

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 27 NOVEMBER 2006 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
VAKTIJDSCHRIFTJOURNALISTEN**

UAW Nr. 10590

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 30-11-2006, nr. 234

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij(en) te ener zijde: Groep Uitgevers voor Vak en Wetenschap, groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond;
Partij(en) te anderzijde: Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ).

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

Besluit:

Dictum I

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

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever

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

Journalist

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

Journalistieke arbeid

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

Maand, periode

- e. Maand: een kalendermaand;
Periode: een periode van 4 aaneengesloten weken, volgens de periodenkalender

Week

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

Normale arbeidsduur

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

Normale dagelijkse werktijden

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

Schaalsalaris

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

Salaris

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

Uurloon

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Functie

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

Ondernemingsraad

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

Hoofdredacteur

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

Vaktijdschrift

- o. Vaktijdschrift: elk tenminste viermaal per jaar verschijnende periodiek waarvan de redactionele inhoud geheel of in belangrijke mate gericht is op de beoefenaren van een bepaald beroep, bedrijf of ambacht dan wel op degene die in verschillend geaarde 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

Werkingssfeer

Journalisten; uitzonderingen

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/hoofdredacteurs en uitgevers/hoofdredacteurs. Elk beding tussen een werkgever en een journalist dat in ongunstige zin afwijkt van deze CAO is nietig; in plaats daarvan gelden de bepalingen van deze CAO.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

Nakoming te goeder trouw

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

Wijziging van in gunstige zin van de CAO afwijkende arbeidsvoorwaarden

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.

Redelijke opdrachten

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

Artikel 4A

Werkgelegenheid

Fusie

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

Aanbeveling tot vroegtijdige informatie verstrekking bij veranderingsprocessen

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de werkgelegenheid binnen de in Nederland gevestigde onderneming nadelig beïnvloedende beleidsvoornemens ten gevolge van:

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

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

De informatieverstrekking strekt zich uit tot:

- a. de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard ervan, omvang en plaats.
- b. de belangrijkste sociale aspecten, in kwantitatieve en kwalitatieve zin, van de betreffende beleidsvoornemens, zoals:
 - werkgelegenheid;
 - rechtspositie;
 - inhoud en niveau van de functies, in het kader van de gegeven bestaande, dan wel te wijzigen organisatiestructuur;
 - de arbeidsomstandigheden, zoals werkomgeving, gezondheid en veiligheid;
 - opleidingen.
- c. te treffen maatregelen met betrekking tot omscholing en bijscholing in verband met de invoering van nieuwe systemen van elektronische gegevensverwerking c.q. de invoering van ingrijpende veranderingen hierin.

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

Verplichting tot vroegtijdige informatieverstrekking

4. Indien een voorgenomen besluit als bedoeld in lid 3 leidt tot ontslag

en/of overplaatsing van journalisten, is de werkgever verplicht de vakvereniging zo spoedig mogelijk te informeren.

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

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

Geheimhouding

5. Door de werkgever dan wel door een der partijen in het kader van dit artikel beschikbaar gestelde informatie zal – indien de inbrenger daarom verzoekt – onder geheimhouding worden behandeld. In dat geval zal tijdens en na het gesprek over de ingebrachte informatie publicatie naar buiten slechts geschieden met instemming van de betrokken gesprekspartners.

Bevoegdheid werkgever

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

Maatregelen/voorzieningen:

7. a. Indien een voorgenoemd besluit als bedoeld in lid 3, leidt tot ontslag, herplaatsing of overplaatsing van een journalist, zal de werkgever terzake een aantal maatregelen en voorzieningen treffen.
 - bij overplaatsing
- 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:
 - 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, hypotheken, spaartegoeden, fondsen, gratificaties.

Vaktijdschriftjournalisten 2006

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Sociaal Plan

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

Inschaling bij lager ingedeelde functies binnen de eigen onderneming; garantietoeslag

9. 1. Werknemers die als gevolg van de tenuitvoerlegging van besluiten zoals bedoeld in dit artikel, in een lager ingedeelde functie binnen de eigen onderneming worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende betalingsperiode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
2. De werknemer wordt ingeschaald in de nieuw voor hem geldende salarisschaal, voor zover mogelijk met behoud van het oorspronkelijke salaris.
3. Indien het oorspronkelijk salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, wordt het meerdere omgezet in een garantietoeslag. De garantietoeslag wordt meegeteld bij de bepaling van de pensioengrondslag, de vakantietoeslag, de VUT-premiegrondslag, premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening en de gratificatie of dergelijke.
4. Voor werknemers voor wie de bovenbedoelde lagere inschaling plaatsvindt vòòr 1 januari 2004 geldt dat deze garantietoeslag

niet wordt afgebouwd en niet wordt geïndexeerd met de structurele loonsverbeteringen ingevolge deze CAO.

5. Voor werknemers voor wie de bovenbedoelde lagere inschaling plaatsvindt met ingang van of na 1 januari 2004 geldt dat deze garantietoeslag niet wordt afgebouwd en wordt geïndexeerd met de structurele loonsverbeteringen ingevolge deze CAO. Deze bepaling geldt ook voor werknemers met wie voor 1 januari 2004 reeds afspraken waren gemaakt over garantietoeslag op grond van de toen geldende bepalingen, maar waarvan de garantietoeslag pas ingaat met ingang van of na 1 januari 2004.
6. Indien de werknemer later geplaatst wordt in een functie op het niveau dat hij voordien uitoefende, vervalt de garantietoeslag. Indien de werknemer later geplaatst wordt in een functie op het niveau gelegen tussen het niveau van de functie die hij oorspronkelijk uitoefende en het niveau van de functie waarin hij werd geplaatst, wordt de garantietoeslag herzien.

