aan werkgever en VUT-Stichting

32.4.

Ter financiering van de kosten ter uitvoering van de regeling worden de middelen bijeengebracht door middel van een premieheffing. De helft van de premie is voor rekening van de werkgever, de andere helft wordt op het bruto loon van de journalisten ingehouden en afgedragen aan de Stichting. De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door de partijen bij de CAO, nadat hierover het bestuur van de Stichting is geraadpleegd. De VUT-premie bedraagt per 1 juli 1999 4% van het bijdrageplichtig loon. Met ingang van 1 januari 2000 bedraagt de Vut-premie 5% en met ingang van 1 januari 2001, 6%, gelijk verdeeld over werkgever en journalist.

Financiering

32.5.

Het reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten is als Bijlage III bij deze CAO opgenomen.

Reglement

Artikel 33

Uitkering bij overlijden

Uitkering bij overlijden

33.1.

Indien een journalist overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de journalist laatstelijk toekomende salaris over het resterende deel van de maand van overlijden plus de twee daarop volgende maanden.

Op dit bedrag zal door de werkgever in mindering worden gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de journalist toekomt ingevolge de Ziektewet en/of de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet/de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. De langstlevende der echtgenoten mits dezen niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. Indien deze niet meer in leven is of echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
- c. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn als in sub a en sub b van dit lid genoemd, zal de in dit artikel bedoelde uitkering tegen kwijting worden betaald aan diegene die door de overledene bij leven is aangewezen, mits deze zich kennelijk blijvend met de journalist had gevestigd in een leef/woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.

Bedoelde aanwijzing dient geschied te zijn door deponering van een verklaring bij leven van de journalist bij de werkgever.

33.2.

Indien de overleden journalist een pensioenvoorziening had, zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen nog één maand de uitkering aanvullen tot 100% van het door de overleden journalist laatstelijk genoten salaris.

33.3.

Indien de overleden journalist geen pensioenvoorziening had getroffen zal aan de nagelaten betrekkingen, gedurende nog zoveel maanden als het dienstverband heeft geduurd, na de in lid 1 bedoelde uitkering, een maandelijkse uitkering van 70% van het laatstgenoten salaris worden uitbetaald door de werkgever, tot een maximum van 15 maanden.

33.4.

Onder laatstgenoten salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris vermeerderd met de vakantietoeslag en een evenredig deel van de overeengekomen vaste salarisbestanddelen.

*Aanvulling
laatstgenoten
salaris
- bij pensioen -
voorziening*

*- zonder
pensioen-
voorziening*

*Laatstgenoten
salaris*

Artikel 34 Pensioenbepaling

De werkgever is gehouden een pensioenvoorziening voor de journalisten te hebben getroffen welke tenminste voldoet aan het gestelde in Bijlage II-A.

Pensioenbepaling

Artikel 34A Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

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

Voortzetting pensioenopbouw

Artikel 35 Werkgeversbijdrage

35.1.

De werkgever zal bijdragen aan de kosten van het vakbondswerk van de NVJ met een bijdrage van jaarlijks 0,06% van het ongemaximeerde premieloon over 12 maal de maand januari (resp. 13 maal de periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 keer het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

Hoogte

35.2.

De bijdragen van de leden van de Groep Publieks- en Opinetijdschriften zullen door de Groep Publieks- en Opinetijdschriften zo mogelijk worden geïnd en afgedragen aan de NVJ voor 1 juli van het desbetreffende jaar. Tevens zal een opgave worden verstrekt van eventuele nog niet ontvangen bijdragen.

Bestemming

HOOFDSTUK VI STRUCTUURWIJZIGING

Artikel 36 Structuurwijziging

*Structuur-
wijziging*

36.1.

De publiekstijschriftuitgever, die voornemens is als gevolg van een structuurwijziging door opheffing van een zelfstandig publiekstijschrift, samensmelting, samenwerking met een andere uitgever, dan wel anderszins, de werksituatie voor de publiekstijschriftjournalisten ingrijpend te wijzigen, is gehouden in een zo vroeg mogelijk stadium, doch in ieder geval zodra de verwachting is gewettigd dat de structuurwijziging tot stand zal komen, daarvan mededeling te doen aan het bestuur van de NVJ, alsmede om - indien genoemd bestuur dit wenselijk acht - terstond de nodige mondelinge toelichting te verstrekken. Het bestuur van de NVJ is omtrent het medegedeelde tot geheimhouding gehouden tot het tijdstip waarop de structuurwijziging door de betrokken publiekstijschriftuitgever bekend wordt gemaakt.

Indien een publiekstijschriftuitgever, hetzij in samenhang met een beoogde structuurwijziging, hetzij als gevolg van een reeds eerder tot stand gekomen structuurwijziging, het voornemen heeft over te gaan tot een ingrijpende wijziging in de werksituatie van journalisten zal hij, zodra de verwachting is gewettigd dat deze wijziging tot stand zal komen, in elk stadium van de uitwerking van de plannen het bestuur van de NVJ onverwijld raadplegen. Hij zal geen maatregelen treffen, waarbij de ideële en/of materiële positie van de journalisten in het geding is, dan na voorafgaand overleg met het bestuur van de NVJ. Dit bestuur is, tenzij anders is overeengekomen, tot geheimhouding gehouden tot het tijdstip waarop een en ander door de publiekstijschriftuitgever wordt bekend gemaakt.

Onverminderd het overigens in dit lid bepaalde zal de publiekstijschriftuitgever, die een andere vakvereniging dan de NVJ over een structuurwijziging of de voorgenomen of mogelijke uitvoering daarvan op enigerlei wijze inlicht, c.q. bij enige vorm van overleg daarover betreft, te zelfder tijd gelijk handelen ten aanzien van de NVJ.

*Mededeling aan
Groep Publieks- en
Opinietijdschriften,
NVJ
en redactie-
commissie*

36.2.

Zodra het overleg over een structuurwijziging tot overeenstemming heeft geleid, dient zulks aan de besturen van de Groep Publieks- en Opinietijdschriften en de NVJ te worden medegedeeld. Op hetzelfde tijdstip zal ook de redactiecommissie c.q. redactievertegenwoordiger - zo nodig vertrouwelijk - worden ingelicht en geraadpleegd over de uitwerking en de uitvoering van de desbetreffende overeenkomst, voorzover deze onmiddellijk of op den duur van invloed kan zijn op de positie van de redactie.

*Wijziging
samenstelling
redactie*

36.3.

Zodra in beginsel tot een structuurwijziging is besloten, kan de samenstelling van de redactie slechts na overleg met de hoofdredactie en NVJ worden gewijzigd. Bij de vervulling van ontstane vacatures dient rekening te worden gehouden met de mogelijke gevolgen van de structuurwijziging.

36.4.

Indien een wijziging in de positie van een journalist zich voordoet in een tijdvak van twee jaar voorafgaande aan of volgende op het intreden van een wijziging in de werksituatie, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zal de Raad van Uitvoering, indien tussen bedoelde wijzigingen verband blijkt te bestaan, op verzoek van de betrokken journalist beslissen welke op structuurwijziging betrekking hebbende bepalingen van deze CAO te zijnen aanzien dienen te worden toegepast, dan wel bij gebreke van dier, op welke schadeloosstelling hij eventueel aanspraak kan maken.

*Wijziging
positie
journalist*

Artikel 37 Overneming van het dienstverband bij structuurwijziging

37.1.

Bij verkoop van een publiekstijdschrift of elke andere structuurwijziging die in beginsel de mogelijkheid inhoudt dat het dienstverband dat tussen journalisten en een publiekstijdschriftuitgever bestaat (deze uitgever verder "verkoper" te noemen) wordt overgenomen door een andere uitgever (deze uitgever verder "verkrijger" te noemen), gelden onderstaande bepalingen.

*Overneming
dienstverband*

37.2.

De verkrijger zal binnen een maand nadat de structuurwijziging bekend is gemaakt, aan de in lid 1 bedoelde journalisten hoofdelijk medelen of hij het dienstverband wenst over te nemen.

In geval hij het dienstverband niet overneemt, dan wel een mededeling als hiervoor bedoeld achterwege laat, kan de verkoper het slechts doen eindigen met inachtneming van het in artikel 38 bepaalde.

*Niet-overneming
dienstverband*

37.3.

Bij overneming van het dienstverband mogen de arbeidsvoorwaarden van de journalist (zijn pensioenregeling daaronder begrepen) niet in voor hem nadelige zin worden gewijzigd, tenzij met goedkeuring van de Raad van Uitvoering.

*Handhaving
arbeids-
voorwaarden*

37.4.

In de gevallen, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, kan de Raad van Uitvoering op verzoek van de betrokken uitgever bepalen, dat kortere termijnen dan de in artikel 38 genoemde termijnen in acht mogen worden genomen, indien de Raad, na afweging van de belangen van alle betrokkenen, zulks redelijk oordeelt.

*Kortere aan-
vlings termijnen*

37.5.

Indien een journalist, als bedoeld in lid 1, niet bereid is in dienst van de verkrijger te treden, c.q. indien omtrent een eventuele wijziging van zijn functie of taak geen overeenstemming kan worden bereikt, zal hij slechts kunnen worden ontslagen met inachtneming van het in artikel 38 bepaalde, met dien verstande evenwel dat de Raad van Uitvoering op verzoek van de betrokken uitgever, bevoegd zal zijn de in dat artikel genoemde termijnen te verkorten.

*Ontslag
journalist*

Indien een journalist, als bedoeld in lid 1, niet bereid is in dienst van de verkrijger te

treden, uitsluitend omdat hij zich niet kan verenigen met een door de verkrijger noodzakelijk geachte wijziging van zijn woonplaats, is het in de vorige alinea bepaalde op hem van overeenkomstige toepassing ingeval redelijkerwijze niet van hem kan worden gevergd dat hij zich met de bedoelde wijziging verenigt.

*Beëindiging
dienstverband na
voortzetting*

37.6.

Indien het dienstverband met een journalist is voortgezet, zal de verkrijger, behoudens een dringende reden, deze journalist binnen twee jaar slechts kunnen opzeggen. Wordt een journalist na bedoelde twee jaar door de verkrijger ontslagen met ingang van een datum waarop hij, indien het dienstverband bij de structuurwijziging niet zou zijn voortgezet, nog recht had kunnen doen gelden op het ontvangen van uitkeringen krachtens lid 5 en volgende van artikel 38, dan is de verkrijger - behoudens bij ontslag wegens dringende reden - gehouden het bepaalde in de leden 4 en volgende van artikel 38 ten aanzien van deze journalist toe te passen.

Voor deze toepassing wordt de journalist geacht ten tijde van de overneming van zijn dienstverband te zijn ontslagen en gedurende het aantal maanden dat het dienstverband heeft voortgeduurd de voor die maanden voorgeschreven uitkering te hebben ontvangen.

*Bevordering
naleving CAO*

37.7.

Indien een uitgever de exploitatie van een door hem uitgegeven publiekstijdschrift overdraagt aan een andere persoon of onderneming in wiens of welke dienst een of meer van de aan dat publiekstijdschrift verbonden journalisten krachtens arbeids-overeenkomst werkzaam zijn of indien een uitgever van een publiekstijdschrift zich op enige soortgelijke wijze bedient van zodanige personen of ondernemingen, is die uitgever tegenover de bedoelde journalisten gebonden met deze personen of ondernemingen overeen te komen met alle ter beschikking staande middelen te bevorderen dat de bepalingen van deze CAO, voorzover rechtens mogelijk, ten aanzien van deze journalisten toepassing vinden als waren zij in dienst van die uitgever.

Artikel 38 Ontslag ten gevolge van structuurwijziging

*Beëindiging
dienstverband*

38.1.

Indien een publiekstijdschriftuitgever ten gevolge van of in verband met een structuurwijziging, als bedoeld in artikel 36, lid 1, de dienstbetrekking met bij deze uitgever werkzame journalisten wenst te doen beëindigen, zal hij gehouden zijn te hunnen opzichte de in lid 4 en volgende leden van dit artikel vervatte regelingen toe te passen.

*Ontheffing
uit functie*

38.2.

Indien de gevolgen van een structuurwijziging voor een journalist van zo ingrijpende aard zijn dat van hem om principiële redenen, verband houdende met zijn levensbeschouwelijke of politieke beginselen, in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij de hem opgedragen werkzaamheden geheel of ten dele blijft verrichten, zal hij,

zodra hij zijn gemotiveerd standpunt schriftelijk via de hoofdredactie ter kennis van de directie heeft gebracht, van zijn desbetreffende verplichtingen zijn ontheven en slechts kunnen worden ontslagen met inachtneming van het in lid 1 van dit artikel bepaalde.

Indien de directie de door de journalist aangevoerde bezwaren niet van principiële aard acht, en de journalist na kennisneming van de hem, eveneens schriftelijk mede te delen of te bevestigen, zienswijze van de directie in zijn standpunt volhardt, zal de Raad van Uitvoering op verzoek van de meest gereede partij omtrent de gegrondheid van de bezwaren van de journalist een beslissing nemen.

Hangende deze beslissing zullen aan de betrokken journalist slechts die journalistieke werkzaamheden kunnen worden opgedragen, waarvan de uitvoering, gelet op de door hem aangevoerde principiële bezwaren, in redelijkheid van hem kan worden geëist.

38.3.

Indien bij een structuurwijziging de publiekstijdschriftuitgever bereid is het met een journalist bestaande dienstverband voort te zetten, doch omtrent een eventuele wijziging van zijn functie of taak geen overeenstemming kan worden bereikt, is het bepaalde in artikel 37, lid 5, eerste alinea, van overeenkomstige toepassing.

Indien de publiekstijdschriftuitgever het met een journalist bestaande dienstverband wil voortzetten, doch deze laatste daartoe niet bereid is, uitsluitend omdat hij zich niet kan verenigen met een door de publiekstijdschriftuitgever noodzakelijk geachte wijziging van zijn woonplaats, is het bepaalde in artikel 37, lid 5, tweede alinea, van overeenkomstige toepassing.

*Wijzigingen in
functie of
functie-eisen*

38.4.

Indien een journalist voor het einde van de in artikel 30 bedoelde opzegtermijn elders een functie aanvaardt, heeft hij aanspraak op het salaris dat hij in de periode gelegen tussen het tijdstip van de beëindiging van het dienstverband en het einde van de anders geldende opzegtermijn zou hebben genoten. Indien de journalist deze functie heeft aanvaard met een proeftijd zoals bepaald in artikel 29, lid 3 kan hij, indien de aanstelling niet wordt gevolgd door een vast dienstverband, aanspraak maken op de in de leden 5 en volgende opgenomen regelingen voorzover deze te zijnen opzichte nog zouden gelden indien hij niet vervroegd zijn dienstverband zou hebben beëindigd en onder verrekening van het eventueel reeds ontvangene wegens vervroegd vertrek.

Salaris

38.5.

a. Een ontslagen journalist, als in lid 1 bedoeld, die uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft, indien hij op de datum van ontslag jonger is dan 43 jaar, recht op een aanvulling op zijn uitkering gedurende de in sub b vermelde perioden.

Gedurende de eerste vier maanden wordt de WW-uitkering aangevuld tot 100% van zijn netto-salaris, vermeerderd met de netto-vakantietoeslag, en daarna gedurende de resterende aanvullingsperiode tot 90% van zijn netto-salaris, vermeerderd met de netto-vakantietoeslag.

*Aanvulling op
werkloosheids-
uitkering; duur
hoogte van de
aanvulling*

- b. De totale aanvullingsperiode bedraagt voor ontslagen journalisten:
- | | |
|----------------|------------|
| < 23 jaar | 6 maanden |
| 23 t/m 27 jaar | 9 maanden |
| 28 t/m 32 jaar | 12 maanden |
| 33 t/m 37 jaar | 18 maanden |
| 38 t/m 42 jaar | 24 maanden |
- c. Indien de in sub a bedoelde journalist tenminste vijf jaar voorafgaand aan de datum van ontslag werkzaam is geweest in een dienstbetrekking, die viel onder de werkingssfeer van een journalisten-CAO, dan wel als free-lance journalist verzekerd is geweest krachtens het zgn. Rariteitenbesluit (KB 24.12.86 Stb.655), ontvangt hij aan het einde van zijn loongerelateerde uitkeringsperiode een uitkering ineens, onder inhouding van de verschuldigde belastingen en sociale premies. Deze daaruit voortvloeiende netto uitkering is gelijk aan zes maal het verschil tussen 90% van het netto-maandsalaris, vermeerderd met de netto-vakantietoeslag, en het netto equivalent van 70% van het bruto-maandsalaris, vermeerderd met de bruto-vakantietoeslag.

*Journalisten van
43-52 jaar*

38.6.

Een ontslagen journalist, als in lid 1 bedoeld, die uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft, indien hij op de datum van ontslag tenminste 43 jaar is, doch nog niet de leeftijd heeft bereikt van 53 jaar, recht op een aanvulling gedurende dertig maanden.

Gedurende de eerste vier maanden wordt de WW-uitkering aangevuld tot 100% van zijn netto-salaris, vermeerderd met de netto-vakantietoeslag, de resterende maanden tot 90% van zijn netto-salaris, vermeerderd met de netto-vakantietoeslag.

*Journalisten van
53-57 jaar*

38.7.

Een ontslagen journalist, als in lid 1 bedoeld, die uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft, indien hij op de datum van ontslag tenminste 53 jaar is, doch nog niet de leeftijd heeft bereikt van 58 jaar, recht op een aanvulling gedurende achtenveertig maanden. Gedurende de eerste vier maanden wordt de WW-uitkering aangevuld tot 100% van zijn netto-salaris, vermeerderd met de netto-vakantietoeslag, de resterende maanden tot 90% van zijn netto-salaris, vermeerderd met de netto-vakantietoeslag.

