

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR VAKTIJDSCHRIFTJOURNALISTEN

1 januari 2005 - 31 december 2006

www.uitgeverijbedrijf.nl

De ondergetekenden:

De Groep Uitgevers voor Vak en Wetenschap, groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond, gevestigd te Amsterdam Z.O., Hogehilweg 6, 1101 CC, telefoon 020 - 4309150, www.nuv.nl; info@nuv.nl

en

de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), gevestigd te Amsterdam, 1071 DR, Johannes Vermeerstraat 22, telefoon 020 - 676 6771, www.villamedia.nl,

verklaren per 1 januari 2005 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:

Inhoudsopgave

Inleiding CAO voor Vaktijdschriftjournalisten 2004	4
Inleiding CAO voor Vaktijdschriftjournalisten 2005-2006	6

CAO-artikelen

Artikel 1	- Definities	9
Artikel 2	- Werkingssfeer	10
Artikel 3	- Algemene verplichtingen van de werkgever	11
Artikel 4A	- Werkgelegenheid	11
Artikel 4B	- Arbeidsmarktbeleid	14
Artikel 4C	- Ontwikkeling personeelsbezetting	16
Artikel 5	- Algemene verplichtingen van de vakvereniging	17
Artikel 6	- Verplichtingen van de journalist	17
Artikel 7	- Aanstelling - ontslag - schorsing	19
Artikel 7A	- Maatwerk	22
Artikel 8	- Arbeidsduur en overmatige werktijd	23
Artikel 9	- Salarisbepalingen	24
Artikel 10	- Plaatsing in een hoger ingedeelde functie	26
Artikel 11	- Plaatsing in een lager ingedeelde functie	27
Artikel 12	- Feestdagen	27
Artikel 13	- Afwezigheid met behoud van salaris	28
Artikel 14	- Vakantie	30
Artikel 14A	- Verlof à la Carte	32
Artikel 15	- Vakantietoeslag	32
Artikel 16	- Bijdrage premie ziektekostenverzekering t/m 31-12-2005	32
Artikel 17	- Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval	34
Artikel 17A	- Arbeidsongeschiktheidsvoorziening t/m 31-12-2005	36
Artikel 17B	- Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006	36
Artikel 18	- Uitkering bij overlijden	37
Artikel 19	- Basis-VUT- en Aanvullingsregeling t/m 31-12-2005	38
Artikel 19A	- VUT-overgangsregeling m.i.v. 1-1-2006	39
Artikel 20	- Inzetbaarheid en scholing	39
Artikel 21	- Gelijke behandeling mannen en vrouwen	40
Artikel 21A	- Kinderopvang	41
Artikel 22	- Stagiair(e)s	41
Artikel 23	- Bedrijfstakbureau	42
Artikel 24	- Minimum pensioenvoorwaarden en minimum prepensioenvoorwaarden	42
Artikel 24A	- Minimum pensioenvoorwaarden en afspraken i.v.m. beëindiging minimum prepensioenvoorwaarden m.i.v.1-1-2006	43
Artikel 24B	- (Pre)pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	43
Artikel 24C	- Levensloopregeling	44
Artikel 25	- Vakbondswerk in de onderneming; inhouding vakbondscontributie	44
Artikel 26	- Redactiestatuut	45
Artikel 27	- Werkgeversbijdrage	46
Artikel 28	- Dispensatie	46
Artikel 29	- Geschillencommissie	46
Artikel 30	- Tussentijdse wijzigingen	47
Artikel 31	- Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	47

Protocollaire bepalingen	48
---------------------------------	----

Bijlagen

- Arbeidsvoorwaarden

Bijlage I-A	- Functieniveaugroepen en voorbeeldfuncties	53
Bijlage I-B	- Salarisschalen	64
Bijlage II	- Structurele salarisverhogingen in 2005 en 2006	67
Bijlage III-A	- Minimum pensioenvoorwaarden t/m 31-12-2005	68
	- Minimum pensioenvoorwaarden m.i.v. 1-1-2006 (<i>gereserveerd</i>)	72
Bijlage III-B	- Minimum prepensioenvoorwaarden t/m 31-12-2005	73
Bijlage III-C	- Standaard uitwerking minimum prepensioenvoorwaarden t/m 31-12-2005	76
Bijlage III-D	- Nadere uitleg van de afspraken m.b.t. de vrijvallende prepensioenpremies m.i.v. 1-1-2006 en de vrijvallende VUT-premies m.i.v. 1-1-2007	82
Bijlage IV	- Regeling bescherming zwangere journalistes	84
Bijlage IV-A	- Opleidingsbeleid	85
Bijlage V	- Afvloeiingsregeling	87

- Reglementen

Bijlage VI	- Reglement Stichting VUT Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf t/m 31-12-2005	90
Bijlage VI-A	- Reglement Stichting VUT Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006	104
Bijlage VII	- Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf t/m 31-12-2005	118
Bijlage VII-A	- Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006	122
Bijlage VIII	- Reglement Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2005	123
Bijlage IX	- Reglement Geschillencommissie	129
Bijlage X	- Reglement Verlof à la Carte	131
Bijlage X-A	- Arbeidsvoorwaarden à la Carte	133
Bijlage XI	- Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten	134

- Modelregelingen

Bijlage XII	- Model redactiestatuut	136
Bijlage XIII	- Model stageovereenkomst	144
Bijlage XIV	- Modelreglement voor een spaarloonregeling	145
Bijlage XV	- Modelreglement Levensloopregeling	150

- Diversen

Bijlage XVI	- Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	155
-------------	---	-----

Trefwoordenregister	156
----------------------------	-----

Inleiding bij de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten 2004

Tot de belangrijkste wijzigingen in de CAO per 1 januari 2004 behoren de volgende onderwerpen:

1. Looptijd

Een looptijd van 12 maanden: van 1 januari 2004 tot en met 31 december 2004.

2. Salarisschalen

De salarisschalen blijven in 2004 ongewijzigd.

3. Premies van de CAO-fondsen 2004

De premies van de fondsen die zijn geregeld in de CAO, zijn aangepast voor het jaar 2004.

4. 2^o Ziektejaar

In verband met de invoering van de wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting Bij Ziekte per 1-1-2004, als gevolg waarvan werkgevers verplicht worden ook een tweede ziektejaar (dat effectief wordt m.i.v. 1-1-2005) van werknemers voor 70% door te betalen, wordt de loondoorbetalings- en aanvullingsregeling in artikel 17.2 van de CAO gewijzigd voor die werknemers die ziek zijn geworden op of na 1-1-2004 en daarna 52 weken arbeidsongeschikt zijn gebleven.

Voor de werknemers die vòòr 1-1-2004 reeds ziek waren geworden en 52 weken arbeidsongeschikt zijn gebleven, blijft de huidige regeling van artikel 17.2 ongewijzigd van kracht.

NB. In verband met het recent bereikte Centraal Akkoord zal door CAO-partijen nog bezien moeten worden op welke wijze de loondoorbetaling en/of aanvulling gedurende de eerste twee ziektejaren in 2005 nader geregeld dient te worden.

5. Kinderopvang

In verband met de inwerkingtreding van de Wet Kinderopvang per 1 januari 2005 wordt de regeling kinderopvang in de CAO gewijzigd. In de CAO 2004 wordt de nieuwe tekst van artikel 21A en van Bijlage VIII, die van kracht wordt op 1 januari 2005, alvast opgenomen.

6. Reorganisatieregeling 57+

Er wordt volledigheidshalve op gewezen dat CAO-partijen de reorganisatieregeling werknemers 57+ per 2 december 2003 voor onbepaalde tijd buiten werking hebben gesteld. Bij de aanvang van de besprekingen voor de CAO BTU 2005 zal worden bezien of de buitenwerkingstelling van deze reorganisatieregeling gehandhaafd zal blijven.

7. Beeindiging der collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 31 wordt zal redactioneel zodanig worden gewijzigd dat de CAO voortaan van rechtswege eindigt na ommekomst van de afgesproken looptijd zonder dat opzegging van de CAO door partijen is vereist.

8. Protocollaire bepalingen

Er zijn protocollaire bepalingen afgesproken m.b.t. de volgende onderwerpen:

- Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten

CAO-partijen hebben voor 2005 een nieuw Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten afgesproken. Dit project zal worden uitgevoerd onder dezelfde voorwaarden als het thans lopende project met een premieheffing in 2005 van 0,7%.

- *Ontwikkelingsverlof*

CAO-partijen doen een aanbeveling aan werkgevers en journalisten ten aanzien van de mogelijkheid tot het delen van kennis en ervaring van journalisten in een project buiten Nederland gedurende een kortdurende periode van (betaald) verlof.

Inleiding bij de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten 2005-2006

Tot de belangrijkste wijzigingen in deze CAO per 1 januari 2005 behoren de volgende onderwerpen:

1. Looptijd

Een looptijd van 24 maanden: van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006.

2. Salarissen/salarisschalen

Structurele loonstijging:

per 1 oktober 2005: 1,25 %

per 1 april 2006: 1,25 %.

Een éénmalige uitkering, uit te betalen in de maand november 2005, over de maanden januari 2005 tot en met september 2005: 0,6 % van de vastgestelde bruto maandsalarissen. De eenmalige uitkering wordt betaald aan de journalisten, voorzover die op of na 1 januari 2005 in dienst waren en die op 1 januari 2006 nog steeds in dienst zijn.

3. VUT / Prepensioen / Levensloop

VUT-regeling

- Journalisten van 55 jaar en ouder

Voor journalisten die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren, wordt de VUT als overgangsregeling voortgezet. De VUT-gerechtigde leeftijd gaat gefaseerd van 61 naar 62 jaar. De VUT-premie blijft tot de VUT-gerechtigde leeftijd gehandhaafd.

- Journalisten jonger dan 55 jaar

Voor journalisten die op 31 december 2004 jonger waren dan 55 jaar wordt de VUT-regeling per 1 januari 2006 stopgezet. De reguliere premieheffing van 5,8% (50/50) blijft gedurende het jaar 2006 nog gehandhaafd.

Per 1 januari 2007 vallen derhalve de VUT-premies vrij voor de journalisten jonger dan 55 jaar, welke premies alsdan kunnen worden besteed aan een verbetering van de pensioenregeling en/of levensloopregeling.

Prepensioen / Levensloop

- Journalisten van 55 jaar en ouder

Voor journalisten die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren, wordt de prepensioenregeling als overgangsregeling gecontinueerd. De reguliere premieheffing blijft op haar huidige niveau gehandhaafd tot het moment van uittrekking.

- Journalisten jonger dan 55 jaar

De prepensioenregeling eindigt op 31 december 2005 voor de journalisten die op 31 december 2004 jonger waren dan 55 jaar.

Met ingang van 1 januari 2006 kan de premievrijval ten gevolge van de afschaffing van het prepensioen worden besteed aan verbetering van de pensioenregelingen en/of levensloop.

4. Levensloop

Per 1 januari 2006 wordt op bedrijfstakniveau een levensloopfaciliteit gecreëerd in de vorm van een mantelcontract van het NUV met AEGON. Het mantelcontract is de basis waarop de individuele uitgeverijen ten behoeve van hun werknemers een collectief levensloopcontract kunnen afsluiten met verzekeraar AEGON.

Over de in de CAO genoemde bronnen die voor arbeidsvoorwaarden à la carte kunnen worden aangewend, kunnen op ondernemingsniveau afspraken worden gemaakt over de inzet hiervan voor levensloop.

5. Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 1^e ziektejaar: 100 % van het salaris.
- 2^e ziektejaar: 70 % van het salaris, tenzij sprake is van reïntegratie. Over de gewerkte uren, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, zal in dat geval 100% van het salaris worden doorbetaald.
- Er vindt ook 100 % doorbetaling van het salaris plaats aan journalisten van wie - in voorkomende gevallen: ook met terugwerkende kracht - objectief op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat zij 80 tot 100% arbeidsongeschikt zijn en voor wie geen zicht meer bestaat op herstel.
- 3^e jaar: het 1^e IVA jaar wordt aangevuld tot 85 % (ongemaximeerd), de WGA wordt niet aangevuld.
- De pensioenopbouw vindt plaats binnen de fiscale regels.
- Werkgevers wordt aanbevolen om, indien reïntegratie wordt geblokkeerd door ziekte die direct werkgerelateerd is, het salaris aan te vullen tot 100 %; situationele arbeidsongeschiktheid is hiervan uitgezonderd.

Ten behoeve van WGA-situaties zal op bedrijfstakniveau een faciliteit met een verzekeringsoptie worden aangeboden aan journalisten om een zgn. WGA-gat na de loongerelateerde periode financieel te ondervangen.

6. Afvloeiingsregeling / WW

Afvloeiingsregeling

Er wordt een protocollaire bepaling in de CAO opgenomen, waarin partijen uitspreken de afvloeiingsregeling in de CAO te herzien op het moment dat duidelijk is hoe de nieuwe WW zal luiden. De herziening van de afvloeiingsregeling zal plaatsvinden op basis van de volgende uitgangspunten:

- geen materiële verslechtering ten opzichte van de huidige regeling in zijn totaliteit;
- vervanging van het leeftijdsbeginsel door het dienstjarenbeginsel als uitgangspunt van de aanvullingsstaffels in de regeling.

57+ regeling

De tijdelijke buitenwerkingstelling van de 57-jarigenregeling (het geen inhoudt dat na ontslag wegens reorganisatie een aanvulling wordt gegeven door de werkgever op de WW-uitkering tot het moment dat de ex-journalist gebruik kan maken van de VUT-regeling) die per 2 december 2003 was ingegaan, wordt opgeheven per 1 januari 2006. De 57+ regeling eindigt op de datum van invoering van de nieuwe WW (vermoedelijk 1 oktober 2006) en geldt niet voor 'oude gevallen' (vòòr 1 januari 2006).

7. Ziektekosten / Zorgstelsel 2006

In verband met de invoering van de Basiszorgverzekeringswet per 1-1-2006 komt de werkgeversbijdrageregeling ziektekosten in de CAO te vervallen per 31 december 2005.

Per 1 januari 2006 geldt voor de werkgever de wettelijke bijdrageregeling ingevolgde de nieuwe Zorgverzekeringswet.

Op bedrijfstakniveau zal een faciliteit worden aangeboden ten behoeve van een ziektekostenverzekering in de vorm van een mantelpolis. Op concernniveau wordt aanbevolen een collectieve verzekering af te sluiten.

8. Fiscale verrekening vakbondscontributie

Het is een journalist toegestaan om voor het nieuwe kalenderjaar met zijn werkgever overeen te komen om voor het komende jaar zijn salaris op een lager bedrag vast te stellen, zodanig dat de ontstane beschikbare ruimte door de werkgever kan worden aangewend om de vakbondscontributie op een fiscaalvriendelijke wijze over te maken, zolang deze mogelijkheid door de desbetreffende belastinginspectie wordt goedgekeurd, dan wel door de fiscale wetgeving is toegestaan. Uiteraard kunnen op ondernemingsniveau ook andere momenten van fiscaalvriendelijke verrekening voor het desbetreffende kalenderjaar worden afgesproken (bijv. in de maand december).

9. Fonds kinderopvang

De werkgeverspremie kinderopvang wordt in 2006 gesteld op: 0,5%

10. Studiecommissies

Er worden paritaire studiecommissies ingesteld ten behoeve van de volgende onderwerpen:

- Aanpassing van de minimum pensioen- en prepensioenvoorwaarden per 1-1-2006
- Inhoudelijke aanpassingen van de minimum pensioenvoorwaarden gedurende de looptijd van de CAO;
- Marktconforme benadering van de doelgroep vaktijdschriftjournalisten;
- Onderzoek naar leeftijdbewust personeelsbeleid, inclusief ouderenbeleid;
- Modernisering van de CAO.

De drie laatstgenoemde commissies rapporteren in de tweede helft van 2006 aan CAO-partijen t.b.v. de onderhandelingen voor een nieuwe CAO 2007.

11. Arbo-maatwerkregeling

In verband met de liberalisering van de Arbowet per 1 juli 2005 wordt in de CAO per 1-1-2006 een maatwerkregeling "Servicecentrum Gezond Uitgeven!" t.b.v. uitgeverijen opgenomen.

12. Kennismakingsproject VAK

In 2007 wordt een nieuw Kennismakingsproject ingesteld. Afspraken over de premieheffing in 2007 worden in het najaar van 2006, na de afwikkeling van het Kennismakingsproject 2005/2006, gemaakt.

CAO-ARTIKELEN

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.

Vakvereniging

b.

Vakvereniging: de NVJ, partij te anderer zijde.

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, normale dagelijkse werktijden

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).

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 gearde bedrijven een vergelijkbare functie vervullen, dan wel op het bedrijfs- of beroepsleven in het algemeen en/of bepaalde aspecten daarvan.

Onder bedrijf of beroep worden verstaan alle overheids-, semi-overheids- en particuliere bedrijven, vrije beroepen, diensten en instellingen en persoonlijke functies daarin, in de zin van CBS-beroeppstelling of andere adequate en relevante bedrijfs-economische statistieken.

Artikel 2 Werkingsfeer

Journalisten; uitzonderingen

2.1

Deze CAO is van toepassing op alle journalisten.

Deze CAO beheerst elke arbeidsovereenkomst welke is of wordt aangegaan tussen een werkgever en een journalist, met uitzondering van de directeuren/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

3.1

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

Geen actie t.b.v. wijziging CAO

3.2

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

Schriftelijke arbeidsovereenkomst, uitreiking CAO-boekje

3.3

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

Wijziging van in gunstige zin van de CAO afwijkende arbeidsvoorwaarden

3.4

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

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

Redelijke opdrachten

3.5

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

Artikel 4A Werkgelegenheid

Bedrijfstakoverleg

4A.1

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

Fusie

4A.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

4A.3

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

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

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

De informatieverstrekking strekt zich uit tot:

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

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

Verplichting tot vroegtijdige informatieverstrekking

4A.4

Indien een voorgenomen besluit als bedoeld in lid 3 leidt tot ontslag en/of overplaatsing van journalisten, is de werkgever verplicht de vakvereniging zo spoedig mogelijk te informeren. Deze verplichting geldt niet indien het voorgenomen besluit als bedoeld in lid 3 leidt tot ontslag en/of overplaatsing van 5 journalisten of minder, tenzij dit tenminste 50% van een redactie betreft.

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

Geheimhouding

4A.5

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

4A.6

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

Maatregelen/voorzieningen:

4A.7

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

- 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, hypotheek, spaartegoeden, fondsen, gratificaties.

- 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 werkzoekende in te schrijven bij het RBA.

Sociaal Plan

4A.8

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

Inschaling bij lager ingedeelde functies binnen de eigen onderneming; garantietoeslag

4A.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.

Inschaling bij lager ingedeelde functies buiten de eigen onderneming

4A.10

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

Vorrang bij gelijke geschiktheid

4B.1

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

Bekendmaking vacatures

4B.2

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

Werving en selectie

4B.3

De werkgever zal bij werving en selectie zoveel mogelijk de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid van oktober 2006 in acht nemen. Hieraan liggen twee principes ten grondslag. In de eerste plaats dient als criterium voor de selectie te worden uitgegaan van de geschiktheid van de sollicitant voor de betreffende functie.

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

4B.4

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

Deeltijdarbeid

4B.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 willen 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

4C.1

De werkgever zal de ondernemingsraad desgevraagd periodiek inzicht verstrekken in de ontwikkeling van de personeelsbezetting binnen de onderneming.

Daarbij zullen tenminste de onderstaande gegevens worden verstrekt.

1. Personeelsbestand aan het begin van de periode
2. Uitdiensttreding
 - 2.1 Onvermijdbaar verloop (VUT, pensioen, overlijden e.d.)
 - 2.2 Op initiatief van de werknemer: (op eigen verzoek e.d.)
 - 2.3 Op initiatief van de werkgever (ontslag door de werkgever via RBA, kantonrechter, op staande voet, proeftijd)
3. Indiensttreding
4. Personeelsbestand aan het eind van de periode
- 5.1 Ziekteverzuim %
- 5.2 Instroom in de WAO %
- 5.3 Uitbetaald overwerk in de periode €
- 5.4 Omzet in de periode €

Een periode beslaat ten hoogste een kalenderjaar.

Informatie door de werkgever over werkgelegenheidseffecten

4C.2

Indien de werkgever voornemens is een besluit te nemen tot:

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

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

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

Informatie aan werknemersorganisaties

4C.3

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

Bedrijfstakoverleg

4C.4

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

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de vakvereniging

Nakoming te goeder trouw

5.1

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

Geen actie t.b.v. wijziging CAO

5.2

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

Instaan voor bevordering nakoming CAO

5.3

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

Artikel 6 Verplichtingen van de journalist

Nakoming te goeder trouw

6.1

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

Uitvoering werkzaamheden

6.2

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

Andere werkzaamheden

6.3

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

Overwerk

6.4

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

Nevenwerkzaamheden: voorwaarden

6.5

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

Niet-journalistieke werkzaamheden: fulltime journalisten

6.6

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

Niet-journalistieke werkzaamheden: parttime journalisten

6.7

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

6.8

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

6.9

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.

6.10

Vervallen.

Geheimhouding

6.11

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.

Medisch onderzoek

6.12

De journalist dient, wanneer de werkgever zulks wenselijk acht in het persoonlijk belang van de overige werknemers, een medisch onderzoek of een periodiek herhaald medisch onderzoek te ondergaan. De kosten van dit medisch onderzoek worden gedragen door de werkgever.

Inlevering eigendommen werkgever na beëindiging dienstbetrekking

6.13

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

7.1

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

2. 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

7.2

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.

Beperking arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot twee jaar

7.3

1. In afwijking van het gestelde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid geldt dat indien een journalist met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, langer dan twee jaar in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

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

7.4

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

- 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

7.5

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

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

Informatieplicht aan de journalist bij indiening ontslagaanvraag

7.6

De werkgever is verplicht bij het indienen van een ontslagaanvraag aan de Directeur van het 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

7.7

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

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

Arbeidsovereenkomst van rechtswege beëindigd bij pensioengerechtigde leeftijd

7.8

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

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

7.9

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

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

Schorsing

7.10

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

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

Opkomst eerste oefening; sluimerend dienstverband; aanvulling netto salaris

7.11

a. Indien een meerderjarige journalist in verband met opkomst voor eerste oefening, dan wel opkomst voor herhalingsoefening, onvrijwillig onder de wapenen verblijft of vervangende dienstplicht vervuld 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

7A.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), arbeidsvoorwaarden à la carte (protocollaire bepaling nr 12), ziektekostenverzekering (art. 16), nadere invulling van scholingsafspraken (art. 20), pensioen (art. 24.1.), prepensioen (art. 24.2). Als gevolg van maatwerk mag een arbeidsvoorwaarde niet worden verslechterd.

Procedure

7A.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 (Arbidsduur 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.

Vrijwillige deelname

7A.3

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

Arbidsvoorwaarden à la Carte

7A.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

8.1

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

Compensatie in vrije tijd

8.2

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

8.3

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

8.4

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

Seniorenverlof

8.5

1. Journalisten 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 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 brutoloon.

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 arbeidsongeschiktheid, alsmede tijdens vakanties ontstaat geen aanspraak op arbeidstijdverkorting.

Extra werk door parttimers

8.6

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

9.1

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. (Zie ook protocollaire bepaling nr. 7 inzake het loopbaanbeleid).

Salarisschalen; schaaltraden; normsalaris

9.2

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.

Toelichting

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

Functie-indeling; inschaling salaris

9.3

Iedere journalist ontvangt in de regel bij aanstelling, doch in elk geval uiterlijk binnen 3 maanden na zijn aanstelling, schriftelijk mededeling van de 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

9.4

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

9.5

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

Toekenning schaaltraden

9.6

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

9.7

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

b. Indien bij aanstelling schaaltraden zijn vastgesteld zal als regel het aantal schaaltraden jaarlijks per 1 juli (c.q. bij de aanvang van de periode waarin 1 juli valt) met een schaaltrade 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 waarop de periodieke verhoging zou moeten ingaan, schriftelijk worden medegedeeld onder vermelding van de redenen.

c. Met inachtneming van het onder 9.7b gestelde zal aan de journalist, die tussen 1 januari en 1 juli in dienst treedt, de eerstvolgende schaaltredeverhoging worden toegekend op 1 januari daaropvolgend.

Afwijkende salarisstructuur

9.8

Het bepaalde in Bijlage I is niet van toepassing op die werkgevers die, met in achtneming 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.

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

Toelichting

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

Artikel 10 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

Tijdelijke waarneming

10.1

- a. Journalisten die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de 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

10.2

- 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 schaaltrrede toegekend van de oorspronkelijke salarisschaal, of bij het maximum daarvan een theoretische schaaltrrede gelijk aan de laatste schaaltrrede van de schaal. Vervolgens wordt de journalist ingeschaald op het naast hogere salaris in de nieuwe salarisschaal.

Herwaardering functie

10.3

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

11.1

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

Het salaris zal aan de lagere indeling worden aangepast door eerst een schaalrede 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.

Wegens herwaardering van de functie

11.2

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

11.3

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

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

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

Artikel 12 Feestdagen

Feestdagen

12.1

a. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.

b. 5 mei wordt een maal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze CAO en wel voor het eerst op 5 mei 2010.

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

12.2

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

13.1

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

Bijzonder verlof

13.2

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

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

In het kader van dit artikel worden met echtgenote gelijkgesteld: echtgenoot en ongehuwden die zich kennelijk blijvend hebben gevestigd in een leef/woon-situatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.

Bijeenkomsten vakverenigingen

13.3

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

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

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

Niet gehouden tot doorbetaling salaris

13.4

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

- schorsing van de journalist door de werkgever als voorzien in artikel 7 lid 10.
- invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van twee weken voor dit voorafgaand overleg voldoende.
- de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken journalisten en/of aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven bij het tweede gedachtestreepje omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig, d.w.z. tenminste een week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

Hoogte van de salarisbetaling

13.5

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

Kortdurend zorgverlof

13.6

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.

Artikel 14 Vakantie

Vakantiejaar

14.1

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

Duur der vakantie

14.2

a. De journalist verwerft per vakantiejaar recht op 23 vakantiedagen met behoud van salaris. Vakantiedagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.

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

b. 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

14.3

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

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

14.4

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

Aaneengesloten vakantie

14.5

a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 achtereenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.

b. De journalist heeft het recht om van de in lid 2 sub a genoemde vakantie 15 achtereenvolgende vakantiedagen op te nemen.

c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie en snipperdagen wordt doorgaans door de hoofdredacteur vastgesteld in overleg met de journalist. Dit laat de formele bevoegdheid van de werkgever om het tijdstip van de vakantie en snipperdagen vast te stellen onverlet.

Snipperdagen

14.6

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

Niet-opgenomen vakantie

14.7

- a. Indien de vakantie-rechten 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.

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

14.8

- a. Met betrekking tot het verwerven en genieten van vakantie-rechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden zijn de artikelen 7: 635 en 7: 636/637 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
- 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

14.9

- 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

14.10

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 Vakantietoeslag

Berekening vakantietoeslag

15.1

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

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

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

Gebroken jaren

15.2

a. De journalist, die in de loop van het voorafgaande vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de journalist wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.

b. Indien in de loop van een vakantiejaar een volledig dienstverband overgaat in een gedeeltelijk dienstverband of omgekeerd, dan wel wijzigingen optreden in het aantal te werken uren in geval van een gedeeltelijk dienstverband, zal het in lid 1 van dit artikel genoemde percentage worden berekend over het salaris over de maand mei, met inachtneming van het gemiddeld in het betrokken vakantiejaar gewerkte aantal uren.