Artikel 4A.10

Inschaling bij lager ingedeelde functies buiten de eigen onderneming

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

Artikel 4B

Arbeidsmarktbeleid

Voorrang bij gelijke geschiktheid

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

Bekendmaking vacatures

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Werving en selectie

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.

Gehandicapten

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. Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad desgevraagd informatie worden verstrekt over het gevoerde beleid in deze.

Deeltijdarbeid

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

len omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, kan geen beroep worden gedaan op het daaromtrent bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

Artikel 4C

Ontwikkeling Personeelsbezetting

Informatie door de werkgever over werkgelegenheidseffecten

2. Indien de werkgever voornemens is een besluit te nemen tot:
 - een belangrijke inkrimping/uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden in de onderneming,
 - beëindiging van de werkzaamheden in een belangrijk onderdeel van de onderneming,
 - een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming,
 - het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet OR:zullen aan de ondernemingsraad zo goed mogelijk de werkgelegenheidseffecten hiervan door de werkgever worden aangegeven, door adequate informatie te verstrekken over het personeelsbestand voor effectuering van het besluit, en het personeelsbestand na effectuering van het besluit.
Indien de werkgever voornemens is een besluit te nemen tot een belangrijke wijziging van het redactionele beleid, zullen overeenkomstig het geldende redactiestatuut de hoofdredactie en/of de redactie bij deze beslissing worden betrokken.

Artikel 6

Verplichtingen van de journalist

Nakoming te goeder trouw

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

Uitvoering werkzaamheden

2. De journalist is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden 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.

Vaktijdschriftjournalisten 2006 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Andere werkzaamheden

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.

Overwerk

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.

Parttime Journalisten

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

Schriftelijke toestemming

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

Eerste publicatie

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

Geheimhouding

11. De journalist is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent de onderneming van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijs kan vermoeden.
Deze verplichting blijft ook na het einde van de dienstbetrekking bestaan.

Inlevering eigendommen werkgever na beëindiging dienstbetrekking

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

Artikel 7

Aanstelling-ontslag-schorsing

Proeftijd

1. Indien een proeftijd wordt overeengekomen geldt deze wederzijds en voor ten hoogste twee maanden.
In afwijking van het gestelde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid over de maximale duur van de proeftijd voor arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar geldt het in de vorige volzin bepaalde ook voor arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar.

Aard van de arbeidsovereenkomst

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor:
 - a. hetzij onbepaalde tijd
 - b. hetzij bepaalde tijdsduur
 - c. hetzij het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke vorm van dienstbetrekking van toepassing is; bij ontbreken van deze vermelding wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: maximale tijdsduur

Beperking bepaalde tijd tot twee jaar

3. 1. In afwijking van het gestelde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid geldt dat indien een journalist met een arbeidsovereenkomst voor

Vaktijdschriftjournalisten 2006 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, langer dan twee jaar in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Indien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden, telt deze termijn mee voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst.

Geen beperking tot drie contracten

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

Einde arbeidsovereenkomst

4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW en behoudens beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens of bij het einde van de proeftijd – in welk geval de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd – neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
 - arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
 - a. voor journalisten voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. door opzegging met in achtneming van de opzegtermijn ingevolge artikel 7:672 lid 2 BW. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst de wettelijke opzegtermijn voor de journalist wordt verlengd, geldt voor de werkgever m.b.t. journalisten ingedeeld in de functieniveaugroepen A en B een verdubbeling van de opzegtermijn. Ten aanzien van de journalisten ingedeeld in de functieniveaugroepen C t/m H geldt in dat geval eveneens een verdubbeling van de opzegtermijn voor de werkgever, echter tot een maximum van vijf maanden, dit met dien verstande dat de opzegtermijn voor de werkgever nimmer korter zal zijn dan voor de journalist;
 2. Indien reeds vóór 1 januari 1999 in de individuele arbeidsovereenkomst een opzegtermijn is opgenomen die voor beide partijen gelijk is, blijft deze termijn van kracht, met dien verstande dat met ingang van 1 januari 1999 geldt dat indien voor de werkgever een langere opzegtermijn geldt ingevolge artikel 7:672 lid 2 BW deze langere opzegtermijn prevaleert.
 3. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde

- van de arbeidsovereenkomst samenvalt met de laatste dag van de maand.
- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
 - b. voor journalisten voor bepaalde tijd in dienst:
 - op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7:668 BW eerste lid en tenzij het bepaalde in lid 3 van artikel 7 van deze CAO van toepassing is.
 - arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
 - c. voor journalisten voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:
 - bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan met dien verstande dat wanneer blijkt dat dit geheel van werkzaamheden langer dan 30 maanden, te rekenen vanaf het moment van aanvang van de dienstbetrekking, heeft geduurd, de arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Herinnering bij beëindiging voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- 5. a. Een voor bepaalde tijd voortgezette arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, tenzij het bepaalde in artikel 7.3 van toepassing is.
- b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet zal de werkgever aan de journalist uiterlijk een maand voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hieraan schriftelijk herinneren.

Informatieplicht aan de journalist bij indiening ontslagaanvraag

- 6. De werkgever is verplicht bij het indienen van een ontslagaanvraag aan de Directeur van het Centrum voor Werk en Inkomen respectievelijk bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de kantonrechter – de journalist hiervan op de hoogte te stellen.