*Journalisten van
58 jaar; VUT*

38.8.

a. Een ontslagen journalist, als in lid 1 bedoeld, die uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft, indien hij op de datum van ontslag tenminste de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, recht op een aanvulling tot de VUT-gerechtigde leeftijd. Gedurende de eerste vier maanden wordt de WW-uitkering aan gevuld tot 100% van zijn netto-salaris, vermeerderd met de netto-vakantietoeslag. De resterende maanden tot 90% van zijn netto-salaris, vermeerderd met de netto-vakantietoeslag. Vanaf de 61-jarige leeftijd bestaat de mogelijkheid vervroegd uit te treden. Indien vervroegde uittreding niet mogelijk is op grond van het niet-voldoen aan het zgn. 10-dienstjarencriterium behoudt de (ex) journalist recht op deze aanvulling tot aan het moment dat hij VUT-gerechtigd wordt dan wel de 65-jarige leeftijd bereikt.

*Kapitaals -
uitkering*

b. Journalisten van 58 jaar en ouder die niet vóór het einde van de periode van de loongerelateerde uitkering gebruik kunnen maken van de mogelijkheid vervroegd uit te treden, hebben aanspraak op een kapitaalsuitkering.

- c. De hoogte van deze kapitaalsuitkering is gelijk aan de contante waarde van het brutobedrag behorende bij 90% van het laatstgenoten netto salaris inclusief de netto vakantietoeslag, verminderd met het netto minimumloon inclusief netto-vakantietoeslag, berekend over de maanden waarop de journalist krachtens de Werkloosheidswet recht heeft op een aan het minimumloon gerelateerde vervoluitkering.
- d. De contante waardeberekening geschiedt op basis van een rekenrente van 4% cumulatief, gedurende 5 jaar.
- e. De bruto kapitaalsuitkering wordt uitbetaald onder aftrek van de op dergelijke bepalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen.

38.9.

Voor de toepassing van het bepaalde in dit artikel wordt verstaan onder netto-salaris: "het laatst genoten netto-salaris, telkens te verhogen - in de bruto sfeer - met de bij de CAO overeengekomen collectieve verhogingen."

*Netto-salaris***38.10.**

Een journalist, die een werkring elders aanvaardt tegen een lager salaris, komt - voorzover hiervoor geen wettelijke voorzieningen bestaan - gedurende de voor hem geldende aanvullingsperiode, zoals genoemd in de leden 5b, resp. 6 of 7, in aanmerking voor een aanvulling tot het netto-salaris, vermeerderd met de netto-vakantietoeslag, tot ten hoogste het bedrag aan aanvullingen, dat de journalist zou hebben ontvangen, indien hij werkloos zou zijn geweest.

*Hoogte
aanvulling***38.11.**

Indien de journalist overeenkomstig het bepaalde in artikel 29, lid 3, een dienstbetrekking op proef aanvaardt, zullen de verplichtingen die ingevolge dit artikel te zijnen opzichte anders nog bestaan - behoudens dan die welke uit het hierboven in lid 10 bepaalde zouden kunnen voortvloeien - slechts worden opgeschort; zij herleven voor het niet nagekomen gedeelte indien de aanstelling op proef niet wordt gevolgd door een vast dienstverband.

*Opschorting
verplichting
werkgever***38.12.**

De journalist heeft gedurende de periode, waarin hij krachtens de in dit artikel vervatte aanvullingsregeling een uitkering geniet, aanspraak op doorbetaling van de in artikel 22 bedoelde tegemoetkoming in de kosten van een ziektekostenverzekering, alsmede in het werkgeversaandeel in de premie voor de pensioenregeling, die de werkgever, bij wie hij laatstelijk in dienst was, te zijnen behoeve had getroffen, mits de journalist zelf ook zijn gebruikelijke aandeel in de premie blijft bijdragen.

Bij doorbetaling van de pensioenpremie zullen het werkgevers- en werknemersaandeel zijn gebaseerd op het laatstgenoten salaris, telkens te verhogen met de bij de CAO overeen te komen verhogingen in de afdeling, waarin de betrokken journalist was ingedeeld.

*Voortzetting bij-
drage ziektekos-
tenverzekering
en
pensioenregeling*

HOOFDSTUK VII TOEZICHT OP DE NALEVING VAN DE CAO

Artikel 39 Redactiecommissie en redactievertegenwoordigers

*Redactie-
commissie*

39.1.

Teneinde het overleg van de bij een uitgever van een publicatietijdschrift werkzame journalisten met de directie en de hoofdredactie omtrent de toepassing van deze CAO, alsmede omtrent de werkomstandigheden der journalisten, te bevorderen, zijn de journalisten bij elk publicatietijdschrift, waarbij meer dan zes journalisten in vaste dienst werkzaam zijn, verplicht een redactiecommissie van tenminste twee leden in te stellen.

*Vaststelling
aantal
commissieleden*

39.2.

Bij de in lid 1 bedoelde berekening van het aantal journalisten, welke bij een publicatietijdschrift in dienst zijn, telt of tellen de hoofdredacteur of hoofdredacteurs, alsmede aspirant- en leerlingjournalisten niet mee.

Verkiezbaarheid

39.3.

Tot lid van de redactiecommissie zijn met uitzondering van aspirant- en leerling-journalisten verkiezbaar journalisten in dienst van de werkgever, die bij wijze van hoofdberoep werkzaam zijn voor een publicatietijdschrift en die lid zijn van de NVJ. De verkiezing geschiedt door de journalisten.

De termijn van benoeming en de wijze van verkiezing worden bij elk publicatietijdschrift in onderling overleg geregeld.

*Periodiek overleg
met directie en
hoofdredactie*

39.4.

Het overleg tussen de redactiecommissie, de directie en de hoofdredactie zal geschieden op in onderling overleg vast te stellen periodieke tijdstippen, doch tenminste tweemaal per jaar, alsmede wanneer de redactiecommissie, de directie of de hoofdredactie, daartoe het verlangen te kennen geeft met opgave van de te behandelen onderwerpen.

Aan het begin van ieder kalenderjaar en voorts telkenmale wanneer vorenbedoeld overleg zulks vordert, zal de directie aan de redactiecommissie de gegevens verstrekken, die nodig zijn ter beoordeling van de rechtspositie der journalisten.

*Redactieverte-
genwoordiger*

39.5.

Bij elk publicatietijdschrift, waarbij niet meer dan zes, doch tenminste twee publicatietijdschriftjournalisten in dienst zijn, wordt het overleg van directie en hoofdredactie met deze journalisten gevoerd door een redactievertegenwoordiger.

De leden 1 tot en met 4 van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing.

*Goede
samenwerking*

39.6.

Bij alle publicatietijdschriften zullen de betrokkenen ernaar streven in een geest van goede samenwerking en van onderling begrip voor elkanders verantwoordelijkheid alle rijzende kwesties tot een oplossing te brengen.

39.7.

Indien bij toepassing van één der hiervoor vermelde bepalingen een zodanig gebrek aan overeenstemming bestaat, dat de krachtens deze bepalingen beoogde regeling niet tot stand komt, is de Raad van Uitvoering - indien te dier zake een beroep op hem wordt gedaan - bevoegd, zulks aan te merken als een geschil en bij wijze van bindend advies een dergelijke regeling vast te stellen.

*Raad van
Uitvoering*

Het is de taak van de redactiecommissie toe te zien op de naleving van de CAO en op de werkomstandigheden van de journalisten. Daartoe kan de redactiecommissie in overleg treden met de directie en hoofdredactie. Krachtens lid 4 kunnen redactiecommissie, directie en hoofdredactie onderling periodieke tijdstippen vaststellen maar dat sluit overleg op verzoek van een der drie partijen uiteraard niet uit. Het overleg zal minstens tweemaal per jaar dienen te geschieden. Het toezicht op de naleving van de CAO en de werkomstandigheden van de journalist houdt tevens in het toezicht op de naleving van in dit kader gemaakte afspraken.

Toelichting

Het behoort aldus tot de taak van de redactiecommissie erop toe te zien dat overmatige werktijden in vrije tijd worden gecompenseerd; dit heeft tot gevolg dat de redactiecommissie, wanneer zij structurele problemen signaleert in de werktijden van de journalist, de taak heeft directie en hoofdredactie te wijzen op mogelijke onderbezetting van de redactie of op de noodzaak van nadere organisatorische maatregelen.

In het algemeen kan gezegd worden dat, waar van werktijdverkorting sprake is - bijvoorbeeld voor oudere journalisten, uitbreiding van de vakantie, invoering van educatief verlof e.d. - de redactiecommissie erop dient toe te zien dat deze lasten niet worden afgewenteld op de andere journalisten.

Indien de redactiecommissie meent dat er behoefte bestaat aan een regeling omtrent de wijze waarop ten aanzien van de onderscheidene categorieën journalisten dient te worden bepaald in welke mate sprake is van overmatige werktijd, stelt de hoofdredacteur in overleg met de redactiecommissie een dergelijke regeling vast, mits de directie aan de inhoud van deze regeling zijn goedkeuring heeft verleend.

Tenslotte kan het vanuit het oogpunt van de werkomstandigheden van de journalisten tot de taak van de redactiecommissie behoren erop toe te zien dat vacatures zo snel mogelijk worden vervuld.

Onder vacature wordt verstaan iedere negatieve afwijking van de normbezetting zoals deze bezetting per redactie is vastgelegd in het jaarplan van de begroting, omgerekend op fulltime basis. Indien geen jaarplan en begroting aanwezig zijn, wordt de bestaande bezetting beschouwd als minimale normbezetting.

Bij de uitvoering van het onderhavige artikel zal wel rekening dienen te worden gehouden met de competentie van de eventueel in de onderneming aanwezige ondernemingsraad. De taak van de redactiecommissie dient ook onderscheiden te worden van die van de op grond van artikel 13 ingestelde redactieraad.

In de redactieraad wordt voornamelijk overleg gepleegd over de inhoudelijke aspecten van de journalistiek bij het desbetreffende tijdschrift.

De redactiecommissie daarentegen houdt zich met het oog op de desbetreffende CAO-bepalingen bezig met de werkomstandigheden.

Artikel 40 Raad van Uitvoering

- Raad van Uitvoering* **40.1.** Teneinde de getrouwe naleving van deze CAO te bevorderen wordt een Raad van Uitvoering ingesteld, - hierna te noemen Raad - waarvan samenstelling, taken, bevoegdheden en werkwijze zijn geregeld in het reglement van de Raad (bijlage V).
- Verplichte adïëring* **40.2.** Werkgevers, journalisten en partijen bij deze CAO zijn verplicht ingeval van een geschil, klacht of verzoek naar aanleiding van deze CAO of uit hoofde van andere daartoe strekkende bepalingen, dezer ter behandeling voor te leggen aan de Raad.
- Indiening* **40.3.** Geschillen, klachten of verzoeken als bedoeld in het vorige lid worden ingediend bij de secretariaten van Groep Publieks- en Opinietschriften of NVJ ter attentie van de Raad.

HOOFDSTUK VIII SLOTBEPALINGEN

Artikel 41 Duur der overeenkomst

41.1.

Deze CAO treedt in werking per 1 augustus 1999 en eindigt op 31 oktober 2000.

Duur

41.2.

Indien geen der partijen de CAO uiterlijk drie maanden voor het einde van de contractperiode per aangetekend schrijven aan de andere contractspartij heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met één jaar te zijn verlengd, en zo vervolgens.

Opzegging

41.3.

De opzegging als in lid 2 bedoeld, heeft geen betrekking op de geldingsduur van de artikelen 21A, 24, 32 en 40 van deze CAO.

Bij de opzegging zal de geldingsduur van deze artikelen stilzwijgend worden verlengd tot het moment waarop een nieuwe CAO tot stand is gekomen, tenzij partijen anders overeenkomen.

Uitzonderingen

Artikel 42 Tussentijdse herziening van de CAO

Mochten zich ter zake van de regeling van salarissen in het maatschappelijk sociale verkeer ontwikkelingen voordoen, betrekking hebbende op de in deze CAO geregelde onderwerpen, dan zal - op voorstel van de meest gerede partij - tussen de Groep Publieks- en Opinietschriften en de NVJ terstond loyaal overleg worden gepleegd over een aanpassing van de CAO aan de nieuwe situatie.

Tussentijdse herziening

**BIJLAGEN BIJ DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR PUBLIEKSTIJDSCRIFT-
JOURNALISTEN**

Bijlage I Salarisgroepen en salarisschalen

GROEPSOMSCHRIJVINGEN

- Typing* **Schaal 1**
 Leerling/junior -journalisten die onder begeleiding journalistieke werkzaamheden verrichten volgens strakke richtlijnen en instructies alsmede zij de volgens strakke richtlijnen en instructies behulpzaam zijn bij de vormgeving van een tijdschrift of een groep van tijdschriften.
- Typing* **Schaal 2** (eindschaal)
 Journalisten die hoofdzakelijk belast zijn met journalistieke werkzaamheden met een overwegend vakspecialistisch karakter volgens duidelijk aangegeven opdrachten t.a.v. vorm en inhoud.
 Zij die op aanwijzingen of instructies werkzaamheden verrichten met betrekking tot de vormgeving van een tijdschrift of een groep van tijdschriften.
- Typing* **Schaal 3** (eindschaal)
 Journalisten die binnen een globale taakstelling hoofdzakelijk zelfstandig journalistieke werkzaamheden met een oorspronkelijk karakter verrichten die toonaangevend zijn op het betreffende vakgebied en gezichtsbepalend voor het blad, alsmede zij die leiding geven aan een kleine groep journalisten. Zij die mede het karakter van het vorm te geven materiaal bepalen en leiding geven aan een kleine groep vormgevers.
- Typing* **Schaal 4** (eindschaal)
 Journalisten die hoofdzakelijk met journalistieke werkzaamheden belast zijn, die voor het karakter van een tijdschrift of een groep tijdschriften bepalend zijn: onder meer journalisten die verantwoordelijk zijn voor het schrijven van grote reportages en/of belangrijke artikelen en/of de verzorging van belangrijke rubrieken. Journalisten die belast zijn met de leiding over een belangrijk onderdeel van een tijdschrift, mede het karakter bepalen en leiding geven aan journalistieke medewerkers. Zij die verantwoordelijk zijn voor het algemene beleid ten aanzien van de vormgeving van een tijdschrift of een groep van tijdschriften met de hoofdredacteur meebepalen.
- Typing* **Schaal 5** (eindschaal)
 De naaste journalistieke medewerkers van de hoofdredacteur, die mede met hem het algemene beleid binnen de redactionele formule van het tijdschrift of een groep van tijdschriften bepalen en daarnaast leiding geven aan journalisten die belast zijn met journalistieke werkzaamheden die bepalend zijn voor het karakter van het tijdschrift of een groep van tijdschriften. Alsmede journalisten die volgens de strikte betekenis van de CAO onder schaal 4 vallen, doch door hun specifieke creatieve functie van zeer uitzonderlijke betekenis voor het tijdschrift of een groep van tijdschriften zijn.

