

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR VAKTIJDSCHRIFTJOURNALISTEN 1 januari 1999 - 31 december 2000

De ondergetekenden:

De Groep Vaktijdschriften, behorend tot het Nederlands Uitgeversverbond, gevestigd te Amsterdam Z.O., Hoogoorddreef 5, 1101 BA, telefoon 020 - 4309150,

en

De Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), gevestigd te Amsterdam, 1071 DM, Johannes Vermeerstraat 22, telefoon 020 - 676 6771

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

INHOUDSOPGAVE

	pagina
Inleiding CAO voor Vaktijdschriftjournalisten	7
Artikel 1 - Definities	7
Artikel 2 - Werkingssfeer	8
Artikel 3 - Algemene verplichtingen van de werkgever	8
Artikel 4A - Werkgelegenheid	9
Artikel 4B - Arbeidsmarktbeleid	12
Artikel 4C - Ontwikkeling personeelsbezetting	13
Artikel 5 - Algemene verplichtingen van de vakvereniging	14
Artikel 6 - Verplichtingen van de journalist	15
Artikel 7 - Aanstelling - ontslag - schorsing	17
Artikel 8 - Arbeidsduur en overmatige werktijd	19
Artikel 9 - Salarisbepalingen	21
Artikel 10 - Plaatsing in een hoger ingedeelde functie	22
Artikel 11 - Plaatsing in een lager ingedeelde functie	23
Artikel 12 - Feestdagen	24
Artikel 13 - Afwezigheid met behoud van salaris	24
Artikel 14 - Vakantie	26
Artikel 14A - Verlof à la Carte	28
Artikel 15 - Vakantietoelage	28
Artikel 16 - Bijdrage premie ziektekostenverzekering	29
Artikel 17 - Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval	30
Artikel 17A - Arbeidsongeschiktheidsvoorziening	31
Artikel 18 - Uitkering bij overlijden	32
Artikel 19 - VUT-regeling	32
Artikel 20 - Studiekostenregeling	34
Artikel 21 - Gelijke behandeling mannen en vrouwen	35
Artikel 21A - Kinderopvang	35
Artikel 22 - Stagiair(e)s	36
Artikel 23 - Arbeidsreglement	36
Artikel 24 - Minimum pensioenvoorwaarden en minimum prepensioenvoorwaarden	37
Artikel 24A - (Pre)pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	37
Artikel 25 - Vakbondswerk in de onderneming	37
Artikel 26 - Redactiestatuut	39
Artikel 27 - Werkgeversbijdrage	39
Artikel 28 - Dispensatie	40
Artikel 29 - Geschillencommissie	40
Artikel 30 - Tussentijdse wijzigingen	40
Artikel 31 - Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	40

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

43

BIJLAGEN

-Arbeidsvoorwaarden

Bijlage I - Salarisgroepen, voorbeeldfuncties en salarisschalen	46
Bijlage II - Structurele salarisverhogingen in 1999 en 2000	62
Bijlage III-A - Minimum pensioenvoorwaarden	63

Bijlage III-B	-	Minimum pensioenvoorwaarden	66
Bijlage IV	-	Regeling bescherming zwangere journalistes	68
Bijlage V	-	Afvloeiingsregeling	69

-Reglementen

Bijlage VI-A	-	Reglement Stichting VUT Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	72
Bijlage VI-B	-	Reglement Stichting VUT Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf per 1 januari 2001	82
Bijlage VII	-	Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	95
Bijlage VIII	-	Reglement Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	99
Bijlage IX	-	Reglement Geschillencommissie	104
Bijlage X	-	Reglement Verlof à la carte	106
Bijlage XI	-	Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten	109

-Model-regelingen

Bijlage XII	-	Model-Redactiestatuut	112
Bijlage XIII	-	Model-Stageovereenkomst	120
Bijlage XIV	-	Model-Reglement voor een spaarloonregeling	122

-Diversen

Bijlage XV	-	Vut-dotatie	127
Bijlage XVI	-	Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	128
Bijlage XVII	-	Artikelen uit BBA 1945 en BW	129

TREFWOORDENREGISTER			140
----------------------------	--	--	-----

Inleiding tot de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten 1999 - 2000

Tot de belangrijkste CAO-wijzigingen per 1 januari 1999 behoren de volgende afspraken:

1.

De CAO heeft een looptijd van 24 maanden, te weten: van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000.

Looptijd

2.

De salarissen worden structureel verhoogd met 6,35% op de volgende wijze:

Salarissen

2,75 % per 1 juli 1999

1,50 % per 1 januari 2000

1,25 % per 1 juli 2000

0,85 % per 1 december 2000

3.

Aan salarisschaal D wordt een schaaltrede toegevoegd; deze schaaltrede is discretionair, d.w.z. dat indeling in deze schaal uitsluitend kan geschieden op voordracht van de hoofdredacteur, ter beoordeling van de werkgever.

Salarisstructuur

4.

Partijen hebben een akkoord bereikt inzake de actualisering van het desbetreffende CAO artikel, m.n. met betrekking tot de opzegtermijn.

*Flexibiliteit en
Zekerheid*

5.

De regeling Kinderopvang wordt uitgebreid met de mogelijkheid van buitenschoolse opvang, in te gaan vanaf 1 augustus 1999. Per 1 augustus 1999 voor 4-jarigen, en vervolgens telkenjare een jaargang erbij voorzover de daarvoor bestemde financiële middelen dat toelaten. De premie voor de werkgever blijft gehandhaafd op 0,5%.

Kinderopvang

6.

De als experiment ingevoerde regeling wordt voortgezet met inachtneming van het feit dat het thans maximaal aantal in te zetten dagen (vijf per jaar) wordt vervangen door het aantal bovenwettelijke vakantiedagen (dat wil zeggen: alle vakantiedagen boven het aantal van 20 per jaar). Voor nieuwe deelnemers is het mogelijk éénmalig maximaal 10 vakantiedagen (opgebouwd vóór 1999) in te brengen in de regeling Verlof à la Carte.

Verlof à la Carte

7.

Voor de Stichting Werkgeversgarantiefonds zal in 1999 en in 2000 bij de werkgever 0,3% premie worden geheven.

*Werkgevers-
garantiefonds*

<i>Kennismakings- project</i>	<p>8.</p> <p>Er komt een nieuw Kennismakingsproject voor pas afgestudeerde journalisten. Hiervoor wordt door de werkgevers in het jaar 2000 een éénmalige premie van 0,7% geheven.</p>
<i>Uitbreidings Werkingsfeer</i>	<p>9.</p> <p>De werkingssfeer van de CAO wordt verruimd, doordat de definitie van “werkgever” in de CAO wordt aangepast. De CAO zal ook gelden voor journalisten die werken voor van vaktijdschriften afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten. Dit geldt ook bij overheveling van bedrijfsactiviteiten naar andere concernonderdelen, inclusief meerderheidsbelangen.</p>
<i>Hergebruik artikelen</i>	<p>10.</p> <p>Er zal een paritaire commissie worden ingesteld die tot taak krijgt te inventariseren waar in de praktijk problemen bestaan inzake “gebruik, hergebruik en misbruik” van artikelen welke door journalisten in loondienst zijn vervaardigd. Het auteursrecht is geen onderwerp van discussie. Indien de Groep Vaktijdschriften en de NVJ beide constateren dat er sprake is van een problematische situatie, zal er verder gestudeerd worden op de wenselijkheid en de mogelijkheid om een procedure te ontwikkelen ter voorkoming van dergelijke problematische situaties.</p>
<i>RSI</i>	<p>11.</p> <p>Een paritaire studiecmissie zal zich nader over de problematiek buigen en waar nodig passende maatregelen voorstellen.</p>
<i>Calamiteiten- verlof</i>	<p>12.</p> <p>Per bedrijf zal zorgvuldig worden omgegaan met het toekennen van calamiteitenverlof. In situaties dat meer dan één dag nodig is, dient vooraf goed overleg plaats te vinden.</p>

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a.** Werkgever/uitgever: iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon, die met verantwoordelijkheid voor de inhoud in hoofdzak tijdschriften en eventueel daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten vervaardigt en/of doet vervaardigen, die als vaktijdschriften worden aangemerkt uitsluitend met het doel die inhoud openbaar te maken. Dit geldt ook bij overheveling van producten naar andere concernonderdelen of ondernemingen waarin een concern een meerderheidsbelang heeft. *Werkgever/
Uitgever*
- b.** Vakvereniging: de NVJ, partij te anderer zijde. *Vakvereniging*
- c.** Journalist: degene die als hoofdberoep journalistieke arbeid verricht in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst. *Journalist*
- d.** Journalistieke arbeid: het inhoudelijk en/of door vormgeving meewerken aan de redactionele samenstelling van een vaktijdschrift. *Journalistieke
arbeid*
- e.** Maand, periode: een kalendermaand; een periode van 4 aaneengesloten weken, volgens de periodenkalender *Maand, periode*
- f.** Week: een periode van 7 opeenvolgende etmalen, waarvan de eerste aanvangt op maandagochtend 0.00 uur. *Week*
- g.** Normale arbeidsduur: de arbeidsduur per vier weken voor journalisten in volledige dienst. *Normale
arbeidsduur*
- h.** Voor de werknemer gelden de normale dagelijkse werktijden: de tijdstippen waarop de journalist zijn werkzaamheden normaliter aanvangt en beëindigt, volgens de voor hem geldende werktijdregeling. *Voor de werknemer geldende
normale
dagelijkse
werktijden*
- i.** Schaalsalaris: het salaris als geregeld in Bijlage I. *Schaalsalaris*
- j.** Salaris: het maand-/periodesalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 9. *Salaris*
- k.** Uurloon: het uurloon is gelijk aan 12 x het maandsalaris c.q. 13 x het periodesalaris gedeeld door 1872 (13x144). *Uurloon*

<i>Funcie</i>	l. Funcie: het geheel van werkzaamheden op grond waarvan de journalist in een salarisgroep is ingedeeld.
<i>Ondernemingsraad</i>	m. Ondernemingsraad: een ondernemingsraad bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
<i>Vakantiedag</i>	n. Vakantiedag: een vakantiedag is gelijk aan 7,2 uur bij een volledig dienstverband.
<i>Hoofddirecteur</i>	o. Hoofddirecteur: de journalist, die krachtens zijn schriftelijke aanstelling door daartoe statutair bevoegde organen van de uitgeverij verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het redactionele gedeelte van het vaktijdschrift, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een vaktijdschrift verantwoordelijk is en leiding geeft aan de redactie.
<i>Vaktijdschrift</i>	p. Vaktijdschrift: elk tenminste viermaal per jaar verschijnende periodiek waarvan de redactionele inhoud geheel of in belangrijke mate gericht is op de beoefenaren van een bepaald beroep, bedrijf of ambacht dan wel op degene die in verschillend gearde bedrijven een vergelijkbare functie vervullen, dan wel op het bedrijfs- of beroepsleven in het algemeen en/of bepaalde aspecten daarvan. Onder bedrijf of beroep worden verstaan alle overheids-, semi-overheids- en particuliere bedrijven, vrije beroepen, diensten en instellingen en persoonlijke functies daarin, in de zin van CBS-beroepstelling of andere adequate en relevante bedrijfs-economische statistieken.

Artikel 2 **Werkingsfeer**

<i>Journalisten; uitzonderingen</i>	2.1 Deze CAO is van toepassing op alle journalisten. Deze CAO beheerst elke arbeidsovereenkomst welke is of wordt aangegaan tussen een werkgever en een journalist, met uitzondering van de directeurs/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren. Elk beding tussen een werkgever en een journalist dat in ongunstige zin afwijkt van deze CAO is nietig; in plaats daarvan gelden de bepalingen van deze CAO.
-------------------------------------	---

Artikel 3 **Algemene verplichtingen van de werkgever**

<i>Nakoming te goeder trouw</i>	3.1 De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.
---------------------------------	---

3.2.

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

Geen actie t.b.v. wijziging CAO

3.3

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

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

Schriftelijke arbeidsovereenkomst: uitreiking CAO-boekje

3.4.

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

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

Wijziging van in gunstige zin afwijkende arbeidsvoorwaarden

3.5.

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

Redelijke opdrachten

Artikel 4A Werkgelegenheid

4A.1.

Regelmatig, doch tenminste eenmaal per jaar, zal er tussen partijen beraad plaats hebben over de economische situatie en de economische vooruitzichten van de bedrijfstak ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid. Dit beraad heeft ten doel relevante informatie te verkrijgen teneinde de ontwikkelingen van de werkgelegenheid continu en systematisch te volgen.

Bedrijfstak-overleg

4A.2.

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

Fusie

4A.3.

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

Aanbeveling tot vroegtijdige informatie verstrekking bij veranderingsprocessen

onderneming nadelig beïnvloedende beleidsvoornemens ten gevolge van:

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

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

De informatieverstrekking strekt zich uit tot:

- a. de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard ervan, omvang en plaats.
- b. de belangrijkste sociale aspecten, in kwantitatieve en kwalitatieve zin, van de betreffende beleidsvoornemens, zoals:
 - werkgelegenheid;
 - rechtspositie;
 - inhoud en niveau van de functies, in het kader van de gegeven bestaande, dan wel te wijzigen organisatiestructuur;
 - de arbeidsomstandigheden, zoals werkomgeving, gezondheid en veiligheid;
 - opleidingen.
- c. te treffen maatregelen met betrekking tot omscholing en bijscholing in verband met de invoering van nieuwe systemen van elektronische gegevensverwerking c.q. de invoering van ingrijpende veranderingen hierin. Naast het overleg met de ondernemingsraad zal de werkgever desgevraagd de verstrekte informatie eveneens bespreken met de vakvereniging, waarvan hem (de werkgever) bekend is dat zij leden onder zijn werknemers telt, zonder dat dit ertoe leidt dat de effectuering van het besluit van de werkgevers na afronding van het overleg met de ondernemingsraad wordt vertraagd.

4A.4.

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

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

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

4A.5.

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

Verplichting tot vroegtijdige informatieverstrekking

Geheimhouding

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

4A.6.

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

*Bevoegdheid
werkgever*

4A.7.

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

*Maatregelen/
voorzieningen:*

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

- bij overplaatsing

- geen nadelig salarisverschil, met inachtneming van het bepaalde in lid 9 van dit artikel,
- geen proeftijd,
- behoud van anciënniteit voor pensioen (mits binnen dezelfde pensioenregeling), jubileum, opzegtermijn etc.,
- tegemoetkoming in eventuele verhuiskosten,
- voor zover mogelijk voortzetting van eventuele ziektekostenverzekering pensioen-verzekering, studiekostenregeling etc.,
- een regeling met betrekking tot eventueel benodigde om-, her-, en bijscholing,
- regelingen ten aanzien van eventuele geldleningen, hypotheek, spaartegoeden, fondsen, gratificaties.

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

- bij ontslag

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

4A.8.

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

Sociaal Plan

4A.9.

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

*Inschaling bij
lager ingedeelde
functies;
tijdelijke persoonlijke
toeslagen*

- De journalist wordt ingeschaald in de nieuw voor hem geldende salarisschaal.

- Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, wordt het meerdere omgezet in een tijdelijke persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in een periode van 10 jaar in gelijke delen. De tijdelijke persoonlijke toeslag, zoals hierboven bedoeld, wordt meegerekend bij de bepalingen van de pensioengrondslag, de vakantietoeslag, de VUT-premiegrondslag en de gratificatie of dergelijke.
- Indien de journalist later geplaatst wordt in een functie op het niveau dat hij voordien uitoefende, vervalt de persoonlijke toeslag.
- Indien de journalist later geplaatst wordt in een functie op het niveau gelegen tussen het niveau van de functie die hij oorspronkelijk uitoefende en het niveau van de functie waarin hij werd geplaatst, wordt de tijdelijke persoonlijke toeslag herzien.
- Indien de herplaatsing wordt gerealiseerd buiten de eigen onderneming, maar binnen een tot dezelfde concerngroep behorend uitgeverijbedrijf, wordt bovengenoemde tijdelijke persoonlijke toeslag door de ex-werkgever afgekocht door een bedrag ineens uit te keren (contante waarde met 4% rente cumulatief). Deze afkoop vindt niet plaats indien de nieuwe werkgever bereid is de tijdelijke persoonlijke toeslag af te bouwen in 10 jaar in gelijke delen.
- Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet (verder) afgebouwd.
Het bepaalde in artikel 3 lid 4 is niet van toepassing.

Artikel 4B Arbeidsmarktbeleid

*Voorrang
bij gelijke
geschiktheid*

4B.1.

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

*Bekendmaking
vacatures*

4B.2.

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

*Werving en
selectie*

4B.3.

De werkgever zal bij werving en selectie zoveel mogelijk de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid d.d. 1 maart 1991 in acht nemen. Hieraan liggen twee principes ten grondslag. In de eerste plaats dient als criterium voor de selectie te worden uitgegaan van de geschiktheid van de sollicitant voor de betreffende functie.

Ten tweede dient de selectieprocedure in zijn geheel en in onderdelen een zo goed mogelijke rechtsbescherming van de sollicitant te verzekeren.

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

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

4B.4.

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

Gehandicapten

4B.5.

- a. De werkgever zal, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - dat wil zeggen binnen de grenzen van organisatorische doelmatigheid, bedrijfseconomische criteria en arbeidsmarkt-technische mogelijkheden - desgewenst na overleg met de hoofdredacteur, functies die zich daarvoor lenen, laten vervullen door meer dan één persoon, dan wel bepaalde functies verdelen in twee of meer nieuwe functies, met dien verstande dat de arbeidsduur per deeltijdfunctie tenminste 1/3 van de normale arbeidsduur met zich meebrengt.
- b. De werkgever zal er naar streven bij de werving van nieuw personeel, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de mogelijkheid van deeltijdarbeid kenbaar te maken.
- c. De werkgever zal jaarlijks de ondernemingsraad desgevraagd informatie geven inzake de ontwikkeling van deeltijdarbeid in het bedrijf.

Deeltijdarbeid

Artikel 4C Ontwikkeling personeelsbezetting

4C.1.

De werkgever zal de ondernemingsraad desgevraagd periodiek inzicht verstrekken in de ontwikkeling van de personeelsbezetting binnen de onderneming. Daarbij zullen tenminste de onderstaande gegevens worden verstrekt.

	Aantal personen
1. Personeelsbestand aan het begin van de periode	_____
2. Uitsluiting	_____
2.1 Onvermijdbaar verloop (VUT, pensioen, overlijden e.d.)	_____
2.2 Op initiatief van de werknemer: (op eigen verzoek e.d.)	_____
2.3 Op initiatief van de werkgever (ontslag door de werkgever via RBA, kantonrechter, op staande voet, proeftijd)	_____
3. Indienstroom	_____
4. Personeelsbestand aan het eind van de periode	_____
5.1 Ziekteverzuim	_____ %
5.2 Instroom in de WAO	_____ %
Uitbetaald overwerk in de periode	f _____
Omzet in de periode	f _____
Een periode beslaat ten hoogste een kalenderjaar.	

Informatie door de werkgever over werkgelegenheidseffecten

4C.2.

Indien de werkgever voornemens is een besluit te nemen tot:

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

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

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

Informatie aan werknemersorganisaties

4C.3.

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

Rapportages werkgeversorganisaties in het bedrijfstakoverleg

4C.4.

Ten minste eenmaal per jaar zullen de werkgeversorganisaties in het overleg, als bedoeld in artikel 4 onderdeel A lid 1 van deze CAO, verslag uitbrengen over de ontwikkeling van de werkgelegenheid, met gebruikmaking van het in lid 1 genoemde rapportagemodel voor de bedrijfstak.

Artikel 5

Algemene verplichtingen van de vakvereniging

Nakoming te goeder trouw

5.1.

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

Geen actie t.b.v. wijziging CAO

5.2.

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

Instaan voor bevordering nakoming CAO

5.3.

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

Artikel 6 Verplichtingen van de journalist

6.1.

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

Nakoming te goeder trouw

6.2.

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

Uitvoering werkzaamheden

6.3.

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

Andere werkzaamheden

6.4.

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

Overwerk

6.5.

- a. De journalist mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever en de hoofdredacteur geen journalistieke arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, periodieken, persbureaus, radio en televisie-instellingen, etc.
- b. De in sub a. bedoelde toestemming kan in elk geval worden geweigerd indien door zulk een medewerking de belangen van het eigen tijdschrift zouden worden geschaad, hetzij doordat die medewerking zou plaats hebben aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen, hetzij doordat de journalist daardoor zou worden belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO tegenover zijn tijdschrift voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen, hetzij dat de richting van het betrokken publiciteitsorgaan in strijd is met de aard van het werk van de betrokken journalist, hetzij doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband met, de vervulling van opdrachten voor het eigen tijdschrift, die een exclusief karakter hebben of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden.
- c. In een schriftelijke toestemming, als in de voorgaande leden bedoeld, kunnen voorwaarden opgenomen worden, waaraan de journalist bij het verrichten van zijn nevenarbeid wordt gebonden, zulks indien en voorzover deze voorwaarden ter bescherming van de ideële en/of materiële belangen van het eigen tijdschrift redelijkerwijs verantwoord kunnen worden geacht.
- d. De journalist die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet toegestane arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 17 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

Nevenwerkzaamheden: voorwaarden

<i>Niet-journalistische werkzaamheden: -fulltime journalisten</i>	<p>6.6</p> <p>De journalist die een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van zijn werkgever en hoofdredactie geen betaalde arbeid voor derden verrichten, die niet op journalistiek terrein ligt.</p>
<i>-parttime journalisten</i>	<p>6.7.</p> <p>De journalist die minder dan een volledige dienstbetrekking vervult, mag betaalde arbeid op niet-journalistiek terrein voor derden verrichten, mits dit vooraf aan de werkgever en de hoofdredactie wordt gemeld en de journalist daardoor niet wordt belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO voortvloeiende verplichtingen tegenover zijn vaktijdschrift ten volle na te komen.</p>
<i>Schriftelijke toestemming</i>	<p>6.8.</p> <p>In een schriftelijke toestemming, als in voorgaande leden bedoeld, kunnen voorwaarden genoemd worden, waaraan de journalist bij het verrichten van zijn nevenarbeid wordt gebonden, zulks indien en voorzover deze voorwaarden ter bescherming van de ideële en/of materiële belangen van het eigen tijdschrift redelijkerwijs verantwoord kunnen worden geacht.</p>
<i>Eerste publicatie</i>	<p>6.9.</p> <p>Tenzij hij daartoe door zijn werkgever en hoofdredactie is gemachtigd, mag de journalist voor verschijning van zijn tijdschrift van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten geen gebruik maken ten behoeve van andere publiciteitsorganen, ook indien hem een schriftelijke toestemming, als bedoeld in lid 5 sub a, is verleend. Hij mag geen door hem ontvangen berichten aan zijn blad onthouden.</p>
<i>Arbeidsreglement</i>	<p>6.10.</p> <p>De journalist is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever, met inachtneming van de terzake geldende wettelijke bepalingen, tot stand gekomen arbeidsreglement als bedoeld in artikel 23 van deze overeenkomst.</p>
<i>Geheimhouding</i>	<p>6.11.</p> <p>De journalist is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent de onderneming van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Deze verplichting blijft ook na het einde van de dienstbetrekking bestaan.</p>
<i>Medisch onderzoek</i>	<p>6.12.</p> <p>De journalist dient, wanneer de werkgever zulks wenselijk acht in het persoonlijk belang van de overige werknemers, een medisch onderzoek of een periodiek herhaald medisch onderzoek te ondergaan. De kosten van dit medisch onderzoek worden gedragen door de werkgever.</p>
<i>Inlevering eigendommen werkgever na beëindiging dienstbetrekking</i>	<p>6.13.</p> <p>De journalist dient in geval van beëindiging van de dienstbetrekking de eigendommen van de onderneming bij vertrek in te leveren bij de werkgever.</p>

Artikel 7 Aanstelling-ontslag-schorsing

7.1.

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

Proeftijd

7.2.

Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor:

Aard van de arbeidsovereenkomst

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

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

7.3.

Indien een journalist met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, langer dan twee jaar in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: maximale tijdsduur

Per 1 januari 1999 geldt dat, indien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden, deze termijn meetelt voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst.

7.4.

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

Einde arbeidsovereenkomst

a. voor journalisten voor onbepaalde tijd in dienst:

- arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. door opzegging met in achtneming van de opzegtermijn ingevolge artikel 7:672 lid 2 BW. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst de wettelijke opzegtermijn voor de journalist wordt verlengd, geldt voor de werkgever m.b.t. journalisten ingedeeld in de salarisgroepen A en B een verdubbeling van de opzegtermijn. Ten aanzien van de journalisten ingedeeld in de salarisgroepen C t/m H geldt in dat geval eveneens een verdubbeling van de opzegtermijn voor de werkgever, echter tot een maximum van vijf maanden, dit met dien verstande dat de opzegtermijn voor de werkgever nimmer korter zal zijn dan voor de journalist;
2. Indien reeds vóór 1 januari 1999 in de individuele arbeidsovereenkomst een opzegtermijn is opgenomen die voor beide partijen gelijk is, blijft deze termijn van kracht, met dien verstande dat met ingang van 1 januari 1999 geldt dat indien voor de werkgever een langere opzegtermijn geldt ingevolge artikel 7: 672 lid 2 BW deze langere opzegtermijn prevaleert.
3. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met de laatste dag van de maand.

b. voor journalisten voor bepaalde tijd in dienst:

- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

- arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

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

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

Mededeling bij beëindiging voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

7.5.

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

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

Informatieplicht aan de journalist bij indiening ontslagaanvraag

7.6.

De werkgever is verplicht bij het indienen van een ontslagaanvraag aan de Directeur van het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening - respectievelijk bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de kantonrechter - de journalist hiervan op de hoogte te stellen.

Geen opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid voor journalisten van 65 jaar en ouder

7.7.

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

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

Arbeidsovereenkomst van rechtswege beëindigd bij pensioenge-rechtigde leeftijd

7.8.

De arbeidsovereenkomst 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.

Voortzetting arbeidsovereenkomst; in diensttreding; opzegtermijn van journalist van 65 jaar en ouder

7.9.

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

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

Schorsing

7.10.

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

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

7.11.

