

CAO
VOOR DAGBLADJOURNALISTEN
januari 2011 - december 2012

en

CAO
MINIMUM PENSIOENVOORWAARDEN
VOOR DAGBLADJOURNALISTEN
2005 - 2009

I. CAO voor Dagbladjournalisten januari 2011 – december 2012

Uit de “Inleiding CAO voor Dagbladjournalisten 1948”	10
Inleiding bij de CAO voor Dagbladjournalisten januari 2011 - december 2012	11

CAO-ARTIKELEN

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1	Definities	13
Artikel 1.2	Werkings sfeer	14
Artikel 1.3	Redacteuren van dagbladcombinaties	16
Artikel 1.4	Vaste journalistieke medewerkers	16

Hoofdstuk 2 Indeling en salariëring

Artikel 2.1	Indeling in functiegroepen	17
Artikel 2.2	Functie-indeling	17
Artikel 2.3	Salarisschalen	17
Artikel 2.4	Wijziging functiegroepindeling	17
Artikel 2.5	Indeling gecombineerde functie	18
Artikel 2.6	Uitbetaling salaris	18
Artikel 2.7	Beoordeling en beloning	18
Artikel 2.8	Leerling-journalisten en beginnende journalisten	19
Artikel 2.9	Stagiairs op redacties	20
Artikel 2.10	Buitenlandse correspondenten	21

Hoofdstuk 3 Toeslagen en vergoedingen

Toeslagen

Artikel 3.1	<i>Vervallen</i>	
Artikel 3.2	Compensatieregeling voor arbeid op onaangename en/of onregelmatige arbeidstijden	23
Artikel 3.3	Vakantietoeslag	25

Vergoedingen

Artikel 3.4	Overwerkvergoeding	25
Artikel 3.5	<i>Vervallen</i>	
Artikel 3.6	Vervanging bij verlof of vacature	25
Artikel 3.7	Onkostenvergoeding	26
Artikel 3.8	Wijziging van standplaats	26
Artikel 3.9	Uitkering bij overlijden	27

Hoofdstuk 4 Aanstelling en ontslag

Artikel 4.1	Schriftelijke aanstelling	28
Artikel 4.2	Concurrentiebeding	29
Artikel 4.3	Non-discriminatie	29
Artikel 4.4	Personeelsdossier	29
Artikel 4.5	Termijn van aanstelling	29
Artikel 4.6	Deeltijdarbeid	30
Artikel 4.7	Opzegging	30

Artikel 4.8	Opzegverbod bij arbeidsongeschiktheid	31
Artikel 4.9	Beëindiging wegens dringende reden	31
Artikel 4.10	Aanvullende uitkering bij werkloosheid	32
Artikel 4.11	<i>Vervallen</i>	
Hoofdstuk 5 Arbeidstijden		
Artikel 5.1	Normale gemiddelde arbeidsduur	34
Artikel 5.2	Vijfdaagse werkweek; erkende feestdagen	34
Artikel 5.3	Rusttijd per etmaal	35
Artikel 5.4	Overmatige werktijd	35
Artikel 5.5	Overwerk	35
Artikel 5.6	Nachtdienst en avonddienst	36
Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof		
Artikel 6.1	Vakantie	38
Artikel 6.2	Extra vrije tijd / werktijdvermindering oudere journalisten	39
Artikel 6.3	Bijzonder verlof	39
Artikel 6.4	Bijzonder verlof voor cursussen en vergaderingen	41
Artikel 6.5	Militaire dienst e.d.	41
Artikel 6.6	Educatief Verlof	41
Artikel 6.7	Spaarverlof	42
Artikel 6.8	<i>Vervallen</i>	
Artikel 6.9	Levensloop	42
Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid		
Artikel 7.1	Loonbetaling bij ziekte	44
Artikel 7.2	WGA-hiaatverzekering dagbladjournalisten	45
Hoofdstuk 8 Overige bepalingen		
Artikel 8.1	Werkverdeling en gezagsverhouding	47
Artikel 8.2	Redactionele automatisering	47
Artikel 8.3	Statuut voor hoofdredactie en redactie	48
Artikel 8.4	Medewerking aan andere publiciteitsorganen; arbeid voor derden	48
Artikel 8.5	Auteursrecht	50
Hoofdstuk 9 Collectieve regelingen		
Artikel 9.1	<i>Vervallen</i>	
Artikel 9.2	<i>Vervallen</i>	
Artikel 9.3	Overgangsregeling VUT en prepensioen m.i.v.1-1-2006	52
Artikel 9.4	Pensioen	53
Artikel 9.5	Werkgeversbijdrage voor bepaalde NVJ-activiteiten	53
Artikel 9.6	Contributie-inning NVJ	53
Artikel 9.7	Fiscale verrekening contributie NVJ	54
Hoofdstuk 10 Structuurwijziging		
Artikel 10.1	Organisatie bij structuurwijziging	55
Artikel 10.2	Overneming van het dienstverband bij structuurwijziging	56
Artikel 10.3	Ontslag ten gevolge van structuurwijziging	58
Artikel 10.4	Ontslag binnen een jaar na structuurwijziging	61
Artikel 10.5	Overplaatsing t.g.v. structuurwijziging	62
Artikel 10.6	Sociale begeleidingscommissie	62