Bijlage I Salarisschalen CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 juli 1999

TREDE	SCHAAL 1	SCHAAL 2	SCHAAL 3	SCHAAL 4	SCHAAL 5
0	3.057	3.639	4.161	5.092	5.948
1	3.226	3.813	4.387	5.353	6.261
2	3.396	3.990	4.614	5.616	6.575
3	3.565	4.166	4.840	5.880	6.884
4	3.736	4.344	5.065	6.142	7.175
5		4.522	5.291	6.406	7.468
6		4.699	5.516	6.670	7.761
7		4.881	5.745	6.925	8.051
8		5.060	5.969	7.169	8.342
9		5.241	6.194	7.409	8.635
10		5.423	6.422	7.651	8.925
11		5.603	6.648	7.899	9.218
(12)					*
(13)					*
(14)					10.067

* Uitsluitend ter beoordeling van de werkgever op basis van excellent functioneren

NB. Voor het vaststellen van de periode-salarissen worden bovenstaande maandbedragen vermenigvuldigd met de factor $1\frac{2}{3}$

Maandsalarissen per 1 januari 2000 (verhoogd met 2% t.o.v. de salarissen per 1 juli 1999)

TREDE	SCHAAL 1	SCHAAL 2	SCHAAL 3	SCHAAL 4	SCHAAL 5
0	3.119	3.712	4.245	5.194	6.067
1	3.291	3.890	4.475	5.461	6.387
2	3.464	4.070	4.707	5.729	6.707
3	3.637	4.250	4.937	5.998	7.022
4	3.811	4.431	5.167	6.265	7.319
5		4.613	5.397	6.535	7.618
6		4.793	5.627	6.804	7.917
7		4.979	5.860	7.064	8.213
8		5.162	6.089	7.313	8.509
9		5.346	6.318	7.558	8.808
10		5.532	6.551	7.805	9.104
11		5.716	6.781	8.057	9.403
(12)					*
(13)					*
(14)					10.269

* Uitsluitend ter beoordeling van de werkgever op basis van excellent functioneren

NB. Voor het vaststellen van de periode-salarissen worden bovenstaande maandbedragen vermenigvuldigd met de factor $1\frac{2}{3}$

**Maandsalarissen per 1 juli 2000
(verhoogd met 1,5% t.o.v. de salarissen per 1 januari 2000)**

TREDE	SCHAAL 1	SCHAAL 2	SCHAAL 3	SCHAAL 4	SCHAAL 5
0	3.166	3.768	4.309	5.272	6.159
1	3.341	3.949	4.543	5.543	6.483
2	3.516	4.132	4.778	5.815	6.808
3	3.692	4.314	5.012	6.088	7.128
4	3.869	4.498	5.245	6.359	7.429
5		4.683	5.478	6.634	7.733
6		4.865	5.712	6.907	8.036
7		5.054	5.948	7.170	8.337
8		5.240	6.181	7.423	8.637
9		5.427	6.413	7.672	8.941
10		5.615	6.650	7.923	9.241
11		5.802	6.883	8.178	9.545
(12)					*
(13)					*
(14)					*

* Uitsluitend ter beoordeling van de werkgever op basis van excellent functioneren

NB. Voor het vaststellen van de periode-salarissen worden bovenstaande maandbedragen vermenigvuldigd met de factor $1,015$

Bijlage II-A Minimum pensioenvoorwaarden

(Artikel 34 van de CAO)

- I.**
Tijdstip opname in een pensioen - regeling De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling op de eerste dag van de maand waarin de hij in dienst treedt, doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 25-jarige leeftijd bereikt.
- II.**
Pensioendatum Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Het is evenwel wenselijk om de pensioenleeftijd (actuarieel neutraal) flexibel te maken.
- III.**
Pensioensalaris Het pensioensalaris is het jaarsalaris (= 12 x het maandsalaris van de deelnemer per 1 januari) verhoogd met de vakantietoelage op jaarbasis. Met ingang van het jaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de jaarlijkse stijging van het pensioensalaris gemaximeerd op de algemene aanpassing van de salarissen in deze CAO.
- IV.**
Franchise De franchise is gelijk aan 20/7 maal het jaarbedrag van de "voor-Oortse" uitkering per 1 januari van enig jaar, ingevolge de Algemene Ouderdomswet (inclusief de structurele verhogingen en inclusief de vakantietoelage) voor een gehuwde met een echtgenoot/echtgenote die 65 jaar of ouder is.
 Er wordt evenwel een dringende aanbeveling gedaan in de pensioenregeling een geleidelijke verlaging van de franchise te realiseren, in overeenstemming met de maatschappelijke ontwikkelingen.
- V.**
Pensioen - grondslag De pensioengrondslag is het verschil tussen het pensioensalaris en de AOW-franchise.
- VI.**
Ouderdoms - pensioen per jaar Het ouderdomspensioen per jaar is gelijk aan de middelsom over de laatste vijf jaren van het hieronder bij a. en b. genoemde:
 - a. 1,75% per deelnemersjaar van de laatst vastgestelde pensioengrondslag, die niet hoger wordt gesteld dan op het bedrag van het maximumpremieplichtig loon WAO op jaarbasis minus de AOW-franchise vermeerderd met:
 - b. 1% per deelnemersjaar van het bedrag waarmee de laatst vastgestelde pensioengrondslag het onder a. bedoelde maximale bedrag overtreft.

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

N.B. Er wordt op gewezen dat een wijziging van het opbouwpercentage een middel kan zijn om kosten van de verlaging van de franchise, zoals hierboven aanbevolen onder IV, te compenseren.

VII.

- a. Het recht op partnerpensioen bestaat indien het huwelijk/partnerschap is gesloten/aangegaan vóór de pensioendatum.
Het partnerpensioen bedraagt 70% van het op het moment van overlijden in het vooruitzicht gestelde ouderdompensioen, waarbij voor elk jaar dat de overlevende partner méér dan 10 jaar jonger is dan de (gewezen) deelnemer, het partnerpensioen gekort wordt met 3%.
- b. Met ingang van 1 januari 2001 heeft een (gewezen) deelnemer het recht om op de pensioendatum opgebouwd nabestaandenspensioen in te ruilen voor ouderdompensioen. De wijze waarop dit kan geschieden dient in de pensioenregeling te worden opgenomen.

II-A*Nabestaanden - pensioen**Uitruil ouder - dompensioen en nabestaanden - pensioen***VIII.**

Het wezenpensioen bedraagt 14% van het op het moment van overlijden van de (gewezen) deelnemer in het vooruitzicht gestelde ouderdompensioen voor elk kind van de (gewezen) deelnemer. In dit artikel wordt onder kind verstaan: het wettige, gewettigde of geadopteerde kind van de werknemer tot de 18-jarige leeftijd danwel, indien en zolang het kind vanaf de 18-jarige leeftijd onderwijs of een beroepsopleiding volgt in de zin van de Wet op de Studiefinanciering of de Algemene Kinderbijslagwet, uiterlijk tot en met de maand waarin het kind de 27-jarige leeftijd bereikt. Niet als kind worden aangemerkt zij die een uitkering genieten ingevolge de Wet Wajong.

*Wezenpensioen***IX.**

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

*Maximum***X.**

Het is wenselijk in de pensioenregeling een bepaling op te nemen aangaande jaarlijkse verhoging van ingegane pensioenen.

*Ingegane pensioenen***XI.**

- a. Heeft bij tussentijds ontslag het deelnemerschap minder dan één jaar geduurd, dan ontvangt de deelnemer de door hem betaalde bijdragen terug en ontstaat geen recht op pensioen, behalve in het geval de pensioenaanspraken mede zijn ontleend aan het dienstverband met een vorige werkgever door toepassing van waarde-overdracht.
- b. Bij tussentijds ontslag na een deelnemerschap van één jaar of langer blijven de aanspraken op basis van de voorwaarden behouden, berekend naar de op de datum van ontslag verstrekte deelnemersjaren.

*Rechten bij ontslag***XII.**

Wanneer op grond van volledige arbeidsongeschiktheid (ingevolge WAZ/WAO) de dienstbetrekking eindigt, eindigt, behoudens het bepaalde dienaangaande in punt X, tevens de verplichting tot betaling van de deelnemersbijdrage. De opbouw der pensioenrechten wordt voortgezet op basis van de op het moment van het einde van het deelnemerschap geldende gemiddelde over de afgelopen vijf jaren vastgestelde pensioengrondslag, met inachtneming van de deelnemersjaren, welke bij voortzetting van de dienstbetrekking te bereiken zouden zijn.

Vrijstelling van deelnemers - bijdrage

II-A

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

Hierbij geldt de staffel die bij de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO wordt aangehouden voor die pensioenregelingen die op 1 juli 1998 in deze nog geen regeling hadden getroffen.

*Partnerpensioen bij echtscheiding***XIII.**

Indien het huwelijk c.q. partnerschap van de deelnemer eindigt anders dan door overlijden, verkrijgt de gewezen echtgeno(o)t(e) c.q. partner van de deelnemer recht op dat deel van het nabestaandenpensioen dat ook zou zijn verkregen indien op de datum van beëindiging van het huwelijk c.q. partnerschap de deelnemer met ontslag was gegaan.

*Kosten***XIV.**

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

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

*Dispensatie***XV.**

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

*Overdracht pensioenaanspraak***XVI.**

Op verzoek van de gewezen deelnemer zal de waarde van de bij ontslag verkregen aanspraken worden overgedragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. De wijze waarop deze overdracht plaatsvindt alsmede de bepaling van de overdrachtswaarde geschiedt overeenkomstig de ter zake geldende wettelijke voorschriften.

Op verzoek van een deelnemer zal een in het kader van het wettelijk recht op waarde-overdracht aangeboden afkoopsom worden aangewend ter verwerving van aanspraken op pensioen voor die deelnemer.

*Verhoging van premievrije aanspraken***XVII.**

Indien de ingegane pensioenen worden verhoogd, worden de premievrije aanspraken met hetzelfde percentage verhoogd.

*Affinanciering pensioenrechten***XVIII.**

Er wordt dringend aanbevolen in de pensioenregeling de bepaling op te nemen waardoor de opgebouwde pensioenaanspraken door premiestorting jaarlijks worden afgefinancierd.

Bijlage II-B **Uitgangspunten nieuwe prepensioenregeling Tijdschriftjournalisten**

II-B

Inleiding

Afgesproken is om tijdens de CAO-onderhandelingen overeenstemming te bereiken over de uitgangspunten van de nieuwe pensioenregeling. Op basis hiervan dient de regeling nader te worden uitgewerkt en vormgegeven door een hiertoe in te stellen paritaire studiec commissie. Bij de eerstvolgende CAO-onderhandeling medio 2000, uitgaande van de looptijd van de huidige CAO van één jaar, zou dan de integrale pensioenregeling tussen partijen overeengekomen kunnen worden.

Uitgangspunten

Onder verwijzing naar de vigerende CAO's voor Publiekstijdschriftjournalisten en Opinieweekbladjournalisten heeft een paritaire werkcommissie de volgende uitgangspunten opgesteld voor de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten betreffende een omzetting van de huidige VUT-regeling in een pensioenregeling.

- Gedurende de jaren 2000 en 2001 blijft de VUT-regeling van kracht met dien verstande dat in het jaar 2000 de uittredingsleeftijd wordt gesteld op 61 jaar met een uitkering van 81% van het laatstverdiende salaris en in het jaar 2001 de uittredingsleeftijd wordt gesteld op 61,5 jaar met een uitkering van 78% van het laatstverdiende salaris. De totale VUT-premie bedraagt in 2000 5% en in 2001 6% van het bijdrageplichtig loon, gelijk verdeeld over werkgever en journalist.
- Per 1 januari 2002 wordt de VUT-regeling omgezet in een pensioenregeling onder financiering in een volledig kapitaaldekking.
- De pensioenregeling geeft een uitkering van 75% van het laatstverdiende salaris tussen 62- en 65- jarige leeftijd, uitgaande van een volledige opbouwperiode van 37 jaar (vanaf 25- tot 62-jarige leeftijd).
- De spilleeftijd voor uittreding is 62 jaar; individuele deelnemers kunnen kiezen voor eerdere of latere uittreding onder gelijkzijdige (actuarieel neutrale) verlaging respectievelijk verhoging van de pensioenuitkering.
- Voor journalisten, die op 1 januari 2002 ouder zijn dan 25 jaar en op wie de VUT-regeling op 31 december 2001 van toepassing is, geldt een overgangsregeling. Indien zij tot de pensioengerechtigde leeftijd deelnemer blijven, wordt bij ingang van het pensioen op 62-jarige leeftijd een aanvullende uitkering toegekend zodat zij een totaal uitkeringsniveau hebben van 75% van het laatstverdiende salaris. De overgangsregeling wordt gefinancierd in rentedekking.
- Op basis van de totale salarissom van journalisten van 25 jaar en ouder bedraagt de premie gedurende de eerste 10 jaar gemiddeld 8% over het bijdrageplichtig loon, onder een nog nader vast te stellen verdeling tussen werkgever en werknemer. Bij de premieberekening is tevens rekening gehouden met de compensatie voor de overhevelingstoeslag, premie ziekenfonds/ziektkostenverzekering en benodigde pensioenpremie.
- Zowel het bijdrageplichtig loon als de uitkering zijn gemaximeerd op 1,5 maal het uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis.

Bijlage III Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten

Artikel 32 van de CAO)

Hetonderhavige reglement is door het bestuur van de Stichting laatstelijk vastgesteld op 1 april 1995. De door CAO-partijen in 1999 gemaakte afspraken, zoals weergegeven in Inleidende bepaling nr. 9 alsmede artikel 32 van deze CAO, dienen in dit reglement nog te worden opgenomen. De uitvoering van de VUT-regeling zal derhalve plaatsvinden met inachtneming van bovenvermelde afspraken.

Begripsbepaling

Artikel 1

Regeling

a. Regeling: de regeling van vrijwillig vervroegd uittreden zoals overeengekomen bij de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten en de CAO voor Opinieweekbladjournalisten of zoals deze in de toekomst bij CAO's zal worden gewijzigd.

De Stichting

b. Stichting: Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Tijdschriftjournalisten, gevestigd te Amsterdam.

Tijdschriftuitgeverijbedrijf/ werkgever

c. Tijdschriftuitgeverijbedrijf/werkgever: de Nederlandse natuurlijke persoon of rechtspersoon of vennootschap onder firma of en commandite, gevestigd in Nederland, wiens/welks voornaamste bedrijvigheid is het uitgeven van één of meer bladen die commercieel geëxploiteerd worden en tenminste viermaal per jaar verschijnen en op wie een van de bovengenoemde CAO's van toepassing is.

Werknemer

d. Werknemer: de werknemer op wie één van de bovengenoemde CAO's van toepassing is.

Deelnemer

e. Deelnemer: de werknemer, wiens verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting is ingewilligd.

Administrateur

f. Administrateur: een door het bestuur aangestelde functionaris of instelling die belast is met de uitvoering van dit reglement. (PVF Nederland NV, gevestigd Amsterdam, Staalmeesterslaan 410, (Postbus 9251, 1006 AG Amsterdam), tel.: 020 - 6074078).

Einde

dienstverband

Artikel 2

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

Indien het verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting niet wordt ingewilligd, wordt het dienstverband ongewijzigd voortgezet.

Artikel 3

1. De werkgever is aan de Stichting verschuldigd:
 - a. Een door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld percentage van het bijdrageplichtige loon van zijn werknemers;
 - b. Bij wijze van voorschot een percentage van het voorschotloon. Het percentage en de wijze van betaling van het voorschotloon worden door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld. Onder bijdrageplichtig loon wordt verstaan: het vaste bruto maand-/periodesalaris (inclusief WAO-uitkering, aanvulling WAO en vaste toeslagen), verhoogd met de vakantietoeslag. Het bijdrageplichtige loon bedraagt ten hoogste 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis.
2. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens lid 1 verschuldigde bijdrage vast te stellen. Als de werkgever niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, is het bestuur bevoegd de verschuldigde bijdrage of het voorschot naar beste weten vast te stellen.
3. De werkgever is verplicht de bijdrage en het voorschot te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt tevens het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
4. De werkgever is voor de werkloze werknemer die gebruik maakt van de regeling van de Stichting op grond van artikel 4B van dit reglement een bedrag van f 45.000,- aan de stichting verschuldigd. Indien deze werknemer voor een periode korter dan vier jaar aan de regeling deelneemt, is de werkgever een bijdrage naar rato verschuldigd. Daarnaast dient de werkgever gedurende de periode van werkloosheid de op grond van artikel 32 CAO voor Opinieweekblad- of Publiektijdschriftjournalisten verschuldigde bijdrage aan de stichting af te dragen. De bijdrage wordt berekend over het laatstgenoten bruto-maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, werk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werkloze voorheen geldende CAO die hij ontvangen zou hebben indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkloze werknemer dient het door hem verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever.
5. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van buitengerechtigde invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente bedoeld in artikel 6:119 jo. 6:120 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtigde invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van f 75,-.



*Vaststelling en
betaling van de
bijdrage*

III*Voorwaarden
van deelneming***Artikel 4**

1. Om aan de regeling te kunnen deelnemen moet de betrokken werknemer:
 - a. De minimum-uitredingsleeftijd van 61 jaar bereikt hebben dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan hij/zij uittreedt, behoudens in geval de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid tot gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittrekking.
 - b. Gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming onafgebroken in dienstverband werkzaam zijn geweest in het boekenuitgeverijbedrijf, het tijdschriftuitgeverijbedrijf of een aanverwant/dienstverlenend bedrijf, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, een en ander ter beoordeling van het bestuur der Stichting.
 - c. Onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming in dienst zijn van een werkgever die aangesloten is bij de stichting.
 - d. Niet in aanmerking komen voor een volledige uitkering krachtens de ZW/WAO/WAZ/Wajong noch een uitkering genieten krachtens de WW en evenmin onder een afvloeiingsregeling, een non-activiteitsregeling of een daarmee gelijk te stellen regeling vallen.
 - e. Zich schriftelijk verbinden:
 1. Tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt niet in loondienst te zullen treden noch werkzaamheden in loondienst te zullen uitbreiden;
 2. Na zijn uitreden geen betaalde werkzaamheden voor het uitgeverijbedrijf te zullen verrichten, met uitzondering van voor zijn uitreding bestaande nevenwerkzaamheden mits in dezelfde omvang.
 - f. Tenminste 3 maanden vóór de gewenste uitredingsdatum zijn werkgever van zijn voornemen tot uitreding in kennis hebben gesteld.
 - g. In de derde maand voor de gewenste uitredingsdatum een aanvraagformulier bij de Stichting hebben ingediend met een afschrift aan zijn werkgever.
Eerder ingediende aanvraagformulieren worden niet in behandeling genomen en aan de werknemer geretourneerd.
2. Deelnemers welke uitgetreden zijn op grond van de in het verleden bestaande mogelijkheid tot uitreding op 60-jarige leeftijd hebben slechts recht op een uitkering indien en zolang het aan hen toegekende pensioen en elke andere aan hen toegekende uitkering door de werkgever terzake van pensionering op jongere leeftijd dan 65 jaar wordt overgemaakt aan de Stichting.

Artikel 4A

In afwijking van het in artikel 4 lid 1 sub d bepaalde kan een werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAZ/Wajong/WAO, dan wel een ZW-uitkering ontvangt (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de Toeslagenwet) aan de regeling deelnemen indien:

- hij bij aanvraag van de arbeidsongeschiktheid tenminste 58 jaar was;
- gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid het dienstverband met de werkgever wordt gehandhaafd;
- ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.

*Aanvullende
voorwaarden
van deelname
voor volledig
arbeidsonge-
schikte werk-
nemers*

Artikel 4B

1. In afwijking van het in artikel 4 lid 1 sub d bepaalde kunnen werkloze werknemers deelnemen aan de regeling indien de betrokkene op of na het bereiken van de 58-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een volledige uitkering krachtens de Werkloosheidswet door ontslag als gevolg van een structuurwijziging in de zin van artikel 36 van de CAO.
2. Gedurende de periode dat de in het eerste lid bedoelde werkloze werknemer voor een volledige uitkering krachtens de Werkloosheidswet in aanmerking komt, wordt hij geacht in dienstverband werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, sub b.