- a. Indien een meerderjarige journalist in verband met opkomst voor eerste oefening, dan wel opkomst voor herhalingsoefening, onvrijwillig onder de wapenen verblijft of vervangende dienstplicht vervult wordt het dienstverband met opschorting van de daaruit voortvloeiende rechten en verplichtingen gehandhaafd ("sluimerend dienstverband"). Hetzelfde geldt ten aanzien van de journalist die minderjarig is, indien de dienstbetrekking op het ogenblik waarop de verhindering aanvangt, tenminste één jaar heeft geduurd.
- b. Bij opkomst voor eerste oefening wordt, tegelijk met de laatste salarisbetaling, de vakantietoeslag uitbetaald over het salaris van de maanden waarin men arbeid heeft verricht voor de werkgever.
- c. Tijdens de periode waarin het dienstverband sluimerend is, tellen de dienstjaren door.
- d. Bij vervulling van verplichte herhalingsoefeningen ten behoeve van 's lands verdediging ontvangt de journalist het volle netto-salaris onder aftrek van de hem uitgekeerde netto militaire wedde en eventuele aanvullende uitkeringen.

*Opkomst eerste oefening;
sluimerend dienstverband;
aanvulling netto salaris*

Artikel 8 Arbeidsduur en overmatige werktijd

8.1.

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

Normale arbeidsduur

8.2.

Journalisten, met uitzondering van de leden van de hoofdredactie, hebben het recht de overschrijding van de voor hen geldende arbeidsduur van gemiddeld 144 uur per vier weken naar keuze te compenseren:

Compensatie in vrije tijd

- a) compensatie in vrije tijd voor elk uur overschrijding van de voor hen geldende arbeidsduur van gemiddeld 144 uur per vier weken of
- b) per vakantiejaar twee extra vakantiedagen met behoud van salaris ter compensatie van eventuele overmatige werktijd.

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

8.3.

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

Normale dagelijkse werktijden

Betaald verlof

8.4.

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

Seniorenverlof

8.5.

a. Journalisten met een volledig dienstverband die de leeftijd van 60, 61 of 62 jaar en ouder hebben bereikt en die vanwege het moet voldoen aan tien-dienstjaren-criterium niet kunnen deelnemen aan de regeling vrijwillig vervroegd uittreden, kunnen - indien zij dit wensen - individueel in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkortung van respectievelijk 10, 15 en 20% van de gemiddelde 4-wekelijkse arbeidsduur.

De in het kader van dit lid niet gewerkte uren worden betaald tegen 85% van het normale bruto-uurloon, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet en de pensioenpremie wordt geheven alsof door de journalist geen gebruik van seniorenverlof is gemaakt.

b. Journalisten met een volledig dienstverband kunnen tijdens de laatste 12 maanden van het dienstverband direct voorafgaand aan het tijdstip waarop zij vrijwillig vervroegd uittreden dan wel met pensioen gaan, individueel in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkortung van 20% van de gemiddelde 4-wekelijkse arbeidsduur.

De in het kader van dit lid niet gewerkte uren worden betaald tegen 100% van het normale bruto-loon.

c. De in dit artikel onder lid a. en b. genoemde arbeidstijdverkortung wordt in goed overleg met de werkgever in beginsel toegestaan per werkdag of per werkweek. Het aantal vakantie-uren wordt opgebouwd naar rato van de feitelijke werkfactor. In bijzondere omstandigheden kan de arbeidstijdverkortung worden opgespaard over een periode van ten hoogste 4 achtereenvolgende kalenderweken. De aanspraak op deze arbeidstijdverkortung vervalt indien deze in een periode van 4 achtereenvolgende kalenderweken niet is opgenomen, tenzij bedrijfsomstandigheden dit hebben veroorzaakt. Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede tijdens vakanties ontstaat geen aanspraak op arbeidstijdverkortung.

Dit recht zal voor niet in volledige dienst zijnde journalisten naar rato worden toegepast.

8.6.

Extra werk door partimers

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

Artikel 9 Salarisbepalingen

9.1.

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

Indeling in salarisgroepen

9.2.

- a. Bij salarisgroep A behoort een salarisschaal die tot 23 jaar gebaseerd is op de leeftijd van de journalist.
- b. Voor salarisgroep B tot en met H wordt het salaris bepaald door de aan de journalist toe te kennen schaaltraden in de voor hem geldende salarisgroep.
- c. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I van deze overeenkomst. De in de schalen vermelde bedragen zijn normsalarissen. Bij een normsalaris wordt ervan uitgegaan dat relatief kleine verschillen in individuele arbeidsprestaties doorgaans niet of moeilijk in individueel verschillende bedragen kunnen worden uitgedrukt, met als consequentie dat het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsprestatie.
- d. In die gevallen waarin een medewerker een duidelijk herkenbare prestatie van hoog niveau levert, kan de betrokkene individueel voor een hoger salaris dan het normsalaris in aanmerking komen.

Salarisschalen; schaaltraden; normsalaris

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

Toelichting

9.3.

Iedere journalist ontvangt in de regel bij aanstelling, doch in elk geval uiterlijk binnen 3 maanden na zijn aanstelling, schriftelijk mededeling van de salarisgroep waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn salarisschaal en eventueel van het aantal schaaltraden waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd. Voorzover de indeling niet bij de aanstelling is meegedeeld, zal de indeling terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiensttreding.

Functie-indeling; inschaling salaris

9.4.

Van een wijziging van zijn groepsindeling ontvangt de journalist van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van zijn nieuwe salarisgroep en zijn nieuwe salaris.

Wijziging groepsindeling

9.5

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

Indeling naar billijkheid

9.6

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

Toekenning schaaltraden

*Periodieke
schaaltrede-
verhoging*

9.7.

- a. De journalist die bij aanstelling in een leeftijdsschaal is ingedeeld, heeft uiterlijk zes maanden na de eerste dag van de maand waarin hij jarig is (c.q. bij de aanvang van de periode), recht op het salaris dat krachtens de geldende salarisschaal met zijn leeftijd overeenstemt onverminderd hetgeen hieromtrent in de wet minimumloon/ minimumvakantietoelage wordt bepaald.
- b. Indien bij aanstelling schaaltraden zijn vastgesteld zal als regel het aantal schaaltraden jaarlijks per 1 juli (c.q. bij de aanvang van de periode waarin 1 juli valt) met een schaalrede worden verhoogd, echter uitsluitend indien het maximum aantal schaaltraden in de geldende salarisgroep nog niet is toegekend. In de gevallen waarin bij uitzondering van deze regeling wordt afgeweken, zal aan de betrokken journalist tijdig schriftelijk worden meegedeeld dat hem geen schaalredeverhoging wordt toegekend onder vermelding van de redenen.
- c. In afwijking van het onder 7b gestelde zal aan de journalist, die tussen 1 januari en 1 juli in dienst treedt, de eerstvolgende schaalredeverhoging worden toegekend op 1 januari daaropvolgend.

*Afwijkende
salarisstructuur*

9.8.

Het bepaalde in bijlage I is niet van toepassing op die werkgevers die een salarisstructuur, gebaseerd op een systeem van functiewaardering, hebben ingevoerd, voorzover deze salarisstructuur in zijn totaliteit inhoudelijk niet in ongunstige zin afwijkt van hetgeen hieromtrent in deze CAO is vastgelegd.

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

Toelichting

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

Artikel 10 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

*Tijdelijke
waarneming*

10.1.

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

- c. Een toeslag wordt niet toegekend aan de journalist voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

10.2.

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

Promotie

10.3.

Indien een functie als gevolg van een herwaardering wordt ingedeeld in een hogere salarisgroep, ontvangt de journalist het naast hogere schaal-salaris van de nieuwe salarisgroep met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de herindelings in de hogere salarisgroep is geschied.

*Herwaardering
functie*

Artikel 11 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

11.1.

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

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

*Wegens
ongeschiktheid*

11.2.

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

*Wegens her-
waardering
van de functie*

*Tijdelijke
persoonlijke
toeslag*

11.3.

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

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

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

Artikel 12 Feestdagen

Feestdagen

12.1.

- a. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.
- b. 5 mei wordt een maal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze CAO en wel voor het eerst op 5 mei 2000.
- c. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Voorzover deze feestdagen vallen op werkdagen waarop door de betrokken journalisten zou moeten zijn gewerkt, wordt over deze dagen het salaris doorbetaald.

12.2.

*Zon- en feest-
dagen: etmalen*

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

Artikel 13 Afwezigheid met behoud van salaris

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

*Arbeids-
ongeschiktheid*

13.1.

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

Bijzonder verlof

13.2.

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

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de echtgenote of van een kind of pleegkind van de journalist;
- b. gedurende 2 dagen bij overlijden of begrafenis één zijner ouders;
- c. gedurende één dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- d. gedurende één dag bij ondertrouw van de journalist zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk zelf en de daaropvolgende dag;
- e. gedurende één dag bij huwelijk een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de journalist, diens ouders of schoonouders;
- g. gedurende twee dagen bij bevalling van de echtgenote;
- h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de journalist ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens een wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derde zou kunnen ontvangen;
- i. gedurende één dag bij 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van de journalist;
- j. voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, c.q. specialist, gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijdsduur, voorzover dit bezoek niet in de vrije tijd van de journalist kan geschieden;
- k. gedurende totaal vijf dagen educatief verlof in de periode van drie jaren voorafgaand aan de vrijwillig vervroegde uittreding of aan de pensionering van de journalist ten behoeve van het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de uittreding c.q. pensioen;
- l. gedurende één dag in geval van ziekte van een der huisgenoten, indien de aanwezigheid van de journalist dringend vereist is teneinde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen. De journalist die van deze mogelijkheid gebruik maakt dient zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden. In situaties dat meer dan één dag verlof nodig is, dient vooraf goed overleg met de werkgever plaats te vinden.
- m. gedurende één dag per jaar bij verhuizing van de journalist.
In het kader van dit artikel worden met echtgenote gelijkgesteld: echtgenoot en ongehuwden die zich kennelijk blijvend hebben gevestigd in een leef/woon-situatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.

13.3.

De werkgever zal voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, aan een journalist op verzoek van de vakvereniging waarvan deze lid is, in onderstaande gevallen verzuim met behoud van salaris toestaan, indien en voorzover het door hem te derven salaris niet door de betrokken vakverenigingen wordt vergoed:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de verenigingsraad, de afdelingsvergadering, de sectievergadering, bedrijfstakconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de jaarlijks door de vakvereniging ter beschikking van de werkgeversorganisatie te stellen lijst;

*Bijeenkomsten
vakverenigingen*

- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, voorzover opgenomen in de door de vakorganisaties ter beschikking van de werkgeversorganisatie te stellen lijst.
Het verzoek om vrijaf voor een der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de journalist schriftelijk en tijdig bij de hoofdredacteur worden ingediend.

Niet gehouden tot doorbetaling salaris

13.4.

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

- schorsing van de journalist door de werkgever als voorzien in artikel 7 lid 10.
- invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-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 vakverenigingen overleg is gepleegd.

Partijen achten een termijn van twee weken voor dit voorafgaand overleg voldoende.

- de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-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 de hierboven bij het tweede gedachtestreepje omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig, d.w.z. tenminste een week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

Hoogte van de salarisbetaling

13.5.

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

Artikel 14 Vakantie

Vakantiejaar

14.1.

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

Duur der vakantie

14.2.

- a. De journalist verwerft per vakantiejaar recht op 23 vakantiedagen met behoud van salaris.

Vakantiedagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.

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

- b.** De journalist die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 1 extra vakantiedag met behoud van salaris.
- c.** De journalist, die de 50-, 55-, respectievelijk de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar recht op 1, 2 respectievelijk 3 extra vakantiedagen met behoud van salaris.
- d.** De journalist, niet zijnde lid van de hoofdredactie, verwerft per vakantiejaar twee extra vakantiedagen indien hij daarvoor conform het gestelde in artikel 8.2 heeft gekozen ter compensatie van overmatige werktijd.
Leden van de hoofdredactie verwerven per jaar recht op 4 extra vakantiedagen conform het gestelde in artikel 8.2.

14.3.

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

*Berekening
aantal vakantie-
dagen*

14.4.

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

*Bij vorige werk-
gever(s) verwor-
ven vakantie-
rechten.*

14.5.

- a.** Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 achtereenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.
- b.** De journalist heeft het recht om van de in lid 2 sub a genoemde vakantie 15 achtereenvolgende vakantiedagen op te nemen.
- c.** Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie en snipperdagen wordt doorgaans door de hoofdredacteur vastgesteld in overleg met de journalist. Dit laat de formele bevoegdheid van de werkgever om het tijdstip van de vakantie en snipperdagen vast te stellen onverlet.

*Aaneengesloten
vakantie*

14.6.

- a.** De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste twee dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het vakantiejaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
- b.** De journalist kan na overleg de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertoe naar het oordeel van de werkgever verzetten.

Snipperdagen

14.7.

- 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 hoofdredacteur gerechtigd na overleg data vast te stellen waarop de journalist deze dagen zal opnemen.

*Niet opgenomen
vakantie*

- b. Vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen 2 jaar na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.

Het verwerven en genieten van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden.

14.8.

- a. Met betrekking tot het verwerven en genieten van vakantie-rechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden zijn de artikelen 7: 635 en 7: 636/637 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing (zie Bijlage XVII).
- b. Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen tijdens de vakantie door ziekte niet kon worden genoten zal de hoofdredacteur in overleg met de journalist nieuwe data vaststellen waarop alsnog vakantie kan worden opgenomen. Het bovenstaande is slechts van toepassing, indien hem terzake een uitkering krachtens de Ziekwet wordt toegekend gedurende deze dagen.

Vakantie bij ontslag

14.9.

- 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.

Artikel 14A Verlof à la Carte

Verlof à la Carte

De experimentele regeling Verlof à la Carte, die is ingegaan op 1 januari 1998 wordt per 1 januari 1999 voor de looptijd van deze CAO voortgezet. De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement Verlof à la Carte (Bijlage X bij de CAO).

Artikel 15 Vakantietoeslag

Berekening vakantietoeslag

15.1.

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

In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Ten aanzien van de journalist in gedeeltelijke dienst dient het gestelde in artikel 8 lid 6 in acht te worden genomen.

15.2.

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

Gebroken jaren

15.3.

Bij een normale arbeidsduur bedraagt de vakantietoeslag voor een journalist van 23 jaar en ouder minimaal f 2 350,-.

Deze minimum-vakantietoeslag zal voor journalisten van 22 jaar worden vermindert met 10%. Bij 21 jaar met 20%, 20 jaar 30%, 19 jaar 40%, 18 jaar 47.5%, 17 jaar 55% en 16 jaar 60%.

*Hoogte
vakantietoeslag*

Artikel 16 Bijdrage premie ziektelkostenverzekering

16.1.

De werkgever zal aan de journalist die niet krachtens de Ziekenfondswet verplicht verzekerd is, een bijdrage verstrekken gelijk aan 50% van de kosten (premie plus MOOZ en WTZ) die de journalist maakt voor het verzekeren tegen ziektekosten van zichzelf, zijn/haar echtgeno(o)t(e) en zijn/haar eerste twee kinderen.

*Bijdrage
werkgever*

16.2.

De bijdrage van de werkgever zal per jaar nooit hoger zijn dan het maximum van de werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie verhoogd met f 300,-.

Maximum

16.3.

De kosten die de journalist maakt voor het meeverzekeren van een derde kind of meer kinderen zal de werkgever geheel vergoeden. Indien uitsluitend als gevolg van deze vergoeding de werkgeversbijdrage hoger is dan de in lid 2 genoemde begrenzing zal die begrenzing niet van toepassing zijn.

*Drie of meer
kinderen*

16.4.

De bijdrage in de kosten van een ziektekostenverzekering wordt uitsluitend toegerekend als de polis resp. het bewijs van die verzekering ten name van de journalist is gesteld en uit de polis resp. het bewijs tevens blijkt dat de journalist verzekerde is.

Voorwaarden

16.5.

Met echtgeno(o)t(e) wordt in dit artikel gelijkgesteld de ongehuwd samenwonende partner indien:

Partner

- a. de partner (jonger dan 65 jaar) duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met de verzekerde (ongeacht het geslacht), zonder met hem of haar gehuwd te zijn.

- b. de verzekerde journalist als kostwinner wordt beschouwd. Kostwinner is men als het brutoloon of de uitkering tenminste de helft van het inkomen van de verzekerde journalist vermeerderd met dat van de samenwonende partner bedraagt. Deze inkomenseis geldt overigens ook bij gehuwden.

16.6

Definitie kind

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.

Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

Toepasselijke bepalingen

17.1.

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

Aanvulling door de werkgever

17.2.

- 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 termijn van de vertraging verlengd.
- b. Voor de in lid 2a bedoelde journalist zal bij arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de WAO en de WAZ/Wajong gedurende maximaal twee jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen. Voor de werking van dit artikellid wordt onder journalist tevens verstaan de 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 artikel 17 lid 2 sub b. Bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage danwel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand vangt de aanvullings-termijn derhalve niet opnieuw aan.

17.3.

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

Netto inkomen

17.4.

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

*Beëindiging
aanvullingen*

17.5.

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

Second Opinion

Artikel 17A Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

17A.1.

Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening. Deze regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf' (Bijlage VII van 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.

*Regeling
Arbeidsongeschiktheidsvoorziening*

17A.2.

De uitgangspunten van de regeling zijn:

- a. Er zullen aanvullingen worden verstrekt op de vervolgitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) aan journalisten die na 25 januari 1994 de maximum uitkeringstermijn van de Ziektewet hebben bereikt en niet of niet meer in aanmerking komen voor een suppletiebetaling van de werkgever krachtens artikel 17 van de CAO.
- b. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen loondervingsuitkering op grond van de WAO en de vervolgitkering. Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer aan de regeling recht heeft op een vervolgitkering krachtens de WAO.
- c. De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 1999 1,3% van de heffingsgrondslag voor de WAO.

Doelstelling

*Hoogte en duur
van de
aanvulling*

Bijdrage

Artikel 18 Uitkering bij overlijden

*Overlijdens-
uitkering*

18.1.

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

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

*Nagelaten
betrekkingen*

18.2.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

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

N.B. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn als in sub a. en b. van dit artikel genoemd, zullen de in dit artikel bedoelde uitkeringen tegen kwijting worden betaald aan diegene die hiervoor door de overledene is aangewezen, mits deze zich kenmerkend blijvend hebben gevestigd in een leef/woonsituatie welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.

Deze aanwijzing geschiedt door deponering van een verklaring bij de werkgever.

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

Artikel 19 VUT-regeling

De VUT-regeling, zoals vastgelegd in dit artikel, zal worden beëindigd. De mogelijkheid om vrijwillig vervroegd uittreden op basis van de in dit artikel opgenomen VUT-regeling staat open tot en met 31 december 2000.

Vanaf 1 januari 2001 geldt een nieuwe regeling tot vervroegd uittreden, bestaande uit een basis-VUT-regeling (nader uitgewerkt in Bijlage VI-B) in combinatie met een prepensioenregeling (waarvan de minimum voorwaarden zijn opgenomen in Bijlage III-B).

Reglement

19.1.

Er geldt een regeling vrijwillig vervroegde uittreding uit de dienstbetrekking.

De regeling is nader uitgewerkt in het reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden en wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (Bijlage VI-A bij deze CAO) en geldt tot 1 januari 2001.

Dienstjaren

19.2.

Om aan de regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaande aan het moment van deelneming onafgebroken in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij één of meerdere bedrijven zoals omschreven in het reglement.

19.3.

Om aan de regeling te kunne deelnemen, dient de betrokken werknemer tevens te voldoen aan de overige bepalingen van het reglement als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

Overige voorwaarden van deelneming

19.4.

- a. Met ingang van 1 juli 1996 bedraagt de premie 5,2% van de (gemaximeerde) uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 5 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.
- b. Van 1 januari 1998 tot en met 31 december 2000 wordt de sub a bedoelde premie verhoogd met een tijdelijke heffing van 2%-punt.
- c. De werkgever is gerechtigd de helft van de sub a, b, en c bedoelde premie op het brutoloon van de werknemer in mindering te brengen.

Premie

Deze toelichting is bedoeld om informatie te geven over de hoofdlijnen van de VUT-regeling ten behoeve van werkgevers en werknemers. Aan de toelichting als zodanig kunnen geen rechten worden ontleend. Rechten kunnen worden ontleend aan de tekst van artikel 19 van deze CAO en van het reglement in Bijlage VI-A van deze CAO.

Toelichting

1. Dienstjaren

De algemene regel om aan de regeling te kunnen deelnemen is dat de werknemer de laatste 10 jaren direct voorafgaand aan de datum van vervroegde uittreding onafgebroken werkzaam dient te zijn geweest in het Boekenuitgeverijbedrijf, het Tijdschriftuitgeverijbedrijf of bij zgn. aanverwante/dienstverlenende bedrijven. Direct voorafgaand aan de datum van vervroegde uittreding dient de werknemer in dienst te zijn bij een bij de VUT-stichting aangesloten werkgever.

2. Uittredingsleeftijd

Van 1 januari 1998 tot 1 januari 1999 komen in aanmerking voor vervroegde uittreding werknemers van 60 jaar en 6 maanden of ouder. Vanaf 1 januari 1999 komen in aanmerking voor vervroegde uittreding werknemers van 61 jaar of ouder.

Bijvoorbeeld: een werknemer die in december 1997 60 jaar wordt, maar na 1 januari 1998 besluit met VUT te gaan, moet wachten tot mei 1998, het moment waarop hij 60 jaar en zes maanden oud is.

Een werknemer die in oktober 1998 60 jaar wordt, kan in oktober 1999 met de VUT, als hij 61 jaar oud is.

3. Regeling bij 40 dienstjaren

Werknemers komen in aanmerking voor vervroegde uittreding als zij 58 jaar of ouder zijn, mits zij voor 1 januari 2001 40 dienstjaren in de bedrijfstak hebben doorgebracht. Dat betekent dat de werknemer dient te voldoen zowel aan de 10-dienstjareneis (zie 1. hierboven: de werknemer dient de laatste 10 jaar werkzaam te zijn geweest in de bedrijfstak, zoals daar genoemd) als aan de eis de periode daaraan voorafgaand 30 jaren werkzaam te zijn geweest in het Boekenuitgeverijbedrijf, het Tijdschriftuitgeverijbedrijf, bij een zgn. aanverwant/dienstverlenend bedrijf, als vaktijdschriftjournalist, in de grafische industrie, in een boekhandel of in het dagbladuitgeverijbedrijf.

4. Regeling voor volledig arbeidsongeschikte werknemers

In het reglement wordt bepaald dat de werknemer niet in aanmerking komt voor vervroegde uittreding indien hij een volledige WAO-uitkering ontvangt. Een uitzondering hierop is de volgen-

de: Volledig arbeidsongeschikte werknemers komen in aanmerking voor vervroegde uittrekking indien zij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid 57 jaar of ouder waren mits het dienstverband met de werkgever gedurende de periode van de volledige arbeidsongeschiktheid wordt gehandhaafd.

5. Regeling voor werkloze werknemers

In het reglement wordt bepaald dat de werknemer niet in aanmerking komt voor vervroegde uittrekking indien hij een volledige WW-uitkering ontvangt of van een afvloeiings- of non-activiteitsregeling gebruik maakt. Een uitzondering hierop is de volgende: Werknemers die op of na het bereiken van de 57 jarige leeftijd in aanmerking zijn gekomen voor een volledig uitkering krachtens de Werkloosheidswet, ten gevolge van een reorganisatie in de zin van artikel 4A van de CAO, komen in aanmerking voor vervroegde uittrekking op de dan geldende uittrekkingsleeftijd (van 1 januari 1998 tot en met 31 december 1998: 60 jaar en zes maanden; vanaf 1 januari 1999: 61 jaar) indien de ontslagdatum ligt op of na 1 januari 1998.

6. Uitkeringshoogte

a. Voor alle deelnemers die vervroegd uittraden op of voor 31 december 1996 bedraagt de uitkering 80% van de (gemaximeerde) uitkeringsgrondslag gedurende gehele looptijd van de uitkering. Het bepaalde in de vorige volzin geldt ook voor de onder punt 5.a. hierboven bedoelde personen.

b. Voor alle deelnemers die vervroegd uittraden op of na 1 januari 1997 bedraagt de sub a bedoelde uitkering een jaarlijks wijzigend percentage en wel:

- met ingang van 1 januari 1997 : 79%;
- met ingang van 1 januari 1998 : 78%;
- met ingang van 1 januari 1999 : 77%;
- met ingang van 1 januari 2000 : 76%;
- met ingang van 1 januari 2001 : 75%;

Het bepaalde in de vorige volzin geldt ook voor de onder punt 5.b. hierboven bedoelde personen.

7. Verhoging van de uitkeringen

De in 6. bedoelde uitkering wordt verhoogd met 50% van de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO die van toepassing was op de deelnemer direct voorafgaande aan de VUT-datum.

8. Pensioenregeling; ziektekostenverzekering

De voor het tijdstip van vervroegde uittrekking geldende pensioenregeling en ziektekostenverzekering worden voortgezet op dezelfde voorwaarden als ware het dienstverband niet geëindigd

Artikel 20 Studiekostenregeling

De werkgever wordt aanbevolen om in overleg met de ondernemingsraad een regeling in het leven te roepen welke beoogt tegemoet te komen in de kosten, verbonden aan studie en/of examens voor opleidingen, die in het belang van de functie of onderneming kunnen worden geacht.

Artikel 21 Gelijke behandeling mannen en vrouwen

21.1.

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

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

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

Direct onderscheid; indirect onderscheid

21.2.

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

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

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

Toegestaan onderscheid; positieve discriminatie

21.3.

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

Werving

Artikel 21A Kinderopvang

21A.1

Er geldt een regeling kinderopvang. De regeling is uitgewerkt in het "Reglement van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf" (Bijlage VIII bij deze CAO).

Regeling kinderopvang

21A.2

De werkgevers zijn voor de jaren 1999 en 2000 aan het Fonds een bijdrage verschuldigd van jaarlijks 0,5% berekend over het ongemaximeerde premieloon over

Bijdrage werkgever

12 maal de maand januari (respectievelijk over 13 maal die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon WW/WAO op jaarbasis, van de journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

N.B. CAO-partijen zijn overeengekomen de Regeling Kinderopvang met ingang van 1 augustus 1999 uit te breiden met de mogelijkheid van een bijdrage voor Buitenschoolse Opvang. Met ingang van 1 augustus 1999 geldt 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 leeftijdscategorie (4- en 5-jarigen).

21A.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 22 Stagiair(e)s

*Stage-
vergoeding*

22.1.

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

*Kosten-
vergoeding*

22.2.

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

Stagecontract

22.3.