Hoogte vakantietoeslag

15.3

Voor de minimum vakantietoeslag, 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 16 Bijdrage premie ziektekostenverzekering t/m 31-12-2005

Bijdrage werkgever

16.1

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

b. Indien de werkgever voor de journalist, die niet krachtens de Ziekenfondswet verplicht verzekerd is, een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en de journalist na de vervaldatum van de individuele verzekering om kostenoverwegingen niet wenst deel te nemen aan deze collectieve verzekering, dan is de werkgever niet verplicht om een bijdrage te verstrekken conform het gestelde in lid a. Deze bepaling treedt in werking op 1 januari 2002.

Zwaarwegende medische redenen

16.2

Het in 16.1, lid b, is niet van toepassing in die gevallen waarin de journalist op grond van zwaarwegende medische redenen zijn/haar bestaande ziektekostenverzekering wenst te handhaven, waardoor hij/zij derhalve niet zal deelnemen aan de collectieve regeling. In die gevallen blijft het bepaalde in 16.1, lid a, onverminderd van toepassing.

De zwaarwegende medische redenen, als bedoeld in de vorige volzin, dienen door de journalist ter toetsing aan de bedrijfsarts of Arbo-arts van de werkgever te worden voorgelegd.

Maximum

16.3

De bijdrage van de werkgever zal per jaar nooit hoger zijn dan het maximum van de werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie verhoogd met € 137,-.

16.4

Vervallen.

Voorwaarden

16.5

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

Partner

16.6

Met echtgeno(o)t(e) wordt in dit artikel gelijkgesteld de ongehuwd samenwonende partner indien:
a. de partner (jonger dan 65 jaar) duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met de verzekerde (ongeacht het geslacht), zonder met hem of haar gehuwd te zijn.

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

Definitie kind

16.7

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

NB. Artikel 16 is vervallen per 1-1-2006.

Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

Toepasselijke bepalingen

17.1

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

Aanvulling door de werkgever

17.2A

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.

17.2B

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.

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

Netto inkomen

17.3

Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt 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 pensioen- en ziektekostenverzekering, de VUT-premie en de bijdrage Arbeidsongeschiktheidsvoorziening, welke normaliter worden ingehouden.

Beëindiging aanvullingen

17.4

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

Second Opinion

17.5

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

Artikel 17A Arbeidsongeschiktheidsvoorziening tot en met 31-12-2005

Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening t/m 31 december 2005

17A.1

Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening (AOV) tot en met 31 december 2005. Deze regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening t/m 31-12-2005' (Bijlage VII bij deze CAO). De uitvoering van de regeling is opgedragen aan de daarvoor opgerichte Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf te Amsterdam.

Uitgangspunten

17A.2

De uitgangspunten van de regeling AOV t/m 31 december 2005 zijn:

a. Er zullen aanvullingen worden verstrekt op de uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidverzekering (WAO) aan werknemers die de maximum uitkeringstermijn van de Ziektewet hebben bereikt en niet of niet meer in aanmerking komen voor een suppletiebetaling van de werkgever krachtens artikel 18 van de CAO.

Hoogte en duur van de aanvulling

b. De hoogte van de aanvulling is gelijk aan het verschil tussen de loondervingsuitkering op grond van de WAO en de vervolguutkering. Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer aan de Regeling recht heeft op een vervolguutkering krachtens de WAO.

Bijdrage werknemer

c. De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 2005 0% van de heffingsgrondslag voor de WAO.

Artikel 17B Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006

Toelichting

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zijn er twee regelingen Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV).

I. De regeling AOV t/m 31-12-2005 (artikel 18A).

Voor (ex)werknemers die vòòr 1 januari 2004 ziek zijn geworden, geldt dat zij nog vallen onder het regime van de WAO; voor hen geldt een aanvulling op de WAO-uitkering ter grootte van het WAO-hiaat. Met het zgn. 'WAO-hiaat' wordt aangeduid: het verschil tussen de loondervingsuitkering op grond van de WAO en de vervolguutkering.

II. De regeling AOV m.i.v. 1-1-2006 (artikel 18B)

Voor (ex)werknemers die ná 1 januari 2004 ziek zijn geworden geldt dat zij per 29 december 2005 vallen onder het regime van de WIA; voor hen geldt een aanvulling op de uitkering op grond van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) ter grootte van het WGA-hiaat. Met het zgn. 'WGA-hiaat' wordt aangeduid: het verschil tussen de loonaanvulling en de vervolguutkering.

Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006

17B.1

Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening met ingang van 1 januari 2006. Deze regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006' (Bijlage VII-A bij deze CAO). De uitvoering van de regeling is opgedragen aan de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschrift-uitgeverijbedrijf te Amsterdam.

Uitgangspunten

17B.2

De uitgangspunten van de regeling AOV m.i.v. 1-1-2006 zijn:

a. Er zullen door de Stichting aanvullingen worden verstrekt op de vervolgitkering ingevolge de WGA aan (ex)werknemers, die op of ná 1 januari 2004 ziek zijn geworden en vervolgens in de WGA-regeling terecht komen, nadat de maximale periode van loondoorbetaling bij ziekte (104 weken) is bereikt.

Hoogte en duur aanvulling

b. De hoogte van de aanvulling is gelijk aan het verschil tussen de loonaanvulling en de vervolgitkering ('WGA-hiaat').

Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer recht heeft op een vervolgitkering krachtens de WGA. Indien als gevolg van vermeerdering of vermindering van de bestaande arbeidsongeschiktheid de WGA-vervolgitkering wordt aangepast, wordt de aanvulling door de Stichting hierop eveneens aangepast

Bijdrage werknemer

c. De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 2006 0% van de heffingsgrondslag voor de WGA.

Artikel 18 Uitkering bij overlijden

Overlijdensuitkering

18.1

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.

Nagelaten betrekkingen

18.2

a. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

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

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

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

Artikel 19 Regeling Basis-VUT en Aanvullingsregeling 1-1-2001 t/m 31-12-2005

Reglement

19.1

Er geldt een regeling Basis-VUT (vrijwillig vervroegde uittreding uit de dienstbetrekking) en Aanvullingsregeling met ingang van 1 januari 2001 t/m 31 december 2005.

De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2001 t/m 31 december 2005” en wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (Bijlage VI bij deze CAO).

Dienstjaren

19.2

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

Overige voorwaarden

19.3

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

Premie

19.4

a. De premie bedraagt 5,8 % van de bijdragegrondslag zoals bedoeld in artikel 5 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.

b. De werkgever is gerechtigd de helft van de sub a bedoelde premie op het bruto loon van de werknemer in mindering te brengen.

Aanvullingsregeling

19.5

Om aan de Aanvullingsregeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer conform het gestelde van artikel 11.1 van Bijlage VI van deze CAO op 31 december 2000 in dienst te zijn van de werkgever. Aanspraak op de aanvullingsregeling vervalt, wanneer de werknemer voor het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd de bedrijfstak heeft verlaten.

Artikel 19A Overgangsregeling m.i.v. 1-1-2006

Overgangsregeling

19A.1

Er geldt een Overgangsregeling (vrijwillig vervroegde uittreding uit de dienstbetrekking) met ingang van 1 januari 2006.

De regeling is nader uitgewerkt in het “Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2006” en wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (Bijlage VI-A bij deze CAO).

Dienstjaren

19A.2

Om aan de Overgangsregeling te kunnen deelnemen, diende de betrokken werknemer op 31 december 2004 55 jaar of ouder te zijn en voorts gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaande aan het moment van deelneming onafgebroken in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij één of meerdere bedrijven zoals omschreven in het reglement.

Overige voorwaarden

19A.3

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

Premie

19A.4

- a. De premie voor de art 19A.2 genoemde werknemers bedraagt 5,8 % van de bijdragegrondslag zoals bedoeld in artikel 5 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.
- b. Ter financiering van deze Overgangsregeling wordt de in lid a. genoemde premie gedurende het jaar 2006 ook geheven bij de werknemers die op 31 december 2004 jonger zijn dan 55 jaar.
- c. De werkgever is gerechtigd de helft van de sub a. en b. bedoelde premie op het bruto loon van de werknemer in mindering te brengen.
- d. De vrijvallende premies na 31 december 2006 worden aangewend voor verbetering van de pensioenregeling van de werknemer of ten behoeve van de individuele levenslooptregeling.

Peildatum

19A.5

Om aan de Overgangsregeling te kunnen deelnemen, diende de betrokken werknemer, conform het gestelde in artikel 11.1 van Bijlage VI bij deze CAO, op 31 december 2000 in dienst te zijn van een werkgever in de zin van de CAO. Aanspraak op de aanvullingsregeling vervalt, wanneer de werknemer voor het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd de bedrijfstak heeft verlaten.

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.

Toelichting

CAO-partijen zijn van mening dat werken aan inzetbaarheid voor zowel de journalist als de werkgever noodzakelijk is. De werkgever kan rekenen op optimale functie vervulling, ook na veranderingsprocessen; de journalist heeft een maximale kans op werkzekerheid (zowel binnen als buiten de eigen onderneming) en kan meer uit zijn loopbaan halen. Belangrijke instrumenten ter bevordering van inzetbaarheid zijn scholing, coaching on the job en loopbaanbeleid.

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 vereist 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

21.1

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

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

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

Toegestaan onderscheid; positieve discriminatie

21.2

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

21.3

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

Artikel 21A Kinderopvang

Regeling kinderopvang

21A.1

Er geldt een regeling Kinderopvang (gericht op kinderopvang in kinderdagverblijven, via gastouderopvang en in de vorm van buitenschoolse opvang), gericht op kinderen die het reguliere basisonderwijs volgen.

De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement van de “Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf met ingang van 1-1-2005” (Bijlage VIII bij deze CAO).

Bijdrage werkgever

21A.2

De werkgever is per 1 januari 2005 aan het fonds een bijdrage verschuldigd van 0,6% en per 1 januari 2006 een bijdrage verschuldigd van 0,5% berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever

(NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,- en per 1-1-2006: € 65.772,-)

21A.3

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

Artikel 22 Stagiair(e)s

Stagevergoeding

22.1

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

Kostenvergoeding

22.2

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

Stagecontract

22.3

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

Artikel 23 Bedrijfstakbureau

Bedrijfstakbureau

23.1

Er is een Stichting Bedrijfstakbureau voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (www.uitgeverijbedrijf.nl). Het doel van de stichting is het uitvoeren van taken ter zake van: de uitvoering van afspraken, volgend uit de CAO of gemaakt op bedrijfstakniveau in de sector Uitgeverijbedrijf, in opdracht van CAO-partijen en/of door of namens CAO-partijen opgerichte fondsen en/of stichtingen op het terrein van het sociaal beleid in de meest ruime zin.

Premiebijdrage

23.2

De werkgever is jaarlijks aan de Stichting een bijdrage verschuldigd van 0,03% op jaarbasis berekend over het premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode) tot ten hoogste 1,5 maal het premieloon WAO/WIA op jaarbasis van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever *NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,- en op 1 januari 2006: € 65.772,-*

Artikel 24 Minimum pensioenvoorwaarden en minimum prepensioenvoorwaarden

Pensioenvoorziening

24.1

De werkgever is gehouden een pensioenvoorziening voor de werknemers te hebben getroffen welke ten minste voldoet aan het gestelde in Bijlage III-A.

Het is toegestaan ten gunste van de werknemers af te wijken van de minimum pensioenvoorwaarden, met in achtneming van het in deze minimum pensioenvoorwaarden onder XV bepaalde.

Prepensioenvoorziening

24.2

Daarnaast is de werkgever gehouden met ingang van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2005 een prepensioenvoorziening voor de werknemers te hebben getroffen welke tenminste voldoet aan het gestelde in Bijlage III-B. De prepensioenregeling zal een pensioenregeling zijn in de zin van de Pensioen- en Spaarfondsenwet en dient aldus te voldoen aan de in die wet gestelde regels.

Marginale toetsing door vakorganisaties

24.3

Voorzover de onderwerpen pensioen en prepensioen niet zijn ondergebracht in aparte stichtingen (waarbij overleg over deze onderwerpen plaatsvindt tussen het bestuur en de deelnemersraad) wordt er naar gestreefd deze onderwerpen te regelen op ondernemingsniveau met de OR. De wijze van totstandkoming op ondernemingsniveau kan door de vakorganisaties marginaal worden getoetst.

Artikel 24A Minimum pensioenvoorwaarden en afspraken i.v.m. beëindiging minimum prepensioen- voorwaarden m.i.v. 1-1-2006

Pensioenvoorziening

24A.1

De werkgever is gehouden een pensioenvoorziening voor de werknemers te hebben getroffen welke ten minste voldoet aan het gestelde in Bijlage III-A, zoals deze luidt m.i.v. 1 januari 2006. Het is toegestaan ten gunste van de werknemers af te wijken van de minimum pensioenvoorwaarden, met in achtneming van het in deze minimum pensioenvoorwaarden onder XV bepaalde.

Beëindiging prepensioen m.i.v. 1-1-2006; handhaving VUT-premie in 2006

24A.2

a. Er zijn afspraken gemaakt in verband met het beëindigen van de minimum prepensioenvoorwaarden met ingang van 1 januari 2006. Deze afspraken betreffen werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren.

Voor de werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren geldt dat zij een extra VUT-bijdrage verschuldigd zijn ter grootte van de reguliere prepensioenpremie op 31 december 2005. De extra verschuldigde VUT-bijdrage door deze werknemers blijft gehandhaafd tot het moment van uittreding.

b. Voor de werknemers die op 31 december 2004 jonger waren dan 55 jaar geldt dat ten gevolge van de afschaffing van het prepensioen per 1 januari 2006 er geen prepensioenpremie meer is verschuldigd.

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 24C van deze CAO kan deze premievrijval (werkgevers- en werknemersdeel) worden aangewend voor een te creëren levensloopfaciliteit als bedoeld in artikel 24C.

Marginale toetsing op ondernemingsniveau

24A.3

Voorzover de onderwerpen pensioen, en prepensioen tot en met 2005, niet zijn ondergebracht in aparte stichtingen (waarbij overleg over deze onderwerpen plaatsvindt tussen het bestuur en de deelnemersraad) wordt er naar gestreefd deze onderwerpen te regelen op ondernemingsniveau met de OR. De wijze van totstandkoming op ondernemingsniveau kan door de vakorganisaties marginaal worden getoetst.

Artikel 24B (Pre)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.

Tot en met 31 december 2005 geldt dat tijdens het ouderschapsverlof de prepensioenopbouw zal worden voortgezet en de prepensioenpremie zal worden geheven, alsof door de werknemer geen gebruik van ouderschapsverlof wordt gemaakt.

Artikel 24C Levensloopregeling

Gehoudenheid tot aanbieden door werkgever

24C.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. In Bijlage XV van deze CAO is een model Levensloopregeling opgenomen.

Vrijwillige deelname door werknemer

24C.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

25.1

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

Toegang tot de onderneming

25.2

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

Informatieplicht

25.3

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

Faciliteiten

25.4

De werkgever verleent de volgende faciliteiten ten behoeve van de communicatie tussen de leden van de vakvereniging in de onderneming enerzijds en tussen de bestuursleden en secretarissen anderzijds.

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

De bestuursleden en/of secretarissen kunnen hiervoor gebruik maken van de geëigende interne publicatiemiddelen.

Vertegenwoordigers van de vakvereniging

25.5

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.

Geen nadeligw invloed

25.6

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

Ontslagbescherming

25.7

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

Fiscaal vriendelijke inhouding vakbondscontributie

25.8

1. Het is een werknemer die onder de CAO valt en die is aangesloten bij één of meer der bij deze CAO betrokken vakorganisaties toegestaan om voorafgaande aan een nieuw kalenderjaar met zijn werkgever overeen te komen om voor het komende jaar zijn salaris op een lager bedrag vast te stellen, zodanig dat de ontstane beschikbare ruimte door de werkgever kan worden aangewend om de vakbondscontributie op een fiscaal-vriendelijke wijze over te maken aan de betreffende vakorganisatie(s), oververminderd het in lid 2 van dit artikel bepaalde.
2. De fiscaal-vriendelijke behandeling van de afdracht van de vakbondscontributie kan plaatsvinden zolang deze mogelijkheid door de desbetreffende belastinginspectie wordt goedgekeurd, dan wel door de fiscale wetgeving is toegestaan.
3. De werknemer, die van bovengenoemde faciliteit gebruik wenst te maken, dient dat schriftelijk aan de (loon)administratie van de werkgever te laten weten.

Toelichting

De aanpassing van het salaris dient realiteitswaarde te hebben.

De werknemer dient zich te realiseren dat een lager loon leidt tot onder meer een lagere sociale zekerheidsuitkering en een lagere pensioenopbouw.

Artikel 26 Redactiestatuut

Redactiestatuut

26.1

De werkgever/uitgever is gehouden een redactiestatuut vast te stellen. Dit redactiestatuut maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst van alle in dienstverband werkzame journalisten.

Voorafgaand overleg

26.2

Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen werkgever/uitgever, hoofdredactie en redactie van het vaktijdschrift.

Model is basisregeling

26.3

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.

Aanpassing aan model

26.4

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

Artikel 27 Werkgeversbijdrage

Hoogte en bestemming

De werkgevers zullen bijdragen in de kosten van het vakbondswerk van de NVJ.

De werkgever is gehouden gedurende de looptijd van de CAO jaarlijks een bedrag af te dragen aan de werkgeversorganisatie ten bedrage van 0,06%, berekend over het premieloon over 12x de maand januari (resp. over 13x die periode) tot ten hoogste 1,5 maal het premieloon WAO/WIA op jaarbasis van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever

(NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,- en op 1 januari 2006: € 65.772,-

Dit bedrag wordt door de werkgeversorganisatie afgedragen aan de NVJ.

Artikel 28 Dispensatie

Dispensatie op verzoek

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

Artikel 29 Geschillencommissie

Commissie van goede diensten

29.1

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

Verplichte adiëring

29.2

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

Artikel 30 Tussentijdse wijzigingen

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

Artikel 31 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Duur

31.1

Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2005 en eindigt van rechtswege, onverminderd het bepaalde in artikel 31.5, op 31 december 2006 zonder dat opzegging van de CAO door partijen is vereist.

31.2

Vervallen

31.3

Vervallen.

Stilzwijgende verlenging

31.4

De beëindiging van rechtswege als bedoeld in 31.1, heeft geen betrekking op de geldingsduur van artikelen 17A, 21A en 29 van de CAO.

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

Vervroegde uittreding

31.5

De bepaling van artikel 19 met bijbehorend reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2001 (Bijlage VI bij deze CAO), welke regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, heeft een geldingsduur van 1-1-2005 t/m 31-12-2005.

De bepaling van artikel 19A met bijbehorend reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2006 (Bijlage VI-A bij deze CAO), welke regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, heeft een geldingsduur van 1 januari 2006 t/m 31 december 2006. Partijen hebben de intentie deze regeling voort te zetten.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

Partij te ener zijde:

Partij te anderzijde:

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

Sociaal beleid

1.

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

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

a. De werkgever geeft de hoofdlijnen van het te voeren beleid op een herkenbare wijze aan.

b. De werkgever zal bij het vaststellen en het uitwerken van het sociaal beleid de ondernemingsraad betrekken.

c. De uitwerking van het sociaal beleid in concrete maatregelen en voorzieningen zal ter bevordering van rechtszekerheid door de werkgever zoveel mogelijk schriftelijk worden geformuleerd. Deze maatregelen en voorzieningen kunnen bijvoorbeeld betreffen:

- het personeelsbeleid, w.o. aanstellings-, opleidings-, promotie-, beoordelings-, en ontslagbeleid.

- de organisatie en taakverdeling binnen de onderneming,

- het inkomensbeleid (openheid omtrent gehanteerde functieclassificatie, eventuele beoordelingssystemen en andere regelen die leiden tot vaststelling van het inkomen).

d. De werkgever zal, waar mogelijk, door middel van een verslag het personeel informeren over het sociaal beleid alsmede de werkgelegenheidsontwikkeling en kwantitatieve en kwalitatieve zin en de uitwerking daarvan.

e. Mede aan de hand van dat verslag zal het gevoerde sociaal beleid periodiek onderwerp zijn van bespreking met de ondernemingsraad.

f. De werkgever zal de uiterste zorgvuldigheid betrachten ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de in zijn onderneming werkzame journalist. Desgevraagd zal hij de journalist inzage verschaffen in diens bij de werkgever geregistreerde gegevens. De werkgever zal geen registratie houden van politieke visie, kerkelijke gezindheid en sexuele geaardheid van de journalisten.

g. De werkgever zal structureel overwerk, mede met het oog op de ontwikkeling van de werkgelegenheid, zoveel mogelijk voorkomen, behoudens voor journalisten met een specifieke functie, die op min of meer voorspelbare tijdstippen overwerk moeten verrichten.

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

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

Degene die zich aan sexuele intimidatie schuldig maakt loopt het risico te worden ontslagen op grond van het gestelde in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek.

Aanvulling sociale verzekeringsuitkeringen

2.

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

Deeltijdarbeid

3.

Indien de arbeidsplaats niet in deeltijd kan worden vervuld, zal de werkgever na overleg met de hoofdredacteur in overleg met de journalist nagaan of elders in de organisatie een gelijkwaardige functie is die wel in deeltijd vervulbaar is.

Indien journalisten die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, zal bij interne vervulling van de vacatures aan hen de voorkeur worden gegeven, mits zij voor de uitoefening van de functie geschikt zijn.

Beleid gehandicapte journalisten

4.

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

De werkgever wordt aanbevolen, voorzover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, de volgende algemene maatregelen te nemen:

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

ARBO-Convenant

5.

Er is tussen CAO-partijen en de overheid een Arboconvenant opgesteld ter bestrijding van werkdruk en van RSI binnen de sector Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en ter bevordering van de reïntegratie bij arbeidsongeschiktheid.

Het Arboconvenant is afgesproken voor een periode van vier jaar (2002 t/m 2005) en zal worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de zogeheten Branche Begeleidingscommissie, waarin o.m. vertegenwoordigers uit de overheid w.o. de ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid, werkgevers- en werknemersorganisaties zitting hebben.

Ter financiering van de maatregelen voortvloeiend uit het Arboconvenant zal gedurende de looptijd van de CAO in 2003 door het Bedrijfstakbureau een heffing bij de werkgever plaatsvinden van 0,06% berekend over het premieloon over 12 maal de maand januari (resp. 13 maal die periode) tot ten hoogste 1,5 maal het premieloon WAO/WIA op jaarbasis van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn van de werkgever *NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,- en op 1 januari 2006: € 65.772,-*

Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten

6.

Er komt een Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten, in te stellen gedurende de looptijd van de CAO (2005/2006). Dit kennismakingsproject is bestemd voor pas afgestudeerden aan journalistieke opleidingen om werkervaring binnen het vaktijdschriftuitgeverijbedrijf op te doen. De duur per werkervaringsplaats is minimaal 6 en maximaal 9 maanden. De pas afgestudeerde journalist wordt aangesteld op basis van een werkervaringsplaatsovereenkomst en ontvangt een beloning op het niveau van schaal A van de CAO.

De werkgever is aan het Fonds Kennismakingsproject een bijdrage verschuldigd van 0,7% over het premieloon over 12 maal de maand januari 2005 (resp. 13 maal die periode) tot ten hoogste 1,5

maal het premieloon WAO/WIA op jaarbasis van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn van de werkgever (*NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,- en op 1 januari 2006: € 65.772,-*)

Uit de middelen van het fonds kan een kostenvergoeding aan deelnemende bedrijven worden gedaan. De regeling wordt uitgevoerd door een paritair samengesteld bestuur en is nader uitgewerkt in het ‘Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten’ dat deel uitmaakt van deze CAO (Bijlage XI).

Het bestuur van het Fonds zal de promotie van het project begeleiden.

In 2007 wordt een nieuw Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten ingesteld. Afspraken over de premieheffing in 2007 worden door CAO-partijen in het najaar van 2006 gemaakt, nadat de afwikkeling van het Kennismakingsproject 2005/2006 heeft plaatsgevonden.

Persoonlijke ontwikkeling

7.

CAO-partijen hebben afgesproken dat een evaluatie-onderzoek zal plaatsvinden naar de uitvoering van de CAO-afspraken met betrekking tot opleidingsbeleid (waaronder opleidingsplannen). Op basis hiervan zal aan CAO-partijen worden gerapporteerd.

Afgesproken is dat werkgevers bereid zijn informatie te geven of er systematisch met functionerings-, beoordelings- en loopbaanontwikkelingsgesprekken wordt gewerkt binnen de afzonderlijke uitgeverijen.

Vermeend/Vreugdenhil

8.

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

Informatieverstrekking vooraf bij hergebruik van journalistiek werk

9.

De journalist wordt door of namens de werkgever vooraf geïnformeerd in geval van hergebruik van zijn/haar journalistiek werk.

Onderzoek salarisgebouwen

10.

Er zal door de NVJ onderzoek worden gedaan naar de mate waarin in de praktijk van de CAO afwijkende salarisgebouwen als bedoeld in artikel 9.8 van de CAO, voorkomen.

Van de zijde van de ondernemingen wordt alle medewerking verleend.

Studiecommissie “Modernisering Pensioenvoorwaarden”

11.

CAO-partijen hebben afgesproken een paritair samengestelde werkgroep in te stellen die zich richt op de modernisering van de minimum pensioenvoorwaarden per 1 januari 2006. De commissie rapporteert vóór 31 december 2006.

Studiecommissie “Redactiestatuut”

12.

Een paritaire studiecommissie zal zich buigen over de verbreding van de werkingssfeer van het redactiestatuut tot de digitale media (Internet).

Informatieverstrekking over tijdelijke contracten

13.

Afgesproken is dat werkgevers bereid zijn informatie (over aantallen, verlengingen en omzettingen naar vaste dienstverbanden) te verstrekken over tijdelijke contracten binnen de afzonderlijke uitgeverijen

M/V

14.

CAO-partijen hebben een jaarlijkse inventarisatie onder de aangesloten ondernemingen afgesproken van vrouwelijke journalisten in de vaktijdschriftsector, gekoppeld aan functie en beloning in vergelijking tot mannelijke journalisten in de vaktijdschriftsector. De inventarisatie en rapportage maken deel uit van de Werkgelegenheidsenquête als bedoeld in artikel 4C.4 van deze CAO.

Aanpassing Afvloeiingsregeling

15.

CAO-partijen zijn overeengekomen om Bijlage V Onderdeel B van deze CAO (Afvloeiingsregeling) te herzien zodra bekend is hoe de Werkloosheidswet na de wetwijziging in 2006 zal komen te luiden. De herziening van de afvloeiingsregeling zal plaatsvinden op basis van de volgende uitgangspunten:

- geen materiële verslechtering ten opzichte van de huidige regeling in zijn totaliteit;
- vervanging van het leeftijdsbeginsel door het dienstjarenbeginsel als uitgangspunt van de staffel ten behoeve van de vaststelling van de aanvulling door de werkgever.

Mantelpolis Zorgverzekering

16.

M.i.v. 1 januari 2006 zal op bedrijfstakniveau een faciliteit worden aangeboden ten behoeve van een zorgverzekering in de vorm van een mantelpolis.

Op concernniveau wordt aanbevolen een collectieve verzekering af te sluiten.

Paritaire werkgroep “Leeftijdsbewust personeelsbeleid/Ouderenbeleid”

17.

CAO-partijen hebben afgesproken een paritair samengestelde werkgroep in te stellen om gedurende de looptijd van deze CAO te komen tot het formuleren van een modern leeftijdsbewust personeelsbeleid, inclusief ouderenbeleid. De commissie rapporteert vóór 31 december 2006.