Hoofdstuk 11 Toezicht op naleving van de cao	
Artikel 11.1 Redactiecommissies en redactievertegenwoordigers	63
Artikel 11.2 Faciliteiten redactiecommissies/verzuim voor NVJ-werkzaamheden	64
Artikel 11.3 Opgave aan de redactiecommissies	64
Artikel 11.4 Raad van Uitvoering	65
Artikel 11.5 Pensioenkamer	66

Hoofdstuk 12 Contractsbepalingen	
Artikel 12.1 Duur dezer overeenkomst	68
Artikel 12.2 Tussentijdse herziening der salarisschalen	68
Artikel 12.3 Toetreding van een andere organisatie	68

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

Algemeen

P1.1 Vrouwen in de dagbladjournalistiek	69
P1.2 Structureel overwerk	69
P1.3 Redactionele automatisering	69
P1.4 Loopbaanbeleid	70
P1.5 Werkgelegenheid en deeltijdwerk	70
P1.6 Kwaliteit van de dagbladjournalistiek	70
P1.7 Onderzoek gedetacheerde journalistieke medewerkers	70
P1.8 Allochtonenbeleid	71
P1.9 Onderzoek naar gelijke beloning mannen en vrouwen	71
P1.10 Vervanging bij langdurige afwezigheid	71
P1.11 Opleidingen	71
P1.12 Onderzoek beoordelingssystematiek	72
P1.13 Aanpak op ondernemingsniveau van bovenmatigheid van salarissen	72

Fondsen/projecten

P2.1 Instroomproject Jonge Journalisten 2012/2014	72
P2.2 Arbocatalogus	73

Studiecommissies

P3.1 Evaluatie functie/loongebouw	73
P3.2 Sociale innovatie en modernisering van de cao	73
P3.3 Onderzoek Pensioenvoorwaarden	74
P3.4 Raam-cao	74

BIJLAGEN

Arbeidsvoorwaarden

Bijlage I Functiegebouw voor dagbladjournalisten	75
Bijlage II Procedure voor bezwaar en beroep bij functiewaardering	77
Bijlage III Salarisschaal voor journalisten, leerling-journalisten en beginnende journalisten	81
Bijlage IV Salarisverhogingen	85
Bijlage V Beoordelingsystematiek voor dagbladjournalisten	86

Reglementen

Bijlage VI	<i>Vervallen</i>	
Bijlage VII	Reglement Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006 (<i>Gereserveerd</i>)	
Bijlage VIII	<i>Gereserveerd</i>	
Bijlage IX	<i>Vervallen</i>	
Bijlage X	Reglement Extra Vrije Tijd / Werktijdvermindering Oudere Journalisten	94
Bijlage XI	Reglement voor de verkiezing en zittingsduur van leden van redactiecommissies	98
Bijlage XII	Modelreglement Levensloopregeling	100
Bijlage XIII	Reglement Raad van Uitvoering CAO voor Dagbladjournalisten	
	A. Samenstelling, procedure en beslissingen	104
	B. Behandeling van geschillen en aangelegenheden	105

Diversen

Bijlage XIV	Regeling in geval van plaatsing van stagiairs op redacties	112
Bijlage XV	<i>Vervallen</i>	
Bijlage XVI	Overzicht van taken van redactiecommissies	115