III
*Aanvullende
voorwaarden
van deelname
voor volledig
werkloze werk-
nemers*

Artikel 5

1. Onder uitkeringsgrondslag van de deelnemer wordt verstaan: zijn laatstgenoten vaste bruto-salaris op jaarbasis inclusief vaste toeslagen en vermeerderd met de bruto-vakantietoeslag. Voorzover van toepassing wordt bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag rekening gehouden met de aanvulling tot het niveau als bedoeld in artikel 21, eerste lid, CAO voor Opinieweekblad- respectievelijk Publiektijdschriftjournalisten, zoals die direct voorafgaand aan de deelname aan de vut-regeling aan de deelnemer werd verstrekt.
2. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 4A wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van het laatstgenoten vaste bruto maand- of periode-salaris direct vóór de ingangsdatum van de volledige arbeidsongeschiktheid. Dit salaris dient verhoogd te worden met de periodieke verhogingen waarop de betrokken werknemer recht gehad zou hebben, indien hij niet arbeidsongeschikt geworden zou zijn. Dit geheel dient nog verhoogd te worden met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben tot het moment van uittrekking, indien hij niet arbeidsongeschikt geworden zou zijn. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.
3. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 4B wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van het laatstgenoten vaste bruto maand- of periode-salaris direct vóór de ingangsdatum van de volledige werkloosheid. Dit geheel dient verhoogd te worden met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben tot het moment van uittrekking, indien hij niet volledig werkloos geworden zou zijn. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.
4. Indien de werknemer in aanmerking komt voor een vergoeding voor de arbeidsduurverkorting ingevolge het besluit Taakverlichting alleenstaande werknenden/AAW (TAW) wordt de volgens het voorgaande lid berekende grondslag voor de vut-uitkering vermenigvuldigd met de breuk:

$$\frac{a+b}{a}$$

waarbij a = het direct voor uittrekking bij de werkgever gewerkte aantal uren per week, en

waarbij b = het aantal uren arbeidsduurverkorting per week waarvoor een vergoeding ingevolge het besluit TAW werd gegeven.

III

5. Indien de vergoeding voor de arbeidsduurverkorting minder dan 12 maanden voor de uittredingsdatum is aangevangen, wordt de bovengenoemde breuk naar evenredigheid toegepast.

Artikel 5A*Rechten van een deelnemer**A. Volledige vrijwillig vervroegde uittreding*

1. De Stichting willigt het verzoek tot deelneming in als naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden is voldaan.
De deelneming zal steeds beginnen op de eerste van een kalendermaand.
2. De bruto-uitkering van de deelnemer bedraagt 85% van de uitkeringsgrondslag herleid tot een maandbedrag. Bij aanvang van de deelneming is de netto-uitkering minimaal gelijk aan 90% van het netto-maandsalaris en maximaal gelijk aan 94% van het netto-maandsalaris. In dit verband wordt onder netto-maandsalaris verstaan: het netto-loon dat een deelnemer zou ontvangen indien hij op dat tijdstip nog in dienst zou zijn met een bruto-loon gelijk aan 1/12 deel van de uitkeringsgrondslag.
3. Alle volgens het vorige lid van dit artikel vastgestelde bruto-uitkeringen worden aangepast bij een algemene aanpassing van de lonen van de CAO voor de opinieweekbladjournalisten respectievelijk de publiekstijdschriftjournalisten. De aanpassingen worden door het bestuur van de Stichting vastgesteld overeenkomstig de hiervoor bedoelde algemene aanpassingen en met inachtneming van eventuele overheidsmaatregelen.
4. De netto-uitkering is maximaal gelijk aan het bedrag dat overeenkomt met het netto-bedrag van 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis verhoogd met de daarbij behorende vakantietoeslag, herleid tot een maandbedrag.
5. De uitkering bedraagt voor alle deelnemers bij de aanvang en gedurende de gehele looptijd van de uitkering netto tenminste het voor de deelnemer geldende netto-bedrag van het wettelijke minimumloon, vermeerderd met de voor de deelnemer geldende vakantietoeslag.
Indien minder is gewerkt dan de gebruikelijke arbeidsduur wordt de minimum-uitkering in verhouding verlaagd.
Een eventuele maatregel van de overheid in de sfeer van het minimumloon of van de (minimum-)vakantietoeslag zal op overeenkomstige wijze op de minimum-uitkeringen worden toegepast.
6. Aan de deelnemer die voorafgaand aan het vervroegd uittreden van de zijde van zijn werkgever een compensatie in de premie voor de ziektekostenverzekering ontving, wordt deze compensatie door de Stichting uitgekeerd.
Deze compensatie wordt ten laste van de ex-werkgever gebracht.
7. De uitkering zal in maandelijks termijnen worden betaald.

B. Gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding

1. Er bestaat voor werknemers aanspraak op gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding. Gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding houdt in dat vanaf genoemd moment de voor de betrokken werknemer geldende normale wekelijkse arbeidsduur tot 18 uur verminderd wordt. De gedeeltelijke vrijwillige vervroegde uittreding is uitsluitend mogelijk met ingang van de eerste dag van de maand waarin de 60-jarige leeftijd bereikt wordt. Van de werknemers uit de categorie publiekstijdschriftjournalisten met een part-time dienstverband alsmede van de tot deze categorie behorende werknemers die een gedeeltelijke WAO/WAZ/Wajong-uitkering ontvangen, wordt de normale wekelijkse

arbeidsduur eveneens verminderd tot 18 uur. Van de werknemers uit de categorie opinieweekbladjournalisten met een part-time dienstverband als mede van de tot deze categorie behorende werknemers die een gedeeltelijke WAO/WAZ/Wajong-uitkering ontvangen wordt de normale wekelijkse arbeidsduur eveneens verminderd tot 18 uur. Indien er gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid tot gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding moet er, in afwijking van het bepaalde in artikel 4, lid 1, met ingang van de maand waar in de 62-jarige leeftijd bereikt wordt volledig vervroegd uitgetreden worden. Uitkeringsgrondslag bij deze volledige vrijwillig vervroegde uittreding op 62-jarige leeftijd na gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding is het laatstgenoten, tot een full-time salaris herleide, vaste bruto-salaris op jaarbasis inclusief vaste toeslagen en vermeerderd met de bruto-vakantietoeslag.

2. Op gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding is voorzover van belang het bepaalde in de overige artikelen van dit reglement van overeenkomstige toepassing, waarbij alle genoemde grootheden ter bepaling van het bedrag van de uitkering naar rato van het aantal uren waarvoor is uitgetreden in acht worden genomen. Voorts worden ook de bedragen van de inhoudingen en verplichtingen bedoeld in artikel 6, onder b en c en in artikel 7 lid 1 van de Stichting c.q. de werkgever naar rato van het aantal uren waarvoor uitgetreden is berekend.
3. De werknemer dient om voor gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding in aanmerking te komen te voldoen aan de in artikel 4 gestelde voorwaarden. Bovendien gelden uitsluitend voor gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding de volgende extra voorwaarden:
 - a. Werkgever en werknemer dienen in onderling overleg besloten te hebben tot gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding van de werknemer;
 - b. Het overblijvende aantal arbeidsuren gedurende de periode van gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding moet voor werknemers uit de categorie publiekstijdschriftjournalisten tenminste 18 en voor werknemers uit de categorie opinieweekbladjournalisten tenminste 19 zijn;
 - c. De deelnemer die gebruik maakt van de regeling gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding is verplicht om op 62-jarige leeftijd volledig uit te treden.
4. Het bepaalde in artikel 2 is niet van toepassing voor wat betreft de overblijvende uren van het dienstverband na gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding.
5. Gedurende de periode van gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding is het bepaalde in artikel 4, lid 1, onder d in onderdeel 2 niet van toepassing ten aanzien van het overblijvende deel van het dienstverband op grond waarvan uitgetreden wordt.
6. Gedurende de periode van gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding geldt voor de werknemers die gebruik maken van de regeling inzake gedeeltelijke vrijwillig vervroegde uittreding en bij aanvang van de deelneming een WAO/WAZ/Wajong-uitkering ontvangen dat deze uitkering niet in mindering gebracht wordt op de uitkering van de Stichting. Dit in afwijking van het bepaalde in artikel 9.

Artikel 6

Door de Stichting wordt op alle uitkeringen ingehouden:

- a. De verschuldigde loonbelasting en de premies AOW/AWW/WAZ/Wajong;
- b. Het werknemersdeel in de ziekenfondspremie c.q. de volledige premie van de ziektekostenverzekering indien de deelnemer deelneemt aan een collectieve ziektekostenverzekering bij de ex-werkgever;

Inhoudingen

III

- c. Het werknemersdeel in de pensioenpremie conform de bepalingen van de pensioenregeling; de hoogte van de pensioenpremie wordt vastgesteld als ware het dienstverband met de werkgever niet beëindigd.

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

Artikel 7

1. De Stichting neemt voor haar rekening:
 - a. het werkgeversdeel in de ziekenfondspremie;
 - b. in verband met de voortzetting van de geldende pensioenvoorziening: 8,5% van de uitkeringsgrondslag van de deelnemer.
2. De Stichting draagt de op de uitkering ingehouden premies alsmede de premies resp. de bijdragen die zij voor haar rekening neemt, af aan de desbetreffende instanties respectievelijk aan de ex-werkgever.
3. De ex-werkgever is verplicht de werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening en de gebruikelijke tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering te continueren.
4. De Stichting betaalt aan de deelnemer de overhevelingstoelage verschuldigd in gevolge de Wet overheveling opslagpremies.

Tijdstip uitkering

Artikel 8

De eerste uitkering geschiedt over de maand waarin de deelneming is begonnen. Het tijdstip van de betaling ligt in de tweede helft van de maand waarover de uitkering verschuldigd is.

Wijziging van rechten

Artikel 9

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW, WAO, of WAZ/Wajong, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting.
De ZW-, WAO- en WAZ/Wajong-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering. De deelnemer is verplicht elke wijziging in de ZW-, WAO- of WAZ/Wajong-uitkering direct aan de Stichting te melden.
2. Indien de deelnemer betaalde werkzaamheden verricht of gaat verrichten alsmede indien hij zulke werkzaamheden uitbreidt of voor een andere opdrachtgever gaat verrichten is hij verplicht dit te melden aan de Stichting.
De inkomsten genoten uit werkzaamheden, die hij anders dan in loondienst buiten het uitgeverijbedrijf gaat verrichten - daaronder begrepen de inkomsten die voortvloeien uit een uitbreiding van zulke werkzaamheden die hij vóór zijn uitreding reeds verrichtte - worden in mindering gebracht op de uitkeringsgrondslag.

Beëindiging van het deelnemerschap en terugvordering

Artikel 10

1. Wanneer de deelnemer tijdens het deelnemerschap niet of niet langer voldoet aan een der voorwaarden in dit reglement vermeld of handelt in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement, kan het bestuur der Stichting zijn deelnemerschap en het recht op uitkering vervallen verklaren.
2. Het deelnemerschap eindigt:
 - op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt of zoveel eerder als hij op grond van een voor hem in zijn laatste dienstverband geldende pensioenregeling aanspraak krijgt op een pensioenuitkering onverminderd het bepaalde in artikel 4, lid 2.

- bij overlijden van de deelnemer; in dat geval vindt de laatste uitkering plaats tot en met de laatste dag van de tweede maand, volgend op die waarin het overlijden plaatsvond en wel aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek.

III

3. Indien de Stichting te veel of ten onrechte uitkering heeft betaald doordat de deelnemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement kan deze uitkering worden teruggevorderd.

Artikel 11

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

Beslissingen

Artikel 12

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

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

Verplichting tot opgave van gegevens

Artikel 13

Degene ten aanzien van wie door het bestuur der Stichting een beslissing is genomen over al of niet toelating, danwel vervallen van het deelnemerschap, kan tegen deze beslissing binnen een maand na dagtekening van de beslissing in beroep gaan bij de Raad van Uitvoering.

Beroep

Artikel 14

Dit reglement is in werking getreden op 1 juli 1979 en is laatstelijk gewijzigd met ingang van 1 april 1995.

Inwerking-treding

Bijlage IV Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

(Artikel 21A van de CAO)

<i>Begripsbepaling</i>	Artikel 1
<i>Stichting</i>	a. Stichting: Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam Z.O, Hoogoordreef5, (Postbus 12040, 1100AA Amsterdam Z.O.), telefoon 020 - 4309150;
<i>Bestuur</i>	b. Bestuur: het bestuur van de Stichting;
<i>Administrateur</i>	c. Administrateur: Centraal Beheer Schadeverzekering NV, gevestigd te Hoofddorp, Saturnusstraat 18, (Postbus 3078, 2130 KB Hoofddorp), telefoon 023 - 5679193;
<i>Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf</i>	d. Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf: de ondernemingen die gehouden zijn de CAO toe te passen, alsmede aanverwante en dienstverlenende ondernemingen welke door het bestuur van de Stichting worden geacht hiermede te zijn gelijkgesteld;
<i>Werkgever</i>	e. Werkgever: iedere werkgever in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
<i>Deelnemer</i>	f. Deelnemer: <ol style="list-style-type: none"> 1. De werknemer op wie de CAO van toepassing is; 2. De werknemer in dienst van de in lid d. bedoelde gelijkgestelde ondernemingen; 3. Directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren in dienst van de werkgever mits de directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren als zodanig collectief bij de Stichting door de werkgever zijn aangemeld voor 1 juli 1993;
<i>Verzekerde</i>	g. Verzekerde: de deelnemer;
<i>Jaarinkomen</i>	h. Jaarinkomen: het coördinatieloon voor de sociale verzekering op jaarbasis, dat is gemaximeerd op de WAO-loongrens;
<i>CAO</i>	i. CAO: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor <ul style="list-style-type: none"> - het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en/of - Publiekstijdschriftjournalisten en/of - Opinieweekbladjournalisten en/of - Vaktijdschriftjournalisten;
<i>Statuten</i>	j. Statuten: de statuten van de Stichting;
<i>WAO</i>	k. WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsvoorziening zoals deze geldt vanaf 1 augustus 1993;

- | | |
|---|---|
| <p>l. WAO-loongrens: het bedrag van het maximum loon (berekend op jaarbasis) dat bij de uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen in gevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in aanmerking wordt genomen. Vaststelling hiervan geschiedt in de regel per 1 januari van elk jaar;</p> <p>m. Arbeidsongeschiktheid: de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, welke geacht wordt aanwezig te zijn indien en zolang de verzekerde recht heeft op een uitkering krachtens de ZWen/of WAO;</p> <p>n. Bedrijfsvereniging: de bedrijfsvereniging als bedoeld in hoofdstuk II van de Organisatiewet Sociale verzekering (Staatsblad 1952, 344);</p> <p>o. Verzekeraar: Centraal Beheer Schadeverzekering N.V., gevestigd te Apeldoorn;</p> <p>p. Verzekeringsvoorwaarden: de verzekeringsvoorwaarden WAO-Zekerheidsplan en de aanvullende voorwaarden in verband met de toepassing van de Pensioen- spaarfondsenwet (B-regeling, schadeverzekering) van de verzekeraar.</p> | <p>IV</p> <p><i>WAO-loongrens</i></p> <p><i>Arbeidsongeschiktheid</i></p> <p><i>Bedrijfsvereniging</i></p> <p><i>Verzekeraar</i></p> <p><i>Verzekeringsvoorwaarden</i></p> |
|---|---|

Artikel 2

- | | |
|---|---|
| <p>1. Ter uitvoering van de in dit reglement omschreven regeling zijn door de Stichting arbeidsongeschiktheidsverzekeringen gesloten bij de verzekeraar, een en ander conform het bepaalde in de statuten. Het reglement is onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden welke deel uitmaken van de verzekerings- en beleggingsovereenkomst.</p> <p>De verzekeringsvoorwaarden liggen bij de werkgever ter inzage.</p> <p>De verzekerde verkrijgt ingeval van arbeidsongeschiktheid, overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen.</p> <p>2. Voor iedere verzekerde is ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid verzekerd tot aan zijn 65-jarige leeftijd (eindleeftijd) een pensioen bij arbeidsongeschiktheid ter grootte van het verschil tussen de loondervingsuitkering en de vervolguitkering ingevolge de WAO op basis van dagloon zoals dit wordt vastgesteld door de Bedrijfsvereniging. Indien de verzekerde geen recht heeft op een loondervingsuitkering, is een pensioen bij arbeidsongeschiktheid verzekerd alsof de verzekerde wel recht zou hebben gehad op een loondervingsuitkering. Het verschil wordt vastgesteld op dezelfde dag als de datum met ingang waarvan de arbeidsongeschiktheidsuitkering ingevolge de WAO voor de verzekerde ingaat. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt de tabel als bedoeld in artikel 8 van de verzekeringsvoorwaarden.</p> <p>3. Voor deelnemers in dienst van ondernemingen die op een latere datum dan de ingangsdatum van deze regeling als werkgever in de zin van dit reglement worden aangemerkt geldt dat alleen aanspraak op pensioen kan worden gemaakt als gevolg van arbeidsongeschiktheid welke is ontstaan vanaf deze latere datum.</p> | <p><i>Aanspraak op pensioen en de grootte daarvan</i></p> |
|---|---|

Artikel 3

<p>De ingegane uitkering alsmede de uitkering waarop voorwaardelijk recht is ontstaan zal worden geïndexeerd conform de indexatie van de WAO-uitkering mits de financiële middelen daartoe toereikend zijn.</p>	<p><i>Stijgende uitkering</i></p>
---	-----------------------------------

IV*Afwijkende bepalingen***Artikel 4.**

1. In afwijking van het bepaalde in de eerst volzin van artikel 7 lid 1 van de verzekeringsvoorwaarden gaat de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen niet eerder in dan twee jaar na de dag waarop de uitkering ingevolge de WAO ingaat.
2. Artikel 7 lid 2 sub a. van de verzekeringsvoorwaarden is niet van toepassing.