Paritaire werkgroep “Modernisering van de CAO”

18.

CAO-partijen hebben afgesproken een paritair samengestelde werkgroep in te stellen om gedurende de looptijd van deze CAO te komen tot herinrichting van de CAO, met het doel consistentie en leesbaarheid te vergroten. De commissie rapporteert vóór 31 december 2006.

Servicecentrum “Gezond Uitgeven!”

19.

In verband met de liberalisering van de Arbowet per 1 juli 2005 wordt geldt per 1 januari 2006 een maatwerkregeling “Servicecentrum Gezond Uitgeven!” t.b.v. uitgeverijen. Deze maatwerkregeling is te vinden op www.uitgeverijbedrijf.nl

Marktconforme benadering doelgroep vaktijdschriftjournalisten

20.

Werkgevers en werknemers hebben gedurende de onderhandelingen over de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten geconstateerd dat een aantal ontwikkelingen binnen het vakgebied speelt dat een nadere bestudering van de CAO in het algemeen en enige specifieke onderwerpen in het bijzonder, zoals nieuwe media en het loongebouw, wenselijk doet zijn.

Voor het loongebouw wordt eerst de stand van zaken geïnventariseerd

Gezien deze achtergrond komt de volgende opdrachtformulering tot stand. Er wordt een paritaire commissie samengesteld: drie leden van de werkgeverszijde en drie leden van werknemerszijde.

Deze commissieleden wijzen een onafhankelijke voorzitter zonder stemrecht aan. Deze paritaire commissie is belast met de taak om te onderzoeken welke aanpassingen nodig zijn om een marktconforme benadering van de doelgroep vaktijdschriftjournalisten ook in de toekomst mogelijk te maken.

De marktconformiteit is gebaseerd op de vergelijking met andere functies waaronder journalistieke binnen de uitgeverijbranche en zonodig andere relevante sectoren met vergelijkbare competenties waarbij in het algemeen HBO werk- en denkniveau vereist is.

De paritaire commissie zal uiterlijk oktober 2006 aan partijen rapporteren.

Buitenlandse educatieve projecten

21.

CAO-partijen doen een aanbeveling aan werkgevers en journalisten ten aanzien van de mogelijkheid tot het delen van kennis en ervaring van journalisten in een project buiten Nederland gedurende een kortdurende periode van (betaald) verlof.

BIJLAGEN

Bijlage I-A Functieniveaugroepen en voorbeeldfuncties

(Artikel 9.3 van de CAO)

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 functieniveau 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 leeftijdsschalen.

Functieniveaugroep B

1. Kenmerken 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 voortgangscontrole.

2. Voorbeeldfunctieomschrijvingen Functieniveaugroep B

Functie:

BUREAU-REDACTEUR, REDACTEUR

Functietypering:

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

Aard van het werk/verantwoordelijkheden:

- Schrijven van nieuwsberichten en korte artikelen. Samenstellen van informatierubrieken met een niet overwegend specialistisch karakter. Verrichten van nieuwsgaring via telefoon en schriftelijke bronnen. Eveneens 'buiten de deur': bezoeken van persconferenties en vakbijeenkomsten en afnemen van eenvoudige interviews.
- Maken van voorselecties uit algemene en specialistische nieuwsbronnen. Afhandelen van minder specialistische vragen en tips van lezers en belanghebbenden; gericht kunnen doorverwijzen.
- Redigeren van kopij voor wat betreft spelling, zinsbouw en vocabulaire (dus niet inhoudelijk)
- Verrichten van correctiewerk op gezette kopij.
- Bestellen van illustratiemateriaal.
- Voorbereiden van de opmaak van standaard pagina's; ordenen van kopij en deze op lengte corrigeren.
- Volgen van de productieplanning en signaleren van afwijkingen.
- Verrichten van documentatietaken voor de redactie, freelancers en lezers.

Functie:

VORMGEVER, OPMAAKREDACTEUR

Functietypering:

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

Aard van het werk/verantwoordelijkheden:

- Verrichten van uitvoerende vormgevingswerkzaamheden voor één 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.

Functieniveaugroep C

1. Kenmerken Functieniveaugroep C

Functieniveaugroep 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 voortgangscontrole of steekproefsgewijze controle op de resultaten.

2. Voorbeeldfunctieomschrijvingen Functieniveaugroep C

Functie:

BUREAU-REDACTEUR, REDACTEUR, VERSLAGGEVER

Functietypering:

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

Aard van het werk/verantwoordelijkheden:

- Schrijven in verschillende journalistieke genres (in de regel niet opiniërend).
- Maken van lay-out voorbereidingen, overleggen met de vormgever, suggesties doen voor visualisatie. Instrueren van fotografen en illustratoren.
- De verschillende genres in aangeleverde kopij weten te herkennen en de kopij dienovereenkomstig beoordelen.
- Redigeren van berichten en minder gezichtsbepalende kopij, zowel taalkundig als inhoudelijk; controleren van het in de kopij verwerkte feitenmateriaal op grond van materiekkennis; zorgen voor aanvullingen en correcties.
- Verrichten van bronnenonderzoek. Verwerven van vakgerichte informatie en vaknieuws via relaties en nieuwe contacten. Op eigen initiatief nieuwe relaties aanknopen in het vakgebied en entree weten te verkrijgen bij voor het blad belangrijke personen en instanties. Bedenken van onderwerpen, thema's en rubrieken, zowel om zelf uit te voeren als voor het blad in het algemeen.
- Vertegenwoordigen van het blad bij externe gebeurtenissen die voor het vakgebied relevant zijn (congressen, persconferenties, vakbeurzen, recepties etc.). Bij zulke gelegenheden actieve nieuwsgaring verrichten en zondig redactionele bijdragen werven van specialisten.
- Inzetbaar zijn voor alle voorkomende bureauredactionele taken, zoals nieuwsselectie, documentatie, nieuwsgaring, opmaakbegeleiding, productiecoördinatie etc.

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 vignettes. 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.

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.

Functieniveaugroep D

1. Kenmerken Functieniveaugroep D

Functieniveaugroep 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.

2. Voorbeeldfunctieomschrijvingen Functieniveaugroep D

Functie:

VAKREDACTEUR

Functietypering:

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

Aard van het werk/verantwoordelijkheden:

- Informeren van hoofdredactie en mederedacteuren over de ontwikkelingen op een voor het blad essentieel (deel)vakgebied waarvoor gespecialiseerde kennis vereist is. Adviseren van de hoofdredactie over de wijze en het tijdstip waarop dit specialisme in het blad aan bod komt of dient te komen.
- Leggen en onderhouden van contacten met (belangrijke) specialisten op vakinhoudelijk niveau en volgen van relevante vakliteratuur. Verwerven van nieuws binnen het specialisme om vroegtijdig op de hoogte te zijn en primeurs te kunnen binnenhalen.
- Schrijven van nieuwsberichten en openingsartikelen gerelateerd aan het vakspecialisme. Schrijven van gezichtsbepalende artikelen die bijdragen aan de autoriteit van het blad. Schrijven van opiniërende artikelen. Aandragen van ideeën en concreet materiaal voor de beeldinvulling van artikelen en overleggen met vormgevers en fotografen hierover.
- Zoeken, werven en instrueren van freelance auteurs en conform richtlijnen dan wel in overleg met de hoofdredactie uitzetten van opdrachten. Beoordelen van aangeleverde kopij op inhoud en zonodig (laten) herschrijven.

Functie:

EINDREDACTEUR

Functietypering:

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

Aard van het werk/verantwoordelijkheden:

- Beoordelen van kopij van de redactie en van externe medewerkers op plaatsbaarheid. Bewerken en redigeren van artikelen in verschillende genres; ook gezichtsbepalende artikelen.
- Maken van koppen, intro’s, streamers en 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 opgemaakte pagina’s aan de drukkerij volgens de overeengekomen planning.
- Facturen van free-lancers controleren en accorderen. Bewaken van produktiekosten en voorkomen van budgetoverschrijdingen.
- Bijdragen aan de ontwikkeling van de redactionele formule en aan de opstelling van het redactionele jaarplan.
- Suggesties doen voor organisatorische verbeteringen op de redactie.

Functie:

RUBRIKSCHEF, CHEFREDACTEUR

Functietypering:

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

Aard van het werk/verantwoordelijkheden:

- Geroutineerd schrijven in verschillende genres, ook opiniërend; begeleiden en adviseren van minder ervaren collega's.
 - Maken van productieplanningen en bewaken van de productievoortgang en de deadlines. Zorgen voor voldoende kopijvoorraad en tijdig oplossen van eventuele stagnatie van de productie.
 - Onderhouden van vaste contacten met vormgeving en drukkerij; coördineren van de tijdige aanlevering van materiaal aan deze partijen.
 - Beoordelen van kopij, ook van derden, op bruikbaarheid.
 - Bewerken van kopij in laatste instantie (dus als eindredacteur); gezichtsbepalende artikelen redigeren.
 - Plannen van producties met schrijvende journalisten, vormgevers, fotografen en illustratoren en zorgen voor een goede samenwerking van betrokkenen.
 - Leiding geven aan een of meer redactieleden voor wat betreft de dagelijkse voortgang van het werk.
 - Opdrachten uitzetten bij en begeleiden van externe medewerkers en fotografen.
 - Begeleiden van de opmaak van (een deel van) het blad.
 - Bewaken van de produktiekosten en signaleren/voorkomen van budgetoverschrijdingen.
- Bijdragen aan de ontwikkeling van de redactionele formule en aan de opstelling van het redactionele jaarplan.
- Doen van suggesties voor organisatorische verbeteringen op de redactie.
 - Vervullen van representatietaken namens het blad.

Functie:

BEELDREDACTEUR

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 vooréén 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.

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 meer tijdschriften. Adviseren van (hoofd)redactie(s) over te kiezen vormgevingsmiddelen en over soort en kwaliteit van het beeldmateriaal. Ontwikkelen van normen en richtlijnen voor basis lay-outs. Op grond van grafische vakkennis adviseren van (hoofd)redactie(s) over technieken en processen voor reproductie en vervaardiging.
- Ontwerpen van covers, logo's en vignetten. Voorbereiden en begeleiden van het proces van (re)styling van tijdschriften door derden, danwel dit zelf verzorgen. Ontwikkelen en (laten) uitvoeren van ideeën voor tabellen, infografieken en illustraties. Instrueren van fotografen en andere producenten van beeldmateriaal. Verzorgen van de indeling van tijdschriften.
- Leiding geven aan één of meer vormgevers voor wat betreft de dagelijkse gang van zaken van het werk. Controleren van productie tussen redactie en drukkerij op kwantiteit, kwaliteit en tijdige levering.

Functieniveaugroep E

1. Kenmerken 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.

2. Voorbeeldfunctieomschrijvingen Functieniveaugroep E

Functie:

VAKREDACTEUR

Functietypering:

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

Aard van het werk/verantwoordelijkheden:

Als onder D (vakredacteur), maar dan op een hoog niveau.

Kenmerken:

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

Functie:

EINDREDACTEUR/CHEFREDACTEUR

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

1. Kenmerken 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; èn

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 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.

2. Voorbeeldfunctieomschrijvingen Functieniveaugroep F

Functie:

VAKREDACTEUR

Functietypering:

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

Aard van het werk/verantwoordelijkheden:

Als onder E (vakredacteur) maar dan op een zeer hoog niveau.

Kenmerken:

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

Functie:

HOOFDREDACTEUR, ADJUNCT-HOOFDREDACTEUR

Functietypering:

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

redactie handelt binnen de gedragscode en beroepsethiek van journalisten. Het redactionele concept vertalen in concrete opdrachten aan redacteuren, 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

1. Kenmerken 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; èn
- b. werkzaamheden gericht op het zelfstandig ontwikkelen en realiseren van een deel van het bestuur en beleid van de onderneming, waarbij leiding wordt gegeven aan medewerkers, belast met functies van leidinggevende en/of specialistische aard (intern en extern), met sterk uiteenlopende specialismen binnen het journalistieke en redactionele takenveld. Betrokkene is verantwoordelijk voor integratie en coördinatie van de werkzaamheden binnen de organisatorische eenheid.

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

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

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

2. Voorbeeldfunctieomschrijving Functieniveaugroep G

Functie:

HOOFDREDACTEUR

Functietypering:

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

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

1. Kenmerken Functieniveaugroep H

Functieniveaugroep H heeft betrekking op:

dezelfde werkzaamheden als genoemd onder G, maar is van toepassing op hoofdredacteuren 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.

2. Voorbeeld Functieomschrijving Functieniveaugroep H

Functie:

HOOFDREDACTEUR

Functietypering:

Binnen de aangegeven uitgeefdoelstellingen de toevertrouwde titel(s) en afgeleide produkten 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.

Bijlage I-B Salarisschalen

MAANDSALARISSEN PER 1 JANUARI 2005

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40%
17 jaar		45%
18 jaar		52,5%
19 jaar		60%
20 jaar	1.117,35	70%
21 jaar	1.276,98	80%
22 jaar	1.436,60	90%

Schaal-treden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	1.596,22	1.714,55			2.452,76	2.722,47	3.005,11	3.296,86
1		1.755,74	1.935,39	2.275,53	2.522,24	2.800,56	3.089,91	3.388,84
2		1.796,46	1.989,52	2.341,14	2.592,17	2.879,13	3.173,74	3.480,82
3		1.837,18	2.044,13	2.407,74	2.661,64	2.957,22	3.258,06	3.572,79
4		1.877,90	2.098,27	2.473,38	2.731,10	3.035,31	3.342,86	3.663,34
5		1.918,15	2.152,88	2.539,48	2.800,09	3.112,91	3.426,69	3.753,88
6		1.959,34	2.207,97	2.605,11	2.870,04	3.191,00	3.511,48	3.842,98
7		2.000,06	2.262,11	2.670,74	2.938,54	3.269,56	3.595,32	3.933,53
8		2.040,78	2.316,72	2.735,42	3.008,48	3.347,16	3.678,18	4.024,06
9		2.081,98	2.371,82	2.801,04	3.078,90	3.425,25	3.761,07	4.114,13
10		2.122,70	2.426,43	2.867,64	3.147,40	3.503,82	3.843,46	4.204,20
11		2.162,46	2.481,04	2.932,79	3.217,35	3.581,90	3.926,83	4.294,26
12			2.535,65	2.998,89	3.286,33	3.658,56	4.008,73	4.385,28
13			2.589,30	3.064,05	3.355,79	3.735,20	4.092,10	4.475,33
14			2.643,43	3.130,64	3.425,25	3.811,37	4.174,96	4.564,92
15			2.697,08	3.196,75	3.495,19	* 3.888,03	* 4.257,37	* 4.654,98
16				3.262,86		* 3.964,68	* 4.340,24	* 4.745,04
17							* 4.422,65	* 4.835,60

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

MAANDSALARISSEN PER 1 OKTOBER 2005

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40%
17 jaar		45%
18 jaar		52,5%
19 jaar		60%
20 jaar	1.131,32	70%
21 jaar	1.292,94	80%
22 jaar	1.454,55	90%

Schaal-treden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	1.616,17	1.735,98			2.483,42	2.756,50	3.042,67	3.338,07
1		1.777,69	1.959,58	2.303,97	2.553,77	2.835,57	3.128,53	3.431,20
2		1.818,92	2.014,39	2.370,40	2.624,57	2.915,12	3.213,41	3.524,33
3		1.860,14	2.069,68	2.437,84	2.694,91	2.994,19	3.298,79	3.617,45
4		1.901,37	2.124,50	2.504,30	2.765,24	3.073,25	3.384,65	3.709,13
5		1.942,13	2.179,79	2.571,22	2.835,09	3.151,82	3.469,52	3.800,80
6		1.983,83	2.235,57	2.637,67	2.905,92	3.230,89	3.555,37	3.891,02
7		2.025,06	2.290,39	2.704,12	2.975,27	3.310,43	3.640,26	3.982,70
8		2.066,29	2.345,68	2.769,61	3.046,09	3.389,00	3.724,16	4.074,36
9		2.108,00	2.401,47	2.836,05	3.117,39	3.468,07	3.808,08	4.165,56
10		2.149,23	2.456,76	2.903,49	3.186,74	3.547,62	3.891,50	4.256,75
11		2.189,49	2.512,05	2.969,45	3.257,57	3.626,67	3.975,92	4.347,94
12			2.567,35	3.036,38	3.327,41	3.704,29	4.058,84	4.440,10
13			2.621,67	3.102,35	3.397,74	3.781,89	4.143,25	4.531,27
14			2.676,47	3.169,77	3.468,07	3.859,01	4.227,15	4.621,98
			2.730,79	3.236,71	3.538,88	* 3.936,63	* 4.310,59	* 4.713,17
				3.303,65		* 4.014,24	* 4.394,49	* 4.804,35
							* 4.477,93	* 4.896,05

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

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%

Schaal-treden	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.

Bijlage II Salarisverhogingschalen in 2005 en 2006

De salarissen/salarisschalen worden als volgt structureel verhoogd:

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

Er vindt daarnaast een éénmalige uitkering plaats, uit te betalen in de maand januari 2006, over de maanden januari 2005 tot en met september 2005 van 0,6 % van de vastgestelde bruto maandsalarissen.

De éénmalige uitkering wordt betaald aan de werknemers, voorzover die op of na 1 januari 2005 in dienst waren en die op 1 januari 2006 nog steeds in dienst zijn.

Bijlage III-A Minimum pensioenvoorwaarden t/m 31-12-2005

(Artikel 24.1 van de CAO)

Tijdstip opname in een pensioenregeling

I.

De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling op de eerste dag van de maand waarin de hij in dienst treedt; echter de werknemer die bij indiensttreding jonger is dan 25 jaar, wordt eerst bij het bereiken van de 25-jarige leeftijd in de pensioenregeling opgenomen.

Pensioendatum

II.

Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Het is evenwel wenselijk om de pensioenleeftijd (actuarieel neutraal) flexibel te maken.

Pensioensalaris

III.

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

Franchise

IV.

De franchise is gelijk aan 20/7 maal het jaarbedrag van de “voor-Oortse” uitkering per 1 januari van enig jaar, ingevolge de Algemene Ouderdomswet (inclusief de structurele verhogingen en inclusief de vakantietoeslag) voor een gehuwde met een echtgenoot/echtgenote die 65 jaar of ouder is.

Het wordt aanbevolen een geleidelijke verlaging van de franchise te realiseren, in overeenstemming met de maatschappelijke ontwikkelingen.

Pensioengrondslag

V.

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

Ouderdomspensioen per jaar

VI.

Naast eindloonregelingen zijn ook geïndexeerde middelloonregelingen en mengvormen van eindloonregelingen en middelloonregelingen toegestaan, mits voldaan wordt aan de Pensioen en Spaarfondsenwet (PSW), aan de eisen van de Pensioen & Verzekeringkamer en het Fondsbestuur en de Raad van deelnemers dan wel de ondernemingsraad hiermee instemmen.

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

a. 1,75% per deelnemersjaar van de laatst vastgestelde pensioengrondslag, die niet hoger wordt gesteld dan op het bedrag van het maximumpremieplichtig loon WAO op jaarbasis minus de AOW-franchise vermeerderd met:

b. 1% per deelnemersjaar van het bedrag waarmee de laatst vastgestelde pensioengrondslag (welke grondslag, conform het hierboven gestelde onder III, maximaal is vastgesteld op het maximum salaris in de CAO) het onder a. bedoelde maximale bedrag overtreft.

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

Indien een (gematigde) eindloonregeling is ingevoerd, zijn VI a en b van toepassing. Indien een geïndexeerd middelloonregeling is ingevoerd, geldt dezelfde knip als bij de (gematigde) eindloonregeling (zie VI a en b). De jaarlijkse indexatie van de opgebouwde rechten vindt plaats ingevolge de structurele (procentuele) loonsverbeteringen van de CAO, mits er sprake is van voldoende financiële middelen.

Partnerpensioen

VII.

a. Het recht op partnerpensioen bestaat indien het huwelijk/partnerschap is gesloten/aangegaan vóór de pensioendatum. Het recht op partnerpensioen kan worden geëffectueerd via een opbouwmodule of via een overlijdensrisicoverzekering.

Het partnerpensioen bedraagt 70% van het op het moment van overlijden in het vooruitzicht gestelde ouderdomspensioen, waarbij voor elk jaar dat de overlevende partner méér dan 10 jaar jonger is dan de (gewezen) deelnemer, het partnerpensioen gekort wordt met 3%.

b. Indien het partnerpensioen op risicobasis is geregeld, worden de opbouwpercentages voor het ouderdomspensioen verhoogd met 14% en is het op de pensioendatum mogelijk te kiezen voor een levenslang partnerpensioen in combinatie met een verlaagd ouderdomspensioen. Indien het recht op partnerpensioen geëffectueerd is via een opbouwstelsel heeft de deelnemer dan wel de gewezen deelnemer het recht om het vanaf 1 januari 2002 opgebouwde partnerpensioen op de pensioendatum uit te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen.

Wezenpensioen

VIII.

Het wezenpensioen bedraagt op basis van de geldende richtlijnen ingevolge de Wet Loonbelasting maximaal 20% van het partnerpensioen voor elk kind van de (gewezen) deelnemer.

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

Gemaximeerde uitkering

IX.

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

Indexering pensioenen

X.

Er wordt gestreefd in de pensioenregeling een bepaling op te nemen aangaande de jaarlijkse verhoging van de pensioenen. Dit streven naar indexering van ingegane pensioenen en slapersrechten op basis van ten minste het Consumenten Prijsindexcijfer alle huishoudens

(afgeleid) wordt begrensd door de dekkingsgraad en de financiële middelen van het fonds dan wel door de hoogte van de overrente.

Rechten bij ontslag

XI.

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

Vrijstelling van deelnemersbijdrage

XII.

Wanneer op grond van volledige arbeidsongeschiktheid (ingevolge WAZ/WAO) de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt, behoudens het bepaalde dienaangaande in punt X, tevens de verplichting tot betaling van de deelnemersbijdrage. De opbouw der pensioenrechten wordt voortgezet op basis van de op het moment van het einde van het deelnemerschap geldende gemiddelde over de afgelopen vijf jaren vastgestelde pensioengrondslag, met inachtneming van de deelnemersjaren, welke bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst te bereiken zouden zijn. Indien ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het arbeidspercentage van een werknemer wordt verminderd, geldt met betrekking tot de minder gewerkte uren het vorenstaande naar rato van de vermindering van het arbeidspercentage en wordt gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling verleend.

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

Een verlaging van de mate van arbeidsongeschiktheid na het einde van het deelnemerschap resulteert tevens in een navenante verlaging van de hoogte van de premievrije opbouw.

Partnerpensioen bij echtscheiding

XIII.

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

Premieverdeling

XIV.

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

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

Dispensatie

XV.

De navolgende dispensatiemogelijkheid is niet van toepassing op partnerpensioen. Onverminderd het bepaalde in de vorige zin is het bepaalde in deze bijlage is niet van toepassing op die

werkgevers die een pensioenregeling hebben getroffen voorzover deze regeling in haar totaliteit inhoudelijk niet in ongunstige zin afwijkt van hetgeen hieromtrent in deze voorwaarden is vastgesteld.

Waarde-overdracht op verzoek

XVI.

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

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

XVII.

Vervallen

Jaarlijkse affinanciering opgebouwde pensioenaanspraken

XVIII.

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

NB. Met ingang van 1 januari 2006 luidt Bijlage III-A als volgt

Bijlage III-A Minimum pensioenvoorwaarden m.i.v. 1-1-2006

(Gereserveerd)

Bijlage III-B Minimum prepensioenvoorwaarden t/m 31-12-2005

(Artikel 24.2 van de CAO)

1. De minimum voorwaarden van de prepensioenregeling zijn:

Deelneming

a.

De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling op de eerste dag van de maand waarin hij in dienst treedt, doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 25-jarige leeftijd bereikt. De deelneming staat eveneens open voor de directeur, adjunctdirecteur, dan wel directeur/hoofdredacteur of uitgever/hoofdredacteur voorzover deze per onderneming groepsgewijs wordt aangemeld.

Pensioendatum

b.

Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt of zou zijn bereikt.

Prepensioendatum

c.

Voor alle (gewezen) deelnemers is de prepensioendatum de eerste dag van de maand, waarin de (gewezen) deelnemer de 61-jarige leeftijd zou hebben bereikt. Op verzoek van de deelnemer gaat het prepensioen in vóór dan wel na de prepensioendatum. In dit geval wordt het prepensioen verlaagd respectievelijk verhoogd aan de hand van actuariële factoren. Het prepensioen kan niet eerder ingaan dan op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 60-jarige leeftijd bereikt en niet later dan zes maanden voor de pensioendatum. Het ingegane prepensioen eindigt op de pensioendatum dan wel - bij eerder overlijden - op de laatste dag van de maand waarin de geprepensioneerde is overleden.

Prepensioensalaris

d.

Het prepensioensalaris is het vaste, op de normale wekelijkse arbeidsduur gebaseerde bruto jaarsalaris, inclusief eventuele vaste maandelijks toeslagen en vakantiegeld, gemaximeerd tot 1,5 maal uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis bij 261 dagen. Het prepensioensalaris wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum (in casu de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling na aanvang van de deelneming jaarlijks de prepensioengrondslag wordt vastgesteld).

Franchise

e.

De franchise bedraagt € 17.849,44.

Prepensioengrondslag

f.

De prepensioengrondslag is het verschil tussen het prepensioensalaris en de franchise.

Prepensioen per jaar

g.

Het prepensioen per jaar bedraagt 2,083% van de laatstelijke vastgestelde prepensioengrondslag, vermenigvuldigd met het aantal jaren van deelneming vanaf 1 januari 2001 en vermenigvuldigd met de werkfactor.

Op elke peildatum na het bereiken van de 56-jarige leeftijd worden de reeds toegekende pensioenaanspraken verhoogd met het indexpercentage. Met laatstgenoemd percentage wordt bedoeld het percentage waarmee de prepensioengrondslag op de peildatum is gestegen ten opzichte van de prepensioengrondslag op de daarvoor liggende peildatum, met inachtneming van de volgende volzin. Voor de berekening van het indexpercentage wordt op elke peildatum na het bereiken van de 56-jarige leeftijd een (fictief) prepensioensalaris vastgesteld, waarbij wordt verondersteld dat het prepensioensalaris vanaf de peildatum vóór het bereiken van de 56-jarige leeftijd is gestegen overeenkomstig de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO.

Uitvoerder

h.

De uitvoering van de pensioenregeling zal geschieden door een door de wetgever te bepalen pensioenuitvoerder in de zin van de Pensioen- en spaarfondsenwet.

Vrijstelling van werknemersbijdrage

i.

1. De volledig arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong waarvan de arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd om reden van arbeidsongeschiktheid, heeft - zolang hij volledig arbeidsongeschikt is - aanspraak op voortzetting van de deelneming onder vrijstelling van de verplichting tot het betalen van een werknemersbijdrage in de premie. Hierbij wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag.

2. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong, heeft naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak op gedeeltelijke vrijstelling van de werknemersbijdrage. Ten aanzien van het deel van de prepensioenopbouw waarvoor de gedeeltelijke vrijstelling van het werknemersdeel in de premie geldt, wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag en wordt de daarbij behorende werkfactor vermenigvuldigd met een factor volgens de volgende tabel:

Arbeidsongeschiktheidspercentage	Reductiefactor
65-80	0,725
55-65	0,60
45-55	0,50
35-45	0,40
25-35	0,30
15-25	0,20
0-14	0

Een wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage heeft pas gevolgen voor de prepensioenopbouw op de eerstvolgende peildatum door bij de prepensioengrondslag rekening te houden met de nieuwe werkfactor. Hierbij geldt dat de reductiefactor wordt gemaximeerd op de laagste voordien voor de deelnemer vastgestelde reductiefactor.