II. CAO MINIMUM PENSIOENVOORWAARDEN VOOR DAGBLADJOURNALISTEN 2005-2009

Inleiding		120
Artikel 1	Minimum pensioenvoorwaarden	121
Artikel 2	Deelname	121
Artikel 3	Pensioendatum	121
Artikel 4	Pensioengevend salaris	121
Artikel 5	Franchise	121
Artikel 6	Pensioengrondslag	121
Artikel 7	Ouderdompensioen	121
Artikel 8	Opbouwpercentage ouderdompensioen	122
Artikel 9	Nabestaandenpensioen	122
Artikel 10	Wezenpensioen	122
Artikel 11	Indexering	123
Artikel 12	Rechten bij ontslag	123
Artikel 13	Vrijstelling van deelnemersbijdrage	123
Artikel 14	Premie en premieverdeling	123
Artikel 15	Toezicht, naleving en behandeling geschillen (Pensioenkamer)	124
Artikel 16	Duur van deze overeenkomst	125
Artikel 17	Overgangsbepalingen	125
Trefwoordenregister		126

I. CAO VOOR DAGBLADJOURNALISTEN januari 2011 – december 2012

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DAGBLADJOURNALISTEN 1 januari 2011 - 31 december 2012

De ondergetekenden:

de rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging “NDP Nieuwsmedia”, Groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond, gevestigd aan de Hogehilweg 6 te Amsterdam Z.O., 1101 CC, tel. 020 - 4309171, www.nuv.nl, partij te ener zijde,

en

de rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging “Nederlandse Vereniging van Journalisten” (NVJ), gevestigd aan de Johannes Vermeerstraat 22 te Amsterdam, 1071 DR, tel 020 - 6766771, www.villamedia.nl, partij te anderer zijde,

verklaren per 1 januari 2011 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te hebben aangegaan voor in het dagbladbedrijf werkzame journalisten in dienstverband:

Uit de inleiding ‘CAO voor Dagbladjournalisten 1948’

“Het beginsel waardoor alle delegaties zich bij de onderhandelingen voorts hebben laten leiden was dit, dat de regeling van de rechtspositie van de dagbladjournalist niet alleen gerechtvaardigde en bij haar inwilliging door de bedrijven te dragen materiële verlangens moest bevredigen, doch dat voorop moest staan dat de cao in haar opzet en gevolgen mede dienstbaar zou worden gemaakt aan de bevordering van de ideële eisen, namelijk verheffing van het journalistieke beroep en van de vakbekwaamheid van zijn beoefenaren, waaruit een verbetering van het Nederlandse dagbladwezen en derhalve van de vrije voorlichting van het Nederlandse volk moet voortvloeien. De delegaties zijn er zich van bewust, dat met het afsluiten van deze overeenkomst te dezen nog niet alles is bereikt, doch zij zijn ervan overtuigd, dat met de daarin vervatte regeling in vrije samenwerking een grondslag is gelegd voor de verdere ontwikkeling van het Nederlandse perswezen. Bij de bespreking heeft de delegatie der NDP steeds vooropgesteld, en hebben de delegaties van de NJK en de KNJK aanvaard, dat de vorenbedoelde materiële en ideële eisen alleen volledig tot hun recht kunnen komen, indien ook in financieel opzicht een gezond dagbladwezen kan worden opgebouwd.”

Inleiding bij de ‘CAO voor Dagbladjournalisten januari 2011 – december 2012’

Tot de belangrijkste wijzigingen in deze cao per 1 januari 2011 behoren de volgende onderwerpen:

1. **Kwaliteit**

Cao-partijen herkennen de zorg, die dagbladjournalisten hebben geuit over de druk op de kwaliteit van de (dagblad)journalistiek. NVJ en NDP Nieuwsmedia zullen in 2012 het onderwerp ‘kwaliteit’ nadrukkelijk agenderen. Partijen zullen zich inzetten om hier gezamenlijk en met de verschillende achterbannen concreet invulling aan te geven. Partijen spreken daarbij de intentie uit om ook in de toekomst te blijven investeren in de kwaliteit van de journalistiek.

2. **Looptijd/lonen**

De looptijd van de nieuwe CAO DJ bedraagt 24 maanden, te weten van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

De loonsverhogingen zijn als volgt vastgesteld:

per 1 juli 2011 - 1% structureel

per 1 december 2011 - 0,5% structureel

per 1 april 2012 - 0,5% structureel

3. **Restitutie/vrijval VUT premie**

De premierestitutie over 2011 heeft inmiddels plaatsgevonden. Vanaf 2011 resp. 2012 zal de premie vrijval VUT toekomen aan werkgevers en dagbladjournalisten.

4. **Sociale innovatie en modernisering cao**

Partijen zijn in het kader van sociale innovatie het eens over de instelling van een paritaire commissie ten behoeve van de modernisering van de CAO DJ. Partijen hebben overeenstemming bereikt over de concrete opdracht aan deze commissie. Deze commissie zal uiterlijk 1 oktober 2012 een advies geven aan cao-partijen.