De uitgever dient met hen een stagecontract af te sluiten, waarin tenminste bepalingen zijn opgenomen aangaande de begeleiding van de stagiaire en de opstelling van een stageverslag, een en ander bij voorkeur overeenkomstig het als bijlage XIII bij de CAO opgenomen model.

Artikel 23 Arbeidsreglement

De werkgever is bevoegd een arbeidsreglement in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van arbeid in het bedrijf.

Indien de werkgever binnen de wettelijke bepalingen een arbeidsreglement wenst in te voeren zal mede overleg worden gepleegd met de vakvereniging.

Artikel 24 Minimum pensioenvoorwaarden en minimum prepensioenvoorwaarden

- a. De werkgever is gehouden een pensioenvoorziening voor de werknemers te hebben getroffen welke ten minste voldoet aan het gestelde in Bijlage III-A.
- b. Daarnaast is de werkgever gehouden met ingang van 1 januari 2001 een prepensioenvoorziening voor de werknemers te hebben getroffen welke tenminste voldoet aan het gestelde in Bijlage III-B. De prepensioenregeling zal een pensioenregeling zijn in de zin van de Pensioen- en Spaarfondsenwet en dient aldus te voldoen aan de in die wet gestelde regels.

Artikel 24A (Pre)pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

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

Artikel 25 Vakbondswerk in de onderneming

25A.1

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

Algemeen

25A.2.

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

25A.3

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

25A.4

De werkgever verleent de onder B. genoemde faciliteiten ten behoeve van de communicatie en het overleg tussen dit orgaan en de leden van de vakvereniging in de onderneming enerzijds en tussen dit orgaan en de bestuursleden en secretarissen van de vakvereniging anderzijds.

*Faciliteiten
-publicatie-
borden*

25B.1

Het gebruik van daartoe bestemde publicatieborden voor:

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

-vergaderruimte

25B.2

De terbeschikkingstelling van de vergaderruimte in de onderneming, ten behoeve van vergaderingen van het in onderdeel A lid 3 bedoelde orgaan en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakvereniging in de onderneming.

Het gebruik maken van de vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoor tijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de werkgever.

*-interne
postdienst*

25B.3

Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van de onderneming voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersoon van de vakvereniging.

*Zorgvuldigheid;
opschorting
van verlening
faciliteiten*

25B.4

Dit alles met dien verstande dat;

- a. Bij uitoefening van de activiteiten van de vakvereniging binnen de onderneming en bij de gebruikmaking van de beschikbaar gestelde faciliteiten de vakvereniging de maatschappelijke zorgvuldigheid jegens de werkgever in acht zal nemen.
- b. In bijzondere omstandigheden, wanneer het belang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en de betrokken vakvereniging.
- c. Indien de werknemer en de vakvereniging niet tot overeenstemming zijn gekomen met betrekking tot een gerezen verschil van inzicht aangaande de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten en de daarbij gemaakte afspraken, de werkgever en de vakvereniging verplicht zijn dit verschil van inzicht te onderwerpen aan het oordeel van de Geschillencommissie als bedoeld in artikel 29.

25C.1

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

Bescherming van vertegenwoordigers van de vakvereniging

25C.2

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

25C.3

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

Artikel 26 Redactiestatuut

1. De werkgever/uitgever is gehouden een redactiestatuut vast te stellen. Dit redactiestatuut maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst van alle in dienstverband werkzame journalisten.
2. Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen werkgever/uitgever, hoofdredactie en redactie van het vaktijdschrift.
3. Bij dit overleg zal het in Bijlage XII opgenomen modelstatuut uitgangspunt zijn. Het staat de uitgever vrij een voor de redactie in gunstige zin van het model afwijkende regeling overeen te komen.
Het modelstatuut is een basisregeling, die reeds bestaande gunstiger regelingen als vorenbedoeld niet kan aantasten.
4. De vaktijdschriftuitgever is verplicht een reeds bestaand redactiestatuut aan te passen, voorzover dit in strijd is met het modelstatuut.

Redactiestatuut

Artikel 27 Werkgeversbijdrage

De werkgevers van vaktijdschriftjournalisten zullen bijdragen in de kosten van het vakbondswerk van de NVJ. De werkgever is gehouden jaarlijks een bedrag af te dragen aan de werkgeversorganisatie ten bedrage van 0,06%, berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (res. over 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1.5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever. De bijdragen van de werkgevers worden door de Groep Vaktijdschriften geïnd ter afdracht aan de NVJ.

Hoogte en bestemming

Artikel 28 Dispensatie

*Dispensatie
op verzoek*

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

Artikel 29 Geschillencommissie

*Commissie van
goede diensten*

29.1.

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

*Verplichte
adiëring*

29.2.

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

Artikel 30 Tussentijdse wijzigingen

*Tussentijdse
wijzigingen*

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

Artikel 31 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

31.1.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en eindigt op 31 december 2000.

In afwijking van het in de vorige volzin bepaalde eindigt de werking van artikel 19 en Bijlage VI-A op 1 januari 2001.

31.2.

Indien geen der partijen de CAO uiterlijk drie maanden voor het einde van de contractperiode aan de wederpartij heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met een jaar te zijn verlengd, en zo vervolgens.

31.3.

Opzegging dient te geschieden per aangetekend schrijven.

31.4.

De opzegging als in lid 3 bedoeld, heeft geen betrekking op de geldingsduur van artikelen 17A, 19, 21A en 29 van de 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.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

Partij te ener zijde:

Partij ter anderer zijde:

**PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN
EN BIJLAGEN BIJ DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR VAKTIJDSCHRIFTJOURNALISTEN
1 januari 1999 - 31 december 2000**

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

1.

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

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

- a. De werkgever geeft de hoofdlijnen van het te voeren beleid op een herkenbare wijze aan.
- b. De werkgever zal bij het vaststellen en het uitwerken van het sociaal beleid de ondernemingsraad betrekken.
- c. De uitwerking van het sociaal beleid in concrete maatregelen en voorzieningen zal ter bevordering van rechtszekerheid door de werkgever zoveel mogelijk schriftelijk worden geformuleerd. Deze maatregelen en voorzieningen kunnen bijvoorbeeld betreffen:
 - het personeelsbeleid, w.o. aanstellings-, opleidings-, promotie-, beoordelings-, en ontslagbeleid.
 - de organisatie en taakverdeling binnen de onderneming,
 - het inkomensbeleid (openheid omtrent gehanteerde functieclassificatie, eventuele beoordelingssystemen en andere regelen die leiden tot vaststelling van het inkomen).
- d. De werkgever zal, waar mogelijk, door middel van een verslag het personeel informeren over het sociaal beleid alsmede de werkgelegenheidsontwikkeling en kwantitatieve en kwalitatieve zin en de uitwerking daarvan.
- e. Mede aan de hand van dat verslag zal het gevoerde sociaal beleid periodiek onderwerp zijn van bespreking met de ondernemingsraad.
- f. De werkgever zal de uiterste zorgvuldigheid betrachten ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de in zijn onderneming werkzame journalist. Desgevraagd zal hij de journalist inzage verschaffen in diens bij de werkgever geregistreerde gegevens. De werkgever zal geen registratie houden van politieke visie, kerkelijke gezindheid en seksuele geaardheid van de journalisten.
- g. De werkgever zal structureel overwerk, mede met het oog op de ontwikkeling van de werkgelegenheid, zoveel mogelijk voorkomen, behoudens voor journalisten met een specifieke functie, die op min of meer voorspelbare tijdstippen overwerk moeten verrichten.
- h. De werkgever zal stelselmatige aanzienlijke overschrijding van het met de journalist in gedeeltelijke dienst overeengekomen aantal arbeidsuren zoveel mogelijk vermijden.
- i. De werkgever zal maatregelen nemen, bijvoorbeeld door middel van het aanstellen van een vertrouwenspersoon, ter bestrijding van seksuele intimidatie. Degene die zich aan seksuele intimidatie schuldig maakt loopt het risico te worden ontslagen op grond van het gestelde in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek.

Sociaal beleid

2.

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

Aanvulling sociale verzekeringsuitkeringen

Deeltijdarbeid

3. Indien de arbeidsplaats niet in deeltijd kan worden vervuld, zal de werkgever na overleg met de hoofdredacteur in overleg met de journalist nagaan of elders in de organisatie een gelijkwaardige functie is die wel in deeltijd vervulbaar is. Indien journalisten die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, zal bij interne vervulling van de vacatures aan hen de voorkeur worden gegeven, mits zij voor de uitoefening van de functie geschikt zijn.

Beleid gehandicapte journalisten

4. CAO-partijen zijn overeengekomen een actief beleid te bevorderen in het kader van de taakstelling van de Wet Gehandicapte Werknemers. Daartoe zijn door CAO-partijen aanbevelingen opgesteld, gericht op preventie en reïntegratie. De werkgever wordt aanbevolen, voorzover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, de volgende algemene maatregelen te nemen:

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

Studiecommissie RSI

5. Een paritaire studiecommissie zal zich buigen over de problematiek met betrekking tot RSI-klachten en waar nodig aanbevelingen aan CAO-partijen te doen.

Kennismakings- project Vaktijdschrift- journalisten

6. Er komt een Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten, in te stellen in 2000. Dit kennismakingsproject is bestemd voor pas afgestudeerden aan journalistieke opleidingen om werkervaring binnen het vaktijdschriftuitgeverijbedrijf op te doen. De duur per werkervaringsplaats is minimaal 4 en maximaal 6 maanden. De pas afgestudeerde journalist wordt aangesteld op basis van een werkervaringsplaats-overeenkomst en ontvangt een beloning op het niveau van schaal A van de CAO. De werkgever bedraagt éénmalig 0,7% af van 12 maal het in de maand januari 2000 geldende bijdrageplichtig loon van de vaktijdschriftjournalisten die in dienst zijn bij de werkgever (dan wel 13 maal het in die periode geldende bijdrageplichtig loon van de betreffende in dienst zijnde journalisten) aan het fonds waaruit een kostenvergoeding aan deelnemende bedrijven kan worden gedaan. De regeling wordt uitgevoerd door een paritair samengesteld bestuur en is nader uitgewerkt in het 'Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten' dat deel uitmaakt van deze CAO (Bijlage XI). Het bestuur van het Fonds zal de promotie van het project begeleiden.

7.

CAO-partijen bevelen de werkgever aan om in het kader van een goed sociaal beleid een actief loopbaanbeleid te voeren.

Loopbaanbeleid

Onderdelen daarvan zijn o.m.:

- procedures voor loopbaan- en functioneringsgesprekken
- scholingsfaciliteiten
- maatregelen ten behoeve van de oudere journalist

8.

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 XIV.

*Vermeend/
Vreugdenhil*

9.

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

*Studiecommissie
Gebruik, hergebruik en misbruik*

Bijlage I

Salarisgroepen, voorbeeldfuncties en salarisschalen

Voorwoord bij de groeps- en voorbeeld-omschrijvingen in de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

Voorwoord

Om de functies binnen de vaktijdschriftjournalistiek te kunnen indelen in de verschillende salarisschalen, zijn in deze bijlage per functie-niveau één groepsomschrijving en één of meer voorbeeldomschrijvingen opgenomen.

Een in te delen functie zal niet altijd precies overeenkomen met één van de voorbeeldfuncties maar met een deel ervan. Binnen kleine uitgeverijen worden verantwoordelijkheden die bij verschillende functies horen, vaak bij één persoon ondergebracht. Ook kunnen binnen verschillende uitgeverijen met dezelfde functiebenamingen verschillende taken en verantwoordelijkheden worden bedoeld.

Bij het indelen van de journalistieke functies moet dan ook worden uitgegaan van de taken waaruit iemands functie overwegend is opgebouwd. Vervolgens word(t)/(en) de voorbeeldfunctie(s) gezocht die daar het best bij aansluit(en). Om zeker te zijn dat met de juiste voorbeeldfunctie wordt vergeleken, dient ook de bijbehorende groepsomschrijving erbij te worden betrokken. Die geeft immers het niveau aan dat van de betreffende journalistieke functie wordt verwacht.

Indien een journalist taken en verantwoordelijkheden in zijn functie heeft van verschillend functie-niveau en beide maken een substantieel deel van zijn werk uit, dan geldt het hoogste functieniveau.

Indien in de voorbeeldomschrijvingen gesproken wordt van aantallen personen (bij leidinggevende functies) dan wordt met een kleine groep bedoeld: tot ca. 5 personen; met een middelgrote groep: tot ca. 15 personen; met een grote groep: meer dan ca. 15 personen.

Bij alle voorbeeldomschrijvingen kunnen de genoemde taken waar nodig worden uitgevoerd met behulp van beeldschermen en middels verschillende opmaak- en illustratiesoftwarepakketten.

De voorbeeldomschrijvingen zijn bedoeld om het niveau van de journalistieke functies te beoordelen, en niet als taakomschrijvingen voor vacatuurvulling, beoordeling van functioneren e.d.

Uitbouw van het salarisgebouw

- Schaal D wordt uitgebreid met één extra schaaltrede. Deze extra schaaltrede is discretionair, d.w.z. dat indeling in deze schaaltrede is uitsluitend kan geschieden op basis van excellent functioneren, een en ander op voordracht van de hoofdredacteur, ter beoordeling van de werkgever.

Salarisgroep A

I

Partijen zijn overeengekomen dat Salarisgroep A in de praktijk niet meer toegepast wordt.

Salarisgroep A

Van de salarisschaal behorende bij Salarisgroep A blijft uitsluitend schaaltrede 0 in stand ten behoeve van de bepaling van de leeftijdsschalen.

Salarisgroep B

Salarisgroep B heeft betrekking op werkzaamheden van meer gecompliceerde en/of gespecialiseerde aard. Van de betrokkene wordt een gerichte theoretische kennis en/of bredere algemene kennis vereist en enige praktijkervaring. Betrokkene dient de dagelijkse problemen binnen het eigen functiegebied te onderkennen en op te lossen. De werkzaamheden worden volgens bepaalde richtlijnen met een ruime mate van zelfstandigheid verricht, gepaard gaande met een directe voortgangscntrole.

Salarisgroep B

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Functie: Bureauredacteur, redacteur

*Bureauredacteur,
redacteur*

Functietypering: Schrijven, bewerken en persklaar maken van kopij, volgens richtlijnen en instructies

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Schrijven van nieuwsberichten en korte artikelen. Samenstellen van informatierubrieken met een niet overwegend specialistisch karakter. Verrichten van nieuwsgaring via telefoon en schriftelijke bronnen. Eveneens 'buiten de deur': bezoeken van persconferenties en vakbijeenkomsten en afnemen van eenvoudige interviews.

Maken van voorselecties uit algemene en specialistische nieuwsbronnen. Afhandelen van minder specialistische vragen en tips van lezers en belanghebbenden; gericht kunnen doorverwijzen.

Redigeren van kopij voor wat betreft spelling, zinsbouw en vocabulaire (dus niet inhoudelijk)

Verrichten van correctiewerk op gezette kopij.

Bestellen van illustratiemateriaal.

Voorbereiden van de opmaak van standaard pagina's; ordenen van kopij en deze op lengte corrigeren.

Volgen van de productieplanning en signaleren van afwijkingen.

Verrichten van documentatietaken voor de redactie, freelancers en lezers.

Functie: Vormgever, opmaakredacteur

*Vormgever,
opmaak-
redacteur*

Functietypering: Verrichten van uitvoerende lay out- en/of opmaakwerkzaamheden volgens richtlijnen en instructies.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Verrichten van uitvoerende vormgevingswerkzaamheden vooréén of meer tijdschriften. Geven van zetinstructies aan kopij. Binnen vastgestelde kaders (basis lay-out) verzorgen van de lay out van rubriekspagina's en artikelen.

I Beeldmateriaal voorzien van instructies voor reproductie. In concept aangeleverde (info-)grafieken en tabellen uitwerken. Opgemaakte pagina's gereed maken voor levering aan drukkerij. Controleren van het eigen aandeel in de stroom van kopij en opgemaakte pagina's en signaleren van afwijkingen ten opzichte van de productieplanning.

Salarisgroep C

Salarisgroep C

Salarisgroep C heeft betrekking op werkzaamheden van zeer gespecialiseerde aard. Van de betrokkene wordt een grondige specialistische theoretische kennis, aangevuld met een ruime praktijkervaring. Betrokkene dient binnen het vak- en/of functiegebied voorkomende problemen te onderkennen, te analyseren en op te lossen en zo mogelijk hierop te anticiperen, zonder daarbij altijd op de opgedane kennis en ervaring te kunnen terugvallen. De werkzaamheden worden volgens algemene binnen het vakgebied geldende voorschriften met een grote mate van zelfstandigheid verricht, gepaard gaande met voortgangscntrole of steekproefsgewijze controle op de resultaten.

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Bureauredacteur, redacteur, verslaggever

Functie: **Bureauredacteur, redacteur, verslaggever**

Functietypering: Binnen de redactionele formule en planning van het blad initiëren, schrijven en bewerken van kopij in een aantal journalistieke genres.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Schrijven in verschillende journalistieke genres (in de regel niet opiniërend).

Maken van lay-out voorbereidingen, overleggen met de vormgever, suggesties doen voor visualisatie. Instrueren van fotografen en illustratoren.

De verschillende genres in aangeleverde kopij weten te herkennen en de kopij dienovereenkomstig beoordelen.

Redigeren van berichten en minder gezichtsbepalende kopij, zowel taalkundig als inhoudelijk; controleren van het in de kopij verwerkte feitenmateriaal op grond van materiekkennis; zorgen voor aanvullingen en correcties.

Verrichten van bronnenonderzoek. Verwerven van vakgerichte informatie en vaknieuws via relaties en nieuwe contacten. Op eigen initiatief nieuwe relaties aanknopen in het vakgebied en entree weten te verkrijgen bij voor het blad belangrijke personen en instanties. Bedenken van onderwerpen, thema's en rubrieken, zowel om zelf uit te voeren als voor het blad in het algemeen.

Vertegenwoordigen van het blad bij externe gebeurtenissen die voor het vakgebied relevant zijn (congressen, persconferenties, vakbeurzen, recepties etc.). Bij zulke gelegenheden actieve nieuwsgaring verrichten en zonodig redactionele bijdragen werven van specialisten.

Inzetbaar zijn voor alle voorkomende bureauredactionele taken, zoals nieuwsslectie, documentatie, nieuwsgaring, opmaakbegeleiding, productiecoördinatie etc.

Functie: Vormgever, opmaakredacteur

*Vormgever,
opmaak-
redacteur*

Functietypering: Verrichten van ontwerp-, lay out- en/of opmaakwerkzaamheden en adviseren van de (hoofd)redactie(s) hierover.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: In nauw overleg met betrokken redactie(s) verrichten van vormgevingswerkzaamheden voor één of meer tijdschriften. Bedenken van vormgevingstechnische oplossingen voor redactionele wensen. Adviseren van (hoofd)redactie(s) over gewenste wijzigingen in basisvormgeving. Geven van zetinstructies aan kopij. Verzorgen van de lay out van artikelen en rubrieken. Vormgeven van omslagpagina's. Beeldmateriaal voorzien van instructies voor reproductie. Controleren van litho's en andere reproducties van beeldmateriaal op kwaliteit.

Vervaardigen van schetsen en werktekeningen voor specifieke onderdelen als covers, logo's en vignetten. Opzetten en uitwerken van ideeën voor tabellen, infografieken en illustraties. Begeleiden van de produktie naar drukkerij en signaleren van afwijkingen ten opzichte van de planning.

Functie: Fotoredacteur, beeldredacteur

*Fotoredacteur,
beeldscherm-
redacteur*

Functietypering: Verrichten van werkzaamheden voor het vervaardigen en/of verkrijgen van beeldmateriaal.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: In overleg met redactie(s) uitvoeren van het foto- en/of beeldbeleid voor één of meer tijdschriften. Verzamelen van foto's, dia's, tekeningen en andere illustraties in overleg met (hoofd)redactie(s). Verstrekken van opdrachten aan fotografen en illustratoren. Zoeken van lokaties, attributen en modellen voor het maken van foto's en regelen van de vereiste voorbereidingen. Beheren van archief voor beeldmateriaal. Onderhouden van contacten met fotografen en stockbureaus. Beheren van fotobudgetten. Zorgdragen voor tijdige ontvangst van aangevraagd danwel in opdracht vervaardigd materiaal en dit controleren op kwaliteit.

Salarisgroep D

Salarisgroep D heeft betrekking op:

- a. werkzaamheden van zeer gespecialiseerde aard, waarbij van de betrokkene een grondige specialistische theoretische en vakgerichte kennis wordt vereist, verkregen hetzij door een gerichte beroepsopleiding en praktijkervaring, hetzij door een zeer ruime praktijkervaring, alsmede een brede algemene kennis; ofwel
- b. werkzaamheden van leidinggevende aard, waarbij afstemming van de werkzaamheden op activiteiten van andere afdelingen is vereist. Betrokkene dient de binnen het vak- en/of functiegebied voorkomende problemen volledig te kunnen afhandelen en er op te anticiperen, zonder daarbij altijd op opgedane kennis en ervaring te kunnen terugvallen. De werkzaamheden worden volgens algemene voorschriften met een zeer grote mate van zelfstandigheid verricht. Controle vindt steekproefsgewijze plaats op de resultaten.

Salarisgroep D

*Vakredacteur**Functie: Vakredacteur*

Functietypering: Binnen de redactionele formule en planning van het blad produceren en/of redigeren van kopij en beeld met een overwegend vakspecialistisch karakter.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Informeren van hoofdredactie en mederedacteuren over de ontwikkelingen op een voor het blad essentieel (deel)vakgebied waarvoor gespecialiseerde kennis vereist is. Adviseren van de hoofdredactie over de wijze en het tijdstip waarop dit specialisme in het blad aan bod komt of dient te komen.

Leggen en onderhouden van contacten met (belangrijke) specialisten op vakinhoudelijk niveau en volgen van relevante vakliteratuur. Verwerven van nieuws binnen het specialisme om vroegtijdig op de hoogte te zijn en primeurs te kunnen binnenhalen.

Schrijven van nieuwsberichten en openingsartikelen gerelateerd aan het vakspecialisme. Schrijven van gezichtsbepalende artikelen die bijdragen aan de autoriteit van het blad. Schrijven van opiniërende artikelen. Aandragen van ideeën en concreet materiaal voor de beeldinvulling van artikelen en overleggen met vormgevers en fotografen hierover.

Zoeken, werven en instrueren van freelance auteurs en conform richtlijnen dan wel in overleg met de hoofdredactie uitzetten van opdrachten. Beoordelen van aangeleverde kopij op inhoud en zonodig (laten) herschrijven.

*Eindredacteur**Functie: Eindredacteur*

Functietypering: Binnen de vastgestelde tijdsplanning produceren van ‘schone’ kopij en beeld en/of complete pagina’s op basis van aangeleverd ‘ruw’ materiaal en zelf uitgezette opdrachten; bewaken dat de productie in de drukkerij conform de contractuele afspraken verloopt.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Beoordelen van kopij van de redactie en van externe medewerkers op plaatsbaarheid. Bewerken en redigeren van artikelen in verschillende genres; ook gezichtsbepalende artikelen.

Maken van koppen, intro’s, streamers en fotobijchriften.

Plannen van producties met schrijvende journalisten, vormgevers, fotografen en illustratoren en zorgen voor een goede samenwerking van betrokkenen.

Leiding geven aan een of meer redactieleden voor wat betreft de dagelijkse voortgang van het werk.

Opdrachten uitzetten bij externe auteurs, fotografen en illustratoren en hen begeleiden. Verrichten van beeldresearch om passend beeldmateriaal te genereren.

Vaststellen van de indeling en begeleiden van de opmaak van (een deel van) het blad. Zorgdragen voor de aanlevering van kopij, beeld en opgemaakte pagina’s aan de drukkerij volgens de overeengekomen planning.

Facturen van free-lancers controleren en accorderen. Bewaken van productiekosten en voorkomen van budgetoverschrijdingen.

Bijdragen aan de ontwikkeling van de redactionele formule en aan de opstelling van het redactionele jaarplan.

Suggesties doen voor organisatorische verbeteringen op de redactie.

Functie: Rubriekschef, chefredacteur

Rubriekschef,
chefredacteur

Functietyping: Binnen de redactionele formule van het blad met vaste regelmaat een groter onderdeel, katern of supplement van het blad (laten) produceren.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Geroutineerd schrijven in verschillende genres, ook opiniërend; begeleiden en adviseren van minder ervaren collega's. Maken van productieplanningen en bewaken van de productievoortgang en de deadlines. Zorgen voor voldoende kopijvoorraad en tijdig oplossen van eventuele stagnatie van de productie.

Onderhouden van vaste contacten met vormgeving en drukkerij; coördineren van de tijdige aanlevering van materiaal aan deze partijen.

Beoordelen van kopij, ook van derden, op bruikbaarheid.

Bewerken van kopij in laatste instantie (dus als eindredacteur); gezichtsbepalende artikelen redigeren.

Plannen van producties met schrijvende journalisten, vormgevers, fotografen en illustratoren en zorgen voor een goede samenwerking van betrokkenen.

Leiding geven aan een of meer redactieleden voor wat betreft de dagelijkse voortgang van het werk.

Opdrachten uitzetten bij en begeleiden van externe medewerkers en fotografen.

Begeleiden van de opmaak van (een deel van) het blad.

Bewaken van de produktiekosten en signaleren/voorkomen van budgetoverschrijdingen.

Bijdragen aan de ontwikkeling van de redactionele formule en aan de opstelling van het redactionele jaarplan.

Doen van suggesties voor organisatorische verbeteringen op de redactie.

Vervullen van representatietaken namens het blad.

Functie: Beeldredacteur

Beeldredacteur

Functietyping: Binnen redactionele formule(s) en planning ontwikkelen en uitvoeren van foto- en beeldbeleid.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: In overleg met (hoofd)redactie(s) bepalen van het foto- en beeldbeleid voor één of meer tijdschriften. Meedenken over de inhoud en planning van te produceren nummers en over een bij de onderwerpen passende (beeld-)aanpak. Voorstellen doen voor een integrale aanpak van series en foto-reportages. Op basis van vak-inhoudelijke kennis meebepalen welke informatie in tekstvorm en welke in beeldvorm zal worden overgedragen. Aangeven op welke wijze voorstellen in deze zullen worden uitgevoerd.

Bedenken, voorbereiden en uitvoeren van ideeën voor beeldvervaardiging. Vervolgen van opdrachten aan fotografen en illustratoren. Zoeken van lokaties, attributen en modellen voor het maken van foto's. Als producent, zonodig op lokatie, leiding geven aan de vervaardiging van foto- en beeldmateriaal. Zorgdragen voor tijdige ontvangst van in opdracht vervaardigd danwel aangevraagd materiaal en dit controleren op kwaliteit.