De prepensioenopbouw van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer en die arbeid verricht bij de werkgever is nimmer hoger dan de prepensioenopbouw indien op hem het bepaalde ingeval volledige arbeidsongeschiktheid toepassing had gevonden.

Indexatie

j.

Ingegane prepensioenen en slapersrechten worden jaarlijks op een vaste datum verhoogd met het percentage waarmee in het betreffende jaar het levenslange ouderdomspensioen wordt verhoogd. In afwijking hiervan geldt dat ten aanzien van degenen op wie de mantelpolis prepensioenen van het Nederlands Uitgeversverbond, ondergebracht bij Aegon, van toepassing is, als verhogingspercentage geldt de op de verhogingsdatum laatst bekende zijnde CPI laag afgeleid, met als maximum de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO, mits de middelen uit overrente zulks toelaten.

Premie

k.

De premie wordt door de uitvoerder per werkgever vastgesteld zodat alle werknemers tezamen ten hoogste 50% van de premie dragen. Het werknemersdeel wordt per periodieke loonbetaling op het salaris van de deelnemer ingehouden.

Werkloosheid

l.

De deelnemer die op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en wiens werkloosheid voortvloeit uit een reorganisatie als bedoeld in artikel 4a van de CAO heeft aanspraak op voortzetting van de deelneming als ware zijn arbeidsovereenkomst niet geëindigd. Hierbij geldt als prepensioengrondslag de laatstelijk geldende prepensioengrondslag. Gedurende de voortzetting wordt de prepensioengrondslag aangepast overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin van artikel 4, eerste lid, van Bijlage III-C bij deze CAO, waarbij het prepensioensalaris telkens wordt verhoogd aan de hand van de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO.

Ten aanzien van de bij de voortzetting verschuldigde premie is het bepaalde in lid k overeenkomstig van toepassing.

Premierestitutie

m.

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

Ingangsdatum

n.

De prepensioenregeling treedt in werking op 1 januari 2001 en geldt tot en met 31 december 2005.

Afwijkingen

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

Bijlage III-C Standaard uitwerking minimum prepensioenvoorwaarden t/m 31-12-2005

Begripsbepalingen

Artikel 1

In deze bijlage wordt verstaan onder:

CAO

a.

CAO: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten;

Werkgever

b.

Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO;

Werknemer

c.

Werknemer: de werknemer in de zin van de CAO;

Deelnemer

d.

Deelnemer: de werknemer (waaronder mede wordt verstaan de directeur, adjunct-directeur, dan wel directeur/ hoofdredacteur of uitgever/hoofdredacteur voorzover die per werkgever groepsgewijs wordt aangemeld) die de 25-jarige leeftijd bereikt;

Inwerkingtredingsdatum

e.

Inwerkingtredingsdatum: 1 januari 2001 dan wel - in geval de CAO op een latere datum op de werkgever van toepassing wordt - die latere datum;

PSW

f.

PSW: de Pensioen- en spaarfondsenwet (de Wet van 15 mei 1952, Stb. 1952, 275);

Prepensioenregeling

g.

Prepensioenregeling: de van toepassing zijnde pensioenregeling in de zin van de PSW die de werkgever heeft getroffen ingevolge artikel 24.2 van de CAO;

Peildatum

h.

Peildatum: de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling na aanvang van de deelneming jaarlijks de prepensioengrondslag wordt vastgesteld;

Normale wekelijkse arbeidsduur

i.

Normale wekelijkse arbeidsduur: het aantal arbeidsuren per week voor de werknemer in volledige dienst als bedoeld in de CAO;

Werkfactor

j.

Werkfactor: de met de werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur gedeeld door de krachtens de CAO geldende normale wekelijkse arbeidsduur. De werkfactor wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum;

Deelnemingsduur

k.

Deelnemingsduur: de som van de maanden gelegen na de inwerkingtredingsdatum waarin de werknemer deelnemer is vermenigvuldigd met de bijbehorende werkfactor(en) gedeeld door 12, met 5 cijfers achter de komma;

Prepensioensalaris

l.

Prepensioensalaris: het vaste, op een normale wekelijkse arbeidsduur gebaseerde, bruto jaarsalaris (inclusief eventuele vaste maandelijkse toeslagen en vakantiegeld) gemaximeerd tot 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis bij 261 dagen. Onder vaste maandelijkse toeslagen worden verstaan de vaste maandelijkse door de werkgever aan de werknemer uitgekeerde toeslagen gebaseerd op de CAO. Het prepensioensalaris wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum;

Franchise

m.

Franchise: € 17.849,44;

Prepensioengrondslag

n.

Prepensioengrondslag: het verschil tussen het prepensioensalaris en de franchise;

Pensioendatum

o.

Pensioendatum: de eerste dag van de maand, waarin de (gewezen) deelnemer de 65-jarige leeftijd (zou hebben) bereikt;

Prepensioendatum

p.

Prepensioendatum: de eerste dag van de maand, waarin de (gewezen) deelnemer de 61-jarige leeftijd (zou hebben) bereikt;

Nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden

q.

Nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden: de bepalingen vermeld onder artikel 1 tot en met 10 van deze bijlage;

Uitvoerder

r.

Uitvoerder: de door de werkgever te bepalen pensioenuitvoerder in de zin van de PSW die de prepensioenregeling uitvoert;

Premie

s.

Premie: de krachtens de prepensioenregeling verschuldigde premie;

Afsluiten prepensioenregeling

Artikel 2

De prepensioenregeling gaat in op de inwerkingtredingsdatum. De werkgever is bevoegd bij het doen van een prepensioentoezegging ten gunste van de werknemers af te wijken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden onder de voorwaarde dat de opbouw van het jaarlijkse prepensioen van iedere werknemer ten minste gelijk is aan het prepensioen berekend volgens de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden.

Deelneming

Artikel 3

1. De deelnemer heeft krachtens de deelneming aan de prepensioenregeling aanspraak op pensioen over de deelnemingsduur.
2. De deelneming vangt aan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer in dienst treedt van de werkgever, doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin hij de 25-jarige leeftijd bereikt. Voor de werknemer die op de inwerkingtredingsdatum reeds in dienst is bij de werkgever en op dat moment de hiervoor bedoelde toetredingsleeftijd heeft bereikt, vangt de deelneming aan op de inwerkingtredingsdatum.
3. De deelneming eindigt – tenzij het bepaalde in artikel 6 en 7 toepassing heeft gevonden - op: de prepensioendatum dan wel de eerdere ingangsdatum van het prepensioen overeenkomstig de prepensioenregeling;
de eerste dag van de maand waarin de deelnemer eerder overlijdt;
de eerste dag van de maand waarin de arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt beëindigd tenzij de dag van uitdiensttreding samenvalt met de laatste dag van de maand die voor de werknemer geldt als werkdag. In het laatste geval eindigt de deelneming per de eerste dag van de daarop volgende maand.

Prepensioenaanspraken

Artikel 4

1. *Prepensioengrondslag*

De prepensioengrondslag wordt voor de eerste maal vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum. Het voorgaande betekent dat een eventuele wijziging van het prepensioensalaris dan wel van de werkfactor van de werknemer na de peildatum pas doorwerkt in de prepensioengrondslag op de volgende peildatum.

2. *Jaarlijkse toekenning prepensioenaanspraken*

Ongeacht de leeftijd van de deelnemer wordt over elk jaar van deelneming gelegen tussen twee peildata jaarlijks prepensioen toegekend volgens de volgende formule: de prepensioengrondslag maal 2,083% maal de werkfactor. De deelneming gedurende een gedeelte van een jaar gelegen tussen twee peildata wordt naar rato in acht genomen.

3. *Jaarlijkse optrek voor het bereiken van de 56-jarige leeftijd*

Totdat de deelnemer de 56-jarige leeftijd heeft bereikt, worden op de peildatum de reeds toegekende prepensioenaanspraken herberekend tot het volgende niveau: de prepensioengrondslag maal 2,083% maal de deelnemingsduur.

4. *Jaarlijkse indexerings met ingang van het bereiken van de 56-jarige leeftijd*

Op elke peildatum na het bereiken van de 56-jarige leeftijd worden de reeds toegekende prepensioenaanspraken verhoogd met het indexpercentage. Met laatstgenoemd percentage wordt bedoeld het percentage waarmee de prepensioengrondslag op de peildatum is gestegen ten opzichte van de prepensioengrondslag op de daarvoor liggende peildatum, met inachtneming van

de volgende volzin. Voor de berekening van het indexpercentage wordt op elke peildatum na het bereiken van de 56-jarige leeftijd een (fictief) prepensioensalaris vastgesteld, waarbij wordt verondersteld dat het prepensioensalaris vanaf de peildatum vóór het bereiken van de 56-jarige leeftijd is gestegen overeenkomstig de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO.

5. Beperking van de jaarlijkse optrek in bijzondere omstandigheden

Indien en zolang in enig jaar de stijging van de lonen dermate hoog is dat een werkgever gelet op het premieniveau niet in staat is volledig te voldoen aan zijn backserviceverplichtingen ten aanzien van zijn werknemers voortvloeiende uit de optrek als bedoeld in het derde lid, respectievelijk de indexering als bedoeld in het vierde lid, is de uitvoerder bevoegd de nog te effectueren optrek te realiseren voor zover als dat mogelijk is.

Toelichting

In dit artikel is opgenomen op welke wijze en waarover prepensioenaanspraken worden opgebouwd.

In het eerste lid staat waarover pensioen wordt opgebouwd: de prepensioengrondslag. Uit het tweede lid blijkt dat gedurende de deelneming (ongeacht de leeftijd van de deelnemer) jaarlijks prepensioen wordt opgebouwd op basis van de prepensioengrondslag. Dit komt dus neer op een middelloonregeling. Krachtens het derde lid worden deze opgebouwde aanspraken voor zover de deelnemer de 56-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt jaarlijks opgetrokken (= herberekend) tot het eindloon niveau. Krachtens het vierde lid worden met ingang van het bereiken van de 56-jarige leeftijd van de deelnemer de opgebouwde aanspraken niet opgetrokken tot het eindloonniveau maar geïndexeerd. Het vijfde lid is van toepassing op de situatie dat een onevenredige stijging van de lonen (en dus ook van de prepensioengrondslag en de backservicelast) zou leiden tot een stijging van het premiepercentage, maar dat daarover geen overeenstemming tussen partijen kan worden bereikt. In deze situatie is de uitvoerder slechts gehouden tot een optrek of indexering voor zover de middelen toelaten.

Beëindiging van de deelneming

Artikel 5

Bij beëindiging van de deelneming vóór de prepensioendatum anders dan door overlijden of het ingaan van het prepensioen heeft de gewezen deelnemer, voor zover het bepaalde in artikel 11, tweede lid, geen toepassing heeft gevonden, premievrije aanspraak op het opgebouwde prepensioen berekend overeenkomstig artikel 4.

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 6

1. De volledig arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong waarvan de arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd om reden van arbeidsongeschiktheid, heeft - zolang hij volledig arbeidsongeschikt is - aanspraak op voortzetting van de deelneming onder vrijstelling van de verplichting tot het betalen van een deelnemersbijdrage in de premie. Hierbij wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag.

2. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong, heeft naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak op gedeeltelijke vrijstelling van de werknemersbijdrage. Ten aanzien van het deel van de prepensioenopbouw waarvoor de gedeeltelijke vrijstelling van het werknemersdeel in de premie geldt, wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag en wordt de daarbij behorende werkfactor vermenigvuldigd met een factor volgens de volgende tabel:

Arbeidsongeschiktheidspercentage	Reductiefactor
65-80	0,725
55-65	0,60
45-55	0,50
35-45	0,40
25-35	0,30
15-25	0,20
0-14	0

Een wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage heeft pas gevolgen voor de prepensioenopbouw op de eerstvolgende peildatum door bij de prepensioengrondslag rekening te houden met de nieuwe werkfactor. Hierbij geldt dat de reductiefactor wordt gemaximeerd op de laagste voordien voor de deelnemer vastgestelde reductiefactor.

3. De prepensioenopbouw van degene ten aanzien van wie het bepaalde in het tweede lid toepassing heeft gevonden en die arbeid verricht bij de werkgever is nimmer hoger dan de prepensioenopbouw indien op hem het bepaalde in het eerste lid toepassing had gevonden.

Toelichting

In dit artikel is opgenomen de deelneming van geheel en gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemers. De geheel premievrije voortzetting geldt slechts indien het dienstverband wordt beëindigd om reden van arbeidsongeschiktheid.

Voortzetting prepensioenopbouw bij werkloosheid

Artikel 7

1. De deelnemer die op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en wiens werkloosheid voortvloeit uit een reorganisatie als bedoeld in artikel 4a van de CAO heeft aanspraak op voortzetting van de deelneming als ware zijn arbeidsovereenkomst niet geëindigd. Hierbij geldt als prepensioengrondslag de laatstelijk geldende prepensioengrondslag. Gedurende de voortzetting wordt de prepensioengrondslag aangepast overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin van artikel 4, eerste lid, waarbij het prepensioensalaris telkens wordt verhoogd aan de hand van de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO.

2. Ten aanzien van de bij de voortzetting verschuldigde premie is het bepaalde in artikel 11, eerste lid, overeenkomstig van toepassing.

Ingang en duur prepensioen

Artikel 8

1. De volgens artikel 4 toegekende prepensioenaanspraken gaan – tenzij het bepaalde in het tweede of vierde lid toepassing heeft gevonden - in op de prepensioendatum en worden uitgekeerd in maandelijkse termijnen.

2. Op verzoek van de (ex-)werknemer wordt de ingang van het prepensioen vervroegd tot ten vroegste de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 60-jarige leeftijd bereikt. Op verzoek van de arbeidsgeschikte (ex-)werknemer die geen uitkering als bedoeld in artikel 9, ingevolge arbeidsongeschiktheid ontvangt, wordt de ingang van het prepensioen uitgesteld tot uiterlijk zes maanden vóór de pensioendatum. Indien het bepaalde in de vorige volzinnen toepassing heeft gevonden, wordt het prepensioen verlaagd respectievelijk verhoogd aan de hand van de door de uitvoerder vast te stellen actuariële factoren.

3. Het ingegane prepensioen eindigt op de pensioendatum dan wel - bij eerder overlijden - op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvindt.

4. Op verzoek van de arbeidsgeschikte (ex-)werknemer die geen uitkering als bedoeld in artikel 9 ingevolge arbeidsongeschiktheid ontvangt en ten aanzien van wie het bepaalde in het tweede lid

geen toepassing heeft gevonden, worden de prepensioenaanspraken afgekocht ter waardeoverdracht onder de voorwaarden genoemd in artikel 32a van de Pensioen- en spaarfondsenwet.

Toelichting

In dit artikel staan de bepalingen aangaande de ingang van het prepensioen. Overigens wordt opgemerkt, dat bij uitstel tot 65 jaar, de rechten op prepensioen niet verloren gaan, maar kunnen worden omgezet naar ouderdomspensioen. Indien uitstel tot voor de pensioendatum leidt tot fiscale bovenmatigheid kan het bedrag aan prepensioen dat ligt boven de “bovenmatigheidsgrens” worden aangewend voor het inkopen van levenslang ouderdomspensioen. De (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemer heeft geen recht op uitstel. Van een dergelijke deelnemer gaat het pensioen niet later in dan op de prepensioendatum.

Anti-cumulatie

Artikel 9

Op de prepensioenuitkering wordt in mindering gebracht (een) eventuele door de deelnemer ontvangen uitkering(en) ingevolge de WAO alsmede (een) (aanvullende) uitkering(en) die hij ontvangt wegens zijn arbeidsongeschiktheid ingevolge een niet-wettelijke, op ondernemings- of bedrijfstakniveau getroffen, collectieve regeling. Deze vermindering vindt plaats naar rato van de verhouding tussen de hoogte van de prepensioenuitkering, de hoogte van de basis-VUT-uitkering en (voor zover van toepassing) de hoogte van de uitkering ingevolge de aanvullingsregeling krachtens de VUT-regeling van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf ten opzichte van de som van genoemde uitkeringen.

Indexatie

Artikel 10

1. De ingegane prepensioenen en de in artikel 5 bedoelde slapersrechten worden jaarlijks op een vaste datum verhoogd met het percentage waarmee in het betreffende jaar de ingegane levenslange ouderdomspensioenen worden verhoogd.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid geldt dat ten aanzien van degenen op wie de mantelpolis van Aegon van toepassing is, als verhogingspercentage geldt de op de verhogingsdatum laatst bekende zijnde CPI laag afgeleid, met als maximum de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO, mits de middelen uit overrente zulks toelaten.

Premie

Artikel 11

1. De premie wordt door de uitvoerder per werkgever vastgesteld zodat alle werknemers tezamen ten hoogste 50% van de premie dragen.
2. Indien bij tussentijds ontslag de deelneming minder dan één jaar heeft geduurd, wordt de door de werknemer gedragen bijdrage in de premie aan hem gerestitueerd. Er ontstaat alsdan geen recht op prepensioen. Het bepaalde in de vorige volzinnen is niet van toepassing in het geval de prepensioenaanspraken mede zijn ontleend aan het dienstverband met een vorige werkgever, door toepassing van waardeoverdracht als bedoeld in de PSW.

Toelichting

In dit artikel staat opgenomen welk deel van de premie wordt gedragen door de werknemer en de werkgever. Bij de verdeling dient de uitvoerder rekening te houden met het verbod opgenomen in artikel 12b van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen inhoudende dat een verzekeraar in het kader van een collectieve pensioenregeling ten aanzien van het verschuldigde werknemersdeel in de premie in ieder geval geen onderscheid mag maken naar geslacht of leeftijd van de individuele werknemer. Dit verbod geldt overigens niet voor het werkgeversdeel in de premie.

Bijlage III-D Nadere uitleg van de afspraken m.b.t. de vrijvallende prepensioenpremies m.i.v. 1-1-2006 en de vrijvallende VUT-premies per 1-1-2007

(Artikel 19A.4.d, artikel 24A.2.b en artikel 24C van de CAO)

Door ingrijpen van het Kabinet zijn de VUT- en prepensioen-regelingen per 1 januari 2006 fiscaal onmogelijk gemaakt. Voor de groep medewerkers die op 31-12-2004 55 jaar of ouder waren, is een overgangsregeling getroffen. Deze groep kan dus nog met VUT/prepensioen op de afgesproken spilleeftijd en volgens de overeengekomen staffel.

CAO-partijen hebben tijdens de CAO-onderhandelingen in 2005 langdurig en uitvoerig gesproken over de vrijval van de prepensioen- en VUT-premies. Deze premievrijval (voor de prepensioen-regeling per 1-1-2006 en de VUT-regeling per 1-1-2007) is het gevolg van het stopzetten van zowel de prepensioen- als de VUT-regeling per 31 december 2005. De vrijvallende premies van beide regelingen bestaan uit een werkgeversdeel en een werknemersdeel.

De aanwending van deze premievrijval is door CAO-partijen geormerkt als een mogelijke bijdrage in een levensloopregeling en/of voor verbetering van het ouderdomspensioen. CAO-partijen willen hiermee de groep werknemers jonger dan 55 jaar de mogelijkheid bieden, indien zij dat wensen, om eerder te stoppen met werken.

Basisafspraken

a.

1. De basisafpraak is, dat de vrijvallende prepensioenpremie per 1 januari 2006 kan worden aangewend voor een bijdrage aan een levensloopregeling en de vrijvallende VUT-premie per 1 januari 2007 kan worden aangewend voor verbetering van de ouderdomspensioenregeling en/of een bijdrage aan de levensloopregeling. Aan alle medewerkers wordt een levensloopregeling aangeboden (artikel 24C van de CAO).

2. Het al of niet deelnemen aan een levensloopregeling is wettelijk gezien een individuele keuze en kan niet in collectieve zin aan medewerkers worden opgelegd. Indien medewerkers er voor kiezen niet mee te doen aan een levensloopregeling, zal het werkgeversdeel van de vrijvallende premie prepensioen in een bruto toeslag aan medewerkers worden uitgekeerd.

3. Voor de basisafspraken, maar ook voor afwijkende afspraken, geldt dat de premievrijval geïndexeerd wordt met de jaarlijks afgesproken CAO-verhogingen, of dat de premievrijval een hiervan afgeleid bedrag dient te zijn.

Afwijkende afspraken op ondernemingsniveau

b.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen op ondernemingsniveau afwijkende afspraken worden gemaakt, waarbij bijvoorbeeld de vrijvallende premies geheel of gedeeltelijk (werkgevers-/werknemersdeel) voor een levensloopregeling kunnen worden aangewend of voor verbeteringen van het ouderdomspensioen.

Levensloopregeling

c.

1. Deelnemen aan een levensloopregeling op ondernemingsniveau geschiedt op vrijwillige basis en kan niet verplichtend worden opgelegd aan medewerkers (artikel 24C.2 van de CAO).

2. Er dient zorgvuldig overleg te zijn geweest tussen de bestuurder en het vertegenwoordigend overleg (OR of COR), waarbij het personeel van de volledige inhoud van het voorgenomen besluit van de afwijkende regeling schriftelijk in kennis zal worden gesteld.

3. De afwijkende regeling dient de instemming te hebben van het vertegenwoordigend overleg, waarbij deze het oordeel van het personeel zal betrekken en zich vergewist van een brede steun van een duidelijke meerderheid van het personeel ten behoeve van een sterk draagvlak voor de afwijkende regeling.

Ouderdomspensioen

d.

1. Door de bestuurder, respectievelijk het pensioenfonds, dient aangetoond te kunnen worden dat de vrijval inderdaad wordt aangewend voor verbeteringen van het ouderdomspensioen, desgevraagd onder overlegging van een actuariële verklaring terzake.

2. Er dient zorgvuldig overleg te zijn geweest tussen de bestuurder, het vertegenwoordigend overleg (OR of COR) en de deelnemersraad van betreffend pensioenfonds, waarbij het personeel van de volledige inhoud van de afwijkende regeling schriftelijk in kennis zal worden gesteld.

3. De afwijkende regeling dient de instemming te hebben van het vertegenwoordigend overleg, waarbij deze het oordeel van het personeel zal betrekken en zich vergewist van een brede steun van een duidelijke meerderheid van het personeel ten behoeve van een sterk draagvlak voor de afwijkende regeling.

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.

Bijlage IV-A Opleidingsbeleid

(Artikel 20 van de CAO)

Doelstelling

1.

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 zonodig 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

2.

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

3.

- 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.

Bijlage V Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie e.d.

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

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

Aanvulling op werkloosheidsuitkering

Artikel 1

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

Duur van de aanvulling voor journalisten tot en met 56 jaar

Artikel 2

1. De aanvulling wordt uitgekeerd gedurende de onderstaande periode:

	tot 30 jaar	– 6	maanden
30	t/m 34 jaar	– 9	maanden
35	t/m 39 jaar	– 12	maanden
40	t/m 44 jaar	– 18	maanden
45	t/m 49 jaar	– 21	maanden
50	t/m 54 jaar	– 30	maanden
55	en 56 jaar	– 36	maanden

2. De journalist, die op het moment van ontslag niet ouder is dan 56 jaar en tien jaar of langer in dienst is van de werkgever, ontvangt in afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel van de werkgever deze aanvulling gedurende de periode waarin recht bestaat op de loongerelateerde werkloosheidsuitkering.
3. Bij de vaststelling van de leeftijdscategorie geldt de leeftijd van de journalist op het moment van ontslag.
4. De aanvullingsperiode vangt aan op de eerste dag na het beëindigen van de dienstbetrekking en eindigt na het verstrijken van de hierboven genoemde periode of zoveel eerder als de loongerelateerde werkloosheidsuitkering wordt gestaakt.

Duur van de aanvulling voor journalisten van 57 jaar en ouder

Artikel 3

1. 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 vòòr 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 vòòr 3 december 2003, kunnen vervroegd uittreden op basis van de op dat moment geldende voorwaarden.

Kapitaaluitkering

2. Journalisten van 57 jaar en ouder die niet vóór het einde van de periode van loongerelateerde uitkering gebruik kunnen maken van de mogelijkheid vervroegd uit te treden, hebben aanspraak op een 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 “twee-verdiener” 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 vervolguutkering ingevolge de Werkloosheidswet.

Indien de journalist een alleenstaande ouder is die recht heeft op kinderbijslag voor een kind jonger dan 18 jaar, dan is de hoogte van de bruto kapitaaluitkering gelijk aan de contante waarde van het brutobedrag behorende bij 80% van het laatstgenoten bruto salaris inclusief vakantiégeld 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.

Minimum opzegtermijn

Artikel 4

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

Voortzetting pensioenregeling

Artikel 5

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

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

2. Indien en voorzover de werknemer niet in aanmerking komt voor een pensioenbijdrage krachtens de Wet Fonds Voorheffing Pensioenverzekering zal deelname aan de pensioenregeling

op basis van de pensioengrondslag bij het einde van het dienstverband onder de geldende voorwaarden worden voortgezet, met dien verstande dat:

- voor journalisten jonger dan 57 jaar de voortzetting slechts plaatsvindt gedurende de aanvullingsperiode zoals vermeld in art. 2 van deze bijlage
- voor de journalisten van 57 jaar en ouder de voortzetting zal plaatsvinden tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

3. Voortzetting van deelname aan de pensioenregeling door journalisten die op of na de 57-jarige leeftijd werkloos zijn geworden ingevolge een reorganisatie krachtens artikel 4A van de CAO en die aansluitend vervroegd uittreden, geschiedt gedurende de WW- en VUT-periode als ware het dienstverband niet geëindigd.

4. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid bestaat de mogelijkheid de deelneming gedurende de WW- en VUT-periode voort te zetten op basis van de pensioengrondslag bij het einde van het dienstverband tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd mits de pensioengrondslag wordt geïndexeerd.

Voortzetting vrijwillige ziektekostenverzekering

Artikel 6

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

Vertrekpremie

Artikel 7

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

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

Aanvulling op lager salaris

Artikel 8

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

Bijlage VI Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 1-1-2001 t/m 31-12-2005

(Artikel 19 van de CAO)

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Begripsbepalingen

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Regeling

a.

Regeling: de regeling vrijwillig vervroegd uittreden zoals overeengekomen bij de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, artikel 20, resp. de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten, artikel 19, zoals deze regeling thans luidt of in de toekomst zal komen te luiden.

Stichting

b.

Stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam.

Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

c.

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

CAO

d.

CAO: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten.

Werkgever

e.

Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO.

Werknemer

f.

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

Arbeidsovereenkomst

g.

Arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek.

Free-lance werkzaamheden

h.

Free-lance werkzaamheden: werkzaamheden die worden verricht op grond van een overeenkomst van opdracht.

Werkloze werknemer

i.

Werkloze werknemer: de ex-werknemer die in aanmerking komt voor een ww-uitkering als gevolg van een reorganisatie in de zin van de CAO.

Deelnemer

j.

Deelnemer: degene van wie het verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting is ingewilligd.

Administrateur

k.

Administrateur: een door de Stichting aangestelde functionaris of instelling die belast is met de uitvoering van dit reglement.

SV-uitkering

l.