Belangrijk onderdeel van deze moderniseringsslag is de omzetting van senioredagen (extra vrije dagen oudere journalisten) naar een beter leeftijdsbewust loopbaan beleid. De reeds in het CAO DJ overleg besproken twee concrete voorstellen voor een nieuwe regeling zullen de basis zijn voor een nieuwe afspraak. In deze voorstellen wordt onder andere gesproken over ‘doeldagen’ voor iedere dagbladjournalist. Bij doelbestemming kan worden gedacht aan bijvoorbeeld zorgverlof, opleiding en educatie en wordt op ondernemingsniveau in overleg nader bepaald. Hierbij kan desgewenst rekening worden gehouden met een overgangsregeling voor oudere journalisten. De zogeheten leeftijdsdagen vanaf de 50-jarige leeftijd blijven gehandhaafd. De omzetting van de regeling senioredagen naar leeftijdsbewust loopbaanbeleid zal budgetneutraal geschieden.

5. **Pensioen**

Partijen zijn het eens om het huidige CAO DJ pensioenartikel 9.4 ongewijzigd te handhaven.

Afgesproken is om ten aanzien van de ultimo 2009 van rechtswege geëindigde minimum Pensioen CAO DJ in de CAO DJ een tekst op te nemen over de nawerking hiervan.

Partijen zijn het voorts eens over een paritair onderzoek naar de mogelijkheden van samenwerking in de uitvoering van de pensioenafspraken, mede ter waarborging van de kwaliteit ervan.

6. Opleidingen

In 2012 wordt door werkgevers 1% van de loonsom beschikbaar gesteld om op individuele basis te investeren in opleiding om de inzetbaarheid van journalisten te vergroten. Rekening houdend met bestaande opleidingsbudgetten zal op ondernemingsniveau deze afspraak verder ingevuld worden.

7. Raam-cao

Partijen hebben de intentie uitgesproken om aan een branchebrede, paritaire studietoelagencommissie 'raam-cao voor het uitgeverijbedrijf' deel te nemen, rekeninghoudend met de wens van de NVJ om de specifieke journalistieke, multimediale aspecten daarin nadrukkelijk mee te nemen.

8. Definitie medium 'dagblad'

Partijen zijn het eens over de aanpassing van de tekst van de huidige definitie van het medium 'dagblad'. De erkenning van het auteursrecht ten aanzien van ander gebruik blijft bestaan.

9. Aanpak bovenmatigheid

Partijen kunnen zich vinden in een procedure ten behoeve van een aanpak van de bovenmatigheid van salarissen op ondernemingsniveau met betrokkenheid van werkgever, medezeggenschap én NVJ.

10. Meerdere tijdelijke contracten

Partijen zijn het eens om binnen daartoe door de wet Flexibiliteit & Zekerheid maximaal 3 tijdelijke contracten te kunnen afspreken binnen een periode van maximaal 3 jaar, waarbij de minimum termijn van een te verlengen contract zes maanden bedraagt.

11. Vakantie

De verjaring van vakantierecht zal per 1 januari 2012 conform de dan geldende wetgeving geschieden (wettelijke vakantiedagen verjaren na 1,5 jaar, de bovenwettelijke na 5 jaar). Voorts zijn partijen het eens over een procedure ter bevordering van het terugdringen van de zogeheten vakantie stuwmeren.

12. Project jonge instromers

Partijen zijn het eens om tijdens de looptijd van de nieuwe CAO DJ een nieuw project jonge instromers van start te laten gaan. Een en ander conform de bestaande cao-afspraken ter zake. Partijen zullen naleven dat de jonge instromers bovenop de bestaande formatie worden ingezet.

CAO-ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Definities

1. Deze overeenkomst verstaat onder:

Werkgever

a.

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

Dagblad, blad of bladen

b.

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

Toelichting

In verband met de hedendaagse bedrijfsvoering in het Dagbladuitgeverijbedrijf, waarin naast de papieren krant andere verschijningsvormen van de titel of van het product een vereiste zijn om te kunnen voortbestaan, is door cao-partijen in 2011 vastgesteld dat het begrip “dagblad” naast de papieren krant ook alle andere uitingsvormen betreft binnen de context van de titel of van het product. Het begrip ‘dagblad’ in artikel 1 van de cao is daarom aangepast waardoor het helder is dat het medium krant of het product krant naast de papieren krant ook alle andere uitingsvormen ervan omvat. Van de krant afgeleide media omvat ook GPD, nieuws- en persdiensten. De aanpassing van de definitie in artikel 1 van de cao werkt door in de hele cao, zoals bijvoorbeeld ook naar artikel 8.5, waarin sprake is van ‘blad of bladen’.