Geen opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid voor journalisten van 65 jaar en ouder

- 7. a. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor journalisten van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
- b. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft opgenomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buiten-

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gewoon Besluit Arbeidsverhouding 1945 door Directeur van het Centrum voor Werk en Inkomen is ontvangen.

Arbeidsovereenkomst van rechtswege beëindigd bij pensioengerechtigde leeftijd

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
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

10. a. De aanstelling van redactieleden geschiedt door de werkgever na overleg met de hoofdredactie. De werkgever kan geen redactielid schorsen of ontslaan dan nadat hierover overleg met de hoofdredacteur is gepleegd.
b. De werkgever heeft de bevoegdheid een journalist met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris te schorsen voor een met de schorsing mee te delen aantal dagen, doch maximaal drie, indien zich een van de redenen voordoet als bedoeld in artikel 7:678 BW. De reden van de schorsing wordt tegelijk met de schorsing schriftelijk medegedeeld.
Opkomst eerste oefening; sluimerend dienstverband; aanvulling netto salaris
11. a. Indien een meerderjarige journalist in verband met opkomst voor eerste oefening, dan wel opkomst voor herhalingsoefening, onvrijwillig onder de wapenen verblijft of vervangende dienstplicht 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.

Artikel 7A

Maatwerk

Maatwerk op ondernemingsniveau

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

Procedure

2. Voor het realiseren van maatwerk in arbeidsvoorwaarden in de onderneming als bedoeld in het vorige lid dient de volgende procedure in acht te worden genomen:
 1. Regelingen m.b.t. bovengenoemde onderwerpen worden op initiatief van de werkgever voor instemming op grond van de WOR voorgelegd aan het vertegenwoordigend overleg;
 2. Regelingen m.b.t. artikel 8 (Arbeidsduur en overmatige werktijd) worden op initiatief van de werkgever besproken met de redactie/redactieraad.
 3. Besluiten terzake op ondernemingsniveau worden gemeld aan de vakorganisaties;
Voor zover door betrokken partijen nodig wordt geacht, vindt een marginale toetsing plaats door de Geschillencommissie.

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Vrijwillige deelname

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

Arbeidsvoorwaarden à la Carte

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

Artikel 8

Arbeidsduur en overmatige werktijd

Normale arbeidsduur

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

Compensatie in vrije tijd

2. Behoudens andersluidende afspraken op ondernemingsniveau, gestoeld op artikel 7A van deze CAO, hebben journalisten, met uitzondering van de leden van de hoofdredactie, het recht de overschrijding van de voor hen geldende arbeidsduur van gemiddeld 144 uur per vier weken naar keuze te compenseren:
 - a. compensatie in vrije tijd voor elk 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.

Normale dagelijkse werktijden

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

Betaald verlof

4. De journalist kan aanspraak maken op één dag verlof metbehoud 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

5. 1. 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 arbeidstijdverkorting 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.
2. 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 arbeidstijdverkorting 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.
3. De in dit artikel onder lid 1. en 2. genoemde arbeidstijdverkorting 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 arbeidstijdverkorting worden opgespaard over een periode van ten hoogste 4 achtereenvolgende kalenderweken. De aanspraak op deze arbeidstijdverkorting vervalt indien deze in een periode van 4 achtereenvolgende kalenderweken niet is opgenomen, tenzij bedrijfsomstandigheden dit hebben veroorzaakt. Gedurende gehele of gedeeltelijke

Vaktijdschriftjournalisten 2006 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

arbeidsongeschiktheid, alsmede tijdens vakanties ontstaat geen aanspraak op arbeidstijdverkorting.
Dit recht zal voor niet in volledige dienst zijnde journalisten naar rato worden toegepast.

Extra werk door parttimers

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

Artikel 9

Salarisbepalingen

Indeling in salarisgroepen

1. De journalisten worden naar de aard van de door hen in hoofdzaak te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functieniveaugroep, met inachtneming van de groepsomschrijvingen zoals vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.

Salarisschalen; schaaltraden; normsalaris

2. a. Bij functieniveaugroep A behoort een salarisschaal die tot 23 jaar gebaseerd is op de leeftijd van de journalist.
b. Voor functieniveaugroep B tot en met H wordt het salaris bepaald door de aan de journalist toe te kennen schaaltraden in de voor hem geldende functieniveaugroep.
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.

Functie-indeling; inschaling salaris

3. Iedere journalist ontvangt in de regel bij aanstelling, doch in elk geval uiterlijk binnen 3 maanden na zijn aanstelling, schriftelijk mededeling van de functieniveaugroep waarin zijn functie is ingedeeld, 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.

Wijziging groepsindeling

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

Indeling naar billijkheid

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

Toekenning schaaltraden

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

Periodieke schaaltredeverhoging

7. a. De journalist die bij aanstelling in een leeftijdsschaal is ingedeeld, heeft uiterlijk zes maanden na de eerste dag van de maand waarin hij jarig is (c.q. bij de aanvang van de periode), recht op het salaris dat krachtens de geldende salarisschaal met zijn leeftijd overeenstemt onverminderd hetgeen hieromtrent in de wet minimumloon/ minimumvakantietoeslag 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 schaaltrede worden verhoogd, echter uitsluitend indien het maximum aantal schaaltraden in de geldende functieniveaugroep nog niet is toegekend. Indien op grond van de beoordeling van het functioneren van de journalist, vast te stellen aan de hand van functionerings- of beoordelingsgesprekken, geen schaaltredeverhoging wordt toegekend, zal dit aan de betrokken journalist uiterlijk twee maanden (of twee perioden in geval van periodesalaris) voor het tijdstip

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

waarop de periodieke verhoging zou moeten ingaan, schriftelijk worden medegedeeld onder vermelding van de redenen.