Beheren van archief beeldmateriaal, signaleren van specifieke tekortkomingen en nemen van maatregelen voor aanvulling. Opzetten en onderhouden van een netwerk voor contacten met fotografen en stockbureaus in binnen- en buitenland. Beheren van budgetten voor beeldmateriaal.

I *Vormgever, chef vormgeving*

Functie: Vormgever, chef vormgeving

Funcietypering: Binnen redactionele formule(s) en planning ontwikkelen en realiseren van het vormgevingsbeleid; leiden van een afdeling vormgeving.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: In nauwe samenwerking met betrokken redactie(s) verzorgen van de grafische vormgeving van één of meer tijdschriften. Adviseren van (hoofd)redactie(s) over te kiezen vormgevingsmiddelen en over soort en kwaliteit van het beeldmateriaal. Ontwikkelen van normen en richtlijnen voor basis lay-outs. Op grond van grafische vakkennis adviseren van (hoofd)redactie(s) over technieken en processen voor reproductie en vervaardiging.

Ontwerpen van covers, logo's en vignetten. Voorbereiden en begeleiden van het proces van (re)styling van tijdschriften door derden, danwel dit zelf verzorgen. Ontwikkelen en (laten) uitvoeren van ideeën voor tabellen, infografieken en illustraties. Instrueren van fotografen en andere producenten van beeldmateriaal. Verzorgen van de indeling van tijdschriften.

Leiding geven aan één of meer vormgevers voor wat betreft de dagelijkse gang van zaken van het werk. Controleren van productie tussen redactie en drukkerij op kwantiteit, kwaliteit en tijdige levering.

Salarisgroep E

Salarisgroep E

Salarisgroep E heeft betrekking op:

- a. werkzaamheden van een zodanig karakter en niveau dat vanuit het eigen vakgebied, een bijdrage wordt geleverd aan het bestuur en beleid van de onderneming. Deze werkzaamheden vereisen een volledige beheersing van het eigen vakgebied, enige kennis van aangrenzende vakgebieden en een brede bedrijfservaring; en/of
- b. werkzaamheden van leidinggevende aard, waarbij afstemming van de werkzaamheden op activiteiten van andere afdelingen is vereist. Binnen het kader van de gestelde beleidslijnen wordt een zelfstandige behandeling respectievelijk behartiging van veelal gecompliceerde en in breder verband doorwerkende zaken respectievelijk belangen vereist, veelal gepaard aan een wel overwogen eigen aanpak en gedragsbepaling. De zelfstandigheid wordt evenwel nog beperkt door enerzijds een in beleidslijnen gesteld raamwerk, waaraan functionaris de resultaten van zijn werkzaamheden moet toetsen en anderzijds een plicht tot regelmatig rapporteren.

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Vakredacteur

Functie: Vakredacteur

Funcietypering: Binnen de redactionele formule en planning van het blad (laten) produceren van vakspecialistische kopij en beeld die *mede* toonaangevend zijn op het betreffende vakgebied en *mede* gezichtsbepalend voor het blad; adviseren van de hoofdredactie over de redactionele dekking van bepaalde (deel)specialismen.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Als onder D (vakredacteur), maar dan op een hoog niveau. Kenmerken:

- Benutten van specialistische kennis die is opgebouwd door middel van voortdurende studie en uitgebreide werkervaring binnen een voor het blad essentieel vakgebied.
- Mede vervullen van de rol van klankbord, vraagbaak en adviseur binnen (en regelmatig ook buiten) de redactie op grond van dit specialisme
- Weten te behouden van het aanzien van het blad in vakkringen door middel van trendsettende en vernieuwende bijdragen

Functie: **Eindredacteur/chefredacteur**

*Eind-
redacteur/
chefredacteur*

Functietypering: Binnen de redactionele formule verzorgen van de productie van een dagelijks of wekelijks verschijnend blad of van een minder frequente uitgave waarvoor geen aparte hoofdredacteur is aangesteld.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Als onder D (chefredacteur, eindredacteur), maar dan met een groter redactioneel team en/of met een bredere verantwoordelijkheid. Kenmerken:

- verzorgen van het gehele produktietraject van de betrokken uitgave, lopend van het maken van deelplanningen en het uitzetten van opdrachten tot het beoordelen van kopij en beeld en het begeleiden van de opmaak
- leiding geven aan enkele redactieleden, inclusief het voeren van functioneringsgesprekken, het doen van salarisvoorstellen, het regelen van de onderlinge taakverdeling etc.

Salarisgroep F

Salarisgroep F heeft betrekking op:

- werkzaamheden van een zodanig karakter en niveau, dat een directe invloed wordt uitgeoefend op het bestuur en beleid van de onderneming, leidende tot de conceptie van beleidsbeslissingen. De werkzaamheden vereisen een volledige beheersing van het eigen vakgebied, kennis van aangrenzende vakgebieden en bestuurlijke ervaring; en
- werkzaamheden gericht op het zelfstandig ontwikkelen en realiseren van een deel van het bestuur en beleid van de onderneming, waarbij leiding wordt gegeven aan medewerkers, belast met functies van leidinggevende en/of specialistische aard.

Betrokkene zal de realisering van de genoemde beleidsbeslissingen dienen te plannen, te bewaken en te evalueren. Binnen het kader van de doelstelling van de onderneming wordt een zelfstandige vakbeoefening en een eigen oordeelsvorming vereist, rekening houdend met interne en externe ontwikkelingen op diverse terreinen (commercieel, financieel, economisch en sociaal) en hun onderlinge samenhang. De resultaten van de werkzaamheden worden met het management geëvalueerd tegen de achtergrond van de doelstellingen van de onderneming.

- De zeer gezaghebbende en gezichtsbepalende redacteurs, die tevens de naastmedewerkers van de hoofdredacteur zijn en met hem het algemene beleid binnen de redactionele formule van het blad bepalen. De journalisten zijn veelal door hun specifieke functie van zeer uitzonderlijke betekenis voor het blad en

Salarisgroep F

bezitten een grote mate van *gezaghebbende* deskundigheid binnen het vakgebied waarin zij werkzaam zijn.

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Vakredacteur

Functie: Vakredacteur

Functietypering: Binnen de redactionele formule en planning van het blad (laten) produceren van vakspecialistische kopij en beeld die toonaangevend zijn op het betreffende vakgebied en gezichtsbepalend voor het blad; adviseren van de hoofdredactie over de redactionele dekking van bepaalde (deel)specialismen.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: als onder E (vakredacteur) maar dan op een zeer hoog niveau. Kenmerken:

- Benutten van specialistische kennis die is opgebouwd door middel van voortdurende studie en uitgebreide werkervaring binnen een voor het blad essentieel vakgebied.
- Vervullen van de rol van klankbord, vraagbaak en adviseur binnen en buiten de redactie op grond van dit specialisme.
- Ontwikkelen en versterken van het aanzien van het blad in vakkringen door middel van trendsetende en vernieuwende bijdragen.
- Het onderhouden en het uitbreiden van een netwerk van deskundigen op het vakgebied, zowel nationaal als internationaal.

Hoofdredacteur, adjunct-hoofdredacteur

Functie: Hoofdredacteur, adjunct-hoofdredacteur

Functietypering: Binnen de aangegeven uitgeoefde doelstellingen de toevertrouwde titel en eventuele afgeleide producten (verder) ontwikkelen en deze met behulp van een capabel en gemotiveerd team op tijd en binnen de vastgestelde budgetten produceren.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Ontwikkelen en bewaken van de redactionele formule. Zorgen voor de samenstelling en instandhouding van het redactionele team; opleiden en ontwikkelen van redactieleden en zorgen voor de onderlinge taakverdeling en samenwerking. Opstellen van de redactionele jaarbegroting en deze bij de uitgever verantwoorden en verdedigen. Beheren van de redactionele budgetten en voorkomen van overschrijdingen.

Representeren van het blad als ‘autoriteit’ in vakkringen (bijvoorbeeld in panels, forums) en tegenover de pers. (Laten) signaleren van alle voor het vak belangrijke ontwikkelingen en trends. Vertalen van vakontwikkelingen naar de redactionele invulling met als uitgangspunt de lezersdoelgroep(en) van het blad. Werven van freelance auteurs; bepalen wanneer auteurs/columnisten afscheid moeten nemen. Prioriteiten stellen in de redactionele invulling; bepalen van de keuze voor openings- en andere beeldbepalende artikelen; zorgen dat het blad een herkenbare uitstraling krijgt naar de lezers en bewaken van de toon en wijze van presentatie van de artikelen. Voortdurend beoordelen van de uitgave op tekstuele en visuele kwaliteiten; samen met de redactie (schrijvende redactieleden en vormgevers) ontwikkelen van kwaliteitsnormen en richtlijnen voor visualisatie. Zorgen dat de redactie handelt binnen de gedragscode en beroepsethiek van journalisten. Het redactionele concept

vertalen in concrete opdrachten aan redacteurs, vormgevers en externe auteurs. Een blad kunnen restylen en de gekozen vernieuwingen in het redactionele team geaccepteerd weten te krijgen. Eventueel vervullen van productietaken, bijvoorbeeld (een deel van) de eindredactie.

Salarisgroep G

Salarisgroep G heeft betrekking op:

- a. werkzaamheden van een zodanig karakter en niveau, dat een directe invloed wordt uitgeoefend op het bestuur en beleid van de onderneming. Het betreft een blad of pakket bladen dat van substantieel belang is voor de strategie en het resultaat van de onderneming. Er is sprake van het bewerken van gecompliceerde en conjunctuur-gevoelige markten. De werkzaamheden vereisen kennis op gerijpt professioneel niveau gericht op toepassing/beheersing van veelomvattende werkwijzen, methoden en procedures, alsmede van de theoretische grondslagen van het vakgebied en de werkterreinen en de samenhang met andere vakgebieden en werkterreinen en inzicht in maatschappelijke ontwikkelingen; en
- b. werkzaamheden gericht op het zelfstandig ontwikkelen en realiseren van een deel van het bestuur en beleid van de onderneming, waarbij leiding wordt gegeven aan medewerkers, belast met functies van leidinggevende en/of specialistische aard (intern en extern), met sterk uiteenlopende specialismen binnen het journalistieke en redactionele takenveld. Betrokkene is verantwoordelijk voor integratie en coördinatie van de werkzaamheden binnen de organisatorische eenheid.

Betrokkene zal de realisering van het overeengekomen beleid dienen te plannen, bewaken en evalueren. Voor de uitoefening van de functie zijn middelen en mogelijkheden slechts aangegeven in de vorm van beleidslijnen. Aan betrokkene worden dienovereenkomstige eisen gesteld met betrekking tot de vaardigheden om moderne tijdschriften te maken en/of andere gespecialiseerde eigentijdse informatie-media te (doen) produceren.

Binnen het kader van de doelstellingen van de onderneming is een zelfstandige oordeelsvorming vereist, rekening houdend met interne en externe ontwikkelingen op diverse terreinen (commercieel, financieel, economisch, sociaal) en hun onderlinge samenhang.

De resultaten van de werkzaamheden worden mede beoordeeld op merkbare consequenties voor de middellange en lange termijn.

VOORBEELD-FUNCTIEOMSCHRIJVING

Functie: **Hoofdredacteur**

Hoofdredacteur

Functietoepassing: Binnen de aangegeven uitgeoefende doelstellingen de toevertrouwde titel(s) en afgeleide produkten ontwikkelen en deze met behulp van een capabel en gemotiveerd redactioneel team (van middelgrote omvang) op tijd en binnen de vastgestelde budgetten produceren.

I

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Als onder F (hoofdredacteur), maar met een zwaardere leidinggevende verantwoordelijkheid en een groter afbreukrisico. Dit afbreukrisico is te bepalen in relatie tot omzet en oplage, de beoogde of te verdedigen marktpositie (leider, volger, monopolist), de mate waarin de hoofdredacteur te maken heeft met strijdige belangen (lezersdoelgroepen, adverteerders, redactieraad, gelieerde vakverenigingen etc.), breedte van de redactionele formule en niveau en vereiste diepgang van de inhoud van de uitgaven.

Salarisgroep H

Salarisgroep H

Salarisgroep H heeft betrekking op: dezelfde werkzaamheden als genoemd onder G, maar is van toepassing op hoofdredacteurs van bladen die van substantieel belang zijn voor het resultaat en/of de strategie van de onderneming en die wat specialismen en redactionele omvang betreft tot de hoogste categorie vakbladen gerekend kunnen worden.

VOORBEELD-FUNCTIEOMSCHRIJVING

Hoofdredacteur

*Functie: **Hoofdredacteur***

Functietypering: Binnen de aangegeven uitgeoefende doelstellingen de toevertrouwde titel(s) en afgeleide producten ontwikkelen en deze met behulp van een capabel en gemotiveerd redactioneel team (van grote omvang) op tijd en binnen de vastgestelde budgetten produceren.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: als onder G (hoofdredacteur), maar met een zwaardere leidinggevende verantwoordelijkheid en een groter afbreukrisico.

Cao voor het Vaktijdschriftjournalisten Maandsalarissen per 1 januari 1999

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40 %
17 jaar		45 %
18 jaar		52,5 %
19 jaar		60 %
20 jaar	2064,66	70 %
21 jaar	2359,62	80 %
22 jaar	2654,57	90 %

minimum(jeugd)loon per 1 januari 1999	
23 jaar	2345,20
22 jaar	1993,40
21 jaar	1700,30
20 jaar	1442,30
19 jaar	1231,20
18 jaar	1067,10
17 jaar	926,40
16 jaar	809,10

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	2949,52	3168,51	3474,95	4085,76	4535,09	5033,28	5555,72	6095,54
1		3243,93	3575,95	4207,25	4663,52	5177,68	5711,73	6265,49
2		3319,32	3676,95	4328,79	4792,01	5322,11	5867,72	6435,44
3		3394,77	3777,93	4450,27	4920,46	5466,53	6023,71	6605,39
4		3470,16	3878,93	4571,81	5048,91	5610,96	6179,68	6775,34
5		3545,58	3979,89	4693,32	5177,36	5755,35	6335,67	6945,29
6		3620,98	4080,92	4814,82	5305,82	5899,77	6491,68	7115,24
7		3696,41	4181,92	4936,36	5434,28	6044,20	6647,65	7285,19
8		3771,81	4282,89	5057,86	5562,72	6188,61	6803,65	7455,14
9		3847,24	4383,91	5179,37	5691,20	6333,02	6959,63	7625,09
10		3922,61	4484,91	5300,88	5819,63	6477,46	7115,62	7795,04
11		3998,05	4585,89	5422,38	5948,07	6621,87	7271,62	7964,99
12		4686,87	5543,90	5543,90	6076,56	6766,30	7427,62	8134,94
13		4787,88	5665,41	5665,41	6205,01	6910,70	7583,60	8304,89
14			* 5786,91	* 5786,91	6333,48	7055,10	7739,58	8474,84
					* 6462,22	* 7199,70	* 7895,98	* 8644,79
						* 7343,90	* 8051,51	* 8814,74
							* 8207,04	* 8984,69

* uitsluitend op basis van excellent functioneren, dit ter beoordeling van de werkgever.
NB. Voor het vaststellen van de periodesalarissen worden bovenstaande bedragen vermenigvuldigd met de factor 12/13.

Cao voor het Vaktijdschrijftjournalisten

Maandsalarissen per 1 juli 1999

(verhoogd met 2,75% t.o.v. de salarissen per 1 januari 1999)

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40 %
17 jaar		45 %
18 jaar		52,5 %
19 jaar		60 %
20 jaar	2122	70 %
21 jaar	2425	80 %
22 jaar	2728	90 %

minimum(jeugd)loon per 1 januari 1999	
23 jaar	2345,20
22 jaar	1993,40
21 jaar	1700,30
20 jaar	1442,30
19 jaar	1231,20
18 jaar	1067,10
17 jaar	926,40
16 jaar	809,10

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	3031	3256	3571	4199	4660	5172	5709	6264
1		3334	3675	4323	4792	5321	5869	6438
2		3411	3779	4448	4924	5469	6030	6613
3		3489	3882	4573	5056	5617	6190	6788
4		3566	3986	4698	5188	5766	6350	6962
5		3644	4090	4823	5320	5914	6510	7137
6		3721	4194	4948	5452	6063	6671	7311
7		3799	4297	5073	5584	6211	6831	7486
8		3876	4401	5197	5716	6359	6991	7661
9		3954	4505	5322	5848	6508	7152	7835
10		4031	4609	5447	5980	6656	7312	8010
11		4108		5572	6112	6804	7472	8185
12			4816	5697	6244	6953	7632	8359
13			4920	5822	6376	7101	7793	8534
14				* 5947	6508	7250	7953	8708
					6640	* 7398	* 8114	* 8883
						* 7546	* 8273	* 9058
							* 8433	* 9232

* uitsluitend op basis van excellent functioneren, ditter beoordeling van de werkgever.

NB: Voor het vaststellen van de periodesalarissen worden bovenstaande bedragen vermenigvuldigd met de factor 12/13.

Cao voor het Vaktijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 januari 2000 (verhoogd met 1,50% t.o.v. de salarissen per 1 juli 1999)

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40 %
17 jaar		45 %
18 jaar		52,5 %
19 jaar		60 %
20 jaar	2154	70 %
21 jaar	2462	80 %
22 jaar	2770	90 %

minimum(jeugd)loon per 1 januari 1999	
23 jaar	2345,20
22 jaar	1993,40
21 jaar	1700,30
20 jaar	1442,30
19 jaar	1231,20
18 jaar	1067,10
17 jaar	926,40
16 jaar	809,10

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	3077	3305	3625	4262	4730	5250	5795	6358
1		3385	3731	4388	4864	5401	5958	6535
2		3463	3836	4515	4998	5552	6121	6713
3		3542	3941	4642	5132	5702	6283	6890
4		3620	4046	4769	5266	5853	6446	7067
5		3699	4152	4896	5400	6003	6608	7245
6		3777	4257	5023	5534	6154	6772	7421
7		3856	4362	5150	5668	6305	6934	7599
8		3935	4468	5275	5802	6455	7096	7776
9		4014	4573	5402	5936	6606	7260	7953
10		4092	4679	5529	6070	6756	7422	8131
11		4170	4784	5656	6204	6907	7585	8308
12			4889	5783	6338	7058	7747	8485
13			4994	5910	6472	7208	7910	8663
14			* 6037	* 6606	* 7359	* 8073	* 8236	* 9017
				6740	* 7509	* 8236	* 8398	* 9194
					7660	* 8398	* 8560	* 9371

* uitsluitend op basis van excellent functioneren, dit ter beoordeling van de werkgever.
NB. Voor het vaststellen van de periodesalarissen worden bovenstaande bedragen vermenigvuldigd met de factor 12/13.

Cao voor het Vaktijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 juli 2000

(verhoogd met 1,25% t.o.v. de salarissen per 1 januari 2000)

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40 %
17 jaar		45 %
18 jaar		52,5 %
19 jaar		60 %
20 jaar	2182	70 %
21 jaar	2493	80 %
22 jaar	2805	90 %

minimum(jeugd)loon per 1 januari 1999	
23 jaar	2345,20
22 jaar	1993,40
21 jaar	1700,30
20 jaar	1442,30
19 jaar	1231,20
18 jaar	1067,10
17 jaar	926,40
16 jaar	809,10

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	3116	3347	3671	4316	4790	5316	5868	6438
1		3428	3778	4443	4925	5469	6033	6617
2		3507	3884	4572	5061	5622	6198	6797
3		3587	3991	4701	5197	5774	6362	6977
4		3666	4097	4829	5332	5927	6527	7156
5		3746	4204	4958	5468	6079	6691	7336
6		3825	4311	5086	5604	6231	6857	7514
7		3905	4417	5215	5739	6384	7021	7694
8		3985	4524	5341	5875	6536	7185	7874
9		4065	4631	5470	6011	6689	7351	8053
10		4144	4738	5599	6146	6841	7515	8233
11		4223	4844	5727	6282	6994	7680	8412
12		4951	4951	5856	6418	7147	7844	8592
13		5057	5057	5984	6553	7299	8009	8772
14				6113	6689	7451	8174	8950
				*	6825	* 7603	* 8339	* 9130
						* 7756	* 8503	* 9309
							* 8667	* 9489

* uitsluitend op basis van excellent functioneren, dit ter beoordeling van de werkgever.

NB. Voor het vaststellen van de periodesalarissen worden bovenstaande bedragen vermenigvuldigd met de factor 12/13.

Cao voor het Vaktijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 december 2000 (verhoogd met 0,85% t.o.v. de salarissen per 1 juli 2000)

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40 %
17 jaar		45 %
18 jaar		52,5 %
19 jaar		60 %
20 jaar	2201	70 %
21 jaar	2515	80 %
22 jaar	2829	90 %

minimum(jeugd)loon per 1 januari 1999	
23 jaar	2345,20
22 jaar	1993,40
21 jaar	1700,30
20 jaar	1442,30
19 jaar	1231,20
18 jaar	1067,10
17 jaar	926,40
16 jaar	809,10

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0				4353	4831	5362	5918	6493
1	3143	3376	3703	4481	4967	5516	6085	6674
2		3537	3918	4611	5105	5670	6251	6855
3		3618	4025	4741	5242	5824	6417	7037
4		3698	4132	4871	5378	5978	6583	7217
5		3778	4240	5001	5515	6131	6748	7399
6		3858	4348	5130	5652	6284	6916	7578
7		3939	4455	5260	5788	6439	7081	7760
8		4019	4563	5387	5925	6592	7247	7941
9		4100	4671	5517	6063	6746	7414	8122
10		4180	4779	5647	6199	6900	7579	8303
11		4259	4886	5776	6336	7054	7746	8484
12			4994	5906	6473	7208	7911	8666
13			5100	6035	6609	7362	8078	8847
14			*	6165	6746	7515	8244	9027
					6884	* 7668	* 8410	* 9208
						* 7822	* 8576	* 9389
							* 8741	* 9570

* uitsluitend op basis van excellent functioneren, dit ter beoordeling van de werkgever.
NB: Voor het vaststellen van de periodesalarissen worden bovenstaande bedragen vermenigvuldigd met de factor 12/13.

Bijlage II Structurele salarisverhogingen in 1999 en 2000

De salarissen/salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 juli 1999: 2,75 %
- per 1 januari 2000: 1,50 %
- per 1 juli 2000: 1,25 %
- per 1 december 2000: 0,85 %

Bijlage III-A Minimum pensioenvoorwaarden

(Artikel 24 lid a. van de CAO)

I.

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.

*Tijdstip opname
in een pensioen-
regeling*

II.

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 (actueel neutraal) flexibel te maken.

Pensioendatum

III.

Het pensioensalaris is het jaarsalaris (= 12 x het maandsalaris van de deelnemer per 1 januari) verhoogd met de vakantietoeslag op jaarbasis. Met ingang van het jaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de jaarlijkse stijging van het pensioensalaris gemaximeerd op de algemene aanpassing van de salarissen in het Boeken- /Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Pensioensalaris

IV.

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 vakantietoeslag) voor een gehuwde met een echtgenoot/echtgenote die 65 jaar of ouder is.

Franchise

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.

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

*Pensioen-
grondslag*

VI.

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

*Ouderdoms-
pensioen
per jaar*

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.

III-A

*Nabestaanden-
pensioen*

*Uitruil ouder-
domspensioen en
nabestaanden-
pensioen*

Wezenpensioen

Maximum

*Ingegane
pensioenen*

*Rechten bij
ontslag*

*Vrijstelling van
deelnemers-
bijdrage*

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 ouderdomspensioen, 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 2000 heeft een (gewezen) deelnemer het recht om op de pensioendatum opgebouwd nabestaandenpensioen in te ruilen voor ouderdomspensioen. De wijze waarop dit kan geschieden dient in de pensioenregeling te worden opgenomen.

VIII.

Het wezenpensioen bedraagt 14% van het op het moment van overlijden van de (gewezen) deelnemer in het vooruitzicht gestelde ouderdomspensioen voor elk kind van de (gewezen) deelnemer. In dit artikel wordt onder kind verstaan: het wettige, gewettigde of geadopteerde kind van de werknemer tot de 18-jarige leeftijd 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.

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.

X.

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

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 deelnemersschap geldende gemiddelde over de afgelopen vijf jaren vastgestelde pensioengrondslag, met inachtneming van de deelnemersjaren, welke bij voortzetting van de dienstbetrekking te bereiken zouden zijn.

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.

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.

*Partnerpensioen
bij echtscheiding*

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.

Kosten

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.

Dispensatie

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.

*Overdracht
pensioenaanspraak*

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.

XVII.

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

*Verhoging van
premienvrije
aanspraken*

XVIII.

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

*Affinanciering
pensioenrechten*

Bijlage III-B Minimum prepensioenvoorwaarden

(Artikel 24 lid b. van de CAO)

1. De minimum voorwaarden van de prepensioenregeling zijn:

<i>Deelneming</i>	a. De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling op de eerste dag van de maand waarin hij in dienst treedt, doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 25-jarige leeftijd bereikt. De deelneming staat eveneens open voor de directeur, adjunctdirecteur, dan wel directeur/hoofdredacteur of uitgever/hoofdredacteur voorzover deze per onderneming groepsgewijs wordt aangemeld.
<i>Pensioendatum</i>	b. Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand, waarin de 65 jarige leeftijd wordt bereikt of zou zijn bereikt.
<i>Prepensioendatum</i>	c. Voor alle (gewezen) deelnemers is de prepensioendatum de eerste dag van de maand, waarin de 61 jarige leeftijd wordt bereikt of, zou zijn bereikt. Op verzoek van de deelnemer gaat het prepensioen in vóór dan wel na de pensioendatum. In dit geval wordt het prepensioen verlaagd respectievelijk verhoogd aan de hand van actuariële factoren. Het prepensioen kan niet eerder ingaan dan op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 60-jarige leeftijd bereikt en niet later dan zes maanden voor de pensioendatum. Het prepensioen eindigt op de pensioendatum dan wel - bij eerder overlijden - op de laatste dag van de maand waarin de geprepensioneerde is overleden.
<i>Prepensioensalaris</i>	d. Het prepensioensalaris is het vaste bruto jaarsalaris, verhoogd met vaste maandelijkse toeslagen en vakantiegeld. Het prepensioensalaris is gemaximeerd op 1,5 maal uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis.
<i>Franchise</i>	e. De franchise bedraagt f 39.335,-.
<i>Prepensioengrondslag</i>	f. De prepensioengrondslag is het verschil tussen het prepensioensalaris en de franchise.
<i>Prepensioen per jaar</i>	g. Het prepensioen per jaar bedraagt 2,083% van de laatstelijke vastgestelde prepensioengrondslag, vermenigvuldigd met het aantal jaren van deelneming vanaf 1 januari 2001 en rekening houdend met wisselingen in de werkfactor.
<i>Uitvoerder</i>	h. De uitvoering van de prepensioenregeling zal geschieden door een door de wetgever te bepalen pensioenuitvoerder in de zin van de Pensioen- en spaarfondsenwet.