*Bijdrage van de deelnemer***Artikel 5.**

1. De hoogte van de bijdrage van de deelnemer wordt door het bestuur, na goedkeuring van CAO-partijen, vastgesteld en uitgedrukt in een percentage van het premieloon voor de uitvoering van de WAO, verminderd met de franchise, met dien verstande dat van een individuele deelnemer niet meer salaris in aanmerking wordt genomen dan tot de WAO-loongrens.
2. De werkgever zal de bijdrage van de deelnemer in opeenvolgende termijnen bij iedere salarisbepaling aan de deelnemer op het salaris inhouden.

*Overdracht aan de administrateur***Artikel 6.**

1. De werkgever draagt deze bijdragen bij wijze van voorschot in driemaandelijke termijnen over aan de administrateur. Definitieve afrekening van de verschuldigde bijdragen vindt plaats na afloop van het betreffende kalenderjaar.
2. Indien de werkgever de bijdragen niet binnen de vastgestelde termijnen voldoet, is de administrateur bevoegd bij de werkgever in rekening te brengen:
 - wettelijke rente over het verschuldigde bedrag, een en ander vanaf de dag dat het bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging volgens de wet.
 Ingeval de werkgever alsdan de bijdrage nog niet voldoet, vervalt voor de werknemers van de betreffende werkgever de deelname aan de verzekering met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 van de bij de overeenkomst en voorwaarden behorende aanvullende voorwaarden in verband met toepassing van de Pensioen- en spaarfondswet (B-regeling, schadeverzekeringen).
3. De werkgever is verplicht, op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het bestuur bepaald, de gegevens te verstrekken die de administrateur nodig heeft om de door de deelnemer verschuldigde, doch door de werkgever af te dragen bijdrage als bedoeld in lid 1, vast te stellen.
4. Indien de werkgever weigert de gegevens te verstrekken, is de administrateur bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.
5. Als op een later tijdstip blijkt dat de gegevens onjuist zijn opgegeven, heeft de administrateur het recht een navordering in te stellen.

*Verstrekken van gegevens door de deelnemer***Artikel 7**

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

2. Indien de deelnemer de arbeidsongeschiktheid niet binnen de in lid 1 van dit artikel gestelde termijn heeft gemeld, kan het bestuur besluiten dat een eventuele uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen niet eerder zal ingaan dan op de dag van deze melding.
3. Eventueel teveel betaalde uitkeringen kunnen door de Stichting worden teruggevorderd.

IV

Artikel 8

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

Wijziging van de regeling

Artikel 9

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

Onvoorziene gevallen

Artikel 10

Dit reglement is in werking getreden op 1 juli 1994 en werkt terug tot 26 januari 1993.

Inwerkingtreding

Bijlage V Reglement van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

(Artikel 24 van de CAO)

Begripsbepaling

Artikel 1

Regeling Kinderopvang

a. Regeling Kinderopvang: de door CAO-partijen in artikel 24 van de CAO overeengekomen regeling.

Fonds

b. Fonds: Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam Z.O., Hoogoorddreef 5, (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.), telefoon 020 -4309150

SUK

c. SUK: de Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen, gevestigd te Utrecht aan de Maliebaan 87, (Postbus 8545, 3503 RM Utrecht), telefoon 0900 - 2323100 (22 ct. per minuut), Internet: www.suk.nl, die zorgdraagt voor de feitelijke uitvoering van de regeling kinderopvang.

Werkgever

d. Werkgever: de werkgever zoals genoemd in de CAO's voor Publiekstijdschriften en Opinieweekbladjournalisten, alsmede de werkgever die als zodanig door het bestuur wordt aangemerkt.

Werknemer

e. Werknemer: de werknemer op wie de CAO van toepassing is dan wel de werknemer die daarmee door het bestuur wordt gelijkgesteld.

Bijdrageplichtig loon

f. Bijdrageplichtig loon: het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen tot maximaal 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

Ouder

g. Ouder: een werknemer is ouder van een kind indien:

- sprake is van een familierechtelijke betrekking tussen het kind en de werknemer als ouder en het kind deel uitmaakt van het huishouden van de werknemer;
- geen sprake is van een familierechtelijke betrekking, maar de werknemer het kind verzorgt; dat wil zeggen ouder en kind wonen op hetzelfde adres en de ouder heeft duurzaam de verzorging en de opvoeding van het kind als eigen kind op zich genomen.

Kind

h. Kind: een kind dat nog niet de basisschoolleeftijd heeft bereikt, alsmede kinderen in de leeftijd(en) genoemd in artikel 2 lid b;

Kindplaats voorziening

i. Kindplaats voorziening: opvangplaatsen in kinderdagverblijven, die voldoen aan een door de desbetreffende gemeente opgestelde verordening of, bij gebreke daarvan, voldoen aan de door het bestuur gestelde kwaliteitsnormen, alsmede met ingang van opvangplaatsen bij gastouders te realiseren via erkende Gastoudercentrales.

- j. Bestuur: het bestuur van het Fonds, waarin zitting hebben drie vertegenwoordigers van werkgevers- en drie vertegenwoordigers van werknemerszijde.
- k. Buitenschoolse Opvang: Kinderopvang voor kinderen in de leeftijd van 4 tot 13 jaar voor en na de basisschooltijden.

Bestuur **V**Buitenschoolse
opvang

NB. De Regeling Kinderopvang voorziet, conform het in artikel 2 gestelde, slechts gedeeltelijk in de vergoeding van buitenschoolse opvang.

Artikel 2

- a. Ouders zijn als eerste verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kinderen en daarmee ook voor eventuele opvang. De werkgever zal een voorwaardenscheppende rol spelen. Daartoe levert hij een financiële bijdrage in de kosten van een kindplaatsvoorziening, door een bijdrage te voldoen aan het Fonds. Het Fonds stelt middelen beschikbaar waaruit de kosten van kinderopvang, samen met de eigen bijdrage van de ouders kunnen worden voldaan. De uitvoering van de regeling kinderopvang is opgedragen aan de Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen te Utrecht (SUK).
- b. Met ingang van 1 augustus 1998 geldt tevens een bijdrageregeling voor Buitenschoolse Opvang voor kinderen die alsdan voor het eerst naar de basisschool gaan (4-jarigen). Elk volgende jaar wordt (per 1 augustus) de regeling uitgebreid met de volgende groep kinderen die alsdan voor het eerst naar de basisschool gaat (waardoor de regeling wordt uitgebreid tot 4- en 5-jarigen, etc.)

Regeling
Kinderopvang

NB. CAO-partijen hebben daarbij afgesproken, dat indien binnen de gemaakte afspraken de middelen van het Fonds ontoereikend zouden blijken om zowel aan de vraag naar reguliere kinderopvang (tot de basisschoolleefijd) als naar buitenschoolse opvang te voldoen, er voorrang zal worden gegeven aan de uitvoering van de reguliere kinderopvang. Voor Buitenschoolse opvang zal alsdan een wachtlijst worden aangelegd.

Voor de werknemer /ouder die de kosten van Buitenschoolse Opvang voor eigen rekening neemt, blijft de mogelijkheid bestaan op verzoek buitenschoolse opvang te realiseren door bemiddeling van de SUK.

Artikel 3

1. De werkgever is aan het Fonds verschuldigd:
per 1 januari 2000: 0,6% over 12 maal het per januari 2000 geldende bijdrageplichtig loon van zijn werknemers (danwel over 13 maal het in die perioden geldende bijdrageplichtige loon van zijn werknemers).
2. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het Fonds bepaald de gegevens te verstrekken die het Fonds nodig heeft om de door de werkgever volgens lid 1 verschuldigde bijdrage vast te stellen. Als de werkgever niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, is het bestuur bevoegd de verschuldigde bijdrage naar beste weten vast te stellen.
3. De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van het daartoe strekkende schrijven van het Fonds.

Vaststelling en
betaling bijdrage

V

4. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Het Fonds is dan bevoegd te vorderen:
- rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag uitbetaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.
- De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interesten bedoeld in artikel 6:119 jo 6:120 van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt op de datum waarop de rente door het Fonds wordt gevorderd.
- De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van f 75,-.

*Kwaliteitsnormen
kindplaatsen*

Artikel 4

Bij gebreke van een door de desbetreffende gemeente opgestelde verordening, zal het bestuur voor de kwaliteitsnormen waaraan een kindplaats moet voldoen, de regels van de modelverordening van de Vereniging Nederlandse Gemeenten als richtlijn hanteren. De tekst van deze modelverordening is verkrijgbaar bij het secretariaat van het Fonds.

Voorwaarden

Artikel 5

Om in aanmerking te komen voor een vergoeding van het Fonds voor de kosten van een kindplaats-voorziening, dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:

1. De ouder dient een aanvraag in bij de SUK door middel van aanmeldingsformulier Kinderopvang. Het aanmeldingsformulier dient voorzien te zijn van een firmastempel en handtekening van de werkgever.
2. De SUK zal de aanvraag slechts kunnen honoreren, voorzover de middelen, die daartoe door het Fonds beschikbaar zijn gesteld, toereikend zijn.
3. De ouder is verplicht een inkomensafhankelijke eigen bijdrage volgens een door het Fonds vastgestelde tabel, zelf te dragen. Deze eigen bijdrage wordt door de ouders aan de SUK betaald.
Vanaf 1 januari 1995 geldt een door het Fonds vastgestelde tabel gebaseerd op de deVWS-tabel.
4. De aanvraag kan slechts betrekking hebben op kinderen in de leeftijd conform het gestelde in artikel 1 lid h.
5. De vergoeding vanwege het Fonds eindigt uiterlijk op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand waarin het kind de maximumleeftijd als bedoeld in het vorige lid bereikt.
6. Er wordt geen vergoeding van de kosten toegekend voorzover deze kosten reeds geheel door de werkgever van de echtgeno(o)t(e) worden vergoed of gedragen. Indien deze kosten slechts gedeeltelijk worden vergoed of gedragen door de werkgever van de echtgeno(o)t(e), kan voor het resterende deel een vergoeding worden verkregen van het Fonds, mits de ouder zijn eigen bijdrage, zoals vermeld in lid 3 van dit artikel, over het totaal zelf draagt. (In het kader van deze regeling worden met echtgeno(o)t(e) gelijk gesteld: ongehuwden die zich kenmerkend blijvend hebben gevestigd in een leef-woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden).
7. Het recht op vergoeding op grond van deze regeling vervalt zodra het dienstverband tussen ouder/werknemer en de werkgever is beëindigd.

Artikel 6

1. Uit de middelen van het Fonds worden door de SUK vergoedingen van de kosten van kindplaatsen toegekend t.b.v. ouders die zich hiertoe hebben aangemeld door een aanmeldingsformulier in te dienen bij de SUK.
De hoogte van deze vergoeding is gelimiteerd en mede afhankelijk van de eigen bijdrage door de ouders.
2. De SUK beziet aan de hand van het aanmeldingsformulier en zo nodig door middel van nadere informatie, of aan de voorwaarden voor toekenning van een vergoeding van de kosten is voldaan. De SUK bepaalt tevens aan de hand van de door de ouder aangeleverde informatie hoe hoog de eigen bijdrage is die de ouder zelf dient te dragen.
3. Aanvragen worden in volgorde van binnenkomst van de aanmeldingsformulieren door de SUK behandeld.
4. De SUK honoreert de aanvraag, indien aan alle voorwaarden is voldaan en nader vastgesteld is, dat voldoende middelen aanwezig zijn in het Fonds om deze kosten te dekken. Indien er niet voldoende middelen in het Fonds meeraanwezig zijn om een aanvraag te kunnen honoreren, zal een wachtlijst worden aangelegd.
5. De SUK bericht de ouder die een verzoek tot een tegemoetkoming in de kosten indient zo spoedig mogelijk over de al dan niet inwilliging van het verzoek en, bij inwilliging, over de toegekende vergoeding.
6. Na honorering van een aanvraag sluit de SUK een overeenkomst af met het betrokken kinderdagverblijf voor de plaatsing van het betreffende kind.
7. Tenzij bij de toewijzing anders is bepaald, wordt de vergoeding toegekend tot de datum waarop het betreffende kind de basisschoolleeftijd heeft bereikt, met dien verstande dat tussentijdse wijziging van de gehanteerde tabel inzake de eigen bijdrage ook van toepassing zal zijn voor reeds toegekende vergoedingen.

V
*Toekenning van
tegemoetkoming in de kosten*

Artikel 7

De tegemoetkoming in de kosten eindigt op de volgende manieren:

1. Door opzegging van de plaatsing door de ouder bij de SUK. De ouder dient rekening te houden met de door de SUK vastgestelde opzegtermijn. Een algemene richtlijn is een opzegtermijn van drie maanden. Er kunnen echter afwijkingen zijn.
2. Op de datum dat de arbeidsovereenkomst, waarop de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten dan wel de CAO voor Opinieweekbladjournalisten van toepassing is, eindigt. De ouder heeft de plicht om de SUK onverwijld te informeren omtrent het einde van het dienstverband. Indien de ouder de plaatsing niet of niet tijdig heeft opgezegd, zijn de volledige kosten van de plaatsing voor rekening van de ouder.
3. Door opzegging door de SUK indien de ouder in gebreke blijft de verschuldigde ouderbijdrage te betalen.
4. Indien het Fonds te veel of ten onrechte een tegemoetkoming in de kosten heeft betaald, doordat de werkgever en/of de werknemer heeft gehandeld in strijd met de voorwaarden voortvloeiend uit dit reglement, zal deze tegemoetkoming, verhoogd met de wettelijke rente (zie artikel 3 lid 4), bij de betreffende partij(en) worden teruggevorderd.

*Einde
tegemoetkoming
in de kosten*

V

*Bevoegdheden
bestuur*

Artikel 8

1. Het bestuur of de SUK zijn te allen tijde bevoegd om nadere inlichtingen van de werkgever te vragen, indien naar de mening van het bestuur of de SUK de overlegde stukken te weinig duidelijkheid verschaffen voor toewijzing van een tegemoetkoming in de kosten.
2. Het bestuur is bevoegd controle uit te oefenen op de naleving van de voorwaarden.
3. In alle zaken betreffende de regeling Kinderopvang, waarin dit reglement niet voorziet en in gevallen waarin toepassing van dit reglement leidt tot uitkomsten die door een van de betrokkenen in strijd worden geacht met de bedoeling van deze regeling, beslist het bestuur.
4. De SUK is verantwoording schuldig aan het bestuur.

*Geheimhouding
gegevens*

Artikel 9

Het bestuur en de Stichting zijn tot geheimhouding verplicht van de hen terzake van de uitvoering van de Regeling Kinderopvang verstrekte gegevens.

Slotbepaling

Artikel 10

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 1991 en is laatstelijk gewijzigd op 1 augustus 1999.

Bijlage VI Reglement van de Raad van Uitvoering

(Artikel 40 van de CAO)

VI

Artikel 1

Raad van Uitvoering:
de Raad van Uitvoering als bedoeld in de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten, hierna te noemen Raad.

Begripsbepaling

*Raad van
Uitvoering*

Artikel 2

- a. Er is een commissie bestaande uit tien leden van wie vijf leden worden benoemd door de Groep Publieks- en Opinietijdschriften en vijf leden worden benoemd door de NVJ.
De leden moeten allen werkzaam zijn in het tijdschriftuitgeverijbedrijf.
- b. Per geval benoemen Groep Publieks- en Opinietijdschriften en NVJ elk twee leden uit de commissie als bedoeld onder lid 2, sub a. Per geval benoemde leden vormen alsdan de Raad. Deze leden mogen niet afkomstig zijn uit de onderneming of het concern waar het geval zich voordoet of heeft voorgedaan.
- c. De in lid 2, sub b genoemde leden benoemen uit hun midden een voorzitter. De secretarissen van de Groep Publieks- en Opinietijdschriften en de NVJ of hun plaatsvervangers treden in onderling overleg bij toerbeurt op als secretaris en tweede secretaris van de Raad.
- d. De benoeming van leden van de Commissie geschiedt voor onbepaalde duur totdat door de Groep Publieks- en Opinietijdschriften respectievelijk door de NVJ een ander lid c.q. andere leden worden benoemd.