- c. Met inachtneming van het onder 7b gestelde zal aan de journalist, die tussen 1 januari en 1 juli in dienst treedt, de eerstvolgende schaalteverhoging worden toegekend op 1 januari daaropvolgend.

Afwijkende salarisstructuur

8. Het bepaalde in Bijlage I is niet van toepassing op die werkgevers die, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7A van deze CAO, 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.

Artikel 10

Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

Tijdelijke waarneming

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

Promotie

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

Herwaardering functie

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

Artikel 11

Plaatsing in een lager ingedeelde functie

Wegens ongeschiktheid

1. Journalisten, die wegens functionele ongeschiktheid of met hun instemming op voorstel van de werkgever na overleg met de hoofdredactie worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
Het salaris zal aan de lagere indeling worden aangepast door eerst een schaaltegre terug te gaan in de oorspronkelijke functieniveaugroep, gevolgd door inschaling op het naast lagere salaris in de nieuwe functieniveaugroep. Het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris zal worden omgezet in een tijdelijke persoonlijke toeslag.

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Wegens herwaardering van de functie

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

Tijdelijke persoonlijke toeslag

3. De tijdelijke persoonlijke toeslag, zoals omschreven in lid 1 van dit artikel, wordt meegeteld bij de bepalingen van de pensioengrondslag, de vakantietoeslag, de VUT-premiegrondslag en de gratificatie of dergelijke.
Bij herplaatsing in de oorspronkelijke functie vervalt de persoonlijke toeslag en wordt aan de journalist wederom het oorspronkelijke schaalsalaris toegekend. De persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in een periode van ten hoogste vijf jaren, doch met tenminste 2% van het oorspronkelijke schaalsalaris per jaar.
Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

Artikel 12

Feestdagen

Feestdagen

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

Zon- en feestdagen: etmalen

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

Artikel 13

Afwezigheid met behoud van salaris

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

Arbeidsongeschiktheid

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

Bijzonder verlof

2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de journalist over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof de beloning doorbetaald zoals deze gegolden zou hebben in geval van aanwezigheid van de journalist, mits hij zo mogelijk tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de echtgenote of van een kind of pleegkind van de journalist;
 - b. gedurende 2 dagen bij overlijden of begrafenis één zijner ouders;
 - c. gedurende één dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzons, 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 salarisderving, welke hij van derde zou kunnen ontvangen;
 - i. gedurende één dag bij 25-, 40,- en 50-jarig dienstjubileum van de journalist;

Vaktijdschriftjournalisten 2006 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 ten einde 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.

Bijeenkomsten vakverenigingen

- 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, bedrijfstakingconferenties 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;
 - 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

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

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.

Kortdurende zorgverlof

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 14

Vakantie

Vakantiejaar

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

Duur der vakantie

2. a. De journalist verwerft per vakantiejaar recht op 23 vakantiedagen met behoud van salaris.
Vakantiedagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.
Met inachtneming van het gestelde in artikel 8 lid 6 geldt dat journalisten in gedeeltelijke dienst vakantie-rechten opbouwen over alle feitelijke gewerkte uren in het afgelopen vakantiejaar.
b. Een vakantiedag is gelijk aan 7,2 uur bij een volledig dienstverband en in geval van gelijk over de week verdeelde werktijden.
c. De journalist die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 1 extra vakantiedag met behoud van salaris.
d. De journalist, die de 50-, 55-, respectievelijk de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar recht op 1, 2 respectievelijk 3 extra vakantiedagen met behoud van salaris.
e. De journalist, niet zijnde lid van de hoofdredactie, verwerft per vakantiejaar twee extra vakantiedagen indien hij daarvoor conform het gestelde in artikel 8.2 heeft gekozen ter compensatie van overmatige werktijd.
Leden van de hoofdredactie verwerven per jaar recht op 4 extra vakantiedagen conform het gestelde in artikel 8.2.

Berekening aantal vakantiedagen

3. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een journalist die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt de journalist die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal,

indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de journalist een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten.

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

Aaneengesloten vakantie

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

Snipperdagen

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

Niet-opgenomen vakantie

7. a. Indien de vakantierechten niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de journalist zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg data vast te stellen waarop de journalist deze dagen zal opnemen.
b. Vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke daarvoor geldende termijn na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.

Vaktijdschriftjournalisten 2006 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Het verwerven en genieten van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden.

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

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

Vakantie en einde arbeidsovereenkomst

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

Bovenwettelijke vakantiedagen

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

Artikel 14A

Verlof à la Carte

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

Artikel 15

Vakantietoelage

Berekening vakantietoelage

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 vakantietoelage 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 vakantietoelage 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.

Gebroken jaren

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

Hoogte vakantietoelage

3. Voor de minimum vakantietoelage, vast te stellen conform het bepaalde in artikel 15.1, voor journalisten jonger dan 23 jaar wordt als uitgangspunt genomen het salaris van een journalist van 23 jaar en ouder, behorende bij Schaal A, trede 0.
Het aldus bepaalde bedrag zal voor journalisten van 22 jaar worden verminderd met 10%, bij 21 jaar: met 20%, bij 20 jaar: met 30%, bij 19 jaar: met 40%, bij 18 jaar: met 47.5%, bij 17 jaar: met 55% en bij 16 jaar: met 60%.