III-B

i.

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

Vrijstelling van werknemersbijdrage

j.

Ingegane prepensioenen en slapersrechten worden jaarlijks verhoogd met het percentage waarmee het levenslange ouderdomspensioen wordt verhoogd.

Indexatie

k.

Werkgever en werknemer dragen ieder 50% van de premie bij. Het werknemersdeel wordt per periodieke loonbetaling op het salaris van de deelnemer ingehouden.

Bijdrage

l.

Voor deelnemers die op of na het bereiken van de 57 jarige leeftijd in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, bestaat de mogelijkheid om hun deelneming voort te zetten. De werkloosheid dient daarbij wel voortgevloeid te zijn uit een reorganisatie zoals bedoeld in artikel 4A van de CAO. De deelnemer en ex-werkgever dragen ieder 50% premie van de verschuldigde premie bij. Als prepensioengrondslag geldt die, welke laatstelijk, direct voorafgaand aan de werkloosheid, is vastgesteld. De in aanmerking te nemen prepensioengrondslag wordt verhoogd aan de hand van loonsverhogingen die voortvloeien uit de CAO, welke de deelnemer zou hebben ontvangen indien hij niet werkloos zou zijn geworden.

Werkloosheid

m.

Indien bij tussentijds ontslag de deelneming minder dan één jaar heeft geduurd, wordt de door hem betaalde premie aan de gewezen deelnemer gerestitueerd. Er ontstaat alsdan geen recht op prepensioen. Het bepaalde in de vorige volzin is niet van toepassing in het geval de pensioenaanspraken mede zijn ontleend aan het dienstverband met een vorige werkgever, door toepassing van waardeoverdracht.

Premierestitutie

n.

De prepensioenregeling treedt in werking op 1 januari 2001.

Ingangsdatum

2. Van deze minimum prepensioenvoorwaarden kan worden afgeweken, mits ten gunste van de werknemer en onder de voorwaarde dat de opbouw van prepensioen per jaar en per werknemer minimaal gelijk is aan het onder 1 bepaalde.

Bijlage IV Regeling bescherming zwangere journalistes

Artikel 1.

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

Artikel 2.

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

Artikel 3.

Nu de bedrijfsvereniging de mogelijkheid biedt tot verschuiving van het betaalde zwangerschapsverlof, zal de werkgever hieraan desgewenst zijn medewerking verlenen.

Artikel 4.

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt wettelijk 16 weken.

Bijlage V Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie e.d.

Het gestelde in dit onderdeel is van toepassing op werkgevers in de zin van deze CAO, alsmede op werkgevers die zich krachtens een overeenkomst met de vakorganisaties verplicht hebben deze CAO toe te passen op de in dienst zijnde journalisten, met betrekking tot afvloeiingsregelingen die zijn ingegaan op 1 juli 1994 of later.

In geval van ontslag als gevolg van de tenuitvoerlegging van een besluit zoals bedoeld in art. 4A lid 3 van de CAO kan de journalist met wie de dienstbetrekking wordt beëindigd aanspraak maken op de volgende voorzieningen:

Artikel 1

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

Aanvulling op werkloosheidsuitkering

Artikel 2

1. De aanvulling wordt uitgekeerd gedurende de onderstaande periode:

tot 30 jaar	– 6 maanden
30 t/m 34 jaar	– 9 maanden
35 t/m 39 jaar	– 12 maanden
40 t/m 44 jaar	– 18 maanden
45 t/m 49 jaar	– 21 maanden
50 t/m 54 jaar	– 30 maanden
55 en 56 jaar	– 36 maanden
2. De journalist, die op het moment van ontslag niet ouder is dan 56 jaar en tien jaar of langer in dienst is van de werkgever, ontvangt in afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel van de werkgever deze aanvulling gedurende de periode waarin recht bestaat op de loongerelateerde werkloosheidsuitkering.
3. Bij de vaststelling van de leeftijds categorie geldt de leeftijd van de journalist op het moment van ontslag.
4. De aanvullingsperiode vangt aan op de eerste dag na het beëindigen van de dienstbetrekking en eindigt na het verstrijken van de hierboven genoemde periode of zoveel eerder als de loongerelateerde werkloosheidsuitkering wordt gestaakt.

Duur van de aanvulling voor journalisten tot en met 56 jaar

V

Duur van de aanvulling voor journalisten van 57 jaar en ouder

Kapitaalsuitkering

Minimum opzegtermijn

Voortzetting pensioenregeling

Artikel 3

1. Journalisten van 57 jaar en ouder die wegens reorganisatie in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, ontvangen van de (ex) werkgever de aanvulling tot aan de de VUT-gerechtigde leeftijd. Vanaf de VUT-gerechtigde leeftijd bestaat de mogelijkheid vervroegd uit te treden. Indien vervroegde uittreding niet mogelijk is op grond van het niet voldoen aan het zgn. 10-dienstjaren criterium behoudt de (ex) journalist/ex-werknemer recht op de deze aanvulling tot aan het moment dat hij/zij VUT-gerechtigd wordt dan wel de 65-jarige leeftijd bereikt.
2. Journalisten van 57 jaar en ouder die niet vóór het einde van de periode van loongerelateerde uitkering gebruik kunnen maken van de mogelijkheid vervroegd uit te treden, hebben aanspraak op een kapitaalsuitkering..
3. De hoogte van deze bruto kapitaalsuitkering is gelijk aan de contante waarde van het bruto bedrag behorende bij 80% van het laatstgenoten bruto salaris inclusief vakantietoeslag verminderd met het bruto minimumloon inclusief vakantietoeslag, berekend over de maanden waarop de journalist krachtens de Werkloosheidswet recht heeft op een aan het minimumloon gerelateerde uitkering.
Indien aantoonbaar kan worden vastgesteld dat journalist een “twee-verdiener” is, is de hoogte van de bruto kapitaalsuitkering gelijk aan de contante waarde van het bruto bedrag behorende bij 80% van het laatstgenoten bruto salaris inclusief vakantietoeslag verminderd met de bruto vervolguutkering ingevolge de Werkloosheidswet.
Indien de journalist een alleenstaande ouder is die recht heeft op kinderbijslag voor een kind jonger dan 18 jaar, dan is de hoogte van de bruto kapitaalsuitkering gelijk aan de contante waarde van het brutobedrag behorende bij 80% van het laatstgenoten bruto salaris inclusief vakantiegeld verminderd met een bedrag gelijk aan 90% van het bruto minimumloon.
4. De contante waardeberekening geschiedt op basis van een rekenrente van 4% cumulatief, gedurende de periode van de loongerelateerde werkloosheidsuitkering.
5. De bruto kapitaalsuitkering wordt uitbetaald onder aftrek van de op dergelijke betalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen.

Artikel 4

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

Artikel 5

1. Indien de journalist in aanmerking komt voor een pensioenbijdrage krachtens de Wet Fonds Voorheffing Pensioenverzekering zal deelname aan de pensioenregeling op basis van de pensioengrondslag bij het einde van het dienstverband onder geldende voorwaarden worden voortgezet zolang recht bestaat op de bijdrage uit het Fonds.

NB. Partijen bevelen aan om, in geval de journalist/ex-werknemers in aanmerking kunnen komen voor een pensioenbijdrage krachtens de Wet Fonds Voorheffing Pensioenverzekering, daarvan gebruik te maken. Tevens bevelen partijen aan om, indien daarvan gebruik wordt gemaakt, de daardoor ontstane premiebesparing aan te wenden ten gunste van betrokken journalist/ex-werknemers.

2. Indien en voorzover de werknemer niet in aanmerking komt voor een pensioenbijdrage krachtens de Wet Fonds Voorheffing Pensioenverzekering zal deelname aan de pensioenregeling op basis van de pensioengrondslag bij het einde van het dienstverband onder de geldende voorwaarden worden voortgezet, met dien verstande dat:
 - voor journalisten jonger dan 57 jaar de voortzetting slechts plaatsvindt gedurende de aanvullingsperiode zoals vermeld in art. 2 van deze bijlage
 - voor de journalisten van 57 jaar en ouder de voortzetting zal plaatsvinden tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
3. Voortzetting van deelname aan de pensioenregeling door journalisten die op of na de 57-jarige leeftijd werkloos zijn geworden ingevolge een reorganisatie krachtens artikel 4A van de CAO en die aansluitend vervroegd uittreden, geschiedt gedurende de WW- en VUT-periode als ware het dienstverband niet geëindigd.
4. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid bestaat de mogelijkheid de deelneming gedurende de WW- en VUT-periode voort te zetten op basis van de pensioengrondslag bij het einde van het dienstverband tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd mits de pensioengrondslag wordt geïndexeerd.

Artikel 6

De journalist die op het moment van ontslag niet verplicht was verzekerd krachtens de Ziekenfondswet kan gedurende de aanvullingsperiode zoals vermeld in artikel 2 van deze bijlage, aan de ziektekostenverzekering die op hem van toepassing was blijven deelnemen. Gedurende die periode komt hij in aanmerking voor de gebruikelijke compensatie in de premie van de zijde van de werkgever.

*Voortzetting
vrijwillige
ziektekosten-
verzekering*

Artikel 7

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

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

Vertrekpremie

Artikel 8

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

*Aanvulling op
lager salaris*

Bijlage VI-A Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

(Artikel 19 van CAO)

Artikel 1

Begripsbepaling

a.

Begripsbepaling: de regeling van vrijwillig vervroegd uittreden zoals overeengekomen bij de CAO voor het Boeken- en voor het Tijdschriftuitgeverijbedrijf artikel 20, lid 1 c.q. de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten artikel 19, lid 1, zoals deze regelingen thans luiden of in de toekomst zullen komen te luiden.

Stichting

b.

Stichting: Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam, postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O., tel. 020 - 4309150.

*Boeken- en
Tijdschrift-
uitgeverijbedrijf*

c.

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

Werkgever

d.

Werkgever: de werkgever in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel de werkgever in de zin van de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten.

Werknemer

e.

Werknemer: de werknemer op wie de CAO voor het Boeken- dan wel Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten van toepassing is, dan wel de werknemer in dienst van bovengenoemde gelijkgestelde ondernemingen, alsmede directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren in dienst van ondernemingen die gehouden zijn een of meer van de drie bovengenoemde CAO' en toe te passen of van bovengenoemde gelijkgestelde ondernemingen, mits de betreffende onderneming voor zijn directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofdredacteuren als zodanig collectief bij de Stichting is aangesloten.

*Werkloze
werknemer*

f.

Werkloze werknemer: de ex-werknemer die in aanmerking is gekomen voor een WW-uitkering als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 4A van de CAO.

Deelnemer

g.

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

h.

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

i.

SV-uitkering: een uitkering krachtens de ZW, WAO/AAW, WW of IOAW, dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, één en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet of de RWW, of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering.

SV-uitkering

Artikel 2

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

Einde arbeids-
overeenkomst

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

Artikel 3

1. De werkgever is aan de Stichting verschuldigd:

Vaststelling en
bijbetaling van
de bijdrage

- a. een door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgestelde percentage van het bijdrageplichtig loon van zijn werknemers.
Onder bijdrageplichtig loon wordt verstaan: het vaste bruto maand-/periodesalaris (inclusief ZW/WAO-uitkering, aanvulling ZW/WAO of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering, en inclusief vaste toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald), verhoogd met de vakantietoeslag. Het bijdrageplichtige loon bedraagt ten hoogste 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis.
- b. bij wijze van voorschot een percentage van het voorschotloon.
Het percentage en de wijze van bepaling van het voorschotloon worden door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.

2. In afwijking van het vermelde in lid 1 wordt ten aanzien van de werknemers belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden wier beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat onder bijdrageplichtig loon verstaan: het garantie-inkomen bedoeld in artikel 9 lid 3 van Bijlage VII van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vermeerderd met de vakantietoeslag.

3. 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 of voorschot 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.

De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste gegevens komen voor rekening van de werkgever

4. De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt tevens het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.

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.

VI-A

De Stichting is dan bevoegd te vorderen:

- rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgende op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn.
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interessen, dat geldt op de dag waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd, als bedoeld in artikel 6:119 jo 120 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van f 75,-.

6. Indien de werkgever zijn lidmaatschap van de Groep Algemene Uitgevers, de Groep Educatieve Uitgeverijen, de Groep Wetenschappelijke en Professionele Uitgevers, de Groep Publieks- en Opinietschriften of de Groep Vaktijdschriften opzegt en tevens de aansluiting bij de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf eindigt, zal de werkgever ter vereffening van de lasten die voortvloeien voor de Stichting uit de uitkeringen aan de ex-werknemers van de werkgever, die zijn ingegaan vóór de einddatum van de aansluiting tot aan de reglementaire einddata van die uitkeringen, een door de Stichting vast te stellen vergoeding betalen. Daarnaast is de werkgever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen vergoeding ter vereffening van het door de beëindiging ontstane financiële nadeel voor de Stichting.

Artikel 4

1. Om aan de regeling te kunnen deelnemen moet de betrokken werknemer:

- a. in de hierna genoemde periode tenminste de daarin geldende leeftijd bereikt hebben dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt:
 - in de periode tot 1 januari 1998: 60 jaar;
 - in de periode van 1 januari 1998 tot 1 januari 1999: 60 jaar en 6 maanden;
 - in de periode vanaf 1 januari 1999: 61 jaar;
 - b. gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming onafgebroken op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest in het Boekenuitgeverijbedrijf, Tijdschriftuitgeverijbedrijf zoals omschreven in artikel 1 of in een aanverwant/dienstverlenend bedrijf en/of als journalist bij een werkgever welke gehouden is de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten toe te passen, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, een en ander ter beoordeling van het bestuur van de Stichting;
 - c. tenminste de leeftijd van 58 bereikt hebbend dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt en in de periode voorafgaand aan de periode van 10 jaar als bedoeld onder b, tenminste 30 jaren werkzaam zijn geweest:
 - in het boeken- of tijdschriftuitgeverijbedrijf;
 - in een aanverwant/dienstverlenend bedrijf;
 - als journalist bij een werkgever welke gehouden is de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten toe te passen;
 - in de grafische industrie
 - in een boekhandel
 - in het dagbladuitgeverijbedrijf
- mits de hiervoor bedoelde periode van 10 jaar en 30 jaar liggen vóór 1 januari 2001.

*Voorwaarden
van deelname*

- d. onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming in dienst zijn van een werkgever die aangesloten is bij de stichting;
 - e. niet in aanmerking komen voor een volledige SV-uitkering en evenmin onder een afvloeiingsregeling, een nonactiviteitsregeling of een daarmee gelijk te stellen regeling vallen;
 - f. zich schriftelijk verbinden:
 - 1. tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt geen arbeids-overeenkomst aan te gaan noch werkzaamheden die verricht worden op grond van een arbeidsovereenkomst te zullen uitbreiden;
 - 2. tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt geen betaalde werkzaamheden voor zijn ex-werkgever te zullen verrichten.
 - g. ten minste 3 maanden vóór de gewenste uittredingsdatum zijn werkgever van zijn voornemen tot uitreden in kennis hebben gesteld;
 - h. in de derde maand voor de gewenste uittredingsdatum een aanvraagformulier bij de Stichting hebben ingediend met een afschrift aan zijn werkgever. Eerder ingediende aanvraagformulieren worden niet in behandeling genomen en aan de werknemer geretourneerd.
2. De deelnemer heeft slechts recht op een uitkering indien en zolang het pensioen alsook elke andere uitkering, die aan de deelnemer op grond van de pensioering wordt verstrekt door de werkgever, wordt overgemaakt aan de Stichting. In geval (de som van de combinatie van) het pensioen en/of de andere uitkering (en) als bedoeld in de vorige volzin, hoger is dan de uitkering van de Stichting, dient, in afwijking van het aldaar bepaalde, een bedrag dat gelijk is aan de uitkering van de Stichting te worden overgemaakt aan de Stichting.

Artikel 4A

1. In afwijking van het in artikel 4, lid 1, sub c bepaalde kan:
- a. een werknemer die aan de in artikel 4, eerste lid, sub a, gestelde leeftijdseis voldoet en in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/AAW/WAZ, dan wel een ZW-uitkering ontvangt, (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de Toeslagenwet), aan de regeling deelnemen indien:
 - hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 57 jaar was;
 - gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd;
 - ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.
 - b. een werknemer, die tenminste de 58-jarige leeftijd bereikt heeft of bereikt in de maand met ingang waarvan hij uittreedt en die in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/AAW/WAZ, dan wel een ZW-uitkering ontvangt (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de Toeslagenwet), aan de regeling deelnemen wanneer:
 - hij bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste 55 jaar was;
 - gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn dienstverband met de werkgever wordt gehandhaafd;
 - ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarde -en in het bijzonder aan de periode zoals gesteld in artikel 4, eerste lid, sub c is voldaan.
2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofd-

Aanvullende voorwaarden aan deelname voor volledig arbeidsongeschikte werknemers

VI-A

- redacteuren in de zin van artikel 1 van dit reglement,
- die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste 57 jaar waren en voldoen aan het bepaalde in artikel 4, eerste lid, sub a gestelde leeftijdseis, respectievelijk 55 jaar en tevens voldoen aan de voorwaarde als bedoeld in artikel 4, eerste lid, sub c;
 - en die een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid ontvangen krachtens de AAW/WAO/WAZ, dan wel een ZW-uitkering (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de Toeslagenwet) dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering
3. De jaren dat men een WAO/AAW/WAZ-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de Toeslagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 4, eerste lid onder b.
4. De voorwaarde van deelname dat men niet in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering als bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder e is niet van toepassing ten aanzien van de beide eerste leden van dit artikel bedoelde werknemers.

Artikel 4B

1. In afwijking van het gestelde in artikel 4 lid 1 sub d en e kunnen werknemers die in aanmerking komen voor een volledige uitkering ingevolge de Werkloosheidswet deelnemen aan de regeling;
- a. op 60-jarige leeftijd, indien de betrokkene op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de ontslagdatum op of vóór 31 december 1996 ligt;
 - b. op de dan geldende uittredingsleeftijd, indien de betrokkene op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de ontslagdatum op of na 1 januari 1997 ligt
 - c. op 58-jarige leeftijd, indien de betrokkene op of na het bereiken van de 55-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet; hiertoe dient naast de in artikel 4 genoemde voorwaarden aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde nadere voorwaarden te worden voldaan.
2. De nadere voorwaarden als bedoeld in het eerste lid zijn:
- a. de werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 4A van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten;
 - b. de werkeloze dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van artikel 20 CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel artikel 19 CAO voor Vaktijdschriftjournalisten verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever. De bijdrage wordt berekend over zijn laatstgenoten bruto-maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben, indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkgever zal de volledige bijdrage aan de Stichting afdragen;

Aanvullende voorwaarden van deelname voor volledig werkloze werknemers

- c. degene die deel wil nemen aan de regeling op grond van het in het eerste lid sub c bepaalde dient te voldoen aan het in artikel 4 lid 1 sub c gestelde.
- 3. Gedurende de periode dat de in het eerste lid bedoelde werkloze voor een volledige uitkering krachtens de Werkloosheidswet in aanmerking komt, wordt hij geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder b.

Artikel 5

1. Onder uitkeringsgrondslag van de deelnemer wordt verstaan: zijn laatstgenoten vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, een en ander berekend op jaarbasis, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag.
Voorzover van toepassing wordt bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag rekening gehouden met de aanvulling tot het niveau als bedoeld in artikel 18, tweede lid van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf danwel artikel 17, tweede lid van de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten, zoals die direct voorafgaand aan de deelname aan de VUT-regeling aan de deelnemer werd verstrekt.
2. In afwijking van het vermelde in het eerste lid wordt ten aanzien van de deelnemer die was belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden en wiens beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestond onder uitkeringsgrondslag verstaan: het op de datum van uittreden geldende garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage VII van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op jaarbasis, vermeerderd met de vakantietoeslag.
3. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 4A wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van het laatstverdiende 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 ingevolgd de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben tot het moment van uittreding, indien hij niet arbeidsongeschikt geworden zou zijn. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.
4. De uitkeringsgrondslag voor de in artikel 4B bedoelde deelnemer wordt op dezelfde wijze als in het vierde lid bepaald vastgesteld, met dien verstande dat overal waar arbeidsongeschikt staat vermeld, er werkloos dient te worden geleverd.
5. De uitkeringsgrondslag is ten hoogste gelijk aan 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis.

*Uitkerings-
grondslag*

Artikel 5A

1. De Stichting willicht 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 kalender maand.
2. a. Bij uittreding vóór 1 januari 1997 heeft de deelnemer van de zijde van de Stichting recht op een bruto-uitkering die gedurende de looptijd van de uitkering steeds 80% is van de uitkeringsgrondslag, herleid tot een maandbedrag.

*Rechten van de
deelnemer*

VI-A

- b. Het onder A vermelde geldt ook voor de werkloze werknemers als bedoeld in artikel 4B, lid 1, onder a.
3. Bij uittreden op of na 1 januari 1997, anders dan bedoeld in lid 2, sub B, heeft de deelnemer recht op een bruto uitkering die een jaarlijks wijzigend percentage is van de uitkeringsgrondslag, herleid tot een maandbedrag, waarbij dit percentage het in onderstaande tabel genoemde verloop heeft.
- Met ingang van 1 januari 1997: 79%;
- “ “ “ “ 1998: 78%;
- “ “ “ “ 1999: 77%;
- “ “ “ “ 2000: 76%;
- “ “ “ “ 2001: 75%.
4. Indien de salarissen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst:
- voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, worden verhoogd, wordt de bruto-uitkering van de deelnemer, die als werknemer direct voorafgaand aan de deelnemer aan de VUT-regeling onder deze collectieve arbeidsovereenkomst viel eveneens verhoogd.
 - voor Vaktijdschriftjournalisten worden verhoogd, wordt de bruto-uitkering van de deelnemer, die als werknemer direct voorafgaand aan de deelname aan de VUT-regeling onder deze collectieve arbeidsovereenkomst viel eveneens verhoogd.

De verhoging van de bruto-uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de salarissen. Dit percentage is alsdan gelijk aan de helft van het verhogingspercentage van de salarissen.

5. Ten aanzien van deelnemers die niet onder de CAO voor Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf danwel de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten vielen direct voorafgaande aan de deelname aan de VUT-regeling, is het vorige lid van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de salarisverhoging van de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf als uitgangspunt wordt genomen.
6. De netto-uitkering bedraagt voor alle deelnemers bij de aanvang en gedurende de hele looptijd van de uitkering tenminste het netto wettelijk minimumloon, inclusief vakantietoeslag. Indien minder is gewerkt dan de gebruikelijke arbeidsduur wordt de minimum-uitkering in verhouding verlaagd. Een eventuele maatregel van de overheid zal prevaleren, in welk geval het minimumbedrag dienovereenkomstig wordt aangepast.
7. De voor het tijdstip van vervroegde uittreding geldende pensioenregeling en ziektekostenverzekering worden voortgezet op dezelfde voorwaarden als ware de arbeidsovereenkomst niet geëindigd.
8. Aan de deelnemer die voorafgaande aan het vervroegd uittreden van de zijde van de 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.
9. De uitkering zal in maandelijkse termijnen worden betaald.

Artikel 6

Door de Stichting wordt op alle uitkeringen ingehouden:

- a. de verschuldigde loonheffing;
- b. het werknemersdeel in de ziekenfondspremie c.q. de volledige premie van de

ziektkostenverzekering indien de deelnemer deelneemt aan een collectieve ziektekostenverzekering bij de ex-werkgever;

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

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 ingevolge de Wet Overheveling opslagpremies.

*Verplichtingen
van de Stichting
c.q. de ex-werk-
gever*

Artikel 8

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

Tijdstip uitkering

Artikel 9

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering dan wel voor een pensioen of uitkering als bedoeld in artikel 4, tweede lid, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De SV-uitkering dan wel pensioen of andere uitkering als bedoeld in artikel 4, tweede lid, wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering. De deelnemer is verplicht elke wijziging in een SV-uitkering dan wel pensioen of andere uitkering als bedoeld in artikel 4, tweede lid, direct aan de Stichting te melden.
2. Indien de werknemer ten tijde van het indienen van een aanvraag tot vrijwillig vervroegde uittreding betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, is hij verplicht dit te melden aan de Stichting onder opgave van het bruto-bedrag.
3. De deelnemer die betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, is verplicht dit te melden aan de Stichting onder opgave van de in de toekomst te ontvangen bruto-inkomsten.
4. De deelnemer is verplicht een uitbreiding van de nevenwerkzaamheden en/of een toename in de inkomsten uit de werkzaamheden als bedoeld in het tweede en derde lid te melden aan de Stichting.
5. Inkomsten genoten uit nevenwerkzaamheden, die een deelnemer anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst binnen de bedrijfstak:
 - binnen één jaar voor zijn uittreden is aangevangen te verrichten of;
 - op of de datum van uittreding gaat verrichten of;
 - die voortvloeien uit een uitbreiding van nevenwerkzaamheden die hij reeds vóór één jaar voor het uittreden verrichtte, worden in mindering

*Wijziging van
rechten*

VI-A

gebracht op de bruto VUT-uitkering voorzover de som van deze inkomsten en de bruto VUT-uitkering op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag op jaarbasis, zoals bedoeld in artikel 5 lid 1 van het reglement.

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 krachtens zijn laatste arbeids-overeenkomst geldende pensioenregeling aanspraak krijgt op een pensioenuitkering;
 - bij het overlijden van de deelnemer; in dat geval vindt de VUT-uitkering op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7:674 BW, een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de VUT-uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.
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.

Beslissingen

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 wordt geacht met de bedoeling van de regeling tot vrijwillig vervroegd uittreden, beslist het bestuur der Stichting.

Verplichting tot opgaven van gegevens

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.