SV-uitkering: een uitkering krachtens de ZW, WAO/Wajong/WAZ, WW of IOAW, dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, één en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de toeslagenwet, een aanvullende op ondernemings- of bedrijfstakniveau afgesloten collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (zoals een zogenaamde WAO-gat verzekering), dan wel (een) vergelijkbare uitkering(en) op grond van een vrijwillige op ondernemings- of bedrijfstakniveau afgesloten collectieve verzekering, zulks ter beoordeling van het bestuur van de Stichting.

Prepensioenregeling

m.

Prepensioenregeling: de door de werkgever getroffen prepensioenregeling ter uitvoering van de minimum prepensioenvoorwaarden zoals die luiden of in de toekomst zullen komen te luiden in de CAO.

Prepensioenuitkering

n.

Prepensioenuitkering: de uitkering die de deelnemer verkrijgt of zou verkrijgen als hij aan de prepensioenregeling deelneemt of zou hebben deelgenomen.

Peildatum

o.

Peildatum: de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling voor de deelnemer de prepensioengrondslag wordt vastgesteld.

Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 2

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

Verplichting tot opgave van gegevens

Artikel 3

De werknemer, die een verzoek tot vervroegde uittreding indient en zijn werkgever zijn verplicht de door de administrateur voor de behandeling van de aanvraag benodigde gegevens te verstrekken. De werknemer, die een uitkering ingevolge de regeling geniet, is verplicht om aan de administrateur opgave te doen van die gegevens die de administrateur voor de uitvoering van dit reglement behoeft.

Aanmelding van directeuren en adjunct-directeuren

Artikel 4

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

De collectieve aanmelding is slechts mogelijk indien de aanmelding plaatsvindt binnen 3 maanden nadat de aansluiting van de werkgever gerealiseerd is. Bedoelde collectieve aanmelding werkt terug tot de aansluitingsdatum.

2. De in het eerste lid bedoelde werkgevers die hun directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofdredacteurs en uitgevers/hoofdredacteurs collectief hebben aangemeld zijn gehouden, de directeuren en adjunct-directeuren die na de in het eerste lid bedoelde aanmelding worden benoemd, respectievelijk van wie de benoeming wordt beëindigd, voor toelating, respectievelijk voor uitschrijving bij de Stichting aan te melden.

HOOFDSTUK 2 FINANCIERING

Vaststelling en betaling van de bijdrage

Artikel 5

1. In dit artikel wordt verstaan onder de bijdragegrondslag: het vaste bruto jaarsalaris, inclusief een eventuele via de werkgever uitbetaalde ZW/WAO-uitkering, een aanvulling ZW/WAO of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering en inclusief vaste toeslagen die periodiek worden uitbetaald, verhoogd met de vakantietoeslag.

2. a. De werkgever is voor zijn werknemer een bijdrage aan de Stichting verschuldigd.

b. De bijdrage, bedoeld onder a, bestaat uit een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de basis-uitkering en een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering.

c. Beide bijdragedelen worden uitgedrukt in een door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting, vastgesteld percentage over de bijdragegrondslag.

d. Het bijdragedeel ten behoeve van de basis-uitkering wordt geheven over ten hoogste € 17.849,44 . Het bijdragedeel ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt geheven over ten hoogste 1,5 x het WAO dagloon op jaarbasis uitgaande van 261 dagen;

e. In afwijking van het vermeld in lid 1 wordt ten aanzien van de werknemer belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden van wie de beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat als bijdragegrondslag gebruikt: het garantie-inkomen bedoeld bedoeld in artikel 9, lid 3 van Bijlage VII van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vermeerderd met de vakantietoeslag.

f. Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft, wordt de bijdragegrondslag herrekend naar een bijdragegrondslag op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Vervolgens wordt de aldus berekende bijdragegrondslag, met inachtneming van het maximum, vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het overeengekomen aantal wekelijkse uren en de noemer door de normale wekelijkse uren.

3. a. De werkgever is een voorschot op de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting verschuldigd. De hoogte en wijze van bepaling van dit voorschot wordt door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.

b. Het werknemersdeel in de in het tweede lid bedoelde bijdrage bedraagt 50%. Het werknemersdeel wordt door de werkgever ingehouden op het salaris van de werknemer.

4.a. De in het tweede lid bedoelde bijdrage is verschuldigd tot de 61-jarige leeftijd van de werknemer.

b. Indien een werknemer voor het bereiken van de 61-jarige leeftijd deelneemt aan de regeling, blijft de in het tweede lid bedoelde bijdrage verschuldigd totdat hij de 61-jarige leeftijd bereikt. De in dit onderdeel bedoelde deelnemer is gehouden het werknemersdeel in de bijdrage af te dragen aan zijn laatste werkgever. De bijdragegrondslag die gold onmiddellijk voor het tijdstip van deelneming, is bepalend voor de vaststelling van de bijdrage. De in de vorige volzin bedoelde bijdragegrondslag dient te worden verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor betrokken deelnemer geldende CAO, die hij zou hebben ontvangen als hij niet voor de 61-jarige leeftijd zou hebben deelgenomen.

5. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens het tweede lid verschuldigde bijdrage of voorschot vast te stellen. Als de werkgever niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, is het bestuur bevoegd de verschuldigde bijdrage of het voorschot naar beste weten vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste gegevens komen voor rekening van de werkgever.

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

7. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De Stichting is dan bevoegd te vorderen:

- rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;

- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interessen, dat geldt op de dag waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd, als bedoeld in artikel 6:119 jo 120 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van € 34,03.

8. Indien de werkgever zijn lidmaatschap van de Groep Algemene Uitgevers, de Groep Educatieve Uitgeverijen, de Groep Uitgevers van Vak en Wetenschap of de Groep Publiekstijdschriften opzegt en tevens de aansluiting bij de Stichting beëindigt, zal de werkgever ter vereffening van de

lasten die voortvloeien voor de Stichting uit de uitkeringen aan de ex-werknemers van de werkgever, die zijn ingegaan vóór de einddatum van de aansluiting tot aan de reglementaire einddata van die uitkeringen, een door de Stichting vast te stellen vergoeding betalen. Daarnaast is de werkgever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen vergoeding ter vereffening van het door de beëindiging ontstane financiële nadeel voor de Stichting.

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

HOOFDSTUK 3 DEELNEMING

Voorwaarden van deelneming

Artikel 6

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

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

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig arbeidsongeschikte werknemer

Artikel 7

1. In afwijking van het in artikel 6, sub d bepaalde kan een werknemer die aan de in artikel 6, sub a, gestelde leeftijdseis voldoet en in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/Wajong/WAZ, dan wel een ZW-uitkering ontvangt

(eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de toeslagenwet), aan de regeling deelnemen indien:

- hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 57 jaar was;
- gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd;
- ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.

2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren als bedoeld in artikel 1, sub f.

3. De jaren dat men een WAO/Wajong/WAZ-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de toeslagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 6, onder b.

4. De voorwaarde voor deelneming dat men niet in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering als bedoeld in artikel 6, onder d, is niet van toepassing ten aanzien van de in de beide eerste leden van dit artikel bedoelde werknemers.

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig werkloze werknemer

Artikel 8

1. In afwijking van het gestelde in artikel 6, sub c en d, kan de werknemer die in aanmerking komt voor een volledige uitkering ingevolge de werkloosheidswet deelnemen aan de regeling: op de geldende uittredingsleeftijd, indien betrokkene op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de werkloosheidswet en de ontslagdatum op of na 1 januari 2001 ligt. Hiertoe dient naast de in artikel 6 genoemde voorwaarden aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde nadere voorwaarden te worden voldaan.

2. De nadere voorwaarden zoals bedoeld in het eerste lid zijn:

a. de werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 4A.1 van de CAO;

b. de werkloze werknemer dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van artikel 20 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel artikel 19 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever. De bijdrage wordt berekend over zijn laatstgenoten bruto maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben, indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkgever zal de volledige bijdrage aan de Stichting afdragen.

c. De vooraanmelding dat de werkloze werknemer gaat deelnemen aan de regeling dient uiterlijk twee maanden na de datum van ontslag door de werkgever schriftelijke bij de Stichting te zijn ingediend.

3. Gedurende de periode dat de in het eerste lid bedoelde werkloze werknemer voor een volledige uitkering krachtens de werkloosheidswet in aanmerking komt, wordt hij geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest.

Rechten uit deelneming, einde deelneming en terugvordering

Artikel 9

1. De Stichting willigt het verzoek tot deelneming in als naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De deelneming geeft recht op de in hoofdstuk 4 bedoelde basisuitkering en eventueel op de in hoofdstuk 5 bedoelde aanvullingsuitkering.

2. Wanneer de deelnemer niet of niet langer voldoet aan een van de voorwaarden in dit reglement of handelt in strijd met zijn reglementaire verplichtingen, kan de Stichting zijn deelnemerschap en het recht op uitkering(en) ingevolge de regeling vervallen verklaren.

3. Het deelnemerschap eindigt:

- op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt.

- bij het overlijden van de deelnemer; in dat geval eindigt/eindigen de door de Stichting verstrekte uitkering(en) op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7: 674 burgerlijk wetboek, een overlijdensuitkering verstrekt.

Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de reglementaire uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.

4. Indien de Stichting te veel of ten onrechte uitkering(en) ingevolge de regeling heeft betaald doordat de deelnemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement kan/kunnen deze uitkering(en) worden teruggevorderd.

HOOFDSTUK 4 BASIS VUT-UITKERING

Rechten van een deelnemer

Artikel 10

1. De deelneming aan de regeling geeft recht op een jaarlijkse basisuitkering van € 13.386,97. Als de deelneming aanvangt, dan wel eindigt in de loop van het kalenderjaar, wordt het bedrag van de jaarlijkse basis-VUT-uitkering van het jaar waarin de deelneming aanvangt, respectievelijk eindigt, naar evenredigheid verlaagd.

2. De in het eerste lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het eerste lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.

3. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.

4. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid dan zal de in het eerste lid bedoelde uitkering evenredig worden verlaagd. De in de vorige volzin bedoelde evenredige verlaging vindt als volgt plaats: het bedrag van de uitkering dat zonder de vervroeging

van de uittreding zou hebben gegolden, wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het aantal maanden dat zonder de vervroeging van de uittreding een uitkering zou zijn genoten en de noemer door het aantal maanden dat door de vervroeging een uitkering zal worden genoten.

5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan het reglementair vroegst mogelijke tijdstip vindt géén verhoging van de uitkering plaats.

HOOFDSTUK 5 AANVULLINGSREGELING

Aanvullingsregeling

Artikel 11

1. Voor de werknemer die op 31 december 2000 als werknemer in dienst is van een werkgever en tot het bereiken van de 61-jarige leeftijd onafgebroken in dienst is gebleven van een werkgever geldt de navolgende aanvullingsregeling.

2. De aanvullingsuitkering bestaat voor de in het eerste lid bedoelde werknemer uit: een bruto uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 12, minus de basisuitkering en minus de prepensioenuitkering op grond van de prepensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in artikel 12a.

3. De in het tweede lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het tweede lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.

4. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, zal de uitkering evenredig worden verlaagd. De in de vorige volzin bedoelde evenredige verlaging vindt als volgt plaats: het bedrag van de uitkering dat zonder de vervroeging van de uittreding zou hebben gegolden, wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het aantal maanden dat zonder de vervroeging van de uittreding een uitkering zou zijn genoten en de noemer door het aantal maanden dat door de vervroeging een uitkering zal worden genoten.

5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan het reglementair vroegst mogelijke tijdstip vindt géén verhoging van de aanvullingsuitkering plaats.

6. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.

7. Onder “werknemer” wordt in het eerste lid ook verstaan de werkloze werknemer op wie artikel 8 toepassing heeft gevonden.

Uitkeringsgrondslag voor de aanvullingsuitkering

Artikel 12

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

2. De uitkeringsgrondslag is ten hoogste gelijk aan 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, dan zal het in de vorige volzin vermelde maximum naar evenredigheid worden verlaagd.

3. In afwijking van het vermelde in het eerste lid wordt ten aanzien van de deelnemer die was belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden en wiens beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestond onder uitkeringsgrondslag verstaan: het op de datum van uittreden geldende garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage vii van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op jaarbasis, vermeerderd met de vakantietoeslag. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.

4. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 7 wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van zijn op de laatste peildatum vóór de ingangsdatum van de volledige arbeidsongeschiktheid geldende vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.

5. De uitkeringsgrondslag voor de in artikel 8 bedoelde deelnemer wordt op dezelfde wijze als in het vierde lid bepaald vastgesteld, met dien verstande dat overal waar arbeidsongeschikt staat vermeld, er werkloos dient te worden gelezen.

6. Indien het vaste bruto maand- of periode salaris (inclusief de in dat lid bedoelde verhogingen) van de in het eerste lid bedoelde werknemer ná het bereiken van de 56-jarige leeftijd is gestegen of is gedaald, bedraagt diens uitkeringsgrondslag ten hoogste respectievelijk ten minste de uitkeringsgrondslag zoals die zou hebben gegolden indien hij bij het bereiken van die leeftijd was uitgetreden vermeerderd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende CAO vanaf die leeftijd tot de feitelijke uittredingsdatum.

Opgave (fictieve) prepensioenuitkering in verband met de aanvullingsregeling

Artikel 12A

1. Indien een werknemer op wie vanaf 1 januari 2001 onafgebroken één of meer prepensioenregelingen van toepassing is/zijn geweest en die op de minimum uittredingsleeftijd krachtens de aanvullingsregeling aanspraak zal kunnen maken op een aanvullingsuitkering:

a. vóór het bereiken van die leeftijd uit dienst treedt en gelijktijdig in dienst treedt bij een andere werkgever op wie een prepensioenregeling van toepassing is, doet de ex-werkgever opgave aan de volgende werkgever van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer;

b. bij het bereiken van die leeftijd zijn aanspraak op een aanvullingsuitkering geldend maakt, doet de werkgever tijdig vóór het bereiken van die leeftijd opgave aan de Stichting van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer.

Aangaande de opgave als hiervoor bedoeld kunnen door het bestuur van de Stichting nadere regels worden vastgesteld.

2. Bij toepassing van het eerste lid geldt dat:

a. indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden als bedoeld in artikel 1, sub m met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de prepensioenaanspraken berekend tot ten hoogste het bedrag berekend overeenkomstig de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden;

b. indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die niet ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de feitelijk aan de pensioenregeling te ontleen prepensioenaanspraken.

HOOFDSTUK 6 BEPALINGEN GELDEND VOOR DE BASISUITKERING EN DE AANVULLINGSUITKERING

Inhoudingen

Artikel 13

De Stichting houdt op alle uitkeringen in:

a. de verschuldigde loonheffing;

b. het werknemersdeel in de ziekenfondspremie c q de volledige premie van de ziektekostenverzekering indien de deelnemer deelneemt aan een collectieve ziektekostenverzekering bij de ex-werkgever;

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

Verplichtingen van de Stichting resp. de ex-werkgever

Artikel 14

1. De Stichting neemt voor haar rekening:

a. het werkgeversdeel in de ziekenfondspremie;

b. in verband met de voortzetting van de geldende pensioenvoorziening: 8,5% van de voor de deelnemer geldende uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 12.

2. De Stichting draagt de op de totale uitkering ingehouden premies alsmede de premies, respectievelijk de bijdragen die zij voor haar rekening neemt, af aan de desbetreffende instanties, respectievelijk aan de ex-werkgever.

3. De ex-werkgever is verplicht de werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening en de gebruikelijke tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering te continueren.

Lopende verzekeringen

Artikel 15

1. De voor het tijdstip van vervroegde uittreding geldende pensioenregeling en ziektekostenverzekering worden voortgezet op de voorwaarden als ware de arbeidsovereenkomst niet geëindigd.

2. De Stichting keert eenzelfde compensatie in de premie voor de ziektekostenverzekering uit aan de deelnemer als hij voor het vervroegde uittreden van zijn werkgever een compensatie ontving. Deze compensatie wordt ten laste van de ex-werkgever gebracht.

Ingang uitkering

Artikel 16

1. De door de Stichting te verstrekken uitkering(en) gaat/gaan in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 61 jaar bereikt.

2. Op verzoek van de werknemer gaat/gaan de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) in vóór de in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 60-jarige leeftijd bereikt. In geval van vervroeging van het ingangstijdstip van de uitkering(en), moet de werknemer reeds op de eerdere ingangsdatum voldoen aan de in artikel 6, sub b tot en met g genoemde voorwaarden.

3. Op verzoek van de werknemer gaat/gaan de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) in na het in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

Tijdstip betaling

Artikel 17

Een uitkering krachtens de regeling geschiedt in maandelijkse termijnen. De betaling wordt beschikbaar gesteld in de tweede helft van de maand waarin de deelneming aanvangt.

Wijziging van rechten

Artikel 18

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:

- a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basis-VUT-uitkering deze vermindering volledig plaatsvindt;
- b. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering maar niet op een prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen;
- c. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- en een aanvullingsuitkering als een prepensioenuitkering deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en op de aanvullingsuitkering en gedeeltelijk op de prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling naar rato van de hoogte van deze uitkeringen.

2. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een ouderdomspensioen op basis van een op ondernemings- of bedrijfstakniveau getroffen collectieve ouderdomspensioenregeling, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De hiervoor bedoelde pensioenuitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:

- a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basis-VUT-uitkering deze vermindering volledig plaats vindt;
- b. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering deze vermindering plaatsvindt gedeeltelijk op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen.

3. Indien het bepaalde in de eerste volzin van het tweede lid van toepassing is en de deelnemer maakt tevens gebruik van pensioenuitstel, dan wordt de basisuitkering, respectievelijk de basis- en de aanvullingsuitkering, verminderd op de wijze als vermeld in het tweede lid met de ouderdomspensioenuitkering die hij zou hebben ontvangen indien geen pensioenuitstel plaatsgevonden. Deze vermindering vindt uitsluitend plaats indien sprake is van pensioenuitstel krachtens een bepaling in de prepensioenregeling, inhoudende dat het prepensioen wordt uitgesteld zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een VUT-uitkering. Indien het bepaalde in de eerste volzin van toepassing is, is de werknemer verplicht de hoogte van de bedoelde ouderdomspensioenuitkering naar genoegen van de Stichting aan te tonen.

4. De deelnemer is verplicht elke wijziging in de SV-uitkering, respectievelijk in het ouderdomspensioen, direct te melden aan de Stichting. De deelnemer moet tevens aan de Stichting melden of hij betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, hij moet uitbreiding van deze nevenwerkzaamheden melden en hij moet de bruto inkomsten van deze nevenwerkzaamheden en de eventuele veranderingen daarin opgeven aan de Stichting.

5. Tijdens de deelneming zijn niet toegestaan:

- a.** werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
- b.** free-lance werkzaamheden voor de laatste ex-werkgever.

6. Tijdens de deelneming zijn toegestaan:

- a.** werkzaamheden buiten het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op grond van een arbeidsovereenkomst; de inkomsten uit die werkzaamheden worden in mindering gebracht op de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag;
- b.** free-lance werkzaamheden voor anderen dan de laatste ex-werkgever; de inkomsten uit deze werkzaamheden worden niet op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) in mindering gebracht indien de free-lance werkzaamheden reeds 1 jaar vóór de aanvang van het uittreden waren begonnen. Indien de werkzaamheden worden begonnen of indien de in de vorige volzin bedoelde werkzaamheden worden uitgebreid later dan 1 jaar vóór uittreden, dan worden de inkomsten uit die werkzaamheden in mindering gebracht op de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag. Bij de berekening van de uitkeringsgrondslag als bedoeld onder a en b geldt het in artikel 12, tweede lid, bedoelde maximum niet.

HOOFDSTUK 7 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Overgangsbepaling 40 dienstjarenregeling

Artikel 19

- 1.** In afwijking van het bepaalde in de voorgaande hoofdstukken, in het bijzonder van de in artikel 6, onder a, gestelde leeftijdseis, blijft voor de werknemer die ten minste de 58-jarige leeftijd bereikt of heeft bereikt in de maand met ingang waarvan hij uittreedt, de uittredingsregeling neergelegd in het reglement van de Stichting zoals dat luidde op 31 december 2000 (hierna: de oude regeling) gelden, indien hij vóór 1 januari 2001 een periode van 10 jaar als bedoeld in artikel 6, sub b en bovendien vóór die 10 jaren-periode nog ten minste 30 jaren werkzaam is geweest:
- in het boeken- of tijdschriftuitgeverijbedrijf of;
 - in een aanverwant/dienstverlenend bedrijf of;

- als journalist bij een werkgever welke gehouden is de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten respectievelijk Opinieweekbladjournalisten toe te passen of;
- in de grafisch industrie of;
- in een boekhandel of;
- in het dagbladuitgeverijbedrijf.

2. a. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande hoofdstukken, in het bijzonder van de in artikel 6, onder d, gestelde eis ten aanzien van een SV-uitkering, blijft de oude regeling ook gelden voor de werknemer die aan de voorwaarde in het eerste lid voldoet en die in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/Wajong/WAZ (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, zoals een zogenaamde WAO-gat verzekering), dan wel een ZW-uitkering ontvangt (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de toeslagenwet wanneer:

- hij bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 55 jaar was;
- gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd;
- ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.

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

Aanvullingsregeling in de overgangperiode

Artikel 20

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 11, tweede lid, is bij uittreding in de periode van het jaar 2001 tot en met het jaar 2005 de hoogte van het uitkeringspercentage afhankelijk van het jaar waarin de leeftijd van 61 jaar wordt bereikt. Het in de vorige volzin bedoelde percentage komt overeen met het percentage dat in onderstaande tabel bij het desbetreffende jaar staat vermeld.

Jaar waarin de leeftijd van 61 jaar wordt bereikt	Uitkeringspercentage
2001	75%;
2002	74%;
2003	73%;
2004	72%;
2005	71%.

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

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

Toepassing oude reglement

Artikel 21

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

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

Beslissingen

Artikel 22

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

Beroep

Artikel 23

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

Inwerkingtreding

Artikel 24

Dit reglement is in werking getreden op 1 september 1979 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2005.

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

(Artikel 19A van de CAO)

Preambule

Per 1 januari 2006 heeft de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken en Tijdschriftuitgeverijbedrijf een overgangsregeling voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder zijn ingevoerd. De overgangsregeling die per 1 januari 2006 ingaat, geldt niet voor werknemers die op 31 december 2004 jonger dan 55 jaar zijn. Edoch zijn zij verplicht vut-bijdrage te betalen tot 1 januari 2007.

HOOFDSTUK 1 INLEIDENDE BEPALINGEN EN DEFINITIES

Begripsbepalingen

Artikel 1

1. Krachtens dit reglement kunnen alleen aanspraak maken op een uitkering de werknemers die voor de periode 1 januari 2006 tot en met 31 december 2011 de uittredingsrichtdatum als bedoeld in artikel 1, tweede lid onder p, (al dan niet juncto artikel 11, eerste lid) respectievelijk artikel 19, eerste lid, bereiken en voldoen aan de in dit reglement genoemde voorwaarden.

2. In dit reglement wordt verstaan onder:

Regeling

a.

Regeling: de regeling vrijwillig vervroegd uittreden zoals overeengekomen bij de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, artikel 20A, c.q. de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten, artikel 19, zoals deze regeling thans luidt of in de toekomst zal komen te luiden.

De Stichting

b.

De Stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd te Amsterdam.

Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

c.

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

CAO

d.

CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten.

Werkgever

e.

Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO.

Werknemer

f.

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

Arbeidsovereenkomst

g.

Arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek.

Free-lance werkzaamheden

h.

Free-lance werkzaamheden: de werkzaamheden die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

Werkloze werknemer

i.

Werkloze werknemer: de ex-werknemer die in aanmerking komt voor een WW-uitkering als gevolg van een reorganisatie in de zin van de CAO.

Deelnemer

j.

Deelnemer: degene van wie het verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting is ingewilligd.

Administrateur

k.

Administrateur: een door de Stichting aangestelde functionaris of instelling die belast is met de uitvoering van dit reglement.

SV-uitkering

l.

SV-uitkering: een uitkering krachtens de ZW, WAO/Wajong/WAZ, WW, IOAW en WIA, dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, één en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet, een aanvullende op ondernemings- of bedrijfstakniveau afgesloten collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (zoals een zogenaamde WAO-gat verzekering), dan wel (een) vergelijkbare uitkering(en) op grond van een vrijwillige op ondernemings- of bedrijfstakniveau afgesloten collectieve verzekering, zulks ter beoordeling van het bestuur van de Stichting.

Prepensioenregeling

m.

Prepensioenregeling: de door de werkgever getroffen prepensioenregeling ter uitvoering van de minimum prepensioenvoorwaarden zoals die luiden of in de toekomst zullen komen te luiden in de CAO.

Prepensioenuitkering

n.

Prepensioenuitkering: de uitkering die de deelnemer verkrijgt of zou verkrijgen als hij aan de prepensioenregeling deelneemt of zou hebben deelgenomen.

Peildatum

o.

Peildatum: de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling voor de deelnemer de prepensioengrondslag wordt vastgesteld.

Uittredingsrichtdatum

p.

Uittredingsrichtdatum: de eerste dag van de maand waarin de werknemer in:

2006: 61 jaar en 3 maanden

2007: 61 jaar en 6 maanden

2008: 61 jaar en 9 maanden

2009: 62 jaar

2010: 62 jaar

2011: 62 jaar

wordt.

Uittredingsdatum:

q.

Uittredingsdatum: dit is de datum waarop de werknemer zijn dienstverband met een Werkgever als bedoeld in artikel 1 van de CAO beëindigt en daadwerkelijk uittreedt. Deze datum is op zijn vroegst de eerste dag van de maand waarop de Deelnemer de 60-jarige leeftijd bereikt en uiterlijk de eerste dag van de maand waarop de werknemer 64 jaar en 6 maanden wordt.

Salaris

r.

Salaris: het vaste, op een normale wekelijkse arbeidsduur gebaseerde, bruto jaarsalaris (inclusief eventuele vaste maandelijkse toeslagen en vakantiegeld) gemaximeerd tot 1 1/2 maal het maximum uitkeringsdagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis bij 261 dagen. Onder vaste maandelijkse toeslagen worden verstaan de vaste maandelijkse door de werkgever aan de werknemer uitgekeerde toeslagen gebaseerd op de CAO, met uitzondering van de vaste toeslag ter grootte van de werkgeversbijdrage prepensioen bestemd voor de levensloopregeling. Het salaris wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum.

Franchise

s.

Franchise: € 17.849,44

Loon

t.

Loon: loon is gelijk aan het pensioensalaris als bedoeld in Bijlage III-A minimum pensioenvoorwaarden van de CAO, onder III. Dit houdt in dat het loon gelijk is aan het jaarsalaris (=12 x maandsalaris van de deelnemer per 1 januari) verhoogd met de vakantietoeslag op jaarbasis. Met ingang van het jaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de jaarlijkse stijging van het pensioensalaris gemaximeerd op de algemene aanpassing van de salarissen in het Boeken-/Tijdschriftenuitgeverijbedrijf.

Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 2

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

Verplichting tot opgave van gegevens

Artikel 3

De werknemer, die een verzoek tot vervroegde uittreding indient en zijn werkgever zijn verplicht de door de administrateur voor de behandeling van de aanvraag benodigde gegevens te verstrekken. De werknemer, die een uitkering ingevolge de regeling geniet, is verplicht om aan de administrateur opgave te doen van die gegevens die de administrateur voor de uitvoering van dit reglement behoeft.