Samenstelling

Artikel 3

De Raad is bevoegd en heeft tot taak:

1. Alle geschillen, behoudens die met betrekking tot beëindiging van het dienstverband, welke ontstaan hetzij naar aanleiding van de bepalingen van de CAO, hetzij over enige andere zaak, welke betrekking heeft op de verhouding van uitgevers en journalisten bij de arbeid en welke niet in onderling overleg door de betrokkenen tot oplossing kunnen worden gebracht, door het uitbrengen van een bindend advies tot beslissing te brengen. Geschillen met betrekking tot beëindiging van het dienstverband zal de Raad van Uitvoering slechts in behandeling nemen indien de werkgever en de journalist gezamenlijk aan de Raad van Uitvoering hebben verzocht het geschil door het uitbrengen van een bindend advies tot oplossing te brengen.
2. Aangelegenheden, waaronder is te verstaan ieder onderwerp hetzij de uitlegging en/of toepassing van de CAO's betreffende, hetzij enige andere zaak, welke betrekking heeft op de verhouding tussen uitgevers en journalisten bij de arbeid, voorzover niet aan te merken als een geschil als sub 1 bedoeld, tot beslissing te brengen door het uitbrengen van een met redenen omkleed advies, dat - onverminderd het hierna sub 3 gestelde - niet bindend is voor de rechtstreekse betrokkenen, dan wel voor de betrokken redactie-commissie c.q. redactievertegenwoordiger, dan voorzover dezen daarmee uitdrukkelijk akkoord gaan.
De beslissing kan behelzen het advies om het onderhavige onderwerp bij wijze van geschil aanhangig te maken bij de Raad;

Bevoegdheden

VI

3. In gevallen waarin de CAO voorziet op verzoek dispensatie toe te staan van de bepalingen van de CAO voor enig tegelijkertijd te stellen tijdsverloop;
4. Voorts alles te verrichten wat de Raad bij de CAO wordt opgedragen.
Ingeval van een geschil als bedoeld in 3.1 neemt de Raad van Uitvoering, zo een minnelijke schikking niet mogelijk blijkt, een beslissing die voor partijen bindend is.
Met betrekking tot de geschillen als bedoeld in 3.1 is de Raad van Uitvoering bij uitsluiting bevoegd, met dien verstande dat, wanneer de Raad wegens het staken der stemmen partijen heeft meegedeeld niet tot een uitspraak te kunnen komen, het partijen vrijstaat het geschil aanhangig te maken bij de burgerlijke rechter. Overigens kunnen partijen een bindend advies steeds voor marginale toetsing - d.w.z. toetsing op redelijkheid en billijkheid - voorleggen aan de burgerlijke rechter.

*Procedure***Artikel 4**

- a. Alle gevallen als bedoeld in art. 3 van dit reglement worden door de meest gereede partij, door partijen tezamen, door betrokkenen of door CAO-partijen aanhangig gemaakt bij de Raad.
- b. Het aanhangig maken geschiedt door indiening van een schriftelijke, met redenen omklede, uiteenzetting van het geval en zonedig een omschrijving van de beslissing welke wordt gewenst.
De secretaris zendt onverwijld afschriften van alle ingediende stukken aan de wederpartij, dan wel aan de andere betrokkenen en zonedig aan de betrokken redactiecommissie.
Deze zijn bevoegd hun zienswijze met betrekking tot het aanhangig gemaakte geval schriftelijk kenbaar te maken binnen een termijn van een maand na verzending van de stukken door de secretaris.
De secretaris zendt onverwijld afschrift van de ontvangen reactie(s) aan de partij respectievelijk betrokkene(n) die het geval aanhangig heeft/hebben gemaakt.
- c. In gevallen waarvan het spoedeisende karakter aannemelijk is, is de voorzitter bevoegd, op verzoek van de meest gereede partij of betrokkenen de secretaris op te dragen om, in afwijking van het hiervoor bepaalde, partijen direct voor mondelinge behandeling op te roepen.
- d. De secretaris zendt onverwijld afschrift van alle ingediende stukken aan ieder van de aangestelde leden van de Raad die met de behandeling van de zaak zijn belast.
De Raad komt zo spoedig mogelijk bijeen ter behandeling van de zaak.
Op verzoek van partijen respectievelijk betrokkenen kan de voorzitter echter gelegenheid geven voor repliek en dupliek; de secretaris zorgt voor onverwijld toezending van afschriften over en weer.
- e. De Raad neemt geen beslissing zonder dat de partijen resp. betrokkenen, in de gelegenheid zijn gesteld te worden gehoord, tenzij geen der partijen daarop prijs stelt.
De Raad is bevoegd de betrokken redactiecommissie eveneens te horen.
- f. Elke partij of rechtstreeks betrokkene kan zich doen bijstaan door een raadsman, of deskundige. Zonedig kan hij zich doen vertegenwoordigen door een van een schriftelijke volmacht voorziene gemachtigde.
- g. Iedere beslissing wordt genomen bij meerderheid van stemmen, zonder dat uit de beslissing van het gevoelen der leden afzonderlijk blijkt.
De Raad kan zich onthouden van het geven van een beslissing.

Artikel 5

- a. Ingeval van een geschil zal de Raad allereerst beproeven of partijen alsnog langs de weg van een minnelijke schikking tot elkaar te brengen zijn. Indien een schikking wordt bereikt, legt de secretaris de inhoud ervan in een proces-verbaal vast, dat dezelfde kracht heeft als ware het een bij wijze van bindend advies genomen beslissing van de Raad. De secretaris zendt een gewaarmerkt afschrift van het proces-verbaal aan partijen. Indien dit niet mogelijk blijkt neemt de Raad een beslissing die voor partijen bindend is.
- b. Een beslissing is steeds met redenen omkleed. De secretaris zendt binnen vier weken na de uitspraak een gewaarmerkt afschrift bij aangetekend schrijven aan partijen respectievelijk betrokkenen en voorzover van toepassing aan de betrokken redactiecommissie.
- c. De Raad zal zijn beslissing in dier voege openbaar maken als hij wenselijk zal oordelen.

VI
Beslissingen

Artikel 6

De kosten, aan werkzaamheden van de Raad verbonden, worden door Groep Publieks- en Opinietijdschriften en NVJ gezamenlijk gedragen.

Kosten

Artikel 7

De leden en secretarissen van de Raad zijn tot geheimhouding verplicht ter zake van al datgene, wat hun als zodanig in verband met aan het oordeel van de Raad onderworpen gevallen ter kennis komt.

Geheimhouding

Artikel 8

Dit reglement maakt onderdeel uit van de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten.

Slotbepaling

Bijlage VII Model-redactiestatuut voor Publiekstijdschriften

*Considerans:
het publieks-
tijdschrift en zijn
functie*

Artikel 1

1. De publiekstijdschriften beogen te voldoen aan de behoefte van de lezers aan ontspanning, nieuws, informatie en meningsvorming.
Door hun verbale en visuele toegankelijkheid leveren zij een belangrijke bijdrage tot persoonlijk welzijn en voortgaande ontwikkeling.
 - Zij geven hierdoor mede gestalte aan het in Nederland geldende grondrecht van vrijheid van meningsuiting, informatieverwerving, informatievermenigvuldiging en informatieverstrekking, zoals vastgelegd ondermeer in artikel 7 van de Grondwet en in artikel 10 van het Verdrag van Rome.
 - Zij maken als massacommunicatiemiddel mede het functioneren van de democratie mogelijk.
 - Zij zijn als massacommunicatiemiddel geheel onafhankelijk van voren bedoelde eigen informatie, tevens medium voor het tegen betaling overbrengen van mededelingen (advertenties) van particulieren, bedrijfsleven en overheden aan lezers.
 - Hierdoor onderscheiden publiekstijdschriften zich van andere industriële producten.
Voor elk publiekstijdschrift geldt daarbij de noodzaak te streven naar een zodanig financieel resultaat dat de continuïteit ervan, terwille van alle in deze considerans beschreven functies, is verzekerd.
2. De aard van het publiekstijdschrift stelt bijzondere eisen aan de structuur van de organen die bij het produceren van de redactionele inhoud van het publiekstijdschrift zijn betrokken.
De redactie dient haar taak binnen het kader van hetgeen in de uitgangspunten is vastgelegd, te kunnen uitvoeren, zonder rechtstreekse beïnvloeding van buitenaf of van binnenuit, anders dan op de wijze als in dit statuut geregeld.
 - De medezeggenschap die voor de redactie op grond van het vorenstaande t.a.v. het tijdschrift in het bedrijf wordt geregeld, is derhalve van een andere aard dan de medezeggenschap die op grond van de Wet op de Ondernemingsraden en andere afspraken in het bedrijf gelijkelijk geldt.
 - Krachtens de Wet berust de leiding van de uitgeverij bij de statutaire directie. Zij is aansprakelijk en verantwoordelijk voor en heeft beslissingsbevoegdheid ten aanzien van de gang van zaken in de onderneming en de exploitatie van het publiekstijdschrift, c.q. de publiekstijdschriften, door haar uitgegeven.
Door de directie is de redactie, onder leiding en verantwoordelijkheid van de hoofdredactie, belast met de redactionele inhoud en verzorging van het publiekstijdschrift, zoals geregeld in dit statuut.
 - Slechts door nauwe samenwerking, voortdurende wederzijdse informatie en blijvend goed overleg zijn directie en hoofdredactie als organen belast met de dagelijkse leiding van het publiekstijdschrift, en redactie in staat de specifieke facetten van het publiekstijdschrift optimaal tot hun recht te laten komen.
Daarbij zullen zij - met behoud van hun specifieke verantwoordelijkheden - zowel de redactionele, als de financiële, commerciële, sociale, technische en administratieve factoren, ter harte dienen te nemen.

3. In dit model-redactiestatuut wordt verstaan onder:

- a.** Directie: de in de statuten van de onderneming genoemde beslissende instantie in de onderneming.
- b.** Hoofdredacteur: de journalist die krachtens zijn aanstelling verantwoordelijkheid draagt voor de redactionele inhoud van het publiekstijdschrift.
- c.** Hoofdredactie: de gezamenlijke hoofdredacteurs.
- d.** Redacteur: degene die als hoofdberoep heeft het inhoudelijk meewerken aande samenstelling van het publiekstijdschrift.
- e.** leden van de redactievergadering zijn:
 - 1. alle redacteurs (journalisten, vormgevers, fotografen) die voor onbepaalde tijd voor tenminste 50% in dienst zijn van het publiekstijdschrift;
 - 2. de redactionele medewerkers ten aanzien van wie de redactievergadering, bestaande uit de leden onder 1 genoemd, met instemming van de directie heeft besloten hen tot de redactievergadering toe te laten.
- f.** Redactieraad: het door de leden van de redactievergadering, uit hun midden gekozen orgaan voor het overleg met de directie.

VII
*Begrips-
omschrijvingen**Directie**Hoofdredacteur**Hoofdredactie**Redacteur**Redactie-
vergadering
(art. 4.1.)**Redactieraad***Artikel 2.**

- 1.** Bij elk publiekstijdschrift afzonderlijk dienen de redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter in het statuut te zijn vastgelegd. Van deze uitgangspunten, resp. van het redactionele karakter, kan een nadere uitwerking zijn vastgelegd in de richtlijnen.
- 2.** De hoofdredactie en de overige leden van de redactie beschouwen de redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter van het betrokken publiekstijdschrift als richtsnoer voor hun journalistieke arbeid.

*Uitgangspunten***Artikel 3.**

- 1.** Er is een redactievergadering, die het orgaan is van de in dit statuut vastgelegde medezeggenschap van de redactie in redactionele aangelegenheden.
- 2.** Er is een redactieraad die de redactievergadering vertegenwoordigt bij het overleg met de directie.
De redactievergadering kan aan de redactieraad ten behoeve van het overleg de haar krachtens dit statuut verleende bevoegdheden delegeren.
De redactieraad is tevens een orgaan van wederzijdse informatie en onderling beraad tussen redactie en hoofdredactie.
- 3.** De hoofdredactie heeft de leiding van de redactie van het publiekstijdschrift en is verantwoordelijk voor de redactionele inhoud ervan.
- 4.** De hoofdredactie voert in overeenstemming met de vastgelegde redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter en/of de richtlijnen, in overleg

*Organen en hun
bevoegdheden*

Bijlage VII

met de redactievergadering, het algemene beleid ten aanzien van de samenstelling, de inhoud en vormgeving van het publiekstijdschrift, één en ander onverlet de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de hoofdredactie, zoals geregeld in artikel 3.3.

5. In alle gevallen waarin de directie weet of kan vermoeden dat haar beslissingen ten aanzien van de algemene bedrijfsvoering rechtstreeks of zijdelings invloed van belang kunnen hebben op het redactionele beleid, pleegt zij vooraf overleg met de hoofdredactie en de redactieraad.
6. Over aangelegenheden waarbij de naam welke een publiekstijdschrift in redactioneel opzicht heeft, kan zijn betrokken zal de directie vooraf overleg plegen met de hoofdredactie en de redactieraad.
Van zulke aangelegenheden is ondermeer sprake bij wijziging van de verschijningsfrequentie, ingrijpende wijziging van de verhouding tussen redactie- en advertentie pagina's, ingrijpende wijziging van de lay-out, wijziging in het advertentiebeleid voor zover dit opneming of wering van advertenties van bepaalde aard omvat, campagnes afgestemd op de lezersmarkt, de verkoop van artikelen aan andere bladen. Het gestelde in de artikelen 3.5, en 3.6. heeft geen betrekking op het functionele overleg tussen directie en hoofdredactie, als organen belast met de dagelijkse leiding van het publiekstijdschrift.
7. In alle gevallen waarin de hoofdredactie weet of kan vermoeden dat redactionele beslissingen rechtstreeks of zijdelings invloed van belang kunnen hebben op de algemene bedrijfsvoering pleegt zij vooraf overleg met de directie.
8. Voorafgaand aan de besluitvorming omtrent benoeming of ontslag van een hoofdredacteur is de directie van de onderneming verplicht advies in te winnen bij de redactievergadering, die mede het recht heeft tot voordracht voor benoeming of ontslag.
9. Een hoofdredacteur wordt niet benoemd of ontslagen dan overeenkomstig de procedure als bepaald in art 3.15, onverminderd de bevoegdheid van de directie tot ontslag op staande voet.
10. Binnen het kader van het in de onderneming te voeren personeelsbeleid dienen hoofdredactie en redactievergadering tot overeenstemming te komen over het redactionele personeelsbeleid. De aanstelling van redactieleden geschiedt door de directie in overleg met de hoofdredactie. De directie kan geen redactielid ontslaan dan nadat overleg met de hoofdredactie hierover is gepleegd.
11. De hoofdredactie pleegt met de redactieraad overleg over de hoogte en de verdeling over de verschillende posten van het redactiebudget - waaronder niet de post salarissen is begrepen - alsmede over ingrijpende wijzigingen in de besteding.
12. De hoofdredactie wordt door de directie geregeld vertrouwelijk op de hoogte gesteld van de financieel-economische positie van de aan haar verantwoordelijkheid toevertrouwde uitgave en van de onderneming op basis van de exploitatierekening en de begroting c.q. de meerjarenplanning.
De redactieraad zal tenminste tweemaal per jaar zulk een toelichting verkrijgen terzake van het betrokken publiekstijdschrift mede in het kader van de gang van zaken binnen de gehele onderneming.
13. Besluiten tot wijzigingen van de redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter en/of de richtlijnen worden niet genomen dan volgens de procedure als bepaald in artikel 3.15.
De redactievergadering is bevoegd voorstellen tot dergelijke wijziging te doen.
14. Besluiten die naar de mening van de redactievergadering van fundamenteel belang zijn voor de taak en functie van de redactie worden niet genomen dan

VII

volgens de procedure als bepaald in artikel 3.15. Dit geldt met name voor wijziging van karakter en verschijningsvorm van het publiekstijdschrift, wijziging van de samenstelling en positie van de redactie en hoofdredactie en besluiten als bedoeld in artikel 5.6.

15. In de gevallen genoemd in de artikelen 3.9, 3.13, 3.14, 5.6 en 7 neemt de directie pas een beslissing nadat diepgaand overleg heeft plaatsgehad met de redactievergadering.

Wanneer directie en redactievergadering niet tot overeenstemming komen brengt de redactievergadering, ongeacht of zij reeds eerder van het recht tot voordracht c.q. het doen van voorstellen gebruik maakte, binnen 14 dagen schriftelijk en gemotiveerd advies uit.

De directie wijkt niet af van het advies van de redactievergadering dan om zwaarwichtige redenen die zij binnen 14 dagen schriftelijk aan de redactievergadering kenbaar maakt. De uitvoering van dit besluit heeft niet eerder plaats dan 14 dagen na dagtekening van deze schriftelijke motivering.

Geschillen over de toepassing van de procedurevoorschriften van dit artikel kunnen in afwijking van het in artikel 40 van de CAO bepaalde, aanhangig worden gemaakt bij de president van de arrondissementsrechtbank te Amsterdam in hoogste ressort.

Het geschil dient aanhangig te zijn gemaakt uiterlijk op de 14e dag volgend op die van dagtekening van vorenbedoelde schriftelijke motivering. Vanaf het moment waarop de dagvaarding aan de directie is betekend schort deze de uitvoering van het aan de procedure onderworpen besluit op tot de rechter een uitspraak heeft gedaan.

Artikel 4

1. De leden van de redactievergadering zijn:
 - a. Alle redacteuren (journalisten, vormgevers en fotografen) die voor onbepaalde tijd voor tenminste 50% in dienst van het publiekstijdschrift zijn;
 - b. De redactionele medewerkers ten aanzien van wie de redactievergadering, bestaande uit de leden onder 1 genoemd, met instemming van de directie heeft besloten hen tot de redactievergadering toe te laten. Uitsluitend de hierboven (sub 1 en sub 2) genoemde leden van de redactievergadering hebben stemrecht. De stemgerechtigde leden van de redactievergadering beslissen welke redactionele medewerkers zonder stemrecht de vergaderingen kunnen bijwonen.
2. De redactievergadering komt tenminste eenmaal per kwartaal bijeen.
3. Op verzoek van de hoofdredactie, de redactieraad of tenminste een vijfde van het totaal aantal leden dient een redactievergadering te worden gehouden. Binnen één week na indiening van het verzoek roept de voorzitter de redactievergadering bijeen.
4. De hoofdredacteur of één der hoofdredacteurs is voorzitter van de redactievergadering behoudens zijn vrijwillige afstand van dit recht of een afwijkend onderling akkoord ten deze.
5. De redactievergadering kan slechts geldige besluiten nemen wanneer meer dan de helft der leden aan de stemming deelneemt. Er wordt besloten met gewone meerderheid van stemmen. In de gevallen genoemd in de artikelen 3.14 en 3.15 is voor de geldigheid vereist dat is besloten met een meerderheid van tweederde van het aantal aanwezige leden, tenminste overeenkomende met de gewone

*Samenstelling
en werkwijze
organen*

VII

meerderheid van de voltallige redactievergadering.