Beroep

Artikel 13

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

Aanmelding van directeuren en adjunct-directeuren

Artikel 14

1. De directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren van de aangesloten werkgever kunnen slechts tot de regeling worden toegelaten als ze per onderneming collectief bij de Stichting zijn aangemeld.

Voor de directeuren en adjunct-directeuren van een op 1 januari 1981 reeds aangesloten werkgever is de collectieve aanmelding slechts mogelijk tot en met 31 december 1981. Voor de directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren van een op 1 september 1989 reeds aangesloten werkgever in de zin van de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten is de collectieve aanmelding tot slechts mogelijk tot en met 31 december 1989. De collectieve aanmelding van directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren van een werkgever die na 1 januari 1981 wordt aangesloten is slechts mogelijk indien die aanmelding plaats vindt binnen 3 maanden na de datum van aansluiting van de werkgever gerealiseerd is. De aanmelding werkt terug tot de aansluitingsdatum.

2. De in lid 1 bedoelde werkgevers die hun directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren collectief hebben aangemeld zijn gehouden de directeuren en adjunct-directeuren die na de in het eerste lid bedoelde aanmelding worden benoemd voor toelating bij de Stichting aan te melden.

Artikel 15

Dit reglement is in werking getreden op 1 september 1979 en laatstelijk gewijzigd met ingang van 1 oktober 1997.

Inwerkingtreding

Bijlage VI-B Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf per 1 januari 2001

(Artikel 19 (aanhef) van de CAO)

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

	Artikel 1
<i>Begripsbepaling</i>	In dit reglement wordt verstaan onder:
	a.
<i>Reglement</i>	Regeling: de regeling vrijwillig vervroegd uittreden zoals overeengekomen bij de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, artikel 20 c.q. de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten, artikel 19 zoals deze regeling thans luidt of in de toekomst zal komen te luiden.
	b.
<i>De stichting</i>	Stichting: Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam.
	c.
<i>Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf</i>	Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf: de ondernemingen die gehouden zijn de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf toe te passen, alsmede aanverwante en dienstverlenende ondernemingen welke door het bestuur van de Stichting worden geacht hiermede te zijn gelijkgesteld.
	d.
<i>CAO</i>	CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten.
	e.
<i>Werkgever</i>	Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO.
	f.
<i>Werknemer</i>	Werknemer: de werknemer op wie de CAO van toepassing is, dan wel de werknemer die op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst is van bovengenoemde gelijkgestelde ondernemingen, alsmede directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofddirecteuren en uitgever/hoofddirecteuren in dienst van ondernemingen die gehouden zijn de CAO toe te passen of van bovengenoemde gelijkgestelde ondernemingen, mits de betreffende onderneming voor zijn directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofddirecteuren als zodanig collectief bij de Stichting is aangesloten.

VI-B

g. Arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.	<i>Arbeids- overeenkomst</i>
h. Werkloze werknemer: de ex-werknemer die in aanmerking komt voor een WW-uitkering als gevolg van een reorganisatie in de zin van de CAO.	<i>Werkloze werknemer</i>
i. Deelnemer: degene van wie het verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting is ingewilligd.	<i>Deelnemer</i>
j. Administrateur: een door de Stichting aangestelde functionaris of instelling die belast is met de uitvoering van dit reglement.	<i>Administrateur</i>
k. SV-uitkering: een uitkering krachtens de ZW/WAO/WAjong/WAZ, WW of IOAW, dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, één en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (zoals een zgn. WAO-gat verzekering), dan wel vergelijkbare uitkeringen op grond van een vrijwillige verzekering, zulks ter beoordeling van het bestuur van de Stichting.	<i>SV-uitkering</i>
l. Prepensioenregeling: de bij CAO overeengekomen minimum prepensioenvoerwaarden zoals deze thans luiden of in de toekomst zullen komen te luiden.	<i>Prepensioen- regeling</i>
m. Prepensioenuitkering: de uitkering die de deelnemer verkrijgt of zou verkrijgen als hij aan de prepensioenregeling deelneemt of zou hebben deelgenomen.	<i>Prepensioen- uitkering</i>
Artikel 2 Bij de aanvang van de vervroegde uittreding eindigt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.	<i>Einde arbeidsovereen- komst</i>
Artikel 3 De werknemer, die een verzoek tot vervroegde uittreding indient en zijn werkgever zijn verplicht de door de administrateur voor de behandeling van de aanvraag benodigde gegevens te verstrekken. De werknemer, die een uitkering ingevolge de regeling geniet, is verplicht om aan de administrateur opgave te doen van die gegevens die de administrateur voor de uitvoering van dit reglement behoeft.	<i>Verplichting tot opgave van gegevens</i>
Artikel 4 1. De directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren van de aangesloten werkgever worden tot de regeling toegelaten als ze per onderneming collectief bij de Stichting zijn aangemeld. De collectieve aanmelding is slechts mogelijk indien de aanmelding plaatsvindt	<i>Aanmelding van directeuren en adjunct-directeu- ren</i>

VI-B

- binnen 3 maanden nadat de aansluiting van de werkgever gerealiseerd is. Bedoelde collectieve aanmelding werkt terug tot de aansluitingsdatum.
2. De in het eerste lid bedoelde werkgevers die hun directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren collectief hebben aangemeld zijn gehouden, de directeuren en adjunct-directeuren die na de in het eerste lid bedoelde aanmelding worden benoemd, voor toelating bij de Stichting aan te melden.

HOOFDSTUK II FINANCIERING

Vaststelling en betaling van de bijdrage

Artikel 5

1. In dit artikel wordt verstaan onder de bijdragegrondslag:
Het vaste bruto jaarsalaris, inclusief een eventuele via de werkgever uitbetaalde ZW/WAO-uitkering, een aanvulling ZW/WAO of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering en inclusief vaste toeslagen die periodiek worden uitbetaald, verhoogd met de vakantietoeslag.
2.
 - a. De werkgever is voor zijn werknemer een bijdrage aan de Stichting verschuldigd.
 - b. De bijdrage, bedoeld onder a, bestaat uit een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de basis-uitkering en een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering.
 - c. Beide bijdragedelen worden uitgedrukt in een door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting, vastgesteld percentage over de bijdragegrondslag.
 - d. Het bijdragedeel ten behoeve van de basis-uitkering wordt geheven over ten hoogste f 39.335,-. Het bijdragedeel ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt geheven over ten hoogste $1\frac{1}{2}$ x het WAO dagloon op jaarbasis.
 - e. In afwijking van het vermeldde in lid 1 wordt ten aanzien van de werknemer belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden van wie de beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat als bijdragegrondslag gebruikt: het garantie-inkomen bedoeld in artikel 9 van Bijlage VII van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vermeerderd met de vakantietoeslag.
 - f. Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft, wordt de bijdragegrondslag herrekend naar een bijdragegrondslag op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Vervolgens wordt de aldus berekende bijdragegrondslag, met inachtneming van het maximum, vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het overeengekomen aantal wekelijkse uren en de noemer door de normale wekelijkse uren.
3.
 - a. De werkgever is een voorschot op de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting verschuldigd. De hoogte en wijze van bepalingen van dit voorschot wordt door de CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.

- b. Het werknemersdeel in de in het tweede lid bedoelde bijdrage bedraagt 50%. Het werknemersdeel wordt door de werkgever ingehouden op het salaris van de werknemer.
4. a. De in het tweede lid bedoelde bijdrage is verschuldigd tot de 61-jarige leeftijd van de werknemer.
- b. Indien een werknemer voor het bereiken van de 61-jarige leeftijd deelneemt aan de regeling, blijft de in het tweede lid bedoelde bijdrage verschuldigd totdat hij de 61-jarige leeftijd bereikt. De in dit onderdeel bedoelde deelnemer is gehouden het werknemersdeel in de bijdrage af te dragen aan zijn laatste werkgever. De bijdragegrondslag die gold onmiddellijk voor het tijdstip van deelneming, is bepalend voor de vaststelling van de bijdrage. De in de vorige volzin bedoelde bijdragegrondslag dient te worden verhoogd met de algemene loonsverhoging ingevolge de voor betrokken deelnemer geldende CAO., die hij zou hebben ontvangen als hij niet voor de 61-jarige leeftijd zou hebben deelgenomen.
5. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken alsdoor de Stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens het tweede lid verschuldigde bijdrage of voorschot 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.
- De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste gegevens komen voor rekening van de werkgever.
6. De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt tevens het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
7. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
- rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.
- De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interessen, dat geldt op de dag waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd, als bedoeld in artikel 6:119 jo 120 van het Burgelijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van f 75,-.
8. Indien de werkgever zijn lidmaatschap van de Groep Algemene Uitgevers, de Groep Educatieve Uitgeverijen, de Groep Wetenschappelijke en Professionele Uitgevers, de Groep Publieks- en Opinietijdschriften of de Groep Vaktijdschriften opzegt en tevens de aansluiting bij de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf beëindigt, zal de werkgever ter vereffening van de lasten die voortvloeien voor de Stichting uit de uitkeringen aan de ex-werknemers van de werkgever, die zijn ingegaan vóór de einddatum van de aansluiting tot aan de reglementaire einddata van die uitkeringen, een door de Stichting vast te stellen vergoeding betalen. Daarnaast is de werkgever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen vergoeding ter vereffening van het door de beëindiging ontstane financiële nadeel voor de Stichting.

VI-B

9. Indien de aansluiting van de werkgever bij de Stichting voor de Stichting binnen een termijn van 5 jaar na het moment van aansluiting naar verwachting financieel nadelig is, is de wergever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen inkoopsum. De in de vorige volzin bedoelde inkoopsum dient ter vereffening van het financiële nadeel en kan niet negatief zijn.

HOOFDSTUK III DEELNEMING

Artikel 6

Om aan de regeling te kunnen deelnemen moet de betrokken werknemer:

- a. de leeftijd van 61 jaar hebben bereikt, dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt en;
- b. gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming onafgebroken op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf zoals omschreven in artikel 1 of in een aanverwant/dienstverlenend bedrijf en/of als journalist bij een werkgever welke gehouden is de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vak-tijdschriftjournalisten toe te passen, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, één en ander ter beoordeling van het bestuur van de Stichting en;
- c. onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming in dienst zijn van een werkgever die aangesloten is bij de Stichting en;
- d. niet in aanmerking komen voor een volledige SV-uitkering en evenmin onder een afvloeiingsregeling, een nonactiviteitsregeling of een daarmee gelijk te stellen regeling vallen en;
- e. zich schriftelijk verbinden:
 1. tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt geen arbeidsovereenkomst aan te gaan noch werkzaamheden die verricht worden op grond van een arbeidsovereenkomst te zullen uitbreiden;
 2. tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt geen betaalde werkzaamheden voor zijn ex-werkgever te zullen verrichten en;
- f. tenminste 3 maanden voor de gewenste uittredingsdatum zijn werkgever van zijn voornemen tot uittreden in kennis hebben gesteld en;
- g. in de derde maand voor de gewenste uittredingsdatum een aanvraagformulier bij de Stichting hebben ingediend met een afschrift aan zijn werkgever. Eerder ingediende aanvraagformulieren worden niet in behandeling genomen en aan de werknemer geretourneerd.

Artikel 7

1. In afwijking van het in artikel 6, sub d bepaalde kan een werknemer die aan de in artikel 6, sub a, gestelde leeftijdseis voldoet en in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/Wajong/WAZ, dan wel een ZW-uitkering ontvangt, (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de Toeslagenwet), aan de regeling deelnemen indien:
 - hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste 57 jaar was;
 - gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereen-

Voorwaarden van deelneming

Aanvullende voorwaarden van deelname voor de volledig arbeidsongeschikte werknemer.

- komt met de werkgever wordt gehandhaafd;
- ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.
2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunctdirecteuren en/of directeuren-hoofddirecteuren en uitgever/hoofddirecteuren als bedoeld in artikel 1, sub f.
 3. De jaren dat men een WAO/Wajong/WAZ-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de Toeslagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op grond van een arbeids-overeenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 6, onder b.
 4. De voorwaarde voor deelneming dat men niet in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering als bedoeld in artikel 6, onder d, is niet van toepassing ten aanzien van de in de beide eerste leden van dit artikel bedoelde werknemers.

Artikel 8

1. In afwijking van het gestelde in artikel 6, sub c en d kan de werknemer die in aanmerking komt voor een volledige uitkering ingevolge de Werkloosheidswet deelnemen aan de regeling:
 - op de geldende uittredingsleeftijd, indien betrokkene op of na het bereiken van de 57 jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de ontslagdatum op of na 1 januari 2001 ligt. Hiertoe dient naast de in artikel 6 genoemde voorwaarden aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde nadere voorwaarden te worden voldaan.
2. De nadere voorwaarden zoals bedoeld in het eerste lid zijn:
 - a. de werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 4A van de CAO
 - b. de werkloze werknemer dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever. De bijdrage wordt berekend over zijn laatstgenoten bruto-maansalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben, indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkgever zal de volledige bijdrage aan de Stichting afdragen.
3. Gedurende de periode dat de in het eerste lid bedoelde werkloze werknemer voor een volledige uitkering krachtens de Werkloosheidswet in aanmerking komt, wordt hij geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest.

Aanvullende voorwaarden van deelname voor de volledige werkloze werknemer.

Artikel 9

1. De Stichting willigt het verzoek tot deelneming in als naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De deelneming geeft recht op de in hoofdstuk 4 bedoelde basisuitkering en eventueel op de in hoofdstuk 5 bedoelde aanvullingsuitkering
2. Wanneer de deelnemer niet of niet langer voldoet aan een van de voorwaarden in dit reglement of handelt in strijd met zijn reglementaire verplichtingen, kan

Rechten uit deelneming, einde deelneming en terugvordering

VI-B

- de Stichting zijn deelnemerschap en het recht op uitkering vervallen verklaren.
3. Het deelnemerschap eindigt:
 - op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt.
 - bij het overlijden van de deelnemer; in dat geval eindigt de uitkering op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7:674 BW, een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de reglementaire uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.
 4. 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.

HOOFDSTUK IV BASIS VUT-UITKERING

Artikel 10

Rechten van een deelnemer

1. De deelneming aan de regeling geeft recht op een jaarlijkse basisuitkering van f 29.501,-. Als de deelneming aanvangt, dan wel eindigt in de loop van het kalenderjaar, wordt de het bedrag van de jaarlijkse uitkering van het jaar waarin de deelneming aanvangt, respectievelijk eindigt, naar evenredigheid verlaagd.
2. De in het eerst lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in het laatste jaar voor uittreden een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het eerste lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in het laatste jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren
3. Indien de salarissen op grond van de CAO die direct vóór uittreden van toepassing was, worden verhoogd, wordt de uitkering van de deelnemer die onder die betreffende CAO viel met hetzelfde percentage verhoogd.
4. Als direct voorafgaande aan de deelneming geen CAO van toepassing was, dan is het vorige lid van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat maximaal de algemene salarisverhoging van de CAO wordt toegepast.
5. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid dan zal de uitkering evenredig worden verlaagd. De in de vorige volzin bedoelde evenredige verlaging vindt als volgt plaats: het bedrag van de uitkering dat zonder de vervroeging van de uittreding zou hebben gegolden, wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het aantal maanden dat zonder de vervroeging van de uittreding een uitkering zou zijn genoten en de noemer door het aantal maanden dat door de vervroeging een uitkering zal worden genoten.
6. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan het reglementair vroegst mogelijke tijdstip vindt géén verhoging van de uitkering plaats.

HOOFDSTUK V AANVULLINGSREGELING

Artikel 11

1. Voor de werknemer die op 31 december 2000 als werknemer in dienst is van een werkgever en tot het bereiken van de 61 jarige leeftijd onafgebroken in dienst is gebleven van een werkgever geldt de navolgende aanvullingsregeling
2. De aanvullingsuitkering bestaat voor de in het eerste lid bedoelde werknemer uit: een bruto uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 12, minus de basisuitkering- en minus de prepensioenuitkering op grond van de prepensioenregeling zoals in dit reglement bedoeld.
3. De in het tweede lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in het jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wettelijke arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het tweede lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijds percentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wettelijke arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wettelijke uren in het laatste jaar en de noemer door de normale wettelijke uren.
4. Indien de werknemer vervoegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid dan zal de uitkering evenredig worden verlaagd. De in de vorige volzin bedoelde evenredige verlaging vindt als volgt plaats: het bedrag van de uitkering dat zonder de vervroeging van de uittreding zou hebben gegolden, wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het aantal maanden dat zonder de vervroeging van de uittreding een uitkering zou zijn genoten en de noemer door het aantal maanden dat door de vervroeging een uitkering zal worden genoten.
5. Indien de vervoegde uittreding later plaatsvindt dan het reglementair vroegst mogelijk tijdstip vindt géén verhoging van de uitkering plaats.
6. Indien de salarissen op grond van de CAO die direct vóór uittreden van toepassing was, worden verhoogd, wordt de aanvullingsuitkering van de deelnemer die onder die betreffende CAO viel met hetzelfde percentage verhoogd.
7. Als direct voorafgaande aan de deelneming geen CAO van toepassing was, dan is het vorige lid van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat maximaal de algemene salarisverhoging van de CAO wordt toegepast.
8. Onder "werknemer" wordt in het eerste lid ook verstaan de werkloze werknemer op wie artikel 8 toepassing heeft gevonden.

*Aanvullings-
regeling*

Artikel 12

1. Onder de uitkeringsgrondslag van de aanvullingsuitkering van de deelnemer wordt verstaan: zijn laatstgenoten vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, een en ander berekend op jaarbasis, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Voorzover van toepassing wordt bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag rekening gehouden met de aanvulling tot het niveau als bedoeld in artikel 18, tweede lid van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel artikel 17 tweede lid van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten, zoals die direct voorafgaand aan de deelname aan de uittredingsregeling aan de deelnemer werd verstrekt. Voor de berekening van de uitkeringsgrondslag wordt steeds veronder-

*Uitkeringsgrond-
slag voor de aan-
vullingsuitkering*

VI-B

- steld dat er sprake is van een full-time dienstverband.
2. De uitkeringsgrondslag is ten hoogste gelijk aan 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, dan zal het in de vorige volzin vermelde maximum naar evenredigheid worden verlaagd
 3. In afwijking van het vermelde in het eerste lid wordt ten aanzien van de deelnemer die was belast met colporteur- en acquisitiewerkzaamheden en wiens beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestond onder uitkeringsgrondslag verstaan: het op de datum van uittreden geldende garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage VII van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op jaarbasis, vermeerderd met de vakantietoeslag. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
 4. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 7 wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van het laatstverdiende vaste bruto maand- of periodesalaris 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 uittrading, indien hij niet arbeidsongeschikt geworden zou zijn. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.
 5. De uitkeringsgrondslag voor de in artikel 8 bedoelde deelnemer wordt op dezelfde wijze als in het vierde lid bepaald vastgesteld, met dien verstande dat overall waar arbeidsongeschikt staat vermeld, er werkloos dient te worden gekeken.

HOOFDSTUK VI BEPALINGEN GELDEND VOOR DE BASISUITKERING EN DE AANVULLINGSUITKERING

Artikel 13

De Stichting houdt op alle uitkeringen in:

Inhoudingen

- a. de verschuldigde loonheffing;
- 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;
- c. het werknemersdeel in de pensioenpremie conform de bepalingen van de pensioenregeling; de hoogte van de pensioenpremie wordt vastgesteld als ware de arbeidsovereenkomst met de werkgever niet geëindigd.

Artikel 14

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

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 voor de deelnemer geldende uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 12;

2. De Stichting draagt de op de uitkering ingehouden premies alsmede de premies respectievelijk de bijdragen die zij voor haar rekening neemt, af aan de desbetreffende instanties respectievelijk aan de ex-werkgever.
3. De ex-werkgever is verplicht de werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening en de gebruikelijke tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering te continueren.
4. De Stichting betaalt aan de deelnemer de overhevelingstoelage verschuldigd ingevolge de Wet brutering overhevelingstoelage lonen.

Artikel 15

1. De voor het tijdstip van vervroegde uittreding geldende pensioenregeling en ziektekostenverzekering worden voortgezet als ware de arbeidsovereenkomst niet geëindigd.
2. De Stichting keert eenzelfde compensatie in de premie voor de ziektekostenverzekering uit aan de deelnemer als hij voor het vervroegde uittreden van zijn werkgever een compensatie ontving. Deze compensatie wordt ten laste van de ex-werkgever gebracht.

*Lopende
verzekeringen*

Artikel 16

1. De uitkering gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 61 jaar bereikt.
2. Op verzoek van de werknemer gaat de uitkering in vóór de in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 60 jarige leeftijd bereikt. In geval van vervroeging van het ingangstijdstip van de uitkering, moet de werknemer reeds op de eerdere ingangsdatum voldoen aan de in artikel 6, sub b tot en met g genoemde voorwaarden.
3. Op verzoek van de werknemer gaat de uitkering in na het in eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

Ingang uitkering

Artikel 17

De uitkering geschiedt in maandelijks termijnen. De betaling wordt beschikbaar gesteld in de tweede helft van de maand waarin de deelneming aanvangt.

*Tijdstip
uitbetaling*

Artikel 18

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering en/of een ouderdomspensioen, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken aanvullingsuitkering. Tot 31 december 2000 werd het ingegaan ouderdomspensioen in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken VUT-uitkering. Vanaf 1 januari 2001 geldt dit slechts indien het ouderdomspensioen gebaseerd is op een collectieve verplichting. De deelnemer is verplicht elke wijziging in de SV-uitkering resp. het ouderdomspensioen, direct aan de Stichting te melden.
2. Indien de werknemer ten tijde van het indienen van een aanvraag tot vrijwillig vervroegde uittreding betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, is hij verplicht dit te melden aan de Stichting onder opgave van het brutobedrag.
3. De deelnemer die betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, is

*Wijziging van
rechten*

VI-B

verplicht dit te melden aan de Stichting onder opgave van de in de toekomst te ontvangen bruto-inkomsten.

4. De deelnemer is verplicht een uitbreiding van de nevenwerkzaamheden en/of een toename in de inkomsten uit de werkzaamheden als bedoeld in het tweede en derde lid te melden aan de Stichting.
5. Inkomsten genoten uit nevenwerkzaamheden, die een deelnemer anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst binnen de bedrijfstak:
 - binnen één jaar voor zijn uitreden is aangevangen te verrichten of;
 - op of de datum van uitreding gaat verrichten of;
 - die voortvloeien uit een uitbreiding van nevenwerkzaamheden die hij reeds vóór één jaar voor het uitreden verrichtte,worden in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken bruto-uitkering(en) voorzover de som van deze inkomsten en de bruto-uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag van de aanvullingsuitkering op jaarbasis, zoals bedoeld in artikel 12.

HOOFDSTUK VII OVERGANGS-EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 19

Overgangsbepaling ten aanzien van de voorwaarden van deelneming

1. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande hoofdstukken, in het bijzonder van de in artikel 6, onder a, gestelde leeftijdseis, blijft voor de werknemer die tenminste de 58-jarige leeftijd bereikt of heeft bereikt in de maand met ingang waarvan hij uitreedt, de uitredingsregeling neergelegd in het reglement van de Stichting zoals dat luidde op 31 december 2000 (hierna: de oude regeling) gelden, indien hij vóór 1 januari 2001 een periode van 10 jaar als bedoeld in artikel 6, sub b en bovendien vóór die 10-jaren-periode nog tenminste 30 jaren werkzaam is geweest:
 - in het Boeken - of Tijdschriftuitgeverijbedrijf of;
 - in een aanverwant/dienstverlenend bedrijf of;
 - als journalist bij een werkgever welke gehouden is de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten toe te passen of;
 - in de grafische industrie of;
 - in een boekhandel of;
 - in het Dagbladuitgeverijbedrijf.
2. a. In afwijking van van het bepaalde in de voorgaande hoofdstukken, in het bijzonder van de in artikel 6, onder d, gestelde eis ten aanzien van een SV-uitkering, blijft de oude regeling ook gelden voor de werknemer die aan de voorwaarde in het eerst lid voldoet en die in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/Wajong/WAZ, (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, zoals een zogenaamde WAO-gat verzekering), dan wel een ZW-uitkering ontvangt (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de Toeslagenwet) wanneer:
 - hij bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste 55 jaar was;
 - gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereen-

- komst met de werkgever wordt gehandhaafd;
- ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.
- b.** Het bepaalde onder a is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren als bedoeld in artikel 1, sub f.
- 3.** In afwijking van het bepaalde in de voorgaande hoofdstukken, in het bijzonder van de in artikel 6, onder d, gestelde eis ten aanzien van een SV-uitkering, blijft de oude regeling ook gelden voor de werknemer die in aanmerking komt voor een volledige uitkering ingevolge de Werkloosheidwet en die aan de voorwaarden in het eerste lid en aan de voorwaarden genoemd in artikel 8, tweede lid voldoet indien de betrokkene op of na het bereiken van de 55-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor de eerder genoemde werkloosheidsuitkering.

Artikel 20

- 1.** In afwijking van het bepaalde in artikel 11, tweede lid, is bij uittreding in de periode van het jaar 2001 tot en met het jaar 2005 de hoogte van het percentage van de uitkering afhankelijk van het jaar van uittreden. Het in de vorige volzin bedoelde percentage komt overeen met het percentage dat in onderstaande tabel bij het desbetreffende jaar van uittreden staat vermeld.

Aanvullingsregeling in de overgangperiode

Jaar van uittreding	Uitkeringspercentage
2001	75%
2002	74%
2003	73%
2004	72%
2005	71%

Het voor de deelnemer bij de aanvang van zijn VUT-periode geldende uitkeringspercentage zoals in dit lid bedoeld, geldt voor zijn gehele VUT-periode.

- 2.** Het bepaalde in de artikelen 11 tot en met 18 is van overeenkomstige toepassing op de uitkeringen die op grond van het eerste lid zijn vastgesteld.

Artikel 21

De bepalingen welke zijn neergelegd in het reglement van de Stichting zoals dat luidt op 31 december 2000, zijn onverkort van toepassing op:

- de deelnemer met een VUT-uitkering welke is ingegaan voor het inwerking treden van dit reglement;
- de arbeidsongeschikte en werkloze werknemer, zoals bedoeld in artikel 4A, respectievelijk 4B van het oude reglement, die vóór 1 januari 2001 volledig arbeidsongeschikt, respectievelijk volledig werkloos is geworden;
- de werknemers als bedoeld in artikel 19 eerste tot en met derde lid.

Toepassing oude reglement

Artikel 22

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 de strijd wordt geacht met de bedoeling van de regeling tot vervroegd uittreden, beslist het bestuur van de Stichting.