Artikel 17

Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

Aanvulling door de werkgever

- 2 A. Voor werknemers die sedert 31 december 2003 of eerder de bedongen arbeid niet hebben verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling, geldt het navolgende:
 - a. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de 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 aanvullingstermijn derhalve niet opnieuw aan.
- B. Voor werknemers die met ingang van of na 1 januari 2004 de bedongen arbeid niet hebben verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling, geldt het navolgende:
 - a. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling Bij Ziekte (WULBZ) zal de werkgever het netto inkomen doorbetalen. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 van de ZW later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt de termijn van 52 weken met de duur van de vertraging verlengd.

Voor het tijdvak van 53 tot en met 104 weken ziekte behoudt de werknemer recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.

- b. Over de in het kader van reïntegratie gewerkte uren, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, zal 100% van het salaris worden doorbetaald. Er vindt ook 100 % doorbetaling van het salaris plaats aan werknemers van wie – in voorkomende gevallen: ook met terugwerkende kracht – objectief op basis van een keuring in het kader van de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is vastgesteld dat zij 80 tot 100% arbeidsongeschikt zijn en voor wie geen zicht meer bestaat op herstel.
- c. Het eerste jaar waarin de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) van toepassing is (het derde jaar van arbeidsongeschiktheid) wordt de uitkering door de werkgever aangevuld tot 85 % (ongemaximeerd).
Van werknemers van wie de arbeidsongeschiktheid na een keuring in het kader van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) is vastgesteld op 35 – 80% wordt de uitkering niet door de werkgever aangevuld.
- d. Indien de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid naast de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid ook een uitkering geniet krachtens de WW, bestaat geen recht op loonaanvulling als hierbovenbedoeld m.b.t. de uitkering krachtens de WW.
- e. Bij afwisselende perioden van gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden in totaal maximaal gedurende een periode van twee jaar, te rekenen vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanvullende uitkeringen verleend overeenkomstig het bepaalde in artikel 17.2B sub d.
Behoudens het bepaalde sub f. van dit artikellid m.b.t. de Wet AMBER, vangt bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage dan wel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand de aanvullingstermijn niet opnieuw aan.
- f. Bij hernieuwde arbeidsongeschiktheid resp. een toename van de arbeidsongeschiktheid ingevolge de criteria van de Wet AMBER zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken de totale loonkosten van de loondoorbetalingsverplichting krachtens de WULBZ aanvullen.
Het artikel 17.2B sub d. bepaalde is van overeenkomstige toepassing
- g. De pensioenopbouw wordt voortgezet binnen de fiscale grenzen.

Netto inkomen

- 3. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt

Vaktijdschriftjournalisten 2006 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

verstaan het gederfde inkomen exclusief compensatie voor overmatige werktijd dat de journalist verdiend zou hebben indien hij arbeidsgeschikt ware geweest onder aftrek van de sociale verzekeringspremies, loonbelasting, eventuele pensioenen ziektekostenverzekeringspremie, de VUT-premie en de bijdrage Arbeidsongeschiktheidsvoorziening, welke normaliter worden ingehouden.

Second Opinion

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

Artikel 18

Uitkering bij overlijden

Overlijdensuitkering

1. Indien een journalist overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de journalist laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de journalist toekomt ingevolge de Ziektewet en/of Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WAZ/Wajong.

Artikel 20

Inzetbaarheid en scholing

Inzetbaarheid

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

Scholing

De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de inzetbaarheid van de journalist zowel binnen als buiten de eigen onderneming is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en journalist. Dit ver-

eist van de werkgever, met in achtneming van het gestelde in artikel 7A van deze CAO, het voeren van een opleidingsbeleid (verder uitgewerkt in Bijlage IV-A) dat aandacht geeft aan de ontwikkeling van de journalisten en dat de noodzakelijke informatie en middelen verschaft. Van de journalist wordt verwacht dat hij van alle informatie en middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

Artikel 21

Gelijke behandeling mannen en vrouwen

Direct onderscheid; indirect onderscheid

1. Het is de werkgever niet toegestaan om onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen, hetzij direct, hetzij indirect.
Onder direct onderscheid wordt verstaan een onderscheid dat rechtstreeks te maken heeft met iemands geslacht. Een vrouw wordt in dat geval omdat zij vrouw is onder overigens gelijke omstandigheden anders behandeld dan een man. Of omgekeerd: een man wordt anders behandeld omdat hij een man is. Onder indirect onderscheid wordt verstaan een onderscheid dat wordt gemaakt door verwijzing naar een hoedanigheid die op zichzelf geen verband houdt met iemands man- of vrouw-zijn, maar die in de praktijk met name op personen van een bepaald geslacht van toepassing is, bijvoorbeeld verwijzing naar de echtelijke staat of gezinsomstandigheden.
Voorts mag geen onderscheid worden gemaakt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, bij het verstrekken van onderricht, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Toegestaan onderscheid; positieve discriminatie

2. In het algemeen is het maken van onderscheid wel toegestaan in die gevallen waarin het man- of vrouw-zijn noodzakelijkerwijs de functie bepaalt. Ook mag onderscheid worden gemaakt indien het arbeidsvoorwaarden betreft die op de bescherming van vrouwen, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.
Onderscheid dat gemaakt wordt om personen van een bepaald geslacht in een bevoorrechte positie te plaatsen met de bedoeling feitelijke ongelijkheden op te heffen is eveneens toegestaan.
In dit kader worden maatregelen getroffen teneinde bestaande ongelijkheden op te heffen.