Voor de geldigheid van elk besluit is voorts vereist dat schriftelijk is vastgelegd welke beslissing is genomen en wie aan de stemming hebben deelgenomen.

6. Jaarlijks kiest de redactievergadering bij schriftelijke stemming een redactieraad, waarbij alle leden actief en passief kiesrecht hebben.
De hoofdredacteurs hebben uitsluitend actief kiesrecht.
Indien de redactievergadering in een speciaal daartoe bijeengeroepen vergadering als oordeel uitspreekt, dat de redactie door de zittende redactieraad niet meer naar behoren wordt vertegenwoordigd treedt de redactieraad af. Een nieuwe redactieraad dient te worden gekozen binnen 14 dagen na de datum van aftreden.
7. De redactieraad zal tenminste drie leden tellen. Hij kiest uit zijn midden een voorzitter.
8. De vergaderingen van de redactieraad zijn als regel openbaar voor de leden van de redactievergadering. Van elke vergadering van de redactieraad wordt schriftelijk aankondiging gedaan en wordt verslag uitgebracht aan de redactievergadering. Besluiten worden schriftelijk vastgelegd.
Alleen wanneer de redactieraad zelf meent dat een vergadering een besloten karakter moet dragen kan van deze openbaarheid worden afgeweken.
9. De hoofdredactie kan zich op eigen initiatief of zal zich op verzoek van de redactieraad in het overleg met de directie laten bijstaan door één of meer leden van de redactieraad.

*Overige
bepalingen*

Artikel 5

1. In het geval dat een lid van de redactie gewetensbezwaren heeft tegen een aan hem verstrekte opdracht en hij zich niet kan neerleggen bij een door de hoofdredactie ter zake genomen beslissing, kan hij zich wenden tot de redactieraad met het verzoek om een bindende uitspraak.
2. In het geval dat de hoofdredactie ingrijpende wijzigingen aanbrengt of doet aanbrengen in bijdragen van redacteurs kan de betrokkene verlangen dat het stuk niet wordt geplaatst. Slechts om redenen van produktietechnische of spoedeisende aard kan de hoofdredactie beslissen dat de bijdrage wordt geplaatst.
In dat geval kan, indien betrokkene daarom verzoekt, zijn naam worden weggelaten. Indien de betrokkene het niet met de genomen beslissing eens is kan hij zich wenden tot de redactieraad met het verzoek om een uitspraak.
3. Indien de hoofdredactie om principiële redenen besluit een bijdrage van een lid van de redactie niet te plaatsen kan de betrokkene zich eveneens wenden tot de redactieraad met het verzoek om een uitspraak. Indien de hoofdredactie meent een uitspraak van de redactieraad niet te kunnen aanvaarden, maakt zij haar standpunt gemotiveerd kenbaar aan de redactievergadering.
4. Indien besloten wordt in het kader van de dienstbetrekking gemaakt werk van een lid van de redactie of van een journalist, niet zijnde redactielid, te plaatsen in een ander publiciteitsorgaan, is daarvoor toestemming van betrokkene nodig. Toestemming zal slechts worden onthouden om redenen van principiële aard, verband houdende met het journalistieke karakter, de aard of richting van het andere publiciteitsorgaan.
5. De hoofdredactie wordt van de aanvang af door de directie vertrouwelijk geïnformeerd over voornemens tot reorganisatie, fusie, koop, verkoop of liquidatie van de uitgeverij of tot uitgave of tot liquidatie van een tijdschrift, tot opnemingen in een concernverband en/of verbindingen van andere aard.

6. Alvorens aan de in lid 4 genoemde voornemens enig begin van uitvoering te geven, pleegt de directie vertrouwelijk overleg met de redactieraad over bovengenoemde aangelegenheden, tenzij redelijkerwijze kan worden aangenomen dat deze geen invloed zullen hebben op de gang van zaken bij het betrokken publiekstijdschrift.
7. Zodra de verwachting gewettigd is, dat de in lid 4 bedoelde plannen tot uitvoering zullen komen, stelt de directie te zelfder tijd als zij de ondernemingsraad verplicht is in te lichten de redactieraad in de gelegenheid zich een oordeel hier over te vormen.
De redactieraad kan zich, zo mogelijk in samenwerking met de ondernemingsraad, laten bijstaan door een, in overeenstemming met de directie uit te nodigen deskundige, die vertrouwelijk inzage krijgt in alle bescheiden die voor de te nemen beslissing van belang zijn. Besluiten worden door de directie niet genomen dan volgens de procedure als bepaald in artikel 3.15.
8. De directie licht de hoofdredactie en de redactieraad zo spoedig mogelijk in over een voorgenomen wijziging in de samenstelling van de kring van eigenaren van de uitgeverij, alsmede van de raad van commissarissen en/of een ander college van toezicht.
9. Indien een onderwerp behoort tot de bevoegdheden van de ondernemingsraad belet zulks niet de uitoefening van de bevoegdheden van de redactievergadering en/of redactieraad zoals in dit statuut omschreven.
10. De redactieraad treedt niet in de bevoegdheden die krachtens de CAO behoren tot die van de redactiecommissie.

VII

Artikel 6

Tenzij de president van de rechtbank te Amsterdam op grond van het bepaalde in artikel 3.15 bevoegd is een uitspraak te doen, is op de geschillen over de toepassing van het statuut artikel 40 van de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten van toepassing.

*Geschillen-
regeling*

Artikel 7

Wijziging van het redactiestatuut wordt vastgesteld door de directie, na overleg met hoofdredactie en redactievergadering.
Voor wijziging is de procedure als omschreven in artikel 3.15 van toepassing.

Slotbepaling

Bijlage VIII Model-arbeidsovereenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten

(Artikel 26 lid 2 van de CAO)

De ondergetekenden:

_____ ¹⁾, gevestigd te _____
hierna te noemen A,

en

_____ ²⁾, wonende te _____
hierna te noemen B,

in aanmerking nemende het bepaalde in artikel 26 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten (welke verder worden aangeduid als "de CAO") verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

Aanstelling

Artikel 1

1. A stelt B aan met ingang van _____ 19 _____, om in haar dienst journalistieke arbeid te verrichten ten behoeve van het door A uitgegeven publiekstijdschrift _____ alsmede ten behoeve van de volgende door A verder uitgegeven publiekstijdschriften _____).

2. B wordt belast met de functie van _____ ³⁾
wordt aangesteld als leerling-journalist/aspirant-journalist

(Daarnevens wordt hij belast met _____ ⁴⁾

3. De aanstelling geschiedt:
voor onbepaalde tijd, eventueel met een proeftijd van _____ ⁵⁾
voor de duur van _____ ⁶⁾ zijnde tot _____

Indeling

Artikel 2

1. B wordt ingedeeld in schaal _____ als bedoeld in artikel 5 van de CAO.

2. Per de datum van indiensttreding wordt het aantal functie jaren voor B, overeenkomstig de artikelen 6 en 7 van de CAO voor de berekening van het hem in zijn klasse toekomende normsalaris, vastgesteld op ___ jaren.

Artikel 3

1. Het salaris van B bedraagt, per maand/periode berekend, op de in artikel 1 lid 1 vermelde datum:

- | | | |
|---|---|--|
| a. normsalaris | f | |
| b. compensatie ziektekostenverzekering
(artikel 22 van de CAO) | f | |
| c. een vaste toelage wegens _____ ⁷⁾
van: _____% | | |
| | f | |
| d. _____ ⁸⁾ | f | |
| | | |
| Totaal: | f | |

2. De uitbetaling van het netsalaris geschiedt _____ maandelijks _____, en om de vier weken _____ wel op _____⁹⁾

VIII

Salaris

Artikel 4

B zal de werkzaamheden, die hem krachtens deze overeenkomst en de artikelen 12 lid 3 en 26 lid 2 sub b en c van de CAO worden opgedragen, naar zijn beste kunnen verrichten, met inachtneming van:

- a. de hem door hoofdredactie en directie - overeenkomstig het bepaalde in artikel 12 van de CAO - gegeven voorschriften en aanwijzingen;
- b. de hem in artikel 26 lid 2 sub 1 van de CAO opgelegde geheimhoudingsplicht, welke meebrengt dat hij geen gegevens - de onderneming van A of de door haar uitgegeven tijdschriften betreffende of betrekking hebbende op enig ander onderwerp, waarvan hij kan begrijpen, dat geheimhouding is gewenst - aan derden zal verstrekken noch tijdens noch na beëindiging van het dienstverband, dan met toestemming van A.
- c. de beginselen/het karakter van _____¹⁰⁾
hier als volgt omschreven _____

*Uitvoering
werkzaamheden*

Artikel 5

Een door A aan B eventueel uit te reiken legitimatiebewijs blijft eigendom van A. B verklaart bij voorbaat deze eigendom te zullen erkennen en op de eerste vordering, en in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, het betrokken legitimatiebewijs bij A te zullen inleveren.

*Journalistiek
legitimatiebewijs*

VIII*Leerplan***Artikel 6¹⁾**

Het op de leerling-journalist toepasselijke leerplan maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst. Een exemplaar ervan is aan deze acte gehecht.

*Toepasselijkheid
CAO***Artikel 7**

1. Partijen verklaren de bepalingen van de CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten -ook voor zover in deze overeenkomst niet uitdrukkelijk vermeld - op deze overeenkomst van toepassing te achten en zich bij naleving en uitvoering van deze overeenkomst stipt aan deze bepalingen te zullen houden. Zij zullen deze overeenkomst te goeder trouw en gelijk een goede werkgever en een goede werknemer betaamt uitvoeren.
2. Indien deze overeenkomst bedingen mocht bevatten die in voor de journalist ongunstige zin afwijkend zijn van de CAO, zijn zij nietig en wordt het recht van partijen om zich op de nietigheid van deze bedingen te beroepen door de bepalingen van deze overeenkomst niet aangetast.

_____ 19_____

(handtekening)

- 1) Naam van de onderneming.
- 2) Naam van de journalist.
- 3) Omschrijving van de journalistieke functie, dus bijvoorbeeld: hoofdredacteur, redacteur-verslaggever, kunstcriticus enz.; respectievelijk leerling-journalist/aspirant-journalist.
- 4) Omschrijving van bijzondere, niet uit zijn functie voortvloeiende, journalistieke werkzaamheden en/of van niet-journalistieke werkzaamheden, als bedoeld in artikel 12, leden 3 en 4 van de CAO, waarmee de journalist eventueel mocht worden belast.
- 5) Ten hoogste twee maanden.
- 6) Ten hoogste één jaar; echter voor leerling-journalisten ten hoogste voor de duur van de leertijd (maximaal twee jaar).
De leer-/werktijd van leerling-journalisten bedraagt 128 uren per vier weken.
- 7) In te vullen indien aan de journalist - bijvoorbeeld wegens de regelmatige vervulling van een bijzondere neventaak - een vaste toelage boven zijn salaris mocht zijn toegekend.
- 8) Hier kunnen eventuele andere salarisbestanddelen of -bijslagen worden vermeld.
- 9) Hier de vaste datum of het op andere wijze bepaalde tijdstip van uitbetaling vermelden.
- 10) De naam van het (de) betrokken blad(en).
- 11) Alleen van toepassing op leerling-journalisten.

Bijlage IX Model-stagecontract**IX****Artikel 1**

Astelt B aan _____ met ingang van _____ om bij haar een journalistieke stage te vervullen op de redactie van het door A uitgegeven tijdschrift _____ (alsmede ten behoeve van de navolgende door A verder uitgegeven tijdschriften)

*Aanstelling***Artikel 2**

De aanstelling geschiedt voor het tijdvak van _____ tot _____

*Duur***Artikel 3**

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

*Einde***Artikel 4**

De stagevergoeding van B bedraagt per maand _____

Vergoeding

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

B ontvangt een vergoeding voor onkosten wegens _____ ad f _____

De uitbetaling van de stagevergoeding en de onkostenvergoeding geschiedt maandelijks/om de vier weken en wel op _____

Artikel 5

De stage dient om de door de leerling van de School voor de Journalistiek verkregen technische, maatschappelijke en persoonlijke vaardigheden aan de praktijk te toetsen en om zich te oriënteren op de beroepspraktijk van de journalist. Dit houdt in dat de stagiair op meerdere afdelingen van de redactie c.q. rubrieken ervaring moet kunnen opdoen en dat hij in staat gesteld moet worden om zich in het gehele bedrijf te oriënteren.

*Doel***Artikel 6**

Als mentor zal ten behoeve van B de journalist _____ worden aangewezen voor de duur van de stage.

Mentor

De mentor heeft tot taak B tijdens de stage te begeleiden en kan daartoe deelnemen aan o.a. tussentijdse en eindevaluaties van de School voor de Journalistiek. Hij krijgt voldoende tijd tot zijn beschikking om de stagiair effectief te begeleiden. De stagiair stelt tegen het einde van de stage een verslag op en bespreekt dit met zijn mentor.

IX

Stageplaatsen

Artikel 7

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

van _____ tot _____ op _____

van _____ tot _____ op _____

van _____ tot _____ op _____

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

Artikel 8

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

_____ 19 _____

(Handtekeningen)

Bijlage X Model-reglement voor een spaarloonregeling

X

(Inleidende bepaling nr. 10 van de CAO)

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Definities

- a. Werkgever/onderneming:
- b. Werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij werkgever. *Werknemer*
- c. Deelnemer: de werknemer die overeenkomstig artikel 3 tot de spaarloonregeling is toetreden. *Deelnemer*
- d. Partner: degene met wie de ongehuwde deelnemer duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voert. *Partner*
- e. Spaarloon: ieder overeenkomstig de bepalingen van deze regeling ingehouden en op de spaarloonrekening van de deelnemer gestort bedrag. *Spaarloon*
- f. Spaarinstelling¹: *Spaarinstelling*
- g. Spaarloonrekening: een bij de spaarinstelling ten name van de deelnemer geopende spaarloonrekening, waarop het spaarloon door de werkgever wordt gestort. *Spaarloonrekening*

Artikel 2

Deze spaarloonregeling heeft ten doel het verwerven van duurzaam bezit door de werknemers van de onderneming te bevorderen.

Doel

Artikel 3

1. Iedere werknemer kan tot de spaarloonregeling toetreden.
2. De toetreding geschiedt door het indienen van een aanmeldingsformulier. Hierdoor wordt de werkgever gemachtigd periodiek een bepaald bedrag in te houden op het bruto inkomen en dit bedrag te storten op de spaarloonrekening.
3. De deelnemer onderwerpt zich door de ondertekening van dit aanmeldingsformulier aan de bepalingen van dit reglement en aan de beslissingen ten uitvoering daarvan van de werkgever of de spaarinstelling.

Toetreding

Artikel 4

1. Het spaarloon is het bedrag dat de deelnemer door de werkgever laat inhouden op zijn bruto maandsalaris, respectievelijk één van de bijzondere uitkeringen².
2. De hoogte van het spaarloon wordt door de deelnemer bij de toetreding op het aanmeldingsformulier vastgelegd.
3. Het spaarloon dient te zijn afgerond op hele guldens en bedraagt minimaal f 25,- per jaar. Het spaarloon bedraagt in ieder kalenderjaar niet meer dan het in artikel

Spaarloon

X

- 11, 1e lid onderdeel h., onder 2e, van de Wet op de loonbelasting 1964 vermelde bedrag³.
4. Wijziging van het spaarloon kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

*Wijze van sparen***Artikel 5**

1. Het ingehouden spaarloon van de deelnemer wordt door de werkgever onmiddellijk na de inhouding op de spaarloonrekening gestort.
2. Het is de deelnemer niet toegestaan rechtstreeks bij de spaarinstelling gelden op zijn spaarloonrekening te storten.
3. Het is de deelnemer niet toegestaan op zijn spaarloonrekening uitstaande bedragen te vervreemden of te bezwaren.
4. Het tegoed op de spaarloonrekening mag uitsluitend bestaan uit het ingehouden spaarloon en de op het tegoed gekweekte inkomsten.

*Blokkerings termijn***Artikel 6**

1. Alle in enig jaar op de spaarloonrekening gestorte bedragen dienen gedurende 48 maanden op de spaarloonrekening te blijven staan.
2. Spaarloon, waarover door een deelnemer in strijd met dit reglement wordt beschikt, wordt voor de toepassing van de Wet op loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever, niet zijnde spaarloon.

*Opname van tegoeden***Artikel 7**

1. In geval van bestedingen ten laste van de spaarloonrekening ten behoeve van een erkend bestedingsdoel als bedoeld in artikel 8 mag de deelnemer over het tegoed op de spaarloonrekening beschikken.
2. Voor het opnemen van spaarloon zoals bedoeld in lid 1 dient ten behoeve van de spaarinstelling bewijs te worden geleverd van de van belang zijnde feiten.
3. Indien een bedrag van de spaarloonrekening wordt opgenomen geschiedt dit tenlaste van het spaarloon dat het laatst op de rekening is gestort; is dit niet toereikend dan van het voorlaatste en zo vervolgens.

*Erkende bestedingsdoelen***Artikel 8**

Als bestedingsdoelen worden erkend:

- a. Uitgaven tot verwerving van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning door de deelnemer of zijn echtgenoot, dan wel zijn partner. Hieronder wordt medeverstaan de verkrijging door de deelnemer van het lidmaatschap van een coöperatie waarvan de leden enkel op grond van hun lidmaatschap het recht van uitsluitend gebruik hebben van een aan de coöperatie in eigendom toebehorend gebouw, dan wel een afzonderlijk gedeelte van een zodanig gebouw.

¹ Onder spaarinstelling kan ook de werkgever worden verstaan.