Beslissingen

Artikel 23

Degene ten aanzien van wie door het bestuur der Stichting een beslissing is genomen

VI-B

Beroep

over al of niet toelating, dan wel vervallen van deelnemerschap, kan tegen deze beslissing binnen 4 weken na dagtekening van de beslissing in beroep gaan bij de Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftenuitgeverijbedrijf.

Artikel 24

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2001.

Inwerkingtreding

Bijlage VII Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

(Artikel 17A van de CAO)

Artikel 1

Begripsbepalingen

a.

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

Stichting

b.

Bestuur: het bestuur van de Stichting.

Bestuur

c.

Administrateur: ANV Netwerkverzekeringen BV, gevestigd te Hoofddorp, (Postbus 3078, 2130 KB Hoofddorp, tel.: 023-5679100).

Administrateur

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.

Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

e.

Werkgever: iedere werkgever in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Werkgever

f.

Deelnemer:

Deelnemer

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

g.

Verzekerde: de deelnemer.

Verzekerde

h.

Jaarinkomen: het coördinatieloon voor de sociale verzekering op jaarbasis, dat is gemaximeerd op de WAO-loongrens.

Jaarinkomen

i.

CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor

CAO

- het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en/of

- Publiekstijdschriftjournalisten en/of

- Opnieuwweekbladjournalisten en/of

- Vaktijdschriftjournalisten.

VII

Statuten

j.
Statuten: de statuten van de Stichting

WAO

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

WAO-loongrens

l.
WAO-loongrens: bedrag van het maximum loon (berekend op jaarbasis) dat bij de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge de Wet op Arbeidsongeschiktheidverzekering in aanmerking wordt genomen. Vaststelling hiervan geschiedt in de regel per 1 januari van elk jaar.

Arbeidsongeschiktheid

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 ZW en/of WAO.

Uitvoeringsinstelling

n.
Uitvoeringstelling: de uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 41 van de Organisatiewet Sociale Verzekeringen, waarbij de werkgever is aangesloten.

Verzekeraar

o.
Verzekeraar: Centraal Beheer Schadeverzekering N.V., gevestigd te Apeldoorn.

Verzekeringsvoorwaarden

p.
Verzekeringsvoorwaarden: de verzekeringsvoorwaarden WAO-Zekerheidsplan en de aanvullende voorwaarden in verband met de toepassing van de Pensioen- en spaarfondsenwet (B-regeling, schadeverzekering) van de verzekeraar.

ZW

q.
ZW: de Ziektewet

Aanspraak op pensioen en de grootte daarvan

Artikel 2

1. Ter uitvoering van de in dit reglement omschreven regeling zijn door de stichting arbeidsongeschiktheidsverzekeringen gesloten bij de verzekeraar, een en ander conform het bepaalde in de statuten. Het reglement is onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden welke deel uitmaken van de verzekerings- en beleggingsovereenkomst. De verzekeringsvoorwaarden liggen bij de werkgever ter inzage.
De verzekerde verkrijgt ingeval van arbeidsongeschiktheid, overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen.
2. Voor iedere verzekerde is in geval 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 het dagloon zoals dit wordt vastgesteld door de uitvoeringsinstelling. 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.

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

Artikel 3

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.

Stijgende uitkering

Artikel 4

1. In afwijking van het bepaalde in de eerste 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.

Afwijkende bepalingen

Artikel 5

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

Bijdrage van de deelnemer

Artikel 6

1. De werkgever draagt deze bijdragen bij wijze van voorschot in drie-maandelijkse 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 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.

Overdracht aan de administrateur

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 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.

VII

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.

Artikel 7

Verstrekken van gegevens door de deelnemer

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 uitvoeringsinstelling 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 ingaan dan op de dag van deze melding.

Terugvordering

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

Artikel 8

Wijziging van de regeling

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

Artikel 9

Onvoorziene gevallen

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

Artikel 10

Inwerking-treding

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

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

(Artikel 21A van de CAO)

Artikel 1

*Begrips-
bepalingen*

a.

Regeling Kinderopvang: de door CAO-partijen in artikel 21.A van de CAO overeengekomen regeling.

*Regeling
Kinderopvang*

b.

Fonds: Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5 te Amsterdam Z.O., Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O., telefoon 020 - 4309150.

Fonds

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 zorgt draagt voor de feitelijke uitvoering van de regeling.

SUK

d.

Werkgever: de werkgever zoals genoemd in de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, alsmede de werkgever die als zodanig door het bestuur wordt aangemerkt.

Werkgever

e.

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

Werknemer

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.

*Bijdrageplichtig
loon*

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.

Ouder

h.

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

Kind

VIII

Kindplaats- voorziening

i. Kindplaatsvoorziening: 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 opvangplaatsen bij gastouders te realiseren via erkende Gastoudercentrales

Bestuur

j. Bestuur: het bestuur van het Fonds, waarin zitting hebben drie vertegenwoordigers van werkgevers- en drie vertegenwoordigers van werknemerszijde.

Buitenschoolse Kinderopvang

k. Buitenschoolse Kinderopvang: kinderopvang voor kinderen in de leeftijd van 4 tot 13 jaar voor en na de basisschooltijden.

NB. De regeling voorziet slechts in de kosten van buitenschoolse opvang conform het gestelde in artikel 2 lid b.

Regeling Kinderopvang

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 1999 geldt tevens een bijdrageregeling voor Buitenschoolse Opvang voor kinderen die alsdan voor het eerst naar de basisschool gaan (4-jarigen). Elk volgend jaar wordt (per 1 augustus) de regeling uitgebreid met de volgende groep kinderen die alsdan voor het eerst naar de basisschool gaat (4- en 5-jarigen, etc.).

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 basisschoolleeftijd) als naar buitenschoolse opvang te voldoen, er voorrang zal worden gegeven aan de uitvoering van de reguliere kinderopvang. Voor Buitenschoolse Opvang zal alsdan, conform het gestelde in artikel 6, lid 4, een wachtlijst worden aangelegd.

- c. 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 door de SUK.

Artikel 3

Vaststelling en betaling bijdrage

1. De werkgever is voor de jaren 1999 en 2000 aan het fonds een bijdrage verschuldigd van jaarlijks 0,5% berekend over het 12 maal per januari 1999 resp. 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 betaald 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.
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 buitengerechtigde 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 buitengerechtigde invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van f75,-.

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.

*Kwaliteits-
normen
kindplaatsen*

Artikel 5

Om in aanmerking te komen voor een vergoeding van het Fonds voor de kosten van een kindplaatsvoorziening 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 inkomens-afhankelijke 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 VWS-tabel.

4. De aanvraag kan alleen 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 leeftijd 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) gelijkgesteld: ongehuwden die zich kennelijk blijvend hebben gevestigd in een leef-woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.)

Voorwaarden

VIII

Toekenning van tegemoet- komingen in de kosten

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 kinderplaatsen 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 nadat vastgesteld is, dat voldoende middelen aanwezig zijn in het Fonds om deze kosten te dekken. Indien er niet voldoende middelen in het Fonds meer aanwezig 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 indiende 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 wijzigingen van de gehanteerde tabel inzake eigen bijdrage ook van toepassing zullen zijn voor reeds toegekende vergoedingen.

Artikel 7

De tegemoetkoming in de kosten eindigt op de volgende manieren:

Einde tegemoet- koming in de kosten

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 het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 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.

Artikel 8

VIII

Bevoegdheden bestuur

1. Het bestuur of de SUK zijn te allen tijde bevoegd om nadere inlichtingen van de werkgever of werknemer 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.

Artikel 9

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

Geheimhouding gegevens

Artikel 10

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

Slotbepaling

Bijlage IX Reglement Geschillencommissie

Samenstelling

Artikel 1

- a. De commissie bestaat uit twee leden benoemd door de NVJ en een gelijk aantal benoemd door de Groep Vaktijdschriften. Voor elk lid van de commissie wijst de desbetreffende partij een plaatsvervanger aan. De commissie wordt ingesteld voor de duur van de overeenkomst.
- b. De leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de duur van deze overeenkomst. Indien een vacature ontstaat dient hierin binnen vier weken te worden voorzien door de partij welke het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opgevalen, heeft benoemd.
- c. De commissie benoemt uit haar midden een voorzitter en een vice-voorzitter voor de lopende zittingsduur.
De commissie laat zich bijstaan door twee secretarissen, één aangewezen door de werkgeversleden en één door de werknemersleden. Deze secretarissen vormen het secretariaat en zijn belast met alle secretariaatwerkzaamheden die uit het werk van de commissie voortvloeien. Het secretariaat is gevestigd te Amsterdam Z.O. aan de Hoogoorddreef 5, 1101 BA.

Taken en bevoegdheden van de commissie

Artikel 2

- a. De commissie heeft tot taak:
 1. Het op verzoek interpreteren van de bepalingen van deze overeenkomst.
 2. Het op verzoek vaststellen van de indeling van een functie in de salarisgroepen in geval over deze indeling geen overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de journalist, op wie deze overeenkomst van toepassing is.
 3. Het behandelen van verzoeken om dispensaties als bedoeld in artikel 28 en artikel 7, lid 9 en het afgeven van vergunningen daaromtrent, namens partijen bij deze overeenkomst.
- b. De commissie is bevoegd tot het geven van bindende adviezen over geschillen die voortvloeien uit klachten over het niet of niet behoorlijk naleven van enige bepaling van deze CAO en uit deze CAO voortvloeiende overeenkomsten en besluiten, door een werkgever of journalist die krachtens haar bepalingen daartoe zijn gehouden, met uitzondering van geschillen over individuele ontslagzaken en individuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van ontbinding door de kantonrechter.
- c. Iedere klacht, waarvan vaststaat dat de werkgever en de journalist tevergeefs hebben geprobeerd een minnelijke regeling te treffen, levert een geschil op als bedoeld in lid b. van dit artikel.

Het indienen van verzoeken en voorleggen van geschillen

Artikel 3

- Het indienen van verzoeken en voorleggen van geschillen a. Verzoeken en verschillen worden schriftelijk ingediend c.q. voorgelegd bij het secretariaat van de commissie. Verzoeken en geschillen worden met redenen omkleed en bevatten duidelijke omschrijving van de beslissing welke de indiener(s) wenst (wensen).
- b. Geschillen zijn slechts ontvankelijk als zij worden voorgelegd bij het secretariaat van de commissie binnen een termijn van 4 weken, welke begint te lopen op het moment waarop een klacht overeenkomstig het in het artikel 2 lid c bepaalde een geschil heeft opgeleverd.
 - c. De commissie kan van de in lid b van dit artikel genoemde termijn afwijken en een geschil alsnog ontvankelijk verklaren indien zij daartoe termen aanwezig acht.

Artikel 4

- a.** De commissie moet bij de behandeling van ingediende verzoeken en voorgelegde geschillen het volgende in acht nemen:
- 1.** De commissie zal geen beslissing nemen dan nadat de partijen die zijn betrokken bij het verzoek of het geschil in de gelegenheid zijn gesteld te worden gehoord hetzij door de commissie, hetzij door de secretarissen gezamenlijk.
Partijen kunnen zich daarbij laten bijstaan door een deskundige.
 - 2.** Een lid van de commissie dat bij een verzoek of geschil rechtstreeks is betrokken, mag niet deelnemen aan de behandeling.
 - 3.** De commissie mag dan alleen een beslissing nemen in een vergadering waarbij tenminste 3 leden of plaatsvervaarders aanwezig zijn. Is aan dit quorum niet voldaan, dan wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een maand, een nieuwe vergadering gehouden. Tijdens deze vergadering dient de commissie een beslissing te nemen, onverminderd het gestelde in lid b.
 - 4.** Alle beslissingen worden met gewone meerderheid van stemmen genomen.
 - 5.** Beslissingen over geschillen worden gegeven bij wijze van bindend advies.
- b.** Indien de commissie met betrekking tot een geschil wegens staking der stemmen niet tot een beslissing kan komen, houdt zij zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een termijn van 14 dagen, een tweede vergadering.
Indien de stemmen opnieuw staken zal de commissie geen uitspraak kunnen doen en partijen daarvan in kennis stellen.
- c.** De commissie regelt voorts zover nodig zelf de wijze van behandeling en beslissing van aan haar oordeel onderworpen verzoeken en geschillen.

Bijlage X Reglement Verlof à la carte

(Artikel 14A van de CAO)

*Regeling verlof
à la carte*

Artikel 1

De experimentele regeling verlof à la carte die met ingang van het eerstvolgende vakantiejaar dat aanvangt na 1 januari 1998 van kracht is, wordt gedurende de looptijd van deze CAO, die loopt van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000 voortgezet.

Definities

Artikel 2

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

*Reserveren ver-
lofuren à la carte*

Artikel 3

1. In het kader van deze regeling is het de journalist met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd toegestaan bij het begin van elk vakantiejaar van het hem in dat vakantiejaar toekomende aantal vakantiedagen, met in achtneming van het bepaalde in artikel 5 van dit reglement, de bovenwettelijke vakantiedagen (d.w.z. alle vakantiedagen boven het aantal van 20 per jaar), uitgedrukt in uren te reserveren als verlofuren à la carte.
2. In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde is het de werknemer die langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is niet langer toegestaan verlofuren à la carte te reserveren.

*Eenmalig recht
op extra reserve-
ring verlofuren
à la carte*

Artikel 4

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3 van dit reglement is het voor een nieuwe deelnemer aan de regeling eenmalig toegestaan, met in achtneming van het bepaalde in artikel 5, maximaal tien vakantiedagen, uitgedrukt in uren, te reserveren als verlof uren à la carte.

*Minimum aantal
vakantiedagen in
natura*

Artikel 5

De in de artikel 3 en 4 bedoelde journalist dient op grond van het bepaalde in artikel 7:634 BW per vakantiejaar tenminste 20 vakantiedagen (bij een volledig dienstverband) in natura te genieten.

*Registratie
verlofuren
à la carte*

Artikel 6

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

*Vervallen
vakantiedagen*

Artikel 7

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

Artikel 8

1. Verlofuren à la carte welke niet zijn opgenomen binnen acht jaar na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen. Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van het tijdstip waarop verlofuren à la carte vervallen, treden werkgever en journalist met elkaar in overleg teneinde data vast te stellen waarop de werknemer deze uren zal opnemen.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel vervallen verlofuren à la carte niet zodra de journalist langer dan zes maanden onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest.

*Vervallen
verlofuren
à la carte*

Artikel 9

1. De in artikel 3 bedoelde journalist heeft het recht de verlofuren à la carte aan te wenden voor extra vrije tijd in aansluiting op of tijdens zijn wettelijk ouderschapsverlof, en wel één verlofuur à la carte voor één uur vrije tijd.

*Aanwending
verlofuren
à la carte*

Voorbeeld 1.

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

Voorbeeld 2.

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

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

Artikel 10

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

*Verlofuren
à la carte bij
einde dienst-
betrekking*

X

*Aanvullende
afspraken*

Artikel 11

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

*Evaluatie van de
regeling*

Artikel 12

CAO-partijen zullen de werking van artikel 14A van de CAO voor het einde van de looptijd van de CAO evalueren.

Bijlage XI Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten

(Protocollaire bepaling nr 6)

Artikel 1

Begripsbepaling

a.

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

Kennismakingsproject

b.

Fonds: het Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten gevestigd te Amsterdam Z.O. ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, telefoon 020 -4309150

Fonds

c.

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

Werkgever

d.

Bijdrageplichtig loon: het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 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.

Bijdrageplichtig loon

e.

Schoolverlater: de pas afgestudeerde aan een journalistieke opleiding.

Schoolverlater

f.

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

Bestuur

g.

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

Administrateur

Artikel 2

1. De werkgever is aan het Fonds verschuldigd per 1 januari 2000: 0,7% over 12 x het per 1 januari 2000 geldende bijdrageplichtige loon van de journalisten die in de maand januari 2000 in dienst zijn van de werkgever.
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 de desbetreffende nota van het Fonds.

Vaststelling en betaling van de bijdrage

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

Artikel 3

Voorwaarden

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

- a. De aanvraag dient te zijn ingediend bij de administrateur vóór 1 januari 2000 door middel van het aanvraagformulier Kennismakingsproject Vaktijdschrift-journalisten 2000.
- b. Geen tegemoetkoming in de kosten wordt toegekend voor het voorzien in een bestaande of toekomstige vacature.
- c. De schoolverlaters dienen uiterlijk te zijn aangesteld op 1 april 2000.
- d. De schoolverlater voor wie een tegemoetkoming in de kosten wordt aangevraagd, dient te worden aangenomen op basis van een werkervaringsplaats-overeenkomst voor minimaal vier en ten hoogste zes maanden.
- e. De werkgever is verplicht binnen een week na de aanstelling een afschrift van de werkervaringsplaatsovereenkomst in het kader van het Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten aan de administrateur ter beschikking te stellen.

Artikel 4

Toekenning van de tegemoetkoming in de kosten

1. Uit de middelen van het Fonds worden door het bestuur tegemoetkomingen in de kosten toegekend aan werkgevers die deelnemen aan het Kennismakingsproject.
2. De administrateur beziet aan de hand van het aanvraagformulier en zo nodig door middel van nadere informatie of aan de voorwaarden voor toekenning van een tegemoetkoming in de kosten is voldaan en adviseert het bestuur ter zake.
3. Na 1 januari 2000, de datum dat de termijn voor het aanvragen van een tegemoetkoming in de kosten is verstreken, beziet de administrateur of en zo ja in hoeverre de aanvragen voor subsidie de middelen van het Fonds te boven gaan.
4. Indien het aantal aanvragen voor een tegemoetkoming in de kosten de middelen van het Fonds te boven gaat, stelt het bestuur een quoteringsregeling vast voor de toekenning van de tegemoetkoming in de kosten. Deze quoteringsregeling wordt zodanig bepaald, dat toekenning van tegemoetkoming in de kosten zo veel mogelijk geschiedt naar rato van de bijdrage aan het Fonds.
5. De administrateur bericht de werkgever die een verzoek doet tot een tegemoetkoming in de kosten indiende zo spoedig mogelijk over toekenning of afwijzing daarvan doch uiterlijk vóór 1 februari 2000.
6. De tegemoetkoming in de kosten wordt door het Fonds uitgekeerd, nadat door de werkgever een rekening is verstuurd naar de administrateur, waarin de gemaakte kosten gespecificeerd zijn opgevoerd en nadat door het bestuur is vastgesteld dat voldaan is aan alle voorwaarden voor een tegemoetkoming in de kosten.

Artikel 5

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

*Administrateur***Artikel 6**

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

*Bevoegdheid
bestuur*

Bijlage XII Model-Redactiestatuut voor Vaktijdschriftjournalisten

NB. Zie voor de verwijzingen () de begrippenlijst achter dit statuut*

Inleiding

Artikel 1

1. Dit statuut bevat regels met betrekking tot de aard van de verhouding tussen:
 - a. Uitgevers, hoofdredacteurs en redacteurs
 - b. Hoofdredacteurs en de onder hen ressorterende redacteurs (*).
2. De in 1.1. genoemde partijen zijn van oordeel dat naast arbeidsrechtelijke en arbeidsvoorwaardelijke aspecten tevens een aantal zeggenschapsaspecten van het uitgeven van vaktijdschriften geregeld moet worden, meer in het bijzonder met betrekking tot een aantal zaken waarmee vak-tijdschriftjournalisten direct of indirect te maken hebben. Partijen beogen met een statuut drie hoofddoelstellingen:
 - bescherming van de journalistieke identiteit en onafhankelijkheid;
 - medezeggenschap van de redacties in het beleid, in belangrijke benoemingen en in het beleid van de hoofdredacteur;
 - bescherming tegen (het identiteitsverlies door) fusies, opheffing of overname, derhalve medezeggenschap bij beslissingen daaromtrent."

Het vaktijdschrift en zijn functie

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

1. a. De hoofdredacteur voert zijn organiserende, informatieverstreckende en opiniërende taak uit binnen het kader van de redactionele formule (*), als onderdeel van het uitgaveconcept (*); bij zijn taakuitoefening ondervindt hij geen belemmering van enige rechtstreekse beïnvloeding of enig ingrijpen door wie dan ook, anders dan in dit statuut is geregeld.
b. In alle gevallen waarin de hoofdredacteur weet of kan vermoeden dat redactionele beslissingen invloed kunnen hebben op de algemene bedrijfsvoering, pleegt hij vooraf overleg met de uitgever/directie.
2. De hoofdredacteur heeft als taak de totstandkoming van de redactionele inhoud; hij heeft de eindverantwoordelijkheid van de grafische vorm van het vaktijdschrift.
3. De hoofdredacteur geeft leiding aan de redacteurs en regelt de redactionele productie.
4. a. Tussen uitgever en hoofdredacteur bestaat overeenstemming aangaande de redactionele formule evenals de daarvoor minimale benodigde middelen, als onderdeel van het uitgaveconcept.
b. Alle elementen van de redactionele formule als onderdeel van het uitgaveconcept dienen schriftelijk te worden vastgelegd. Deze vastlegging dient ter inzage te liggen voor alle redacteurs, alsmede van de vormgevers en fotografen die aan het betreffende blad meewerken, althans voor zover zij in dienst zijn van de uitgeversmaatschappij.
c. De hoofdredacteur is tegenover de uitgever verantwoordelijk voor het handhaven van de uitgangspunten vastgelegd in de redactionele formule en voor de realisering ervan.
d. Enerzijds toetst de hoofdredacteur de redactionele formule voortdurend aan de informatiebehoefte in het marktgebied, anderzijds heeft hij de taak na te gaan of de inhoud van het tijdschrift met de redactionele formule overeenstemt. Voor zover er ten behoeve van de toetsing van de redactionele formule onderzoek moet worden verricht, kan de uitgever daartoe opdracht geven aan interne of externe onderzoekers, zulks na overleg met de hoofdredacteur.

*Redactionele
verantwoorde-
lijkheid***Artikel 5**

1. Er is een redactievergadering (*), die het orgaan van algemeen overleg is tussen de hoofdredacteur en de onder hem ressorterende redacteurs. De redactievergadering omvat al die journalisten die zijn aangesteld en ingeschaald op grond van de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten.
2. De hoofdredacteur is voorzitter van de redactievergadering, behoudens zijn vrij-

*De redactie en
haar organen*

XII

willige afstand van dit recht. In dat geval wordt door de redactievergadering een voorzitter gekozen uit haar leden.

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

Artikel 6

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

*Uitgever/
directie en
(hoofd)redactie*

Indien mogelijk zal de informatie op een zodanig tijdstip worden gegeven dat een eventueel advies van invloed kan zijn op de besluitvorming.

Artikel 7

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

Financiële middelen

Artikel 8

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

Benoeming en ontslag

Artikel 9

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

Regeling meningsverschillen hoofdredacteur/redacteur

Artikel 10

1. De (hoofd)redacteurs nemen ten aanzien van de advertentie-exploitatie en abonnementswerving een onafhankelijke positie in. Wel wordt van hen verwacht dat zij met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid in goed over-

Commerciële activiteiten

XII

leg bijdragen aan een goede exploitatie van het tijdschrift, rekening houdend met het onder artikel 4.1 gestelde.

2. Indien uitgever en/of hoofdredacteur vermoeden dat geadverteerde produkten of diensten strijdig zijn met de belangen van de abonnees van het tijdschrift of met de wet, zal tussen hen overleg plaatsvinden.
3. De hoofdredacteur wordt tijdig op de hoogte gesteld van activiteiten ten behoeve van abonnementenwerving, advertentie-exploitatie, onderzoek en public relations. Indien de hoofdredacteur van mening is dat tekst en/of beeld en/of inhoud onjuist en/of misleidend zijn/is, is hij gerechtigd de verspreiding op te houden.
4. Indien hoofdredacteur en uitgever verschillende meningen hebben over de in 10.3 omschreven activiteiten die strijdig zijn met de belangen van de redactionele doelgroep, de redactionele formule en de redactionele relaties (zoals informanten), treedt artikel 14.4 in werking.

Artikel 11

Additionele vormen van informatie-overdracht

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

Artikel 12

Aansprakelijkheid (hoofd) redacteurs tegenover derden

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

Artikel 13.

Overig

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

Artikel 14

Slotbepalingen

1. Het redactiestatuut maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst van alle in dienstverband werkzame journalisten.
2. Voor de verklaring van een aantal in dit statuut gebezigde begrippen wordt verwezen naar de hierna opgenomen begrippenlijst.
3. Iedere vaktijdschriftuitgever is verplicht de redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter van de door hem uitgegeven bladen in het statuut vast te leggen. Indien de redactionele organisatie daartoe aanleiding geeft kan per blad, bladengroep of uitgeefgroep een nadere uitwerking worden vastgelegd in een bijlage bij het statuut.
4. a. Indien een redacteur en een hoofdredacteur, een hoofdredacteur en een uit-

gever/uitgeefdirecteur/directie het niet eens kunnen worden over punten die volgens dit statuut overeenstemming vereisen, beslist de hogere instantie, nadat deze betrokkenen heeft gehoord.

NB. Deze bepaling geldt niet voor wijzigingen in het redactiestatuut.

- b.** Indien de bij artikel 14.4.a aangeduide problemen zich voordoen, kan een partij, alvorens in hogere of hoogste instantie beslist wordt, een beroep doen op bemiddeling door een Commissie van Goede Diensten.
- c.** De Commissie van Goede Diensten bestaat uit vijf personen, te weten: één vertegenwoordiger van de directie, één vertegenwoordiger van de uitgevers, één vertegenwoordiger van de hoofdredacteurs, één vertegenwoordiger van de redacteurs, en het hoofd P & O. Voor de eerste, tweede, derde en vierde vertegenwoordiger wordt ook een plaatsvervanger aangewezen door de groep die zij vertegenwoordigen.
- d.** De leden en plaatsvervangende leden, behalve het hoofd P & O, van de Commissie worden voor een periode van drie jaar benoemd, op een door de groep die zij vertegenwoordigen te bepalen wijze. Zij kunnen herbenoemd worden.
- e.** Indien een lid van de Commissie van Goede Diensten bij een bij artikel 14.4.a bedoeld probleem partij is, wordt dit lid vervangen door het plaatsvervangende lid.
- f.** De taak van de Commissie van Goede Diensten is het bijdragen aan de oplossing van een probleem. Daartoe kan de Commissie zwaarwegende adviezen geven aan partijen. De uiteindelijke beslissende instantie zal slechts gemotiveerd van deze adviezen mogen afwijken.