Werving

3. Het is de werkgever niet toegestaan om in een advertentie waarin een betrekking wordt aangeboden of bij de sollicitatieprocedure onder-

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

scheid te maken tussen mannen en vrouwen, tenzij het een specifieke functie voor een man dan wel voor een vrouw betreft.

Artikel 22

Stagiair(e)s

Stage-vergoeding

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

Kostenvergoeding

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

Stagecontract

3. De uitgever dient met 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 24B

Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

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

Artikel 24C

Levensloopregeling

1. De werkgever is gehouden in het kader van de wettelijke levensloopregeling m.i.v. van 1 januari 2006 een faciliteit aan te bieden. Afspraken daaromtrent worden op ondernemingsniveau gemaakt.

2. Werknemers kunnen op vrijwillige basis meedoen aan de levensloopfaciliteit, die door de werkgever wordt aangeboden

Artikel 25

Vakbondswerk in de onderneming; inhouding vakbondscontributie

Algemeen

1. Contacten tussen werkgever en de vakvereniging vinden plaats via de bestuursleden en secretarissen van de vakvereniging eventueel vergezeld van onbezoldigde vakbondsfunctionarissen.
5. Onder vertegenwoordigers van de vakvereniging worden verstaan: leden van het bestuur, van de verenigingsraad, het afdelingsbestuur, en eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie en daarmee krachtens artikel 13, lid 3 sub a gelijk te stellen verenigingsorganen.
6. Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn financiële en maatschappelijke positie als journalist.
7. 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

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.

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 28

Dispensatie

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

BIJLAGE I

Functieniveaugroepen, voorbeeldfuncties en salarisschalen

Voorwoord

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

Om de functies binnen de vaktijdschriftjournalistiek te kunnen indelen in de verschillende salarisschalen, zijn in deze bijlage per functieniveau 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.

Functieniveaugroep A

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

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Functieniveaugroep B

Functieniveaugroep 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.

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Bureauredacteur, redacteur

Functie: Bureauredacteur, redacteur

Functieypering: 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.

Vorbereiden 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.

Vormgever, opmaak- redacteur

Functie: Vormgever, opmaakredacteur

Functieypering: 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.

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.

Functioniveaugroep C

Functioniveaugroep 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 voortgangscontrolle of steekproefsgewijze controle op de resultaten.

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Bureauredacteur, redacteur, verslaggever

Functie: Bureauredacteur, redacteur, verslaggever

Functieypering: 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, re-

Vaktijdschriftjournalisten 2006 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

cepties etc.). Bij zulke gelegenheden actieve nieuwsgaring verrichten en zonedig redactionele bijdragen werven van specialisten.
Inzetbaar zijn voor alle voorkomende bureauredactionele taken, zoals nieuwsselectie, documentatie, nieuwsgaring, opmaakbegeleiding, produktiecoördinatie etc.

Vormgever, opmaakredacteur

Functie: Vormgever, opmaakredacteur

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 productie naar drukkerij en signaleren van afwijkingen ten opzichte van de planning.

Fotoredacteur, beeldschermredacteur

Functie: Fotoredacteur, beeldredacteur

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.

Funcnieniveaugroep D

Funcnieniveaugroep 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; òfwel 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.

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Vakredacteur

Funcnie: Vakredacteur

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

Aard van hetwerk/verantwoordelijkheden: Informeren van hoofdredactie en mederedacteurs 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

Funcnie: Eindredacteur

Funcnietypering: Binnen de vastgestelde tijdsplanning produceren van „schone” kopij en beeld en/of complete pagina's op basis van aan-

Vaktijdschriftjournalisten 2006 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

geleverd „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 fotobijschriften.

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 opgemakte 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.

Rubrikschef, chefredacteur

Functie: Rubrikschef, chefredacteur

Functieypering: 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 produkties 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.

Beeldredacteur

Functie: Beeldredacteur

Functietypering: 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 fotoreportages. 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. Verstrekken 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.

Vormgever, chef vormgeving

Functie: Vormgever, chef vormgeving

Functietypering: 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

Vaktijdschriftjournalisten 2006 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

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 produktie tussen redactie en drukkerij op kwantiteit, kwaliteit en tijdige levering.

Functieniveaugroep E

Functieniveaugroep 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

Functieypering: 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 gezichtsbepa-

lend 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

Eind- redacteur/ chefredacteur

Functie: Eindredacteur/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.

Functieniveaugroep F

Functieniveaugroep F 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, leidende tot de conceptie van beleidsbeslissingen. De werkzaamheden vereisen een volledige beheersing van het eigen vakgebied, kennis van aangrenzende vakgebieden en bestuurlijke ervaring; 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.

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de werkzaamheden worden met het management geëvalueerd tegen de achtergrond van de doelstellingen van de onderneming. c. De zeer gezaghebbende en gezichtsbepalende redacteurs, die tevens de naaste medewerkers 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 bezitten een grote mate van gezaghebbende deskundigheid binnen het vakgebied waarin zij werkzaam zijn.

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Vakredacteur

Functie: Vakredacteur

Functieypering: 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 trendsettende 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

Functieypering: Binnen de aangegeven uitgeefdoelstellingen 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 ver-

antwoorden 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 produktietaken, bijvoorbeeld (een deel van) de eindredactie.