Verplichting tot opgave van een accountantsverklaring

Artikel 3A

De werkgever is verplicht om eenmaal in de drie jaar een accountantsverklaring bij de gegevens, die nodig zijn voor de berekening van de totale VUT-bijdrage, mee te sturen. Indien de werkgever dit verzuimt, zal op kosten van de werkgever een accountantscontrole worden uitgevoerd.

HOOFDSTUK 2 FINANCIERING

Vaststelling en betaling van de bijdrage

Artikel 4

1. In dit artikel wordt verstaan onder de bijdragegrondslag: het vaste bruto jaarsalaris, inclusief een eventuele via de werkgever uitbetaalde ZW/WAO/WIA-uitkering, een aanvulling ZW/WAO/WIA of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering en inclusief vaste toeslagen die periodiek worden uitbetaald, verhoogd met de vakantietoeslag, met uitzondering van de vaste toeslag ter grootte van de werkgeversbijdrage prepensioen bestemd voor de levensloopregeling.

2.a. De werkgever is voor zijn werknemer een bijdrage aan de Stichting verschuldigd.

Na 31 december 2006 is voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 geen bijdrage aan de Stichting meer verschuldigd.

b. De bijdrage, bedoeld onder a, bestaat uit een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de basis-uitkering en een bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering.

c. Naast het bijdragedeel dat geheven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering, bedoeld onder b, wordt ook een aanvullende utbijdrage ten behoeve van de aanvullingsuitkering geheven die per werkgever wordt vastgesteld, onverminderd het bepaalde in artikel 10 tweede lid . Alleen werknemers geboren voor 1 januari 1950 (en hun werkgevers) zijn verplicht per 1 januari 2006 deze aanvullende utbijdrage te betalen. De aanvullende utbijdrage wordt door de werkgever per

werknemer berekend over het salaris minus franchise. De werkgever is verplicht van de totale premie aan de administrateur opgave te doen.

d. De bijdragedelen bedoeld in artikel 4 onder b worden uitgedrukt in een door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting, vastgesteld percentage over de bijdragegrondslag. De aanvullende vutbijdrage wordt per werkgever vastgesteld conform de in de CAO gemaakte afspraken.

e. Het bijdragedeel ten behoeve van de basis-uitkering wordt geheven over ten hoogste € 17.849,44. Het bijdragedeel ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt geheven over ten hoogste $1\frac{1}{2}$ x het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Het salaris waarover de aanvullende vutbijdrage ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt geheven is ten hoogste gelijk aan $1\frac{1}{2}$ x het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis uitgaande van 261 dagen;

f. In afwijking van het vermeldde in lid 1 wordt ten aanzien van de werknemer belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden van wie de beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat als bijdragegrondslag gebruikt: het garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage VII van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vermeerderd met de vakantietoeslag.

g. Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft, wordt de bijdragegrondslag herrekend naar een bijdragegrondslag op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Vervolgens wordt de aldus berekende bijdragegrondslag, met inachtneming van het maximum, vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het overeengekomen aantal wekelijkse uren en de noemer door de normale wekelijkse uren.

3.a. De werkgever is een voorschot op de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting verschuldigd. De hoogte en wijze van bepaling van dit voorschot wordt door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.

b. Het werknemersdeel in de in het tweede lid bedoelde bijdrage bedraagt 50%. Het werknemersdeel wordt door de werkgever ingehouden op het salaris van de werknemer.

4.a. De in het tweede en derde lid bedoelde bijdrage is voor werknemers geboren voor 1 januari 1950 verschuldigd tot uittredingsrichtdatum, indien er sprake is van uitstel tot datum van vervroegd uittreden.

b. Indien een werknemer voor het bereiken van de uittredingsrichtdatum deelneemt aan de regeling, blijft de in het tweede lid bedoelde bijdrage verschuldigd totdat hij de de uittredingsrichtdatum bereikt. De in dit onderdeel bedoelde deelnemer is gehouden het werknemersdeel in de bijdrage af te dragen aan zijn laatste werkgever. De bijdragegrondslag die gold onmiddellijk voor het tijdstip van deelneming, is bepalend voor de vaststelling van de bijdrage. De in de vorige volzin bedoelde bijdragegrondslag dient te worden verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor betrokken deelnemer geldende CAO, die hij zou hebben ontvangen als hij niet voor de uittredingsrichtdatum zou hebben deelgenomen.

5. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De stichting is dan bevoegd te vorderen: rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn; vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interessen, dat geldt op de dag waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd, als bedoeld in artikel 6:119 j° 120 van het

Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van € 35,--.

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

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

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

HOOFDSTUK 3 DEELNEMING

Voorwaarden van deelneming

Artikel 5

Om aan de regeling te kunnen deelnemen gelden de volgende voorwaarden:

De werknemer moet:

- a.** op 31 december 2004 ten minste de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en;
- b.** de uittredings(richt)datum bereikt hebben dan wel bereiken in de maand waarin de deelneming aanvangt onverminderd het bepaalde in artikel 1, tweede lid, onder q, en;
- c.** gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming onafgebroken op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf zoals omschreven in artikel 1 of in een aanverwant/ dienstverlenend bedrijf en/of als journalist bij een werkgever welke gehouden is de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten toe te passen, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, één en ander ter beoordeling van het bestuur van de Stichting en;
- d.** onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming in dienst zijn van een werkgever die aangesloten is bij de stichting onverminderd het bepaalde in artikel 7 en;
- e.** niet in aanmerking komen voor een volledige SV-uitkering en evenmin onder een afvloeiingsregeling, een nonactiviteitsregeling of een daarmee gelijk te stellen regeling vallen onverminderd het bepaalde in artikel 7 en;
- f.** zich schriftelijk verbinden tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt:
 - 1.** alle nevenwerkzaamheden die hij verricht of gaat verrichten te melden aan de Stichting evenals uitbreiding in die werkzaamheden en de inkomsten uit deze werkzaamheden en veranderingen in de inkomsten;
 - 2.** geen arbeidsovereenkomst aan te gaan in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
 - 3.** geen betaalde werkzaamheden voor zijn laatste ex-werkgever te zullen verrichten;

4. de werkzaamheden die worden verricht op grond van een arbeidsovereenkomst niet uit te breiden en;
- g. ten minste 3 maanden voor de gewenste uittredingsdatum zijn werkgever van zijn voornemen tot uittreden in kennis hebben gesteld en;
- h. in de 3^e maand voor de gewenste uittredingsdatum een aanvraagformulier bij de Stichting hebben ingediend met een afschrift aan zijn werkgever. Eerder ingediende aanvraagformulieren worden niet in behandeling genomen en aan de werknemer geretourneerd.

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig arbeidsongeschikte werknemer

Artikel 6

1. In afwijking van het in artikel 5, sub e bepaalde kan een werknemer die aan de in artikel 5, sub b, gestelde uittredingsrichtdatum voldoet en in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/Wajong/WAZ/WIA, dan wel een ZW-uitkering ontvangt, (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de Toeslagenwet), aan de regeling deelnemen indien:

- hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 57 jaar was;
- gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd;
- ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.

2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren als bedoeld in artikel 1, sub f.

3. De jaren dat men een WAO/Wajong/WAZ/WIA-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de Toeslagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 5, onder c.

4. De voorwaarde voor deelneming dat men niet in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering als bedoeld in artikel 5, onder e, is niet van toepassing ten aanzien van de in de beide eerste leden van dit artikel bedoelde werknemers.

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig werkloze werknemer

Artikel 7

1. In afwijking van het gestelde in artikel 5, sub d en e, kan de werknemer die in aanmerking komt voor een volledige uitkering ingevolge de Werkloosheidswet deelnemen aan de regeling: op de geldende uittredingsrichtdatum, indien betrokkene op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de ontslagdatum op of na 1 oktober 2005 en niet later dan de invoering van de nieuwe WW regeling zijnde 1 oktober 2006. Hiertoe dient naast de in artikel 5 genoemde voorwaarden aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde nadere voorwaarden te worden voldaan.

2. De nadere voorwaarden zoals bedoeld in het eerste lid zijn:

- a. De werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 4A van de CAO;
- b. De werkloze werknemer dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever. De bijdrage wordt

berekend over zijn laatstgenoten bruto-maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben, indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkgever zal de volledige bijdrage aan de Stichting afdragen;

c. De vooraanmelding dat de werkloze werknemer gaat deelnemen aan de regeling dient uiterlijk twee maanden na de datum van ontslag door de werkgever schriftelijk bij de Stichting te zijn ingediend.

3. Gedurende de periode dat de in het eerste lid bedoelde werkloze werknemer voor een volledige uitkering krachtens de Werkloosheidswet in aanmerking komt, wordt hij geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest.

Rechten uit deelneming, einde deelneming en terugvordering

Artikel 8

1. De Stichting willigt het verzoek tot deelneming in als naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De deelneming geeft recht op de in hoofdstuk 4 bedoelde basisuitkering en eventueel op de in hoofdstuk 5 bedoelde aanvullingsuitkering.

2. Wanneer de deelnemer niet of niet langer voldoet aan een van de voorwaarden in dit reglement of handelt in strijd met zijn reglementaire verplichtingen, kan de Stichting zijn deelnemerschap en het recht op uitkering(en) ingevolge de regeling vervallen verklaren.

3. Het deelnemerschap eindigt:

- op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt.

- bij het overlijden van de deelnemer; in dat geval eindigt/eindigen de door de stichting verstrekte uitkering(en) op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7: 674 Burgerlijk Wetboek, een overlijdensuitkering verstrekt.

Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de reglementaire uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond, met inachtneming van het bepaalde in het besluit van 12 juni 2003, nr. CPP2003/1510M.

4. Indien de Stichting te veel of ten onrechte uitkering(en) ingevolge de regeling heeft betaald doordat de deelnemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement kan/kunnen deze uitkering(en) worden teruggevorderd.

HOOFDSTUK 4 BASIS VUT-UITKERING

Rechten van een deelnemer

Artikel 9

1. De deelneming aan de regeling geeft recht op een jaarlijkse basisuitkering van € 13.386,97. Als de deelneming aanvangt, dan wel eindigt in de loop van het kalenderjaar, wordt het bedrag van de jaarlijkse basisvut-uitkering van het jaar waarin de deelneming aanvangt, respectievelijk eindigt, naar evenredigheid verlaagd.

2. De in het eerste lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het eerste lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het

deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.

3. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.

4. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid dan zal de in het eerste lid bedoelde uitkering actuariëel verlaagd worden, met inachtneming van algemeen aanvaardbare actuariële grondslagen.

5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan de uittredingsrichtdatum vindt actuariële verhoging plaats, met inachtneming van algemeen aanvaardbare actuariële grondslagen.

6. De basisvut-uitkering en de prepensioenuitkering mogen tezamen op uittredingsrichtdatum niet meer bedragen dan 85 % van het laatste verdiende loon (besluit van 8 juli 2004, nr. CPP2004/244M)

HOOFDSTUK 5 AANVULLINGSREGELING

Aanvullingsregeling

Artikel 10

1. Voor de werknemer die op 31 december 2000 als werknemer in dienst is van een werkgever en tot het bereiken van de uittredingsrichtdatum onafgebroken in dienst is gebleven van een werkgever geldt de navolgende aanvullingsregeling.

2. De aanvullingsuitkering bestaat voor de in het eerste lid bedoelde werknemer uit: een bruto uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 11, minus de basisuitkering en minus de prepensioenuitkering op grond van de prepensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in artikel 12.

3. De in het tweede lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het tweede lid genoemde aanvullingsuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.

4. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid dan zal de aanvullingsuitkering actuariëel verlaagd worden, met inachtneming van algemeen aanvaardbare actuariële grondslagen.

5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan de uittredingrichtdatum vindt actuariële verhoging plaats met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen.

6. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.

7. Onder “werknemer” wordt in het eerste lid ook verstaan de werkloze werknemer op wie artikel 7 toepassing heeft gevonden.

8. Indien de basisvut-uitkering en de aanvullingsuitkering door het bepaalde in het vijfde lid van artikel 9 en het vijfde lid van dit artikel uitkomt boven 100% van de uitkeringsgrondslag, wordt het meerdere indien mogelijk overgeheveld naar de uitvoerder van de pensioenregeling van de werknemer ten behoeve van het ouderdomspensioen. Alsdan wordt rekening gehouden met het fiscale maximum voor ouderdomspensioen zoals aangegeven in artikel 18a, lid 7, van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit betekent dat het ouderdomspensioen niet uit mag gaan boven 100% van het loon op het tijdstip van ingang. Het ouderdomspensioen gaat alsdan in bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Het meerdere wordt met inachtneming van wettelijke inhoudingen als periodieke uitkering bij het bereiken van de 64-jarige leeftijd en 6 maanden tot de 65-jarige leeftijd uitgekeerd. Dat betekent dat tot dat moment de basisvut- en aanvullingsuitkering niet hoger zal zijn dan 100% van de uitkeringsgrondslag.

Uitkeringsgrondslag voor de aanvullingsuitkering

Artikel 11

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

2. De uitkeringsgrondslag is ten hoogste gelijk aan 1½ maal het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, dan zal het in de vorige volzin vermelde maximum naar evenredigheid worden verlaagd.

3. In afwijking van het vermelde in het eerste lid wordt ten aanzien van de deelnemer die was belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden en wiens beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestond onder uitkeringsgrondslag verstaan: het op de datum van uittreden geldende garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage VII van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op jaarbasis, vermeerderd met de vakantietoeslag. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.

4. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 6 wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van zijn op de laatste peildatum vóór de ingangsdatum van de volledige arbeidsongeschiktheid geldende vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.

5. De uitkeringsgrondslag voor de in artikel 7 bedoelde deelnemer wordt op dezelfde wijze als in het vierde lid bepaald vastgesteld, met dien verstande dat overal waar arbeidsongeschikt staat vermeld, er werkloos dient te worden gelezen.

6. Indien het vaste bruto maand- of periodesalaris (incl. de in dat lid bedoelde verhogingen) van de in het eerste lid bedoelde werknemer ná het bereiken van de 56-jarige leeftijd is gestegen of is gedaald, bedraagt diens uitkeringsgrondslag ten hoogste respectievelijk ten minste de uitkeringsgrondslag zoals die zou hebben gegolden indien hij bij het bereiken van die leeftijd was uitgetreden vermeerderd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende CAO vanaf die leeftijd tot de feitelijke uittredingsdatum.

Opgave (fictieve) prepensioenuitkering in verband met de aanvullingsregeling

Artikel 12

1. Voor een werknemer op wie vanaf 1 januari 2001 onafgebroken één of meer prepensioenregelingen van toepassing is/zijn geweest en die op de minimum uittredings(richt)datum krachtens de aanvullingsregeling aanspraak zal kunnen maken op een aanvullingsuitkering geldt het volgende:

a. indien een werknemer vóór het bereiken van de uittredings(richt)datum uit dienst treedt en gelijktijdig in dienst treedt bij een andere werkgever op wie een prepensioenregeling van toepassing is, doet de ex-werkgever opgave aan de volgende werkgever van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer;

b. indien een werknemer bij het bereiken van de uittredings(richt)datum zijn aanspraak op een aanvullingsuitkering geldend maakt, doet de werkgever tijdig vóór het bereiken van die leeftijd opgave aan de Stichting van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer.

Aangaande de opgave als hiervoor bedoeld kunnen door het bestuur van de Stichting nadere regels worden vastgesteld.

2. Bij toepassing van het eerste lid geldt dat:

a. indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden als bedoeld in artikel 1, sub m met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de prepensioenaanspraken berekend tot ten hoogste het bedrag berekend overeenkomstig de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden;

b. indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die niet ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de feitelijk aan de prepensioenregeling te ontleen prepensioenaanspraken.

HOOFDSTUK 6 BEPALINGEN GELDEND VOOR DE BASISUITKERING EN DE AANVULLINGSUITKERING

Inhoudingen

Artikel 13

De Stichting houdt op alle uitkeringen in:

- a. de verschuldigde loonheffing;
- b. het wettelijk verplichte werknemersaandeel in de inkomensafhankelijke bijdrage conform de Zorgverzekeringswet;
- c. het werknemersaandeel in de pensioenpremie conform de bepalingen van de pensioenregeling; de hoogte van de pensioenpremie wordt vastgesteld als ware de arbeidsovereenkomst met de werkgever niet geëindigd.

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

Artikel 14

1. De Stichting neemt voor haar rekening:

a. het wettelijk verplichte werkgeversdeel in de inkomensafhankelijke bijdrage conform de Zorgverzekeringswet.

b. in verband met de voortzetting van de geldende pensioenvoorziening:

8,5% van de voor de deelnemer geldende uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 11.

2. De Stichting draagt de op de totale uitkering ingehouden premies alsmede de premies, respectievelijk de bijdragen die zij voor haar rekening neemt, af aan de desbetreffende instanties, respectievelijk aan de ex-werkgever.

3. De ex-werkgever is verplicht de werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening te continueren.

Lopende verzekeringen

Artikel 15

De voor het tijdstip van vervroegde uittreding geldende pensioenregeling wordt voortgezet op de voorwaarden als ware de arbeidsovereenkomst niet geëindigd.

Ingang uitkering

Artikel 16

1. De door de stichting te verstrekken uitkering(en) gaat/gaan in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de uittredingsrichtleeftijd bereikt.

2. Op verzoek van de werknemer gaat/gaan de door de stichting te verstrekken uitkering(en) in vóór de in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 60 jarige leeftijd bereikt. In geval van vervroeging van het ingangstijdstip van de uitkering(en), moet de werknemer reeds op de eerdere ingangsdatum voldoen aan de in artikel 5, sub b tot en met h genoemde voorwaarden en voor de aanvullingsuitkering voldoen aan de in artikel 11, eerste lid genoemde voorwaarden.

3. Op verzoek van de werknemer gaat/gaan de door de stichting te verstrekken uitkering(en) in na het in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

Tijdstip betaling

Artikel 17

Een uitkering krachtens de regeling geschiedt in maandelijkse termijnen. De betaling wordt beschikbaar gesteld in de tweede helft van de maand waarin de deelneming aanvangt.

Wijziging van rechten

Artikel 18

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:

a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basisvut-uitkering deze vermindering volledig plaatsvindt;

- b.** indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering maar niet op een prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen;
- c.** indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- en een aanvullingsuitkering als een prepensioenuitkering deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en op de aanvullingsuitkering en gedeeltelijk op de prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling en wel naar rato van de daadwerkelijke hoogte van ieder van deze uitkeringen.

2. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een ouderdomspensioen op basis van een op ondernemings- of bedrijfstakniveau getroffen collectieve ouderdomspensioenregeling, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting.

De hiervoor bedoelde pensioenuitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:

a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basisvut-uitkering deze vermindering volledig plaats vindt;

b. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering deze vermindering plaatsvindt gedeeltelijk op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen.

Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing indien de deelnemer gebruik maakt van pensioenvervroeging en de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering dient ter aanvulling van de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) en de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering bedragen tezamen op jaarbasis niet meer dan de uitkeringsgrondslag.
- indien er tevens inkomsten zijn uit toegestane werkzaamheden als bedoeld in het zesde lid, dan bedragen de door de Stichting te verstrekken uitkering(en), de vervroegd ingegane ouderdomspensioenuitkering en de inkomsten uit toegestane werkzaamheden als bedoeld in het zesde lid tezamen op jaarbasis niet meer dan de uitkeringsgrondslag.

Bij de berekening van de uitkeringsgrondslag in het kader van dit lid geldt het in artikel 12, tweede lid, bedoelde maximum niet.

3. Indien het bepaalde in de eerste volzin van het tweede lid van toepassing is en de deelnemer maakt tevens gebruik van pensioenuitstel dan wordt de basisuitkering respectievelijk de basis- en de aanvullingsuitkering verminderd op de wijze als vermeld in het tweede lid met de ouderdomspensioenuitkering die hij zou hebben ontvangen indien geen pensioenuitstel plaatsgevonden. Deze vermindering vindt uitsluitend plaats indien sprake is van pensioenuitstel krachtens een bepaling in de prepensioenregeling inhoudende dat het prepensioen wordt uitgesteld zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een vut-uitkering. Indien het bepaalde in de eerste volzin van toepassing is, is de werknemer verplicht de hoogte van de bedoelde ouderdomspensioenuitkering naar genoegen van de Stichting aan te tonen.

4. De deelnemer is verplicht elke wijziging in de SV-uitkering, respectievelijk in het ouderdomspensioen, direct te melden aan de Stichting. De deelnemer moet tevens aan de Stichting melden of hij betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, hij moet uitbreiding van deze nevenwerkzaamheden melden en hij moet de bruto inkomsten van deze nevenwerkzaamheden en de eventuele veranderingen daarin opgeven aan de Stichting.

5. Tijdens de deelneming zijn niet toegestaan:

- a.** werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
- b.** free-lance werkzaamheden voor de laatste ex-werkgever.

6. Tijdens de deelneming zijn toegestaan:

a. werkzaamheden buiten het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op grond van een arbeidsovereenkomst; de inkomsten uit die werkzaamheden worden in mindering gebracht op de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag;

b. free-lance werkzaamheden voor anderen dan de laatste ex-werkgever; de inkomsten uit deze werkzaamheden worden niet op de door de stichting te verstrekken uitkering(en) in mindering gebracht indien de free-lance werkzaamheden reeds 1 jaar vóór de aanvang van het uittreden waren begonnen. Indien de werkzaamheden worden begonnen of indien de in de vorige volzin bedoelde werkzaamheden worden uitgebreid later dan 1 jaar vóór uittreden, dan worden de inkomsten uit die werkzaamheden in mindering gebracht op de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag.

Bij de berekening van de uitkeringsgrondslag als bedoeld onder a en b geldt het in artikel 12, tweede lid, bedoelde maximum niet.

7. In het kader van dit artikel wordt onder uitkeringsgrondslag verstaan de uitkeringsgrondslag voor de aanvullingsuitkering of indien de deelnemer niet voor een aanvullingsuitkering in aanmerking komt: de uitkeringsgrondslag die voor een dergelijke uitkering gegolden zou hebben indien hij wel voor een dergelijke uitkering in aanmerking gekomen zou zijn.

HOOFDSTUK 7 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Lopende uitkering

Artikel 19

1. Het tot en met 31 december 2005 geldende reglement treedt met ingang van 1 januari 2006 buiten werking. Dit buiten werking getreden reglement blijft echter op de vóór deze datum aangevangen vervroegde uittredingen van toepassing;

2. De artikelen 13, 14 en 15 van dit reglement blijven onverlet van toepassing op alle uitkeringen.

Beslissingen

Artikel 20

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

Beroep

Artikel 21

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

Inwerkingtreding

Artikel 22

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 januari 2006 en is laatstelijk gewijzigd op 11 april 2006 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006.

Bijlage VII Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf t/m 31-12-2005

(Artikel 17A van de CAO)

Begripsbepalingen

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Stichting

a.

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

Bestuur

b.

Bestuur: het bestuur van de Stichting.

Administrateur

c.

Administrateur: Centraal Beheer Achmea (WAO-servicedesk) gevestigd te Hoofddorp, (Postbus 3078, 2130 KB Hoofddorp, tel.: 023-5679100).

Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

d.

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

Werkgever

e.

Werkgever: iedere werkgever in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Deelnemer

f.

Deelnemer:

1. De werknemer op wie de CAO van toepassing is.
2. De werknemer in dienst van de in lid d. bedoelde gelijkgestelde ondernemingen.
3. Directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren in dienst van de werkgever mits de directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofdredacteuren en hoofdredacteuren als zodanig collectief bij de Stichting door de werkgever zijn aangemeld voor 1 juli 1993.

Verzekerde

g.

Verzekerde: de deelnemer.

Jaarinkomen

h.

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

CAO

i.

CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor

- het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en/of
- Publiekstijdschriftjournalisten en/of
- Opinieweekbladjournalisten en/of
- Vaktijdschriftjournalisten.

Statuten

j.

Statuten: de statuten van de Stichting

WAO

k.

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

WAO-loongrens

l.

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

Arbeidsongeschiktheid

m.

Arbeidsongeschiktheid: de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, welke geacht wordt aanwezig te zijn indien en zolang de verzekerde recht heeft op een uitkering krachtens de ZW en/of WAO.

Uitvoeringsinstelling

n.

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

Verzekeraar

o.

Verzekeraar: Centraal Beheer Achmea, gevestigd te Apeldoorn.

Verzekeringsvoorwaarden

p.

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

ZW

q.

ZW: de Ziektewet

Aanspraak op pensioen en de grootte daarvan

Artikel 2

1. Ter uitvoering van de in dit reglement omschreven regeling zijn door de Stichting arbeidsongeschiktheidsverzekeringen gesloten bij de verzekeraar, een en ander conform het bepaalde in de statuten. Het reglement is onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden welke deel uitmaken van de verzekerings- en beleggingsovereenkomst. De verzekeringsvoorwaarden liggen bij de werkgever ter inzage.

De verzekerde verkrijgt ingeval van arbeidsongeschiktheid, overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen.

2. Voor iedere verzekerde is in geval van volledige arbeidsongeschiktheid verzekerd tot aan zijn 65-jarige leeftijd (eindleeftijd) een pensioen bij arbeidsongeschiktheid ter grootte van het verschil tussen de loondervingsuitkering en de vervolguitering ingevolge de WAO op basis van het dagloon zoals dit wordt vastgesteld door de uitvoeringsinstelling. Indien de verzekerde geen recht heeft op een loondervingsuitkering, is een pensioen bij arbeidsongeschiktheid verzekerd alsof de verzekerde wel recht zou hebben gehad op een loondervingsuitkering.

Het verschil wordt vastgesteld op dezelfde dag als de datum met ingang waarvan de arbeidsongeschiktheidsuitkering ingevolge de WAO voor de verzekerde ingaat. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt de tabel als bedoeld in artikel 8 van de verzekeringsvoorwaarden.

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

Indexering uitkering

Artikel 3

De ingegane uitkering alsmede de uitkering waarop voorwaardelijk recht is ontstaan zal worden geïndexeerd conform de indexatie van de WAO-uitkering, mits de financiële middelen daartoe toereikend zijn.

Afwijkende bepalingen

Artikel 4

1. In afwijking van het bepaalde in de eerste volzin van artikel 7 lid 1 van de verzekeringsvoorwaarden gaat de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen niet eerder in dan twee jaar na de dag waarop de uitkering ingevolge de WAO ingaat.

2. Artikel 7 lid 2 sub a. van de verzekeringsvoorwaarden is niet van toepassing.

Bijdrage van de deelnemer

Artikel 5

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

2. De werkgever zal de bijdrage van de deelnemer in opeenvolgende termijnen bij iedere salarisbetaling aan de deelnemer op het salaris inhouden.

Overdracht aan de administrateur

Artikel 6

1. De werkgever draagt deze bijdragen bij wijze van voorschot in drie-maandelijke termijnen over aan de administrateur. Definitieve afrekening van de verschuldigde bijdragen vindt plaats na afloop van het betreffende kalenderjaar.

2. Indien de werkgever de bijdragen niet binnen vastgestelde termijnen voldoet, is de administrateur bevoegd bij de werkgever in rekening te brengen:
- wettelijke rente over het verschuldigde bedrag, een en ander vanaf de dag dat het bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging volgens de wet.

Ingeval de werkgever alsdan de bijdrage nog niet voldoet, vervalt voor de werknemers van de betreffende werkgever de deelname aan de verzekering met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 van de overeenkomst en voorwaarden behorende aanvullende voorwaarden in verband met toepassing van de Pensioen- en Spaarfondswet (B-regeling schadeverzekeringen).