Begrippenlijst

<i>Directie</i>	Directie: de directie van Uitgeversmaatschappij.....
<i>Uitgever</i>	Uitgever: degene die zorgdraagt voor de continuïteit en de rentabiliteit van een uitgeversgroep door het uitgeven van tijdschriften en eventueel andere informatiemedia voor bepaalde groepen van vakbeoefenaren op een zodanige wijze, dat lezersdoelgroepen en/of adverteerdersdoelgroepen optimaal worden bereikt, c.q. bediend.
<i>Vaktijdschrift (artikel 1 van de CAO)</i>	Vaktijdschrift (artikel 1 van de CAO): elk tenmiste vier maal per jaar verschijnende periodiek waarvan de redactionele inhoud geheel of in belangrijke mate is gericht op de beoefenaren van een bepaald beroep, bedrijf of ambacht dan wel op degenen die in verschillende gearde bedrijven een vergelijkbare functie vervullen, danwel op het bedrijfs- of beroepsleven in het algemeen en/of bepaalde aspecten daarvan. Onder bedrijf of beroep worden verstaan alle overheids-, semi-overheids- en particuliere bedrijven, vrije beroepen, diensten en instellingen en persoonlijke functies daarin, in de zin van CBS-beroepstelling of andere adequate en relevante bedrijfs-economische statistieken.
<i>Informatie- behoefte</i>	Informatiebehoefte: de behoefte van specifieke groepen (branche-, beroeps-, organisatie- en functiegroepen) aan informatie op hun werkterrein.
<i>Communicatie- behoefte</i>	Communicatiebehoefte: de behoefte van specifieke leveranciers van producten en diensten om commerciële boodschappen te richten tot specifieke afnemersgroepen.
<i>Uitgaveconcept</i>	Uitgaveconcept: marktbeschrijving alsmede een omschrijving van het gebied binnen die markt dat door een vaktijdschrift wordt bestreken. Voorts beschrijft een uitgaveconcept de kenmerken van: <ul style="list-style-type: none">- De doelgroepen (lezers en adverteerders)- De informatiebehoefte- De communicatiebehoefte- De vorm van verschijningsfrequentie- De redactionele formule
<i>Redactionele formule</i>	Redactionele formule: gedetailleerde omschrijving van de wijze waarop binnen het kader van het uitgaveconcept zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve aspecten van de inhoud van het vaktijdschrift worden uitgewerkt.
<i>Redacteur/ Journalist</i>	Redacteur/Journalist: degene die als hoofdberoep journalistieke arbeid verricht in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst.
<i>Redactionele-/ Journalistieke arbeid</i>	Redactionele-/Journalistieke arbeid: het inhoudelijk en/of door vormgeving meewerken aan de redactionele samenstelling van een vaktijdschrift.
<i>Redactie- vergadering</i>	Redactievergadering: het orgaan van algemeen overleg tussen hoofdredacteur en redacteurs.

Redactieraad: het orgaan dat de redactievergadering kan vertegenwoordigen bij het overleg met de hoofdredacteur. De leden worden door de redactievergadering uit haar midden gekozen.	<i>Redactieraad</i>
Redactiebudget: de kostenbestanddelen van een tijdschrift die door de hoofdredacteur kunnen worden beïnvloed, zoals lonen, honoraria, reis- en verblijfskosten, auto-kosten, opleidingskosten, fotokosten en vormgevingskosten.	<i>Redactiebudget</i>
Regresrecht: recht van verhaal	<i>Regresrecht</i>
Functie: het geheel van de werkzaamheden op grond waarvan de journalist in een salarisgroep is ingedeeld.	<i>Functie (artikel 1 van de CAO)</i>
Ondernemingsraad: een ondernemingsraad bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.	<i>Ondernemings- raad (artikel 1 van de CAO)</i>
Vakantiedag: een vakantiedag is gelijk aan 7.2 uur bij een volledig dienstverband.	<i>Vakantiedag (artikel 1 van de CAO)</i>
Hoofdredacteur: de journalist, die krachtens zijn schriftelijke aanstelling door daartoe statutair bevoegde organen van de uitgeverij verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het redactionele gedeelte van het vaktijdschrift, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een vaktijdschrift verantwoordelijk is en leiding geeft aan de redactie.	<i>Hoofdredacteur (artikel 1 van de CAO)</i>

Bijlage XIII Model-Stageovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten

Artikel 1

A stelt B aan met ingang van _____ om bij haar een journalistieke stage te vervullen op de redactie van het door A uitgegeven vaktijdschrift

_____ alsmede ten behoeve van de navolgende door A verder uitgegeven vaktijdschriften

Artikel 2

De aanstelling geschiedt voor het tijdvak van _____ tot _____

Artikel 3

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

Artikel 4

De stagevergoeding van B bedraagt per maand _____

De stagevergoeding zal worden verhoogd telkens wanneer en 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 verkregen technische, maatschappelijke en persoonlijke vaardigheden aan de praktijk te toetsen en om zich te oriënteren op de beroeps-praktijk van de journalist.

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

Artikel 6

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

De mentor heeft tot taak B tijdens de stage te begeleiden. Hij krijgt voldoende tijd tot zijn beschikking om de stagiair effectief te begeleiden.

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

Artikel 7

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

van _____ 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 XIV Model-Reglement voor een spaarloonregeling

(Protocollaire bepaling nr. 9 van de CAO)

	Artikel 1
<i>Definities</i>	In dit reglement wordt verstaan onder: a. Werkgever/onderneming:..... b. Werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij werkgever. c. Deelnemer: de werknemer die overeenkomstig artikel 3 tot de spaarloonregeling is toetreden. d. Partner: degene met wie de ongehuwde deelnemer duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voert. e. Spaarloon: ieder overeenkomstig de bepalingen van deze regeling ingehouden en op de spaarloonrekening van de deelnemer gestort bedrag. f. Spaarinstelling ¹ :
<i>Werknemer</i>	
<i>Deelnemer</i>	
<i>Partner</i>	
<i>Spaarloon</i>	
<i>Spaarinstelling</i>	
<i>Spaarloonrekening</i>	g. Spaarloonrekening: een bij de spaarinstelling ten name van de deelnemer geopende spaarloonrekening, waarop het spaarloon door de werkgever wordt gestort.
<i>Doel</i>	Artikel 2 Deze spaarloonregeling heeft ten doel het verwerven van duurzaam bezit door de werknemers van de onderneming te bevorderen.
<i>Toetreding</i>	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.
<i>Spaarloon</i>	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 uitkeringen ² . 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 11, 1e lid onderdeel h., onder 2e, van de Wet op de loonbelasting 1964 vermelde bedrag¹.
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.

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.

Wijze van sparen

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.

*Blokkerings
termijn*

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 ten laste van het spaarloon dat het laatst op de rekening is gestort; is dit niet toereikend dan van het voorlaatste en zo vervolgens.

*Opname van
tegoeden*

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 mede verstaan 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.

*Erkende
bestedingsdoelen*

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 1706,- per jaar.

XIV

- 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^o, 3^o, 4^o of 5^o, 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.

Artikel 9

Levens- verzekering

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.

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 ommekomst van de in artikel 6 genoemde termijn naar een door de deelnemer op te geven rekening overgeboekt.

Rente en vrijgekomen spaarloon

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.

Beëindiging van de deelneming

XIV

Beëindiging van de deelneming van de deelnemer door de werkgever

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.

Wijziging; opheffing

Artikel 14

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

Bevoegdheid werkgever

Artikel 15

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

Ondernemingsraad

Artikel 16

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

Slotbepaling

Artikel 17

De spaarloonregeling treedt in werking op

Bijlage XV VUT-dotatie

De bijdrage die op basis van de CAO juli 1994 - juni 1996 bij de werkgever werd geheven ten behoeve van een Werkgelegenheidsplan voor Vaktijdschriftjournalisten wordt in 1997, 1998, 1999 en 2000 geheven ten gunste van de Stichting VUT BTU. In deze jaren geldt derhalve geen Werkgelegenheidsplan.

De bijdrage van de werkgever bedraagt voor de jaren 1997, 1998, 1999 en 2000 0,35% van het ongemaximeerde premieloon over 12 maal de maand januari (resp. 13 maal die periode) zoals bedoeld in de Coördinatie wet Sociale Verzekeringen tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon WW/WAO op jaarbasis van de journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

Bijlage XVI Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

- Uitkering*
1. Bij vervroegd uittreden op grond van artikel 3 lid 1 van Bijlage VIII, heeft de Stichting VUT Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf aanspraak op een uitkering van de zijde van het Werkgeversgarantiefonds. De hoogte van de uitkering per (ex)werknemer bedraagt f 47.200,-. In geval voor een kortere periode dan vijf jaar gebruik wordt gemaakt van de regeling VUT BTU bestaat aanspraak op een uitkering naar rato.
 2. De werkgever is in de jaren 1999 en 2000 een premie verschuldigd aan de Stichting van 0,3%, berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 maal de maand januari (resp. 13 maal die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van enig jaar in dienst zijn van de werkgever.
- Fonds*
3. Het fonds is ondergebracht in de Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, waarvan de werkwijze nader is vastgelegd in een reglement.
- Beheer*
4. Het beheer van het fonds is opgedragen aan een bestuur, bestaande uit drie vertegenwoordigers van het Nederlands Uitgeversverbond. Het secretariaat is opgedragen aan het Nederlands Uitgeversverbond (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.).

**Buitengewoon Besluit
Arbeidsverhoudingen 1945****Artikel 8**

1. Het is de werkgever verboden de werktijd van de werknemer op minder dan 48 uur per week te stellen of gesteld te houden.
2. Het bepaalde in het vorige lid geldt niet:
 - a. ten aanzien van die werknemers, voor wier werkzaamheden de normale werktijd voor 10 mei 1940 op een geringer aantal uren per week placht te zijn vastgesteld, zoals voor steenhouwers, kantoorbedienden, avondboekhouders, schoonmaaksters, stokers van centrale verwarmingen en dergelijke personen, mits hun loon als gevolg der werktijdverkorting niet daalt beneden het gebruikelijke bedrag;
 - b. ten aanzien van die werknemers, wier week- of maandloon op een vast bedrag is vastgesteld en niet daaronder daalt bij de werktijdverkorting;
 - c. voor de tijd, gedurende welke een door Onze Minister goedgekeurde wachtgeldregeling, als bedoeld in artikel 10, van kracht is, ten aanzien van de onder die wachtgeldregeling vallende werknemers.
3. Van het bepaalde in het eerste lid kan voorts door of vanwege Onze Minister voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing worden verleend.

Artikel 10

1. De werkgever, die tengevolge van tijdelijke stilstand van of slapte in de onderneming niet voldoende werkgelegenheid voor zijn werknemers heeft, kan een wachtgeldregeling voor hen treffen. Deze wachtgeldregeling behoeft de goedkeuring van Onze Minister. In de kosten van de wachtgeldregeling kan de werkgever onder bepaalde voorwaarden van Overheidswege een tegemoetkoming worden verleend.
2. Ter uitvoering van het bepaalde in het vorige lid worden door Onze Minister nadere bepalingen vastgesteld.

Boek 6 Burgerlijk Wetboek**Artikel 119**

1. De schadevergoeding verschuldigd wegens vertraging in de voldoening van een geldsom, bestaat in de wettelijke rente van die som over de tijd dat de schuldenaar met de voldoening daarvan in verzuim is geweest.

Artikel 170

1. Voor schade aan een derde toegebracht door een fout van een ondergeschikte, is degene in wiens dienst de ondergeschikte zijn taak vervult aansprakelijk, indien de kans op de fout door de opdracht tot het verrichten van deze taak is vergroot en degene in wiens dienst hij stond, uit hoofde van hun desbetreffende rechtsbetrekking zeggenschap had over de gedragingen waarin de fout was gelegen.
2. Stond de ondergeschikte in dienst van een natuurlijke persoon en was hij niet

werkzaam voor een beroep of bedrijf van deze persoon, dan is deze slechts aansprakelijk, indien de ondergeschikte bij het begaan van de fout handelde ter vervulling van de hem opgedragen taak.

3. Zijn de ondergeschikte en degene in wiens dienst hij stond, beiden voor de schade aansprakelijk, dan behoeft de ondergeschikte in hun onderlinge verhouding niet in de schadevergoeding bij te dragen, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval, mede gelet op de aard van hun verhouding, kan anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.

Boek 7 Titel 10 Burgerlijk Wetboek

(NB. De onderstaande teksten zijn onder voorbehoud, in afwachting van de publicatie van de definitieve wetteksten (ingangsdatum: 1 januari 1999) in het Staatsblad).

Artikel 628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer

Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.

2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever in diens huishouding uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in het eerste lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist konden worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
4. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de arbeider in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
5. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
6. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen een redelijke termijn nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
7. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
8. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bij schriftelijke overeenkomst of bij reglement bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
9. Voor de toepassing van de leden 1 en 8 worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeeld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 629a

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Landelijk instituut sociale verzekeringen, omtrent de verhinderende van de arbeider om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten.
2. Lid 1 geldt niet indien de verhinderende niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek

onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.

4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelende artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever, bedoeld in artikel 56 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Landelijk instituut sociale verzekeringen wordt aangewezen.

Artikel 629 b

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.
2. Onder zeer bijzondere omstandigheden worden voor de toepassing van dit artikel in ieder geval begrepen: de bevalling van de echtgenote van de werknemer of zijn geregistreerde partner en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn. Onder de vervulling van een door wet of overheid opgelegde verplichting wordt begrepen de uitoefening van het actief kiesrecht.
3. Artikel 628 leden 2, 3 en 4 is van overeenkomstige toepassing.
4. Van dit artikel kan slechts bij schriftelijke overeenkomst of bij reglement worden afgeweken.

Artikel 635

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. omdat hij, anders dan voor eerste oefening, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. omdat hij verlof als bedoeld in artikel 641 lid 3 niet;
 - c. omdat hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst welke wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. omdat hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur wegens zwangerschap of bevalling aanspraak op vakantie

- over het tijdvak dat zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar bevalling.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
 4. De aanspraak, bedoeld in de leden 1, onder d, 2 en 3, vervalt indien de arbeidsovereenkomst door opzegging van de werknemer eindigt alvorens de arbeid is hervat.
 5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

Artikel 636

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens redenen als bedoeld in artikel 629b en artikel 635, kunnen slechts met instemming van de werknemer door de werkgever worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 637

In afwijking van artikel 636 kan bij schriftelijke overeenkomst worden overeengekomen dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens de reden bedoeld in artikel 635 lid 3, als vakantiedagen worden aangemerkt, met dien verstande dat hij tenminste recht houdt op de vakantie bedoeld in artikel 634.

Artikel 638

1. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast voor zover in de vaststelling niet is voorzien bij schriftelijk overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan of de wet. Deze vaststelling vindt na overleg met de werknemer plaats en voorts, tenzij gewichtige redenen dit verhinderen, zo tijdig, dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van die vakantie.
2. De werkgever is verplicht de werknemer wiens aanspraak op vakantie daartoe toereikend is, desverlangd jaarlijks op zodanige wijze vakantie te verlenen, dat de werknemer gedurende twee opeenvolgende weken of, indien de bedrijfsvoe-

ring dit noodzakelijk maakt dan wel de werknemer dit wenst, tweemaal een week geen arbeid behoeft te verrichten.

3. De werkgever draagt er zoveel mogelijk zorg voor dat de werknemer de in lid 2 bedoelde ononderbroken vakantie kan opnemen in de periode tussen 30 april en 1 oktober.
4. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.
5. De schade die de werknemer ten gevolge van de wijziging van het tijdvak lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
6. De werkgever is verplicht de werknemer wiens aanspraak op vakantie daartoe toereikend is, de overige vakantiedagen te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

Artikel 642

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 667

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken, bij overeenkomst of reglement, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. indien zulks bij schriftelijk aangegevene overeenkomst is bepaald;
 - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegevene overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegevene arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegevene arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Artikel 668

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

2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen, waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.
3. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, is voor haar beëindiging voorafgaande opzegging nodig.
4. Voor de toepassing van lid 3 worden arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, welke elkander met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, geacht een voortgezette arbeidsovereenkomst te vormen, tenzij de arbeidsovereenkomsten louter betreffen het verrichten van losse, ongeregelde arbeid en zij ieder voor zich binnen 31 dagen eindigen.
5. Van de leden 3 en 4 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan.

Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. tenminste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet opzeggen gedurende de periode waarin zijn ingevolge de artikelen 29a, eerste lid, van de Ziekwet of 22, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen recht op ziekgeld of recht op een uitkering heeft in verband met haar bevalling en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op die periode dan wel aansluitend op de periode, bedoeld in artikel 29a, zevende lid, van de Ziekwet of op de periode die aanvangt na een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap aansluitend op de dag, bedoeld in artikel 22, vierde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging, van een arbocommissie of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van de vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daar voor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geldend maakt.
8. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden.
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 673

1. Voor de toepassing van artikelen 644, lid 2, eerste volzin en 672, lid 1 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen:
 - a. indien zij bestaan hebben tussen dezelfde partijen en elkander met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, tenzij de arbeidsovereenkomsten louter hebben betroffen het verrichten van losse, ongeregelde arbeid en zij ieder voor zich binnen 31 dagen zijn geëindigd;
 - b. indien een zelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers, die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolgers te zijn;
 - c. in geval van herstel van de arbeidsverhouding ingevolge artikel 682.
2. Van lid 1 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan.

Artikel 677

1. Ieder der partijen kan de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen doen eindigen, doch de partij, die dit doet zonder dat de wederpartij daarin toestemt, is schadelijktig, tenzij zij de dienstbetrekking aldus doet eindigen om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadelijktig.
2. Indien de werkgever zonder dat de werknemer daarin toestemt de arbeidsovereenkomst zonder opzegging doet eindigen, zijn de leden 2, 3, 4, en 5 van artikel 670 van overeenkomstige toepassing, tenzij hij de arbeidsovereenkomst aldus doet eindigen om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden.
3. Eveneens is schadelijktig de partij, die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst ontbonden heeft verklaard.
4. Ingeval een der partijen schadelijktig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.
5. Het niet in acht nemen van artikel 670, lid 2, 3, 4, of 5, of van lid 2 maakt de werkgever niet schadelijktig. De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging of na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien de werkgever deze anders dan door opzegging heeft doen eindigen, de nietigheid van de beëindiging inroepen, een beroep doen op de vernietigingsgrond. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate, de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid, waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wetten of goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos des werkgevers eigendom beschadigt, of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande des werkgevers huishouding of bedrijf, die hij behoorde geheim te houden, bekend maakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen, waardoor aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1, aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1, beschouwd zodanige omstandigheden die ten gevolge hebben, dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een zijner huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat dergelijke verleidingen of poging tot verleiding door een zijner huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;

- e. wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer, niettegenstaande diens weigering, gelast, arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortduring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden zijn met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid, of goede naam, welke niet blijkbaar waren ten tijde van het sluiten der arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen, waardoor aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1, aanwezig is, zijn nietig.

Trefwoordenregister

Aanstelling

Art. 7

Adjunct-hoofdredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Afvoeringsregeling

- algemeen, Bijlage V
- aanvulling op uitkering, Bijlage V
- duur, Bijlage V
- kapitaalsuitkering, Bijlage V
- minimum opzegtermijn, Bijlage V
- vertrekpremie, Bijlage V
- Voortzetting pensioen, Bijlage V

Arbeidsduur

- normale, Art. 1; art. 8

Arbeidsmarktbeleid

- Art. 4B

Arbeidsongeschiktheid

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

Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

- aanspraken, Bijlage VII
- administrateur, Bijlage VII
- algemeen, Art. 17A
- bijdrage, Art. 17A; Bijlage VII
- definities, Bijlage VII
- hoogte en duur, Art. 17A
- reglement, Bijlage VII

Arbeidsovereenkomst

- schriftelijk, Art. 3
- bepaald geheel van werkzaamheden, Art. 7
- voor bepaalde tijd, Art. 7
- voor onbepaalde tijd, Art. 7

Arbeidsreglement

Art. 6; art. 23

BBA

Bijlage XVII

Bedrijfstakoverleg

Art. 4A; art. 4C

Beeldredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Beeldschermredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Bureauredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Burgerlijk Wetboek

- artikelen, Bijlage XVI

CAO

- definities, Art. 1
- duur, Art. 29
- uitreiking boekje, Art. 3
- werkingssfeer, Art. 2

Chef vormgeving

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Chefredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Deeltijdarbeid

Art. 4B; Prot.bep. 3

Definities

- in de CAO, Art. 1

Dispensatie

- van CAO-bepalingen, Art. 28
- van pensioenverplichtingen, Art. 24A; Bijlage II
- van salarisstructuur, Art. 9

Duur

- der CAO, Art. 29

Eerste publicatie

Art. 6

Eindredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Feestdagen

Art. 12

Fotoredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Functie

- definitie, Art. 1

Fusie

Art. 4A

Gehandicapten

Art. 4B, Prot.bep. 4

Geheimhouding

Art. 4A; art. 6

Gelijke behandeling

- van mannen en vrouwen, Art. 21

Geschillencommissie

- algemeen, Art. 29
- behandeling, Bijlage IX
- reglement, Bijlage IX
- taken van bevoegdheden, Bijlage IX
- verzoeken aan, Bijlage IX
- voorleggen van geschillen, Bijlage IX

Hergebruik artikelen

- studiecommissie, Prot. bep. 9

Herwaardering

- van functie, Art. 10

Hoofdredacteur

- definitie, Art. 1
- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Indeling

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

Informatie

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

Journalist

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

Kennismakingsproject

- administrateur, Bijlage XI

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

Kinderopvang

- administrateur, Bijlage VIII
- algemeen, Art. 21A
- bijdrage, Bijlage VIII
- definities, Bijlage VIII
- reglement, Bijlage VIII
- tegemoetkoming in de kosten, Bijlage VIII
- voorwaarden, Bijlage VIII

Loopbaanbeleid

Prot.bep. 7

Maand

- definitie, Art. 1

Medisch onderzoek

Art. 6

Militaire dienst

Art. 7

Netto inkomen

- bij arbeidsongeschiktheid, Art. 17

Nevenwerkzaamheden

Art. 6

Normsalaris

Art. 9

Ondernemingsraad

- definitie, Art. 1

Ontslag

Art. 7

Opmaakredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Overlijden

- uitkering bij, Art. 18

Overmatige werktijd

Art. 8

Overwerk

Art. 6

Pensioen

- bij echtscheiding, Bijlage III
- bij ontslag, Bijlage III
- dispensatie, Bijlage III
- franchise, Bijlage III
- grondslag, Bijlage III
- kosten, Bijlage III
- minimum voorwaarden, Art. 24; Bijlage III
- nabestaanden, Bijlage III
- opbouw bij ouderschapsverlof, Art. 24A
- pensioendatum, Bijlage III
- pensioensalaris, Bijlage III
- voortzetting na afvloeiing, Bijlage V
- vrijstelling bijdrage, Bijlage III
- waarde-overdracht, Bijlage III

Periode

- definitie, Art. 1

Personeelsbezetting

- ontwikkeling, Art. 4C

Prepensioen

Art. 24, 24 A
Bijlage III-B

Promotie

Art. 10

Redacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Redactiestatuut

- algemeen, Art. 26
- begrippenlijst, Bijlage XII
- model, Bijlage XII

Redelijke opdrachten

Art. 3

RSI

- studiecommissie, Prot. bep.5

Rubrikschef

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Salaris

- afwijkende structuur, Art. 9

- definitie, Art. 1
- groepen, Art. 9; Bijlage I
- niet gehouden door te betalen, Art. 13
- norm-salaris, Art. 9
- schalen, Art. 9; Bijlage I
- verhogingen, Bijlage I

Salarisgroepen

Bijlage I

Salarisschalen

Bijlage I

Schaalsalaris

- definitie, Art. I

Schaaltreden

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

Schorsing

Art. 7

Seniorenverlof

Art. 8

Snipperdagen

Art. 14

Sociaal beleid

Prot.bep. 1

Sociaal Plan

Art. 4A; Bijlage V

Spaarloon

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

Stagiaires

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

Studiekostenregeling

Art. 20

Toeslag

- persoonlijke, Art. 4A; art. 11

Uurloon

- definitie, Art. 1

Vacatures

Art. 4B

Vakantie

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

Vakantiedag

- definitie, Art. 1

Vakantietoeslag

- berekening, Art. 15
- gebroken jaren, Art. 15
- hoogte, Art. 15

Vakbondswerk

- algemeen, Art. 25A
- bescherming van vakbondsvetegenwoordigers, Art. 25C
- faciliteiten, Art. 25B

Vakredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Vaktijdschrift

- definitie, Art. 1

Vakvereniging

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

Verlof

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

Vermeend/Vreugdenhil

Prot.bep. 9

Vertrekpremie

- bij afvloeiing, Bijlage V

Voorbeeldfuncties

Bijlage I

Vormgever

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

VUT

- administrateur, Bijlage VI-A
- algemeen, Art. 19
- beëindiging deelnemersschap, Bijlage VI-A
- beroep, Bijlage VI-A
- bijdrage, Bijlage VI-A
- definities, Bijlage VI-A
- directeuren/hoofdedacteuren, Bijlage VI-A
- einde dienstverband, Art. 19; Bijlage VI-A
- financiering, Art. 19
- inhoudingen, Bijlage VI-A
- pensioen en ziektekostenverzekering, Art. 19
- rechten deelnemer, Bijlage VI-A
- reglement, Bijlage VI-A
- reglement van 1-1-2000, Bijlage VI-B
- tijdstip uitkering, Bijlage VI-A
- toekomst van de, Prot.bep. 8
- uitkeringsgrondslag, Bijlage VI-A
- uitkeringshoogte, Art. 19
- volledig arbeidsongeschikten, Bijlage VI-A
- volledig werklozen, Bijlage VI-A
- voorwaarden, Bijlage VI-A
- werkingssfeer, Art. 19
- wijziging rechten, Bijlage VI-A

VUT-dotatie

Bijlage XV

Waarneming

Art. 10

Week

- definitie, Art. 1

Werkgelegenheid

Art. 4A

Werkgever

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

Werkgeversbijdrage

Art. 27

Werkgeversgarantiefonds

- reglement, Bijlage XVI

Werkingsfeer

- van de CAO, Art. 2

Werktijden

- normale dagelijkse, Art. 1; art. 8

Werving en selectie

Art. 4B; art. 21

Ziektekosten

- bijdrage werkgever, Art. 16

Zwangere journalistes

- bescherming van, Bijlage IV