Functieniveaugroep G

Functieniveaugroep 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

Vaktijdschriftjournalisten 2006 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

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

Hoofdredacteur

Functie: Hoofdredacteur

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

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.

Functieniveaugroep H

Functieniveaugroep 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 uitgeefdoelstellingen 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 Vaktijdschriftjournalisten Maandsalarissen per 1 april 2006

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40 %
17 jaar		45 %
18 jaar		52,5%
19 jaar		60 %
20 jaar	1.145,46	70 %
21 jaar	1.309,10	80 %
22 jaar	1.472,73	90 %

Schaalt- reden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	1.636,37	1.757,68			2.514,46	2.790,96	3.080,70	3.379,80
1		1.799,91	1.984,07	2.332,77	2.585,69	2.871,01	3.167,64	3.474,09
2		1.841,66	2.039,57	2.400,03	2.657,38	2.951,56	3.253,58	3.568,38
3		1.883,39	2.095,55	2.468,31	2.728,60	3.031,62	3.340,02	3.662,67
4		1.925,14	2.151,06	2.535,60	2.799,81	3.111,67	3.426,96	3.755,49
5		1.966,41	2.207,04	2.603,36	2.870,53	3.191,22	3.512,89	3.848,31
6		2.008,63	2.263,51	2.670,64	2.942,24	3.271,28	3.599,81	3.939,66
7		2.050,37	2.319,02	2.737,92	3.012,46	3.351,81	3.685,76	4.032,48
8		2.092,12	2.375,00	2.804,23	3.084,17	3.431,36	3.770,71	4.125,29
9		2.134,35	2.431,49	2.871,50	3.156,36	3.511,42	3.855,68	4.217,63
10		2.176,10	2.487,47	2.939,78	3.226,57	3.591,97	3.940,14	4.309,96
11		2.216,86	2.543,45	3.006,57	3.298,29	3.672,00	4.025,62	4.402,29
12			2.599,44	3.074,33	3.369,00	3.750,59	4.109,58	4.495,60
13			2.654,44	3.141,13	3.440,21	3.829,16	4.195,04	4.587,91
14			2.709,93	3.209,39	3.511,42	3.907,25	4.279,99	4.679,75
			2.764,92	3.277,17	3.583,12	* 3.985,84	* 4.364,47	* 4.772,08
			3.344,95			* 4.064,42	* 4.449,42	* 4.864,40
							* 4.533,90	* 4.957,25

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

Salarisschalen in 2005 en 2006

De salarissen/salarisschalen worden als volgt structureel verhoogd:

- per 1 oktober 2005: 1,25%
- per 1 april 2006: 1,25%.

BIJLAGE IV

Regeling bescherming zwangere journalisten

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.

Vaktijdschriftjournalisten 2006 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IV-A

Opleidingsbeleid
(Artikel 20 van de CAO)

Doelstelling

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

De scholing dient derhalve gericht te worden op:

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

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

Uitwerking

Uitwerking

In het kader van het opleidingsbeleid

- wordt een vorm van belangstellingsregistratie ontwikkeld, waarbij de journalist de mogelijkheid heeft ook eigen ideeën en voorstellen naar voren te brengen,
- komt de opleidingsbehoefte, zowel van de kant van de werkgever als van de journalist, ter sprake in het functioneringsgesprek,

- wordt specifieke aandacht besteed aan de loopbaanmogelijkheden van de oudere journalist; daarbij kan worden gedacht aan de ontwikkeling van mentortaken en aan de inschakeling van deze oudere journalisten bij het begeleiden en inwerken van nieuw journalisten.

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

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

Opleidingsfaciliteiten

- De werkgever betaalt de kosten van de opleiding, vergoedt de benodigde leermiddelen en de eventuele reiskosten; bij b. kan de werkgever een terugbetalingsclausule overeenkomen dan wel de terugbetalingsclausule uit de bestaande studiekostenregeling van toepassing verklaren
- De journalist wordt in principe in staat gesteld aan de opleiding, zoals vermeld onder a. en c., deel te nemen in werktijd. Voor b. en d. zal dit geschieden in nader overleg.
- De opleidingsfaciliteiten zijn ook van toepassing op parttimers;
- Van de journalist wordt verwacht dat hij optimaal gebruik maakt van de beschikbare voorzieningen.

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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, 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

Aanvulling op werkloosheidsuitkering

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.

Artikel 2

Duur van de aanvulling voor journalisten tot en met 56 jaar

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

- 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.
- Bij de vaststelling van de leeftijdscategorie geldt de leeftijd van de journalist op het moment van ontslag.
- 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.

Artikel 3

Duur van de aanvulling voor journalisten van 57 jaar en ouder

- Werknemers van 57 jaar en ouder die wegens reorganisatie in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en van wie de ontslagdatum valt op of na 1 januari 2006, maar vóór de datum van invoering van de wijzigingen in de Werkloosheidswet in 2006 (naar verwachting 1-10-2006), ontvangen van de (ex)werkgever een 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) werknemer recht op de deze aanvulling tot aan het moment dat hij/zij VUT-gerechtigd wordt dan wel de 65-jarige leeftijd bereikt. Werknemers van 57 jaar en ouder die wegens reorganisatie in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en die zijn aangemeld bij een geaccepteerd door de Stichting Vrijwillige Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf vóór 3 december 2003, kunnen vervroegd uittreden op basis van de op dat moment geldende voorwaarden.