3. De werkgever is verplicht, op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het bestuur bepaald, de gegevens te verstrekken die de administrateur nodig heeft om de door de deelnemer verschuldigde, doch door de werkgever af te dragen bijdrage als bedoeld in lid 1, vast te stellen.
4. Indien de werkgever weigert de gegevens te verstrekken, is de administrateur bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.
5. Als op een later tijdstip blijkt dat de gegevens onjuist zijn opgegeven, heeft de administrateur het recht een navordering in te stellen.

Aanmelding binnen 30 dagen na toekenning WAO

Artikel 7

1. Zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WAO, of er sprake is van een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid, dient hij dit te melden bij de administrateur onder overlegging van de toekenningsbeslissing WAO. De melding dient te gebeuren binnen 30 dagen nadat deze beslissing door de uitvoeringsinstelling is afgegeven.
2. Indien de deelnemer de arbeidsongeschiktheid niet binnen de in lid 1 van dit artikel gestelde termijn heeft gemeld, kan het bestuur besluiten dat een eventuele uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen niet eerder ingaan dan op de dag van deze melding.
3. Eventueel teveel betaalde uitkeringen kunnen door de Stichting worden teruggevorderd.

Wijzigingen

Artikel 8

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

Onvoorziene gevallen

Artikel 9

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

Inwerkingtreding

Artikel 10

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

Bijlage VII-A Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschrift-uitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2006
(Artikel 17B van de CAO)

(Gereserveerd)

Bijlage VIII Reglement van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf m.i.v.1-1-2005

(Artikel 21A van de CAO)

Begripsbepalingen

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Regeling

a.

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

Stichting

b.

Stichting: Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, Hogehilweg 6 te Amsterdam Z.O., Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O., telefoon 020 - 4309150.

Fonds

c.

Fonds: het Fonds, bijeengebracht door de Stichting en beheerd door Kintent, waaruit de kosten voor kinderopvang op basis van dit reglement worden gefinancierd

Kintent

d.

Kintent: Kintent, gevestigd te Utrecht aan de Maliebaan 87, Postbus 8545, 3503 RM Utrecht, telefoon 030-2323100, Internet: www.kintent.nl, de door de Stichting aangewezen uitvoerder van de Regeling Kinderopvang.

Werkgever

e.

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

Werknemer

f.

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

Werkgeverspremie

g.

Werkgeverspremie: de jaarlijkse premie ten behoeve van het Fonds, af te dragen door de werkgever, en vastgesteld door CAO-partijen na advies van de Stichting

Ouder

h.

Ouder: een werknemer is ouder van een kind indien:

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

Kind

i.

Kind: een kind tot 13 jaar, dat op hetzelfde adres als de werknemer woont en door de werknemer duurzaam als eigen kind wordt verzorgd en opgevoed. Desgevraagd dient de werknemer een verklaring uit het bevolkingsregister te overleggen waaruit blijkt dat werknemer en kind op hetzelfde adres woonachtig zijn

Kindplaatsvoorziening

j.

Kindplaatsvoorziening: opvangplaatsen in kinderdagverblijven, die voldoen aan een door de desbetreffende gemeente opgestelde verordening of, bij gebreke daarvan, voldoen aan de door het bestuur gestelde kwaliteitsnormen, alsmede opvangplaatsen bij gastouders te realiseren via erkende Gastoudercentrales

Bestuur

k.

Bestuur: het bestuur van de Stichting, waarin zitting hebben vier vertegenwoordigers van werkgevers- en vier vertegenwoordigers van werknemerszijde.

Partner

l.

Partner: de met de werknemer gehuwde of samenwonende verzorger van het kind

Kindplaats

m.

Kindplaats: de gehele of gedeeltelijke opvangplaats in een geregistreerd kinderdagverblijf of bij een geregistreerd gastouderbureau

Kindercentrum

n.

Kindercentrum: het centrum dat een kindplaats aanbiedt

Bijdrage in de kosten van een kindplaats

o.

Bijdrage in de kosten van een kindplaats: de bijdrage die door Kintent namens de werkgever wordt verstrekt aan de ouder terzake van de kosten van een kindplaats.

Limiet

p.

Limiet: de maximum uurprijs van kinderopvang op basis waarvan door het Fonds een bijdrage in de kosten van een kindplaats wordt vergoed.

Werkgeverspremie

Artikel 2

1. De werkgever is aan het fonds een premie verschuldigd. De grondslag en de hoogte van de premie zijn vastgesteld in artikel 22A van de CAO. De werkgeverspremie wordt door CAO-partijen jaarlijks vastgesteld na advies van de Stichting.
2. De werkgever is gehouden op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken, welke door de Stichting worden bepaald, de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de omvang van de verschuldigde premie volgens lid 1 vast te stellen.
3. Indien de werkgever niet aan de in lid 2 bedoelde verplichting voldoet, is de Stichting gerechtigd de bijdrage op grond van de premie eigenmachtig vast te stellen.
4. De door de Stichting vastgestelde bijdrage dient binnen 14 dagen na dagtekening van het daartoe strekkende bericht door de werkgever te worden voldaan.
5. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde premie is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De werkgever is vanaf de dag dat de verschuldigde premie betaald had moeten zijn, zonder nadere kennisgeving, de wettelijke rente verschuldigd over het vastgestelde bedrag.
6. Indien en voorzover de niet-tijdige betaling leidt tot invordering van de vastgestelde bijdrage, is de werkgever gehouden de buitengerechterlijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet, te voldoen. De buitengerechterlijke kosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 35,-

Uitvoering

Artikel 3

1. De Stichting delegeert de uitvoering van de regeling kinderopvang aan Kintent.
2. Kintent voert de administratie van de feitelijke kinderopvang. Zij sluit daartoe o.a. overeenkomsten met werknemers. Kintent is bevoegd rechtsmaatregelen te nemen wanneer overeenkomsten niet worden nagekomen.
3. Kintent is over al haar activiteiten in het kader van de uitvoering van de regeling kinderopvang verantwoordelijk verschuldigd aan de Stichting.

Informatie bij Kintent

Artikel 4

1. De werknemer kan rechtstreeks bij Kintent informatie inwinnen over de Regeling Kinderopvang.
2. Indien de werknemer in aanmerking wenst te komen voor een bijdrage in de kosten van een kindplaats, stuurt Kintent hiertoe een aanvraagformulier voor kinderopvang, twee werkgeversverklaringen (voor werknemer en partner), alsmede informatie over de hoogte van bijdrage vanuit het fonds en de te volgen procedure.

Hoogte van de bijdrage in de kosten van een kindplaats; limiet

Artikel 4A

1. De hoogte van de bijdrage in de kosten van een kindplaats bedraagt ten hoogste 1/6 deel van de kosten van de kindplaats.
2. Aan de hoogte van de bijdrage in de kosten van een kindplaats wordt door de Stichting een limiet gesteld.
Voor de vaststelling van deze limiet wordt door het bestuur van de stichting jaarlijks aansluiting gezocht bij de maximumuurprijs die door de overheid wordt gehanteerd bij het vaststellen van de bijdrage in de kosten van een kindplaats die door de overheid wordt verstrekt.
3. De werknemer, die in aanmerking wenst te komen voor een kindplaats waarvan de kosten boven de limiet uitstijgen, dient de meerkosten boven de gestelde limiet voor eigen rekening te nemen.

Aanvullende voorwaarden partner

Artikel 4B

1. Indien de werknemer een partner heeft, kan slechts aanspraak worden gemaakt op de bijdrage in de kosten van een kindplaats op grond van de kinderopvangregeling wanneer de partner:

- betaalde arbeid verricht, of
- behoort tot één van de doelgroepen, als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

Indien de partner betaalde arbeid verricht, kan alleen aanspraak worden gemaakt op de bijdrage in de kosten van een kindplaats op grond van de kinderopvangregeling op dagen waarop de werknemer en zijn of haar partner beide werken.

NB. In situaties waarin sprake is van een partner die niet werkt, en die niet behoort tot één van de onderstaande door de wet erkende specifieke doelgroepen, gaat de wet er van uit dat er geen kinderopvang noodzakelijk is en wordt door de wet geen vergoeding toegekend. De CAO-regeling Kinderopvang sluit hierbij aan.

Wanneer de werknemer van oordeel is dat een bijdrage in de kosten van een kindplaats niettemin noodzakelijk is, kan de werknemer zich schriftelijk wenden tot het bestuur van de Stichting Fondsen Kinderopvang.

2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde specifieke doelgroepen zijn:

- Uitkeringsgerechtigden die een reïntegratietraject volgen
- Niet-uitkeringsgerechtigden die als werkzoekende zijn geregistreerd bij het CWI en een traject naar werk volgen (met name herintreders)
- Nieuwkomers (in de zin van de Wet Inburgering Nieuwkomers) die een inburgeringstraject volgen
- Oudkomers vanaf het moment dat het verplicht is om een inburgeringscursus te volgen
- Tienermoeders/studenten die een opleiding/studie volgen

Voorwaarden aanvraag

Artikel 5

Om in aanmerking te komen voor een bijdrage in de kosten van een kindplaats dient aan de volgende voorwaarden te worden voldaan:

- 1.** De werknemer dient per kind een aanvraag in bij Kintent door middel van het aanvraagformulier voor kinderopvang en twee werkgeversverklaringen (werknemer en partner) of indien de partner geen werknemer is: een ander bewijsstuk waaruit blijkt dat de partner eigen inkomen heeft.
- 2.** De aanvraag kan alleen betrekking hebben op kinderen als bedoeld in artikel 1 lid i van dit reglement.
- 3.** Het aantal opvangdagen waarvoor een bijdrage vanuit het fonds gevraagd wordt, mag niet meer bedragen dan het kleinste dienstverband van de werknemer en diens partner; indien er geen partner is, is het dienstverband van de werknemer bepalend.
- 4.** Het aanvraagformulier en de beide verklaringen als bedoeld in lid 1 van dit artikel zijn volledig ingevuld en ondertekend (werkgeversverklaringen ook ondertekend door de werkgever(s)) en worden door de werknemer aan Kintent getourneerd.
- 5.** De uitbetaling van de bijdrage in de kosten van een kindplaats start niet eerder dan nadat de formulieren zoals genoemd in lid 2 door Kintent zijn ontvangen.
- 6.** De aanvraag van de werknemer zal slechts gehonoreerd worden voorzover de middelen van het fonds toereikend zijn.

Toekenning van bijdrage uit het fonds

Artikel 6

1. Uit de middelen van het fonds kan door Kintent een bijdrage in de kosten van een kindplaats worden toegekend aan werknemers die het aanvraagformulier voor kinderopvang en de verklaringen, als bedoeld in artikel 5 lid 1, hebben ingediend bij Kintent.
2. Kintent beziet aan de hand van de ingestuurde formulieren en zo nodig door middel van aanvullende informatie of aan de voorwaarden voor toekenning van een bijdrage is voldaan.
3. Aanvragen worden in volgorde van binnenkomst van de aanvraagformulieren behandeld.
4. Tot en met 31 december 2005 geldt dat aanvragen niet met terugwerkende kracht in behandeling worden genomen.
Met ingang van 1 januari 2006 kunnen aanvragen met terugwerkende kracht in behandeling worden genomen voor de periode van maximaal de maand waarin de aanvraag door Kintent is ontvangen plus de twee daaraan voorafgaande maanden.
5. Kintent honoreert de aanvraag, indien aan alle voorwaarden is voldaan en nadat Kintent heeft vastgesteld dat voldoende middelen in het fonds aanwezig zijn om deze kosten te dekken. Indien er niet voldoende middelen aanwezig zijn om een aanvraag te kunnen honoreren, wordt door Kintent een wachtlijst aangelegd op volgorde van binnenkomst. Kintent stelt tevens de Stichting op de hoogte van het gebrek aan fondsmiddelen. De Stichting kan regels stellen omtrent het verlenen van voorrang ingeval van een wachtlijst.
6. Tijdens ouderschapsverlof behoudt de werknemer het recht op een bijdrage in de kosten van een kindplaats.
7. Kintent is te allen tijde bevoegd om nadere inlichtingen van de werknemer of de werkgever te vragen, indien naar de mening van Kintent de overlegde stukken te weinig duidelijkheid verschaffen voor toewijzing van een bijdrage in de kosten.

Einde financiële bijdrage

Artikel 7

1. De financiële bijdrage in de kosten van een kindplaats uit het fonds eindigt door de opzegging van de kindplaats op verzoek van de werknemer. De werknemer is verplicht in alle gevallen de beëindiging van een kindplaats schriftelijk bij Kintent te melden. De werknemer dient in geval van opzegging de opzegtermijn van het kindercentrum in acht te nemen.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 eindigt de bijdrage uit het fonds op de eerste van de maand nadat het kind dat gebruik maakt van kinderopvang de 4-jarige leeftijd heeft bereikt, of het kind dat van buitenschoolse opvang gebruik maakt de 13-jarige leeftijd heeft bereikt.
NB. Op verzoek van de ouder kan het bestuur besluiten voortzetting van de toekenning van de financiële bijdrage toe te staan ten behoeve van kinderen die de 13-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, zolang het kind nog het reguliere basisonderwijs volgt.
3. Indien het dienstverband van de werknemer wordt beëindigd en deze daardoor niet meer onder de werkingssfeer van de desbetreffende CAO valt, eindigt het recht van de werknemer op een uit het fonds gefinancierde kindplaats. Dit recht eindigt voorts indien de functie van de werknemer wijzigt in een functie die niet meer onder de werkingssfeer van de desbetreffende CAO valt.
4. De werknemer is verplicht, indien een situatie zoals beschreven in lid 3 van dit artikel zich voordoet, de bijdrage in de kosten van een kindplaats onverwijld schriftelijk bij Kintent op te zeggen.
5. Indien de werknemer de bijdrage in de kosten van een kindplaats niet of niet tijdig opzegt en daardoor ten onrechte een bijdrage uit het fonds heeft ontvangen, dan zal Kintent deze bijdrage terugvorderen. De bijdrage kan worden verhoogd met de wettelijke rente.
6. Indien de werknemer te veel of ten onrechte een bijdrage in de kosten van een kindplaats heeft genoten doordat deze heeft gehandeld in strijd met de voorwaarden van dit reglement dan zal Kintent deze bijdrage terugvorderen. De bijdrage kan worden verhoogd met de wettelijke rente.

Bezwarenregeling

Artikel 8

1. Alle bezwaren betreffende de toepassing en uitvoering van de regeling kinderopvang dienen schriftelijk kenbaar gemaakt te worden aan Kintent.
2. Kintent neemt binnen een redelijke termijn een besluit over de gegrondheid van het bezwaar. Indien daartoe aanleiding bestaat kan Kintent een nieuw besluit nemen.
3. Tegen de afwijzing van het bezwaar door Kintent kan de werknemer in beroep bij de Stichting. De Stichting informeert de werknemer en Kintent over het door de Stichting genomen besluit

Bevoegdheden Stichting

Artikel 9

1. De Stichting is te allen tijde bevoegd om nadere informatie bij de werkgever in te winnen.
2. Het bestuur is bevoegd controle uit te oefenen op de naleving van de voorwaarden.
3. In alle zaken betreffende de regeling kinderopvang, waarin dit reglement niet voorziet en in die gevallen waarin de toepassing van dit reglement leidt tot uitkomsten die door een van de betrokkenen in strijd wordt geacht met de bedoeling van deze regeling, beslist de Stichting.

Geheimhouding

Artikel 10

De Stichting en Kintent zijn tot geheimhouding verplicht van de door de werknemer verstrekte gegevens m.b.t. de regeling kinderopvang.

Inwerkingtreding

Artikel 11

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2005 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2006

Bijlage IX Reglement Geschillencommissie

(Artikel 29 van de CAO)

Samenstelling

Artikel 1

a. De commissie bestaat uit twee leden benoemd door de NVJ en een gelijk aantal benoemd door de Groep Vaktijdschriften. Voor elk lid van de commissie wijst de desbetreffende partij een plaatsvervanger aan. De commissie wordt ingesteld voor de duur van de overeenkomst.

b. De leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de duur van deze overeenkomst. Indien een vacature ontstaat dient hierin binnen vier weken te worden voorzien door de partij welke het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opengevallen, heeft benoemd.

c. De commissie benoemt uit haar midden een voorzitter en een vice-voorzitter voor de lopende zittingsduur.

De commissie laat zich bijstaan door twee secretarissen, één aangewezen door de werkgeversleden en één door de werknemersleden. Deze secretarissen vormen het secretariaat en zijn belast met alle secretariaatwerkzaamheden die uit het werk van de commissie voortvloeien. Het secretariaat is gevestigd te Amsterdam Z.O. aan de Hogehilweg 6, 1101 CC.

Taken en bevoegdheden van de commissie

Artikel 2

a. De commissie heeft tot taak:

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

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

3. Het behandelen van verzoeken om dispensaties als bedoeld in artikel 28 en artikel 7, lid 9 en het afgeven van vergunningen daaromtrent, namens partijen bij deze overeenkomst.

b. De commissie is bevoegd tot het geven van bindende adviezen over geschillen die voortvloeien uit klachten over het niet of niet behoorlijk naleven van enige bepaling van deze CAO en uit deze CAO voortvloeiende overeenkomsten en besluiten, door een werkgever of journalist die krachtens haar bepalingen daartoe zijn gehouden, met uitzondering van geschillen over individuele ontslagzaken en individuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van ontbinding door de kantonrechter.

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

Het indienen van verzoeken en voorleggen van geschillen

Artikel 3

Het indienen van verzoeken en voorleggen van geschillen

a. Verzoeken en verschillen worden schriftelijk ingediend c.q. voorgelegd bij het secretariaat van de commissie. Verzoeken en geschillen worden met redenen omkleed en bevatten duidelijke omschrijving van de beslissing welke de indiener(s) wenst (wensen).

b. Geschillen zijn slechts ontvankelijk als zij worden voorgelegd bij het secretariaat van de commissie binnen een termijn van 4 weken, welke begint te lopen op het moment waarop een klacht overeenkomstig het in het artikel 2 lid c bepaalde een geschil heeft opgeleverd.

c. De commissie kan van de in lid b van dit artikel genoemde termijn afwijken en een geschil alsnog ontvankelijk verklaren indien zij daartoe termen aanwezig acht.

Behandeling van verzoeken en geschillen

Artikel 4

a. De commissie moet bij de behandeling van ingediende verzoeken en voorgelegde geschillen het volgende in acht nemen:

1. De commissie zal geen beslissing nemen dan nadat de partijen die zijn betrokken bij het verzoek of het geschil in de gelegenheid zijn gesteld te worden gehoord hetzij door de commissie, hetzij door de secretarissen gezamenlijk.

Partijen kunnen zich daarbij laten bijstaan door een deskundige.

2. Een lid van de commissie dat bij een verzoek of geschil rechtstreeks is betrokken, mag niet deelnemen aan de behandeling.

3. De commissie mag dan alleen een beslissing nemen in een vergadering waarbij tenminste 3 leden of plaatsvervangers aanwezig zijn. Is aan dit quorum niet voldaan, dan wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een maand, een nieuwe vergadering gehouden. Tijdens deze vergadering dient de commissie een beslissing te nemen, onverminderd het gestelde in lid b.

4. Alle beslissingen worden met gewone meerderheid van stemmen genomen.

5. Beslissingen over geschillen worden gegeven bij wijze van bindend advies.

b. Indien de commissie met betrekking tot een geschil wegens staking der stemmen niet tot een beslissing kan komen, houdt zij zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een termijn van 14 dagen, een tweede vergadering.

Indien de stemmen opnieuw staken zal de commissie geen uitspraak kunnen doen en partijen daarvan in kennis stellen.

De commissie regelt voorts zover nodig zelf de wijze van behandeling en beslissing van aan haar oordeel onderworpen verzoeken en geschillen.

Bijlage X Reglement Verlof à la carte

(Artikel 14A van de CAO)

Begrippen

Artikel 1

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

Reserveren van verlofuren à la carte

Artikel 2

1. In het kader van deze regeling is het de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd toegestaan bij het begin van elk vakantiejaar van het hem in dat vakantiejaar toekomende aantal vakantiedagen, met in achtneming van het bepaalde in artikel 5 van dit reglement, maximaal vijf maal de waarde van een vakantiedag uitgedrukt in uren te reserveren als verlofuren à la carte.

2. In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde is het de werknemer die langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is niet langer toegestaan verlofuren à la carte te reserveren.

Eenmalig recht op extra reservering verlofuren à la carte

Artikel 3

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.

Minimum aantal vakantiedagen in natura

Artikel 4

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.

Registratie verlofuren à la carte

Artikel 5

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

Geen vervallen van vakantiedagen

Artikel 6

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

Vervallen verlofuren à la carte

Artikel 7

1. Verlofuren à la carte welke niet zijn opgenomen binnen acht jaar na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen. Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van het tijdstip waarop verlofuren à la carte vervallen, treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg teneinde data vast te stellen waarop de werknemer deze uren zal opnemen.

2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel vervallen verlofuren à la carte niet zodra de werknemer langer dan zes maanden onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest.

Aanwending verlofuren à la carte

Artikel 8

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.

Voorbeeld 1.

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

Voorbeeld 2.

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

2. In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde kan de in artikel 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 tevoren bij de werkgever heeft ingediend. De werkgever zal zijn instemming slechts weigeren indien zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. Het bepaalde in lid 1, 3 en 4 van artikel 7:638 BW is van overeenkomstige toepassing.

Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 9

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.

Aanvullende afspraken

Artikel 10

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 van de CAO)

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. sabattical)
Bovenwettelijke vakantietoeslag	Spaarloon
Bruto maandsalaris	Kinderopvang
Variabele uitkeringen (winstdeling, bonus, 13 ^e maand e.d.)	Aanvulling pensioenopbouw buiten het pensioenfonds
Meerwerk-/overwerkvergoeding	PC privé
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 vakantiestuwmeren)	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.

Bijlage XI Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten

(Protocollaire bepaling nr 6 van de CAO)

Begrippen

Artikel 1

Kennismakingsproject

a.

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

Fonds

b.

Fonds: het Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten, gevestigd ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, Hogehilweg 6, Amsterdam Z.O. (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.), tel. 020 - 4309187

Werkgever

c.

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

d.

Vervallen.

Schoolverlater

e.

Schoolverlater: de pas afgestudeerde aan een journalistieke opleiding.

Bestuur

f.

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

Administrateur

g.

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

Artikel 2

Vervallen

Voorwaarden

Artikel 3

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

- a. De aanvraag dient te zijn ingediend bij de administrateur vóór 1 april 2005 door middel van het aanvraagformulier Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten 2005-2006.
- b. Geen tegemoetkoming in de kosten wordt toegekend voor het voorzien in een bestaande of toekomstige vacature.
- c. De schoolverlater dient uiterlijk te zijn aangesteld op 1 augustus 2005.
- d. De schoolverlater voor wie een tegemoetkoming in de kosten wordt aangevraagd, dient te worden aangenomen op basis van een werkervaringsplaatsovereenkomst voor minimaal zes en ten hoogste negen maanden.
- e. De werkgever is verplicht binnen een week na de aanstelling een afschrift van de werkervaringsplaatsovereenkomst in het kader van het Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten aan de administrateur ter beschikking te stellen.

Toekenning van de tegemoetkoming in de kosten

Artikel 4

1. Uit de middelen van het Fonds worden door het bestuur tegemoetkomingen in de kosten toegekend aan werkgevers die deelnemen aan het Kennismakingsproject.
2. De administrateur beziet aan de hand van het aanvraagformulier en zo nodig door middel van nadere informatie of aan de voorwaarden voor toekenning van een tegemoetkoming in de kosten is voldaan en adviseert het bestuur ter zake.
3. Na 1 april 2005, de datum dat de termijn voor het aanvragen van een tegemoetkoming in de kosten is verstreken, beziet de administrateur of en zo ja in hoeverre de aanvragen voor subsidie de middelen van het Fonds te boven gaan.
4. Indien het aantal aanvragen voor een tegemoetkoming in de kosten de middelen van het Fonds te boven gaat, stelt het bestuur een quoteringsregeling vast voor de toekenning van de tegemoetkoming in de kosten. Deze quoteringsregeling wordt zodanig bepaald, dat toekenning van tegemoetkoming in de kosten zo veel mogelijk geschiedt naar rato van de bijdrage aan het Fonds.
5. De administrateur bericht de werkgever die een verzoek doet tot een tegemoetkoming in de kosten indiende zo spoedig mogelijk over toekenning of afwijzing daarvan doch uiterlijk vóór 1 mei 2005.
6. De tegemoetkoming in de kosten wordt door het Fonds uitgekeerd, nadat door de werkgever een rekening is verstuurd naar de administrateur, waarin de gemaakte kosten gespecificeerd zijn opgevoerd en nadat door het bestuur is vastgesteld dat voldaan is aan alle voorwaarden voor een tegemoetkoming in de kosten.

Administrateur

Artikel 5

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

Bevoegdheid bestuur

Artikel 6

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

Bijlage XII **Modelredactiestatuut voor** **Vaktijdschriftjournalisten** *(Artikel 26 van de CAO)*

Begrippenlijst

Artikel 1

Directie

a.

Directie: de directie van Uitgeversmaatschappij

Uitgever

b.

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)

c.

Vaktijdschrift (artikel 1 van de CAO): elk tenminste 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 geaarde 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-beroeppstelling of andere adequate en relevante bedrijfseconomische statistieken.

Informatiebehoefte

d.

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

Communicatiebehoefte

e.

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

Uitgaveconcept

f.

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

g.

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

h.

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

Redactionele-/journalistieke arbeid

i.

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

Redactievergadering

j.

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

Redactieraad

k.

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

l.

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

Regresrecht

m.

Regresrecht: recht van verhaal

Functie (artikel 1 van de CAO)

n.

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

Ondernemingsraad (artikel 1 van de CAO)

o.

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

Vakantiedag (artikel 1 van de CAO)

p.

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

Hoofredacteur (artikel 1 van de CAO)

q.

Hoofredacteur: de journalist, die krachtens zijn schriftelijke aanstelling door daartoe statutair bevoegde organen van de uitgeverij verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het redactionele gedeelte van het 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.

Inleiding

Artikel 1a

1. Dit statuut bevat regels met betrekking tot de aard van de verhouding tussen:

a. Uitgevers, hoofredacteuren en redacteuren

b. Hoofredacteuren en de onder hen ressorterende redacteuren .

2. De in 1a.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 hoofredacteur;

- bescherming tegen (het identiteitsverlies door) fusies, opheffing of overname, derhalve medezeggenschap bij beslissingen daaromtrent.’’

Het vaktijdschrift en zijn functie

Artikel 2

1. a. Het vaktijdschrift onderscheidt zich van andere industriële en culturele 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 producten 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.

Doel en structuur van de uitgeversmaatschappij

Artikel 3

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

Redactionele verantwoordelijkheid

Artikel 4

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

De redactie en haar organen

Artikel 5

1. Er is een redactievergadering , die het orgaan van algemeen overleg is tussen de hoofdredacteur en de onder hem ressorterende redacteurs.
De redactievergadering omvat al die journalisten die zijn aangesteld en ingeschaald op grond van de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten.
2. De hoofdredacteur is voorzitter van de redactievergadering, behoudens zijn 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 achtneming van hetgeen in het statuut is bepaald over die aangelegenheden waarover slechts na instemming van de redactievergadering een standpunt mag worden ingenomen.
Bij ontstentenis van een redactieraad zal de redactievergadering de rechten en plichten van de redactieraad uitoefenen.
8. De leden van de redactievergadering zijn tot geheimhouding verplicht van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan met de hoofdredacteur vooraf geheimhouding is overeengekomen. Indien over deze geheimhouding geen overeenstemming wordt bereikt kan dit in de weg staan aan het voldoen aan de plicht tot informeren.