² Zoals vakantietoeslag, 13e maand en overwerktoeslag.

³ Voor 1999 bedraagt het wettelijk toegestane maximum f 1.706,- per jaar.
Voor 2000 bedraagt het wettelijk toegestane maximum f 1.736,- per jaar.

- b. Voldoening van premies, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 45, eerste lid, onderdeel g, onder 1), 3), 4) of 5), en vierde lid van de Wet op de inkomstenbelasting 1964 is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.
- c. Voldoening van premies, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaaluitkering is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.
- d. Regelmatige inleggingen, waartoe de deelnemer, zijn echtgenoot dan wel zijn partner zich heeft verplicht ingevolge een overeenkomst met een spaarinstelling tot het sparen met levensverzekering, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.

X

Artikel 9

1. In geval van besteding van spaarloon voor voldoening van premies, als bedoeld in artikel 8, sub:
 - a. Dient de overeenkomst van levensverzekering te zijn aangegaan met een verzekeraar als bedoeld in artikel 45, lid 5, van de Wet op de inkomstenbelasting 1964.
 - b. Dient de polis van de overeenkomst van levensverzekering onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn echtgenoot.
 - c. Dienen de termijnen voor de lijfrente, behoudens in geval van overlijden, niet eerder in te gaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.
2. In geval van besteding van spaarloon voor voldoening van premies, als bedoeld in artikel 8, sub c dient:
 - a. De overeenkomst van levensverzekering te voldoen aan artikel 1, lid 1, onderdeel van b, van de Wet toezicht Verzekeringsbedrijf en te zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid.
 - b. De overeenkomst van levensverzekering te zijn gesloten door de deelnemer, zijn echtgenoot dan wel zijn partner tenzij op zijn eigen leven, hetzij op dat van zijn echtgenoot, partner of kinderen voor wie de deelnemer, zijn echtgenoot of partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag in gevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die zelf recht hadden op studiefinanciering, ingevolge hoofdstuk II van de Wet op Studiefinanciering.
 - c. De overeenkomst van levensverzekering, voorzover het tijdstip van de uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, te voorzien in een looptijd van tenminste vier jaren.
 - d. De polis van de overeenkomst van levensverzekering onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn echtgenoot, dan wel dat van zijn partner.
3. In geval van besteding van spaarloon voor voldoening van regelmatige inleggingen, als bedoeld in artikel 8, sub d dient de polis te voldoen aan het in het vorige lid bepaalde.
4. Rechtstreekse betalingen van premies voor levensverzekeringen als bedoeld in artikel 8, sub b en c en van inleggingen voor een spaarovereenkomst door de deelnemer als bedoeld in artikel 8 sub d worden voor de toepassing van artikel 8 gelijkgesteld met ten laste van de spaarloonrekening voldane premies.

Levensverzekering

X**Artikel 10**

1. Indien en voorzover spaarloon, dat minder dan vier jaren heeft uitgestaan, wordt besteed voor de aankoop van effecten, wordt het in de aankoopprijs begrepen bedrag aan spaarloon gelijkgesteld aan het spaarloon op de spaarloonrekening.
2. Om voor gelijkstelling, als bedoeld in lid 1, in aanmerking te komen dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. De aan- en verkoop van effecten dient te geschieden door bemiddeling van de spaarinstelling;
 - b. De bewaring geschiedt door of onder verantwoordelijkheid van de spaarinstelling;
 - c. De effecten dienen onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer;
 - d. Bij de verkoop van effecten dient uit de opbrengst onverwijld het voor de aankoop ervan bestede bedrag op de spaarloonrekening te worden teruggestort;
 - e. Indien de opbrengst bij aankoop van de aandelen lager is dan het voor de aankoop ervan bestede bedrag mag de deelnemer het verschil uit eigen middelen bijstorten.
3. De transactiekosten die gemoeid zijn met de aankoop van effecten mogen mede gerekend worden tot het bedrag voor de aankoop van alle effecten als bedoeld in lid 1.
4. Onder opbrengst bij verkoop van de aandelen dient te worden verstaan de opbrengst onder aftrek van de transactiekosten.

Artikel 11

Door de spaarinstelling word aan iedere deelnemer over het spaartegoed op zijn spaarloonrekeningrente vergoed. Het in artikel 5, lid 4 bedoelde spaartegoed wordt na ommeekomst van de in artikel 6 genoemde termijn naar een door de deelnemer op te geven rekening overgeboekt.

Artikel 12

1. De deelneming aan de spaarloonrekening eindigt door:
 - a. Beëindiging van de dienstbetrekking, waaronder begrepen het overlijden van de deelnemer;
 - b. Het opzeggen van de deelneming door de deelnemer;
2. Indien de deelneming eindigt door beëindiging van de dienstbetrekking, kan de deelnemer, respectievelijk zijn rechthebbenden, de spaarloonrekening:
 - a. Aanhouden, waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft;
 - b. Opheffen, waarbij voor toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering voor elke volle maand gedurende welke het spaarloon binnen een termijn van vier jaren is opgenomen een evenredig deel van het spaarloon wordt aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever niet zijnde spaarloon.
3. De opzegging bedoeld in lid 1 sub b kan geschieden met ingang van een nieuw deelnemersjaar door herroeping van de machtiging als bedoeld in artikel 3 lid 2, mits de werkgever tenminste één maand voor het begin van een nieuw deelnemersjaar schriftelijk in kennis is gesteld van deze herroeping. De deelnemer dient na

beëindiging van de deelneming de spaarloonrekening aan te houden waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft.

X

Artikel 13

De werkgever kan de deelneming van een deelnemer beëindigen in verband met niet naleving van bepalingen uit het reglement of beslissingen van de werkgever of de spaarinstelling ten uitvoering van dit reglement. In dat geval dient de deelnemer de spaarloonrekening aan te houden waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft.

Artikel 14

1. De werkgever heeft het recht dit reglement te wijzigen, dan wel de spaarloonregeling op te heffen.
2. In geval van opheffing beslist de werkgever over de wijze van afwikkeling van de spaarloonregeling.

Artikel 15

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 16

Met betrekking tot de artikelen 14 en 15 moet het daarin bepaalde worden toegepast met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 17

De spaarloonregeling treedt in werking op

Trefwoordenregister

Aanstelling

- discriminatieverbod, Art. 26.4
- door directie, Art. 26.1
- leerlingjournalisten, Art. 29.4
- schriftelijk, Art. 26.2
- termijn van, Art. 29.1
- tijdelijke, Art. 29.2
- voor bepaalde tijd, Art. 29.3

Afwezigheid

- met behoud salaris, Art. 19

Algemeen verbindend verklaring

- inl. bep. nr. 1

Arbeidsduur

- 58+, Art. 1A
- 58+ en leerling journalist, Art. 14A.7
- ADV oudere journalisten, Art. 18
- afwijkende afspraken, Art. 1A
- deeltijd en ADV, Art. 1A
- langdurige afwezigheid, Art. 15
- normale, Art. 1A
- overmatige werktijd, Art. 14
- roostervrije dagen, Art. 14A
- rustdag, Art. 16
- verlofregeling, Art. 15.1
- leerlingjournalisten, Art. 1A.4

Arbeidsongeschiktheid

- algemeen, Art. 19.1
- en ADV oudere journalisten, Art. 18.4
- gedeeltelijke, Art. 21.3
- geen opzegging binnen 3 jaar, Art. 21.5
- geneeskundig onderzoek, Art. 21.6
- inschrijving RBA, Art. 21.4

Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

- aanspraken, Bijlage IV: art. 2
- afwijkende bepaling, Bijlage IV: art. 4
- begripsbepalingen, Bijlage IV: art. 1
- bijdrage, Art. 21A.2; Bijlage IV: art. 5
- doelstelling regeling, Art. 21A.2
- indexering uitkering, Bijlage IV: art. 3
- onvoorziene gevallen, Bijlage IV: art. 9
- overdracht administrateur, Bijlage IV: art. 6
- Regeling, Art. 21A; Bijlage IV
- uitkering, Art. 21A.2

- verstrekken van gegevens, Bijlage IV: art. 7
- wijziging regeling, Bijlage IV: art. 8

Bedrijfstakoverleg

- inl.bep. nr. 5

Bevordering

- Art. 7.4

Bijzonderverlof

- Art. 19.2

Bomilo

- Art. 5.2, 6.1

CAO

- duur, Art. 41.1
- opzegging, Art. 41.2
- tussentijdse herziening, Art. 42
- voortdurende afspraken, Art. 41.3

Deeltijd

- evenredigheid, Art. 2.4
- Art. 1A

Deeltijdarbeid

- algemeen, Art. 26A
- kenbaarheid bij werving, Art. 26A.2
- omzetting dienstverband, Art. 26A.1
- vervangende functie, Art. 26A.3
- voorrangpositie, Art. 26A.4

Dienstverband (zie ook: Aanstelling)

Dienstverband

- einde bij VUT, Bijlage III: art. 2
- einde wegens dringende reden, Art. 31
- einde van rechtswege, Art. 29.7
- overneming bij structuurwijziging, Art. 37

Directie

- definitie, Art. 1 sub f

Discriminatieverbod

- algemeen, Inl.bep. nr. 7
- bij aanstelling, Art. 26.4

Embargo

- eerste publicatie, Art. 13.7

Feestdagen

- algemeen, Art. 19A
- compensatie, Art. 19A

Freelance journalisten

- geschillen, Inl.bep. nr. 14

Functiejaren

- Art. 7.1

Functioneringsgesprek

- jaarlijks, Art. 5.2

Geschillen

- met freelance-journalisten, Inl.bep. nr. 14

Herplaatsing

- na militaire dienst, Art. 20.3

Hoofdredacteur

- definitie, Art. 1 sub d
- geleidelijke inschaling, Art. 8.2
- waarneming, Art. 8.3
- inschaling, Art. 8.1

Hoofdredacties

- Art. 8

Indeling

- geschillen over, Art. 5.5
- in klassen, Art. 5
- terugplaatsing, Art. 5.6
- voordracht hoofdredacteur, Art. 5.3
- voorlopig, Art. 5.4

Journalist

- definitie, Art. 1 sub a

Journalistieke arbeid

- definitie, Art. 1 sub b

Journalistieke werkzaamheden

- Art. 11

Kapitaalsuitkering

- na onslag wegens structuurwijziging, Art. 38.5C; art. 38.8

Keuring

- Art. 21.7

Kinderopvang

- begripsbepalingen, Bijlage V: art. 1
- bevoegdheden bestuur, Bijlage V: art. 8
- bijdrage na afloop CAO, Art. 24.3
- bijdrage werkgever, Art. 24.2
- einde tegemoetkoming, Bijlage V: art. 7
- geheimhouding gegevens, Bijlage V: art. 9
- kwaliteitsnormen kindplaatsen, Bijlage V: art. 4
- regeling, Art. 24; Bijlage V
- toekenning tegemoetkoming, Bijlage V: art. 6
- vaststelling bijdrage, Bijlage V: art. 3
- voorwaarden, Bijlage V: art. 5

Leerlingjournalist(en)

- aanstelling, Art. 29.4
- arbeidsduur, Art. 1A.4; art. 9.3
- definitie, Art. 1 sub c
- duur, Art. 9.2
- getalsverhouding, Art. 4
- herplaatsing na militaire dienst, Art. 20.4
- leeftijd, Art. 9.1
- leerplan, Art. 9.6
- salaris, Art. 9.4
- uitzonderingen CAO, Art. 9.7
- vakantierechten, Art. 9.5

Leerplan

- leerlingjournalisten, Art. 9.6

Militaire dienst

- Art. 20

Minimum pensioenvoorwaarden

- Bijlage II-A

Model-arbeidsovereenkomst

- Bijlage VIII

Model-redactiestatuut

- Bijlage VII

Model-stagecontract

- Bijlage IX

Netto salaris

- Art. 21.2; art. 38.9

Nevenwerkzaamheden

- fulltimers/parttimers, Art. 13

Onkostenvergoeding

- Art. 25

Ontslag

- bij structuurwijziging, Art. 37.5; art. 38

Opzegging

- ontslagbescherming, Art. 30.3
- opzegtermijn, Art. 30.2
- schriftelijk, Art. 30.1
- tussentijds, Art. 29.6

Oudere journalisten

- arbeidsduur, Art. 18

Overlijden

- uitkering bij, Art. 33

Overmatige werktijd

- compensatie, Art. 14.1
- vaststelling, Art. 14.3

Pensioenbepaling

- Art. 34
- minimum pensioenvoorwaarden, Bijlage II-A

Pensioenopbouw

- bij ouderschapsverlof, Art. 34A

Periodieke verhoging

- Art. 7.2

Prepensioenregeling

- uitgangspunten, Bijlage II-B

Publiekstijdschrift

- definitie, Art. 1 sub g

Raad van Uitvoering

- beslissingen, Bijlage VI: art. 5
- bevoegdheid, Art. 39.7; art. 40.1; Bijlage VI: art. 3; bijlage VIII: art. 6
- geheimhouding, Bijlage VI: art. 7
- kosten, Bijlage VI: art. 6
- procedure, Bijlage VI: art. 4
- reglement, Bijlage VI
- samenstelling, Bijlage VI: art. 2

- verplichte adïering, Art. 40.2

Redactiecommissie

- Art. 39

Redactiestatuut

- algemeen, Art. 12
- basisregeling, Art. 12.4
- model, Bijlage VII
- vaststelling/wijziging, Art. 12
- verplichte gelding, Art. 12.5

Roostervrije dag

- collectieve aanwijzing, Art. 14A.5
- definitie, Art. 1 sub h
- niet voor 58+ en leerlingen, Art. 14A.7
- opsparen, Art. 14A.6
- rooster, Art. 14A
- samenloop, Art. 14A

Rustdag

- wekelijks, Art. 16

Salaris

- aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, Art. 21.1
- aanvulling bij structuurwijziging, Art. 37.4; art. 38.4
- bij eerste oefening, Art. 20.1
- bij oefening op herhaling, Art. 20.2
- bomilo, Art. 5.2
- functiejaren, Art. 7.1
- geen verlichte doorbetaling, Art. 19.4
- laatstgenoten, Art. 33.4
- leerlingjournalist, Art. 9.4
- naar tijdsduur, Art. 3.1
- netto salaris, Art. 21.2
- normsalaris, Art. 6
- periodieke betaling, Art. 3.2
- periodieke verhoging, Art. 7.2
- salarisschalen, Bijlage I
- verhoging, Inl.bep. nr. 2

Seniorenregeling

- Art. 19

Sociaal Plan

- bij structuurwijziging, Art. 38.5

Spaarloonregeling

- aanbeveling, Inl.bep. nr. 12

- model-reglement, Bijlage X

Structuurwijziging

- aanvullingstermijnen, Art. 37.4
- algemeen, Art. 36
- einde dienstverband, Art. 38.1
- handhaving arbeidsvoorwaarden, Art. 37.2
- hoogte aanvulling, Art. 38.10
- medeling van, Art. 36.2
- ontheffing uit functie, Art. 38.2
- ontslag journalist, Art. 37.5; art. 38
- opschorting verplichting werkgever, Art. 38.11
- overneming dienstverband, Art. 37
- sociaal plan, Art. 38.5
- voortzetting werkgeversbijdragen, Art. 38.12
- wijziging positie journalist, Art. 36.4

Terugplaatsing

- Art. 5.6

Vakantie

- algemeen, Art. 17
- berekening dagen, Art. 17.4
- bij onderbreking werk, Art. 17.8
- duur, Art. 17.3
- einde dienstverband, Art. 17.9
- leerlingjournalist, Art. 9.5
- niet opgenomen, Art. 17.7
- opbouw, Art. 17.2
- opname, Art. 17.3
- oude rechten, Art. 17.5
- toeslag, Art. 17.10
- vakantiedag, Art. 17.2
- vakantiejaar, Art. 17.1

Vakantietoeslag

- Art. 17.10

Vakbondsactiviteiten

- Art. 19.3

Verlofregeling

- Art. 15.1

Vervanging

- bij verlof of vacature, Art. 23

VUT

- begripsbepalingen, Bijlage III: art. 1

- beroep, Bijlage III: art. 13
- bevoegdheid bestuur, Bijlage III: art. 11
- bij arbeidsongeschiktheid, Bijlage III: art. 4A
- bij werkloosheid, Bijlage III: art. 4B
- bijdrage, Bijlage III: art. 3
- einde deelnemerschap, Bijlage III: art. 10
- einde dienstverband, Bijlage III: art. 2
- financiering, Art. 32.4
- inhoudingen, Bijlage III: art. 6
- kennisgeving van, Art. 32.2
- opgave gegevens, Bijlage III: art. 12
- rechten deelnemer, Bijlage III: art. 5A
- regeling, Art. 32.1; Bijlage III
- toekomst van de VUT, Inl. bep. nr. 9
- tijdstip uitkering, Bijlage III: art. 8
- uitgangspunten, Art. 32.2
- uitkeringsgrondslag, Bijlage III: art. 5
- verplichtingen stichting/ex-werkgever, Bijlage III: art. 7
- voorwaarden, Bijlage III: art. 4
- wijziging van rechten, Bijlage III: art. 9

Waarneming

- hoofdredactie, Art. 8.3

Werkgever

- definitie, Art. 1 sub e

Werkgeversbijdrage

- bestemming, Art. 35.2
- hoogte, Art. 35.1

Werkings sfeer - CAO

- van CAO, Art. 2

Werkverdeling en gezagsverhouding

- Art. 11

Ziektekostenverzekering

- algemeen, Inl.bep. nr. 8
- bijdrage werkgever, Art. 22.1
- definitie: kind, Art. 22.3
- vrijwillige, Art. 22