Kapitaaluitkering

- Journalisten van 57 jaar en ouder die niet vóór het einde van de

Vaktijdschriftjournalisten 2006

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

periode van loongerelateerde uitkering gebruik kunnen maken van de mogelijkheid vervroegd uit te treden, hebben aanspraak op een kapitaaluitkering.

3. De hoogte van deze bruto kapitaaluitkering 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 «tweeverdiener» is, is de hoogte van de bruto kapitaaluitkering gelijk aan de contante waarde van het bruto bedrag behorende bij 80% van het laatstgenoten bruto salaris inclusief vakantietoeslag verminderd met de bruto vervolguitkering ingevolge de Werkloosheidswet. Indien de journalist een alleenstaande ouder is die recht heeft op kindbijslag voor een kind jonger dan 18 jaar, dan is de hoogte van de bruto kapitaaluitkering gelijk aan de contante waarde van het bruto bedrag 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 3% cumulatief, gedurende de periode van de loongerelateerde werkloosheidsuitkering.
5. De bruto kapitaaluitkering wordt uitbetaald onder aftrek van de op dergelijke betalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen.

Artikel 4

Minimum opzegtermijn

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 7

Vertrekpremie

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.

Artikel 8

Aanvulling op lager salaris

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.

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE X

Reglement Verlof à la carte
(Artikel 14A van de CAO)

Artikel 1

Begrippen

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

Artikel 2

Reserveren van verlofuren à la carte

1. In het kader van deze regeling is het de werknemer met een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd toegestaan bij het begin van elk vakantiejaar van het hem in dat vakantiejaar toekomende aantal vakantiedagen, met in achtneming van het bepaalde in artikel 5 van dit reglement, maximaal vijf maal de waarde van een vakantiedag uitgedrukt in uren te reserveren als verlofuren à la carte.
2. In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde is het de werknemer die langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is niet langer toegestaan verlofuren à la carte te reserveren.

Artikel 3

Eenmalig recht op extra reservering verlofuren à la carte

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

Artikel 4

Minimum aantal vakantiedagen in natura

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

Artikel 5

Registratie verlofuren à la carte

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

Artikel 7

Vervallen verlofuren à la carte

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

Artikel 8

Aanwending verlofuren à la carte

1. De in artikel 2 bedoelde werknemer heeft het recht de verlofuren à la carte aan te wenden voor extra vrije tijd in aansluiting op of tijdens zijn wettelijk ouderschapsverlof, en wel één verlofuur à la carte voor één uur vrije tijd.
2. In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde kan de in artikel 2 bedoelde werknemer in overleg met de werkgever zijn tegoed verlofuren à la carte al of niet aaneengesloten opnemen ook voor andere doeleinden dan in lid 1 genoemd – en wel één verlofuur à la carte voor één uur vrije tijd, mits de werknemer het verzoek tot opname van de verlofuren à la carte uiterlijk zes maanden van tevo-

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ren 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 9

Einde arbeidsovereenkomst

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

Artikel 10

Aanvullende afspraken

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

BIJLAGE X-A

Arbeidsvoorwaarden à la Carte (Artikel 7A.4)

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

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

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

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

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE XII

Modelredactiestatuut voor Vaktijdschriftjournalisten
(Artikel 26 van de CAO)

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

Artikel 1

Inleiding

1. Dit statuut bevat regels met betrekking tot de aard van de verhouding tussen:
 - a. Uitgevers, hoofdredacteuren en redacteuren
 - b. Hoofdredacteuren en de onder hen ressorterende redacteuren (*).
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.”

Artikel 2

Het vaktijdschrift en zijn functie

1. a. Het vaktijdschrift(*) onderscheidt zich van andere industriële en culturele producten
 - 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

Doel en structuur van de uitgeversmaatschappij

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

Redactionele verantwoordelijkheid

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

Artikel 5

De redactie en haar organen

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Uitgever/directie en (hoofd)redactie

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

Artikel 7

Financiële middelen

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.

Artikel 8

Benoeming en ontslag

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

Artikel 9

Regeling meningsverschillen hoofdredacteur/redacteur

1. Indien door de hoofdredacteur of in diens opdracht wijzigingen worden aangebracht in verslagen of artikelen van een redacteur, of een

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bijdrage niet wordt geplaatst, geschiedt dit na overleg met de betrokken redacteur.

Artikel 10

Commerciële activiteiten

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

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)redacteuren tegenover derden

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

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

NB. Deze bepaling geldt niet voor wijzigingen in het redactie-statuuut.

- 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

Directie

Directie: de directie van Uitgeversmaatschappij

Uitgever

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

Vaktijdschrift

(artikel 1 van de CAO)

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 bedrijfseconomische statistieken.

Informatiebehoefte

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

Communicatiebehoefte

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

Uitgaveconcept

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

Voorts beschrijft een uitgaveconcept de kenmerken van:

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

Redactionele formule

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

Redacteur/journalist

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

Redactionele-/journalistieke arbeid

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

Redactievergadering

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Redactieraad

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

Redactiebudget

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

Regresrecht

Regresrecht: recht van verhaal

Functie

(artikel 1 van de CAO)

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

Ondernemingsraad (artikel 1 van de CAO)

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

Vakantiedag

(artikel 1 van de CAO)

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

Hoofdredacteur

(artikel 1 van de CAO)

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.

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. € _____

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 beroepspraktijk van de journalist.

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

Artikel 6

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

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

Vaktijdschriftjournalisten 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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)

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2006.

Dictum III

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

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2007 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 27 november 2006

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.