Uitgever/directie en (hoofd)redactie

Artikel 6

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

Financiële middelen

Artikel 7

1. Het redactiebudget wordt jaarlijks door de uitgever vastgesteld na overleg met de hoofdredacteur, tenzij anders bepaald. Slechts op zwaarwegende gronden kan het budget tussentijds worden bijgesteld.
2. De hoofdredacteur is verantwoordelijk voor de besteding en de bewaking van het redactiebudget. Hij ontvangt alle periodieke administratieve gegevens die hij noodzakelijk acht voor deze permanente bewaking. Bij de uitvoering van zijn beleid dient de hoofdredacteur onder

meer rekening te houden met het bepaalde omtrent personeelsbeleid en algemene richtlijnen zoals die bij de uitgeversmaatschappij gelden.

3. De hoofdredacteur informeert de redactievergadering over de verdeling en de hoogte van de te onderscheiden posten van het redactiebudget, alsmede over wijzigingen in het redactiebudget.

Benoeming en ontslag

Artikel 8

1.a. De directie/uitgeefdirecteur benoemt en ontslaat hoofdredacteurs op voordracht van de uitgever. De directie/uitgeefdirecteur is gehouden aan deze voordracht tenzij zwaarwegende omstandigheden zich naar haar/zijn oordeel daartegen verzetten.

Voorafgaand aan de besluitvorming omtrent benoeming of ontslag van een hoofdredacteur is de uitgever verplicht advies in te winnen bij de redactievergadering.

b. Benoeming en ontslag van redacteurs geschiedt door de directie op voordracht van de uitgever en via een voordracht van de hoofdredacteur. De directie is gehouden aan deze voordracht, tenzij zwaarwegende omstandigheden zich naar haar oordeel daartegen verzetten, dan wel de voordracht strijdig is met het geldende omtrent personeels- en sociaal beleid.

c. In geval van ontslag van een redacteur op journalistieke gronden kan de betrokkene verzoeken het voorgenomen ontslag in de redactievergadering aan de orde te stellen.

2. De uitgever zal minimaal eenmaal per jaar voorstellen bij de directie indienen over aanpassing van salarissen en functieveranderingen van 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.

Regeling meningsverschillen hoofdredacteur/redacteur

Artikel 9

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

Commerciële activiteiten

Artikel 10

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.

Additionele vormen van informatieoverdracht

Artikel 11

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.

Aansprakelijkheid (hoofd)redacteuren tegenover derden

Artikel 12

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

Overig

Artikel 13.

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.

Slotbepalingen

Artikel 14

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.
NB. Deze bepaling geldt niet voor wijzigingen in het redactiestatuut.
b. Indien de bij artikel 14.4.a aangeduide problemen zich voordoen, kan een partij, alvorens in hogere of hoogste instantie beslist wordt, een beroep doen op bemiddeling door een Commissie van Goede Diensten.
c. De Commissie van Goede Diensten bestaat uit vijf personen, te weten: één vertegenwoordiger van de directie, één vertegenwoordiger van de uitgevers, één vertegenwoordiger van de hoofdredacteuren, één vertegenwoordiger van de redacteuren, 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.

Bijlage XIII Model stageovereenkomst voor vaktijdschriftjournalisten

(Artikel 22 van de CAO)

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 vantot

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 voor het eerst 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.

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.....totop:

van.....totop:

van.....totop:

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.

Dagtekening en handtekeningen

Bijlage XIV Modelreglement voor een spaarloonregeling

(Protocollaire bepaling nr. 9 van de CAO)

Begripsbepalingen

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Werkgever

a.

Werkgever/ onderneming:

Werknemer

b.

Werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij werkgever.

Deelnemer

c.

Deelnemer: de werknemer die overeenkomstig artikel 3 tot de spaarloonregeling is toegetreden.

Partner

d.

Partner: degene met wie de ongehuwde deelnemer duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voert.

Spaarloon

e.

Spaarloon: ieder overeenkomstig de bepalingen van deze regeling ingehouden en op de spaarloonrekening van de deelnemer gestort bedrag.

Spaarinstelling

f.

Spaarinstelling:

NB. Onder spaarinstelling kan ook de werkgever worden verstaan.

Spaarlooninstelling

g.

Spaarloonrekening: een bij de spaarinstelling ten name van de deelnemer geopende spaarloonrekening, waarop het spaarloon door de werkgever wordt gestort.

Doel

Artikel 2

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

Toetreding

Artikel 3

1. Iedere werknemer kan tot de spaarloonregeling toetreden.

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

Spaarloon

Artikel 4

1. Het spaarloon is het bedrag dat de deelnemer door de werkgever laat inhouden op zijn bruto maandsalaris, respectievelijk één van de bijzondere uitkeringen. (*NB. Zoals vakantietoeslag, 13e maand en overwerktoeslag.*)
2. De hoogte van het spaarloon wordt door de deelnemer bij de toetreding op het aanmeldingsformulier vastgelegd.
3. Het spaarloon dient te zijn afgerond op hele euro's en bedraagt minimaal € 12,- per jaar. Het spaarloon bedraagt in ieder kalenderjaar niet meer dan het in artikel 11, 1^e lid, onderdeel h. onder 2^e, van de Wet op de loonbeslating 1964 vermelde bedrag.
NB. Met ingang van 2003 bedraagt het wettelijk toegestane maximum € 613,- per jaar.
4. Wijziging van het spaarloon kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

Wijze van sparen

Artikel 5

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

Blokkingstermijn

Artikel 6

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

Opname van tegoeden

Artikel 7

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

Erkende bestedingsdoelen

Artikel 8

Als bestedingsdoelen worden erkend:

- a.** uitgaven tot verwerving van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning door de deelnemer of zijn echtgenoot, dan wel zijn partner. Hieronder wordt mede verstaan de verkrijging door de deelnemer van het lidmaatschap van een coöperatie waarvan de leden enkel op grond van hun lidmaatschap het recht van uitsluitend gebruik hebben van een aan de coöperatie in eigendom toebehorend gebouw, dan wel een afzonderlijk gedeelte van een zodanig gebouw.
- b.** voldoening van premies, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 45, eerste lid, onderdeel g, onder 10, 30, 40 of 50, en vierde lid van de Wet op de inkomstenbelasting 1964 is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.
- c.** voldoening van premies, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaaluitkering is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.
- d.** regelmatige inleggingen, waartoe de deelnemer, zijn echtgenoot dan wel zijn partner zich heeft verplicht ingevolge een overeenkomst met een spaarinstelling tot het sparen met levensverzekering, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.

Levensverzekering

Artikel 9

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

Aankoop van effecten

Artikel 10

1. Indien en voorzover spaarloon, dat minder dan vier jaren heeft uitgestaan, wordt besteed voor de aankoop van effecten, wordt het in de aankoopprijs begrepen bedrag aan spaarloon gelijkgesteld aan het spaarloon op de spaarloonrekening.

2. Om voor gelijkstelling, bedoeld in lid 1, in aanmerking te komen dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:

- a. de aan- en verkoop van effecten dient te geschieden door bemiddeling van de spaarinstelling.;
- b. de bewaring geschiedt door of onder verantwoordelijkheid van de spaarinstelling;
- c. de effecten dienen onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer.
- d. bij de verkoop van effecten dient uit de opbrengst onverwijld het voor de aankoop ervan bestede bedrag op de spaarloonrekening te worden teruggestort.
- e. indien de opbrengst bij aankoop van de aandelen lager is dan het voor de aankoop ervan bestede bedrag mag de deelnemer het verschil uit eigen middelen bijstorten.

3. De transactiekosten die gemoeid zijn met de aankoop van effecten mogen mede gerekend worden tot het bedrag voor de aankoop van de effecten als bedoeld in lid 1.

4. Onder opbrengst bij verkoop van de aandelen dient te worden verstaan de opbrengst onder aftrek van de transactiekosten.

Rente en vrijgekomen spaarloon

Artikel 11

Door de spaarinstelling wordt aan ieder deelnemer over het spaartegoed op zijn spaarloonrekening rente vergoed. Het in artikel 5 lid 4 bedoelde spaartegoed wordt na ommekomst van de in artikel 6 genoemde termijn naar een door de deelnemer op te geven rekening overgeboekt.

Beëindiging van de deelneming

- door de werknemer

Artikel 12

1. De deelneming aan de spaarloonregeling eindigt door:

- a. beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder begrepen het overlijden van de deelnemer;
- b. het opzeggen van de deelneming door de deelnemer.

2. Indien de deelneming eindigt door beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan de deelnemer, respectievelijk zijn rechthebbenden, de spaarloonrekening:

- a. aanhouden, waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft;
- b. opheffen, waarbij voor toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 voor elke volle maand gedurende welke het spaarloon binnen een termijn van vier jaren is opgenomen een evenredig deel van het spaarloon wordt aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever niet zijnde spaarloon.

3. De opzegging bedoeld in lid 1 sub b kan geschieden met ingang van een nieuw deelnemersjaar door herroeping van de machtiging als bedoeld in artikel 3 lid 2, mits de werkgever tenminste één maand voor het begin van een nieuw deelnemersjaar schriftelijk in kennis is gesteld van deze herroeping. De deelnemer dient na beëindiging van de deelneming de spaarloonrekening aan te houden waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft.

- door de werkgever

Artikel 13

De werkgever kan de deelneming van een deelnemer beëindigen in verband met niet naleving van bepalingen uit het reglement of beslissingen van de werkgever of de spaarinstelling ten uitvoering

van dit reglement. In dat geval dient de deelnemer de spaarloonrekening aan te houden waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft

Wijziging en opheffing

Artikel 14

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

Bevoegdheid werkgever

Artikel 15

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

Rol van de Ondernemingsraad

Artikel 16

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

Inwerkingtreding

Artikel 17

Deze spaarloonregeling treedt in werking op.....

Bijlage XV Modelreglement voor een levensloopregeling per 1-1-2006

(Artikel 24C van de CAO)

Definities

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

Spaarinstelling

a. Spaarinstelling:

Werkgever

b. Werkgever:

Werknemer

c. Werknemer: een werknemer als gedefinieerd in artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964 en die een dienstbetrekking heeft bij de Werkgever;

Levensloopregeling

d. Levensloopregeling: de levensloopregeling in de zin van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;

Levenslooploon

e. Levenslooploon: het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen bij de Levenslooptrekening;

Levenslooptrekening

f. Levenslooptrekening: de rekening van de Werknemer bij de Spaarinstelling in verband met de door de Werknemer en de Spaarinstelling overeengekomen Levensloopregeling;

Wet

g. Wet: de Wet op de loonbelasting 1964;

Voorwaarden

h. Voorwaarden: de Voorwaarden Levenslooptrekening;

Inhoudingsplichtige

i. Inhoudingsplichtige: de Inhoudingsplichtige in de zin van artikel artikel 6, eerste lid, sub a, van de Wet.

Doel

Artikel 2

De regeling heeft ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof.

Deelname

Artikel 3

1. Iedere Werknemer die in dienst is bij de Werkgever als genoemd in artikel 1, heeft het recht deel te nemen aan de Levensloopregeling.
2. De Werknemer verklaart dat hij geen aanspraken ingevolge een Levensloopregeling heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen. Indien de Werknemer wel aanspraken heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen verklaart hij eenmalig, schriftelijk, aan de werkgever wat zijn inleg in het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring is geweest.
3. De Werknemer verklaart aan het begin van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de Werkgever wat de omvang is van de opgebouwde aanspraken ingevolge een Levensloopregeling bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen, tenzij is overeengekomen dat de Spaarinstelling deze verklaring aan de Werkgever zendt.
4. De Werknemer verklaart schriftelijk dat hij geen voorziening ingevolge een Levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige ingevolge een spaarloonregeling spaart als bedoeld in artikel 32 van de Wet.
5. Toetreding als Werknemer aan de Levensloopregeling kan geschieden door het inleveren van een ingevuld en ondertekend aanvraagformulier bij de Spaarinstelling, een en ander volgens de Voorwaarden.

Omschrijving Levensloopregeling

Artikel 4

1. Het opbouwen van een voorziening ingevolge een Levensloopregeling vindt plaats door inhouding op het loon, waarbij het ingehouden loon wordt aangewend voor het treffen van een voorziening voor een periode van extra verlof.
2. Het ingevolge een Levensloopregeling ingehouden loon wordt overgemaakt naar een rekening – de Levenslooptrekening – bij de Spaarinstelling, waar het tegoed voor iedere Werknemer afzonderlijk wordt geadministreerd.
3. De op de Levenslooptrekening gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen worden op de Levenslooptrekening bijgeschreven.
4. De Spaarinstelling maakt (een gedeelte van) het Levenslooploon over naar de Inhoudingsplichtige ter betaling van het loon van de Werknemer gedurende de periode van extra verlof voorzover de Inhoudingsplichtige en de Werknemer tezamen daarvoor toestemming hebben verleend.
5. In afwijking in zoverre van het vierde lid maakt de Spaarinstelling (een gedeelte van) het Levenslooploon op verzoek van de Werknemer over naar de Werknemer indien geen Inhoudingsplichtige kan worden aangewezen; in dit geval wordt de Spaarinstelling als Inhoudingsplichtige aangemerkt.

Inhouding ten behoeve van de Levensloopregeling

Artikel 5

1. De inhouding per kalenderjaar door de Inhoudingsplichtige ingevolge de Levensloopregeling bedraagt:
 - a. indien aan het begin van het kalenderjaar het Levenslooploon minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon: ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar. Dit percentage geldt niet indien de Werknemer op 31 december 2005 51 jaar of ouder is maar op die datum nog niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt; Dit percentage is eveneens niet van toepassing voor werknemers die met toepassing van artikel 32, vierde lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet prepensioenaanspraken afkopen en deze afkoop aanwenden voor het opbouwen van een voorziening ingevolge een Levensloopregeling waardoor er in het kalenderjaar meer aanspraken ontstaan dan overeenkomt met 12% van het loon van het

jaar. De totale aanspraken mogen echter aan het einde van het kalenderjaar door de in het kalenderjaar opgebouwde aanspraken een periode van extra verlof van 2,1 jaar niet te boven gaan.

b. indien aan het begin van het kalenderjaar het Levenslooploon gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon: nihil.

2. Voor zover het op grond van de Levensloopregeling ingehouden bedrag uitgaat boven hetgeen ingevolge het eerste lid is toegestaan en deze inhouding in hetzelfde kalenderjaar door de Spaarinstelling wordt teruggestort naar de Inhoudingsplichtige en deze de terugstorting als loon uitkeert aan de Werknemer, wordt aangenomen dat is gebleven binnen de begrenzingen van het eerste lid.

3. Voor de toepassing van het eerste lid mag een loonsverlaging buiten beschouwing blijven, voorzover deze het gevolg is van:

a. het aanvaarden van een deeltijdfunctie in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum, dan wel

b. het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie, in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum.

De eerste volzin is bij een loonsverlaging die het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie uitsluitend van toepassing, voor zover de omvang van het dienstverband na het aanvaarden van de deeltijdfunctie niet lager is dan 50% van de omvang van het dienstverband aan het eind van de periode direct voorafgaande aan de aanvang van de in de eerste volzin bedoelde periode.

4. Indien de aanspraken ingevolge een Levensloopregeling die door de Werknemer werd gebruikt bij een gewezen Inhoudingsplichtige niet zijn ingebracht in een Levensloopregeling van de Inhoudingsplichtige bij wie de Werknemer in dienstbetrekking is, worden die aanspraken voor de toepassing van de in dit artikel gestelde grenzen mede in aanmerking genomen.

5. Ook indien bij het begin van het kalenderjaar de in het eerste lid bedoelde begrenzing op basis waarvan wordt beoordeeld of in het kalenderjaar nog aanspraken ingevolge een Levensloopregeling kunnen worden opgebouwd is bereikt, leiden nadien (op het levenslooptegoed gekweekte inkomsten en daarmee) behaalde rendementen niet tot de constatering dat de regeling niet meer voldoet aan de eisen die worden gesteld aan een Levensloopregeling.

6. Wijziging van de inleg kan geschieden per ...*(facultatief)*..., mits de Werknemer minstens één maand tevoren de Werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

Levenslooprekening

Artikel 6

1. Het tegoed op een Levenslooprekening bestaat uitsluitend uit het Levenslooploon.

2. De Werknemer kan over het tegoed beschikken met inachtneming van het in artikel 7 gestelde.

3. Het is de Werknemer niet geoorloofd de op zijn Levenslooprekening uitstaande bedragen af te kopen, te vervreemden, prijs te geven, noch is toegestaan dat het bedrag formeel of feitelijk tot voorwerp van zekerheid van zekerheid wordt, met uitzondering van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde zekerheidstelling.

4. Het Levenslooploon wordt aangewend overeenkomstig de binnen de Levenslooprekening aangeboden keuzes.

5. Op de Levenslooprekening zijn van toepassing de 'Voorwaarden Levensloop Sparen'.

Opname

Artikel 7

1. Een Werknemer mag vrij over een ingevolge Levensloopregeling opgebouwde voorziening beschikken ten behoeve van loon tijdens een verlofperiode dat, tezamen met het daarnaast van de Inhoudingsplichtige genoten loon, niet uitgaat boven het laatstgenoten loon.

2. Een Werknemer mag vrij over een ingevolge Levensloopregeling opgebouwde voorziening beschikken bij beëindiging van de dienstbetrekking met in achtneming van het bepaalde in de 'Voorwaarden Levensloop Sparen'.
3. Bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking mag het bedrag op de Levenslooprekening van de Werknemer worden ingebracht in een Levensloopregeling van de Inhoudingsplichtige bij wie de Werknemer in dienstbetrekking treedt.
4. In het geval van het overlijden van de Werknemer wordt het bedrag op de Levenslooprekening van de Werknemer als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de Werknemer ter beschikking van de erfgenamen van de Werknemer worden gesteld.
5. Als de Werknemer uitkeringen ontvangt in overeenstemming met de Levensloopregeling, worden deze als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in aanmerking genomen. In afwijking van de eerste volzin wordt in geval van afkoop bij beëindiging van de dienstbetrekking de uitkering aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking.
6. Indien in strijd met de Levensloopregeling geheel of gedeeltelijk over het Levenslooploon wordt beschikt, wordt de gehele aanspraak ingevolge de Levensloopregeling aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking van de Werknemer.
7. Het hiervoor onder 6. bepaalde is niet van toepassing voorzover een aanspraak ingevolge een Levensloopregeling wordt omgezet in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling die na de omzetting nog blijft binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB van de Wet gestelde begrenzingsen.
8. Voor de toepassing van artikel 19g, achtste lid, van de Wet wordt het ouderdomspensioen van een Werknemer geacht niet te zijn ingegaan indien het niet meer dan voor een deel is ingegaan.

Voorwaarden Levenslooprekening

Artikel .8

Dit reglement is van toepassing tussen de Werkgever en de Werknemer. Bij de uitvoering van dit reglement is de Spaarinstelling betrokken, waarbij de Voorwaarden van de Spaarinstelling van toepassing zijn. Deze Voorwaarden zijn van toepassing tussen de Werknemer en de Spaarinstelling en kunnen afwijken van c.q. een aanvulling zijn op hetgeen in dit reglement is vermeld. In voorkomende situaties wordt dit reglement uitgevoerd met inachtneming van de Voorwaarden.

Inwerkingtreding

Artikel 9

Deze spaarregeling treedt in werking op 1 januari 2006.

VERKLARING ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3 VAN HET REGLEMENT LEVENSLLOOPREGELING

Ondergetekende,, hierna te noemen Werknemer, verklaart
middels ondertekening van deze bijlage dat:

- hij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij één of meer inhoudingsplichtigen.*
- hij aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij één of meer inhoudingsplichtigen en hij zich verbindt jaarlijks schriftelijk opgave te doen aan de werkgever waar de Werknemer op dat moment in dienstbetrekking staat wat de omvang is van de aanspraak van die levensloopregeling op 1 januari van het kalenderjaar.*
- hij geen voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.*

* aankruisen voorzover van toepassing.

Aldus getekend te op200...

.....
Naam Werknemer

Bijlage XVI Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

Uitkering

Artikel 1

Bij vervroegd uittreden op grond van artikel 3 lid 1 van Bijlage V, heeft de Stichting VUT Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf aanspraak op een uitkering van de zijde van het Werkgeversgarantiefonds. De hoogte van de uitkering per (ex)journalist bedraagt € 21.418,43 . In geval voor een kortere periode dan vijf jaar gebruik wordt gemaakt van de regeling VUT BTU bestaat aanspraak op een uitkering naar rato.

Premie

Artikel 2

De werkgever is in het jaar 2005 en 2006 een premie verschuldigd aan de Stichting van 0,3%, berekend over het premieloon over 12 maal de maand januari (resp. 13 maal die periode) tot ten hoogste 1,5 maal het premieloon WAO/WIA op jaarbasis van de journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn van de werkgever. *NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,- en op 1 januari 2006: € 65.772,-*

Stichting

Artikel 3

Het fonds is ondergebracht in de Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, waarvan de werkwijze nader is vastgelegd in een reglement.

Bestuur en secretariaat

Artikel 4

Het beheer van het fonds is opgedragen aan een bestuur, bestaande uit drie vertegenwoordigers van het Nederlands Uitgeversverbond.

Het secretariaat is opgedragen aan het Nederlands Uitgeversverbond (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.).

Trefwoordenregister

Aanstelling

Art. 7

Adjunct-hoofdredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Afvloeiingsregeling

- 57+ regeling, Bijlage V. art 3 lid 1
- algemeen, Bijlage V
- aanvulling op uitkering, Bijlage V
- duur, Bijlage V
- kapitaaluitkering, Bijlage V
- minimum opzegtermijn, Bijlage V
- vertrekpremie, Bijlage V
- Voortzetting pensioen, Bijlage V

Arbeidsduur

- normale, Art. 1; art. 8

Arbeidsmarktbeleid

- Art. 4B

Arbeidsongeschiktheid

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

Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

- Art. 17A
- Bijlage VII
- Bijlage VII-A

Arbeidsovereenkomst

- schriftelijk, Art. 3
- bepaald geheel van werkzaamheden, Art. 7
- voor bepaalde tijd, Art. 7
- voor onbepaalde tijd, Art. 7
- rapportage, Prot.bep. nr 13

Arbeidsvoorwaarden op maat

Art 7A; Bijlage X-A

Arbo-convenant

Prot. Bep. nr 5

Bedrijfstakbureau

Art. 23

Bedrijfstakoverleg

Art. 4A; art. 4C

Beeldredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Beeldschermredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Beoordeling

Art 9.7.b

Bronnen en doelen

zie: Arbeidsvoorwaarden à la Carte

Buitenschoolse Opvang

zie: Kinderopvang

Bureauredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

CAO

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

Chef vormgeving

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Chefredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Deeltijdarbeid

Art. 4B; Prot.bep. 3

Definities

- in de CAO, Art. 1

Dispensatie

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

Duur

- der CAO, Art. 29

Eerste publicatie

Art. 6

Eindredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Feestdagen

Art. 12

Fotoredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Functie

- definitie, Art. 1

Functieniveaugroepen

Bijlage I

Fusie

Art. 4A

Garantietoeslag

- bij reorganisatie, Art. 4A.9

Gehandicapten

Art. 4B, Prot.bep. 4

Geheimhouding

Art. 4A; art. 6

Gelijke behandeling

- van mannen en vrouwen, Art. 21

Geschillencommissie

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

Hergebruik artikelen

Prot. bep. 9

Herwaardering

- van functie, Art. 10

Hoofdredacteur

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

Indeling

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

Informatie

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

Journalist

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

Kennismakingsproject

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

Kinderopvang

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

Levensloop

Art 24C, Bijlage XV

Loopbaanbeleid

Prot.bep. 7

Maand

- definitie, Art. 1

Maatwerk

- Art. 7A

Medisch onderzoek

Art. 6

Militaire dienst

Art. 7

Modernisering van de CAO

Prot.bep. 18.

M/V

- Inventarisatie, Prot. Bep. nr 14

Netto inkomen

- bij arbeidsongeschiktheid, Art. 17

Nevenwerkzaamheden

Art. 6

Normsalaris

Art. 9

Ondernemingsraad

- definitie, Art. 1

Ontslag

Art. 7

Opmaakredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Overhevelingstoelage

- brutering, Prot. Bep. nr 10

Overlijden

- uitkering bij, Art. 18

Overmatige werktijd

Art. 8

Overwerk

Art. 6

Pensioen

- bij echtscheiding, Bijlage III
- bij ontslag, Bijlage III
- dispensatie, Bijlage III
- franchise, Bijlage III
- grondslag, Bijlage III
- kosten, Bijlage III
- minimum voorwaarden, Art. 24; Bijlage III
- nabestaanden, Bijlage III
- opbouw bij ouderschapsverlof, Art. 24A
- pensioendatum, Bijlage III
- pensioensalaris, Bijlage III
- studietoelagen "Modernisering pensioenvoorwaarden", Prot.bep. nr 11
- voortzetting na afvloeiing, Bijlage V

- vrijstelling bijdrage, Bijlage III

- waarde-overdracht, Bijlage III

Periode

- definitie, Art. 1

Personeelsbezetting

- ontwikkeling, Art. 4C

Persoonlijke ontwikkeling

Prot.Bep. nr 7

Prepensioen

Art. 24, art 24A

Bijlage III-B, III-C, III-D

Promotie

Art. 10

Redacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Redactiestatuut

- algemeen, Art. 26
- begrippenlijst, Bijlage XII
- model, Bijlage XII
- studietoelagen "Modernisering", Prot.bep. nr 12

Redelijke opdrachten

Art. 3

RSI

- studietoelagen, Prot. bep.5

Rubrikschef

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Salaris

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

Salarisschalen

Bijlage I

Salarisverhoging

Bijlage II

Schaalsalaris
- definitie, Art. I

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

Schorsing
Art. 7

Seniorenverlof
Art. 8

Snipperdagen
Art. 14

Sociaal beleid
Prot.bep. 1

Sociaal Plan
Art. 4A; Bijlage V

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

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

Toeslag
- persoonlijke, Art. 4A; art. 11

Uurloon
- definitie, Art. 1

Vacatures
Art. 4B

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

Vakantiedag
- definitie, Art. 1

Vakantietoeslag
Art. 15

Vakbondscontributie
- Fiscale verrekening, art 25D

Vakbondswerk
Art. 25

Vakredacteur
- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Vaktijdschrift
- definitie, Art. 1

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

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

Vermeend/Vreugdenhil
Prot.bep. 9

Vertrekpremie
- bij afvloeiing, Bijlage V

Voorbeeldfuncties
Bijlage I

Vormgever
- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

VUT
- toekomst van de, Prot.bep. 8
Art 19 Bijlage VI
Art. 10A, Bijlage VI-A

Waarneming
Art. 10

Week
- definitie, Art. 1

Werkgelegenheid

Art. 4A

Werkgever

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

Werkgeversbijdrage

Art. 27

Werkgeversgarantiefonds

- reglement, Bijlage XVI

Werkings sfeer

- van de CAO, Art. 2

Werktijden

- normale dagelijkse, Art. 1; art. 8

Werving en selectie

Art. 4B; art. 21

Ziekte

- 2^e ziektejaar, art 18.

Ziektekosten

- bijdrage werkgever, Art. 16

Zorgverlof (kortdurend)

Art. 13.6

Zwangere journalisten

- bescherming van, Bijlage IV