Directie

c.

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

Journalist

d.

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

Journalistieke arbeid

e.

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

Leerling-journalist

f.

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

Beginnende journalist

g.

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

Salaris

h.

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

Schaalsalaris

i.

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

Toelichting

In het schaalsalaris zijn niet inbegrepen eventuele toeslagen en vergoedingen, zoals geregeld in hoofdstuk 3 van deze cao en eventuele aanvullende loonbestanddelen, voortvloeiend uit de individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 1.2 Werkings sfeer

1. Deze overeenkomst beheerst, behoudens het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel, elke arbeidsovereenkomst, welke is of wordt aangegaan tussen een werkgever en een journalist tot het verrichten van journalistieke arbeid in dienstbetrekking ten behoeve van de door de werkgever uitgegeven dagbladen en eventueel tevens van andere door de werkgever uitgegeven periodieken.

Toelichting

Toepasselijkheid cao door de werkgever t.a.v. niet georganiseerde werknemers

Artikel 14 van de Wet op de CAO houdt in dat, wanneer bij een collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, de werkgever, die door de overeenkomst gebonden is, verplicht is haar bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden ook na te komen bij de arbeidsovereenkomsten, als in de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld, welke hij aangaat met werknemers, die door de collectieve arbeidsovereenkomst niet gebonden zijn.

Deze cao zal dus voor de leden der NDP ook van toepassing zijn tegenover journalisten/niet-leden van de NVJ, doch uitsluitend voor zover betreft de daarin opgenomen bepalingen omtrent de arbeidsvoorwaarden.

Volgens de gangbare mening zullen de andere bepalingen der cao, dus bij voorbeeld die betreffende de Raad van Uitvoering, te dezen aanzien niet van kracht zijn.

De journalist, die geen lid is van de NVJ, kan bij niet-nakomen door zijn directie van de bepalingen der cao tegenover de dagbladonderneming slechts bij de gewone rechter ter zake aanspraken maken. Hij heeft geen vorderingsrecht uit hoofde van de cao bij de Raad van Uitvoering.

Journalisten in dienstverband en freelance journalisten

Deze cao bestrijkt in principe alleen de positie van journalisten 'in dienstbetrekking' bij een dagbladonderneming en derhalve niet die van freelance journalisten.

Ten aanzien van freelance journalisten maakt artikel 1.4 echter een uitzondering, indien de betrokkenen als vast journalistiek medewerker een volle dagtaak vervullen, doch uitsluitend in de in genoemd artikel limitatief opgesomde gevallen.

Wordt de positie van de freelance journalisten, behoudens de in artikel 1.4 vermelde uitzondering, in de cao-bepalingen dus niet geregeld, het kan niettemin dienstig zijn hier te wijzen op het verband dat bestaat tussen de werkzaamheden van freelance journalisten en die van de journalisten in dienstverband. Dat verband kan het redelijk doen zijn om bij wijzigingen in de financiële waardering van het werk van journalisten in dienstbetrekking, ook de honoraria van de vaste en losse medewerkers, in ieder geval voor zover dit beroepsjournalisten zijn, te herzien.

Andere periodieken

Uit de tekst van dit lid vloeit voort dat, indien een journalist uitsluitend ten behoeve van een ander periodiek dan een dagblad werkzaam is - ook al wordt dit periodiek door een dagbladonderneming uitgegeven - de bepalingen van deze cao op hem niet van toepassing zijn.

2. Elk beding tussen een werkgever en een journalist, strijdig met deze collectieve arbeidsovereenkomst, is nietig; in plaats van zodanig beding gelden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
3. Allen, die tijdens de duur dezer collectieve arbeidsovereenkomst, te rekenen vanaf het tijdstip, waarop zij is aangegaan, lid zijn of worden van de NDP of de NVJ en bij deze overeenkomst zijn betrokken, zijn door deze overeenkomst gebonden. Zij zijn tegenover elk der partijen bij deze overeenkomst gehouden al datgene, wat te hunnen aanzien bij deze overeenkomst is bepaald, te goeder trouw ten uitvoer te brengen, als hadden zij zelve zich daartoe verbonden.
4. Indien een werkgever de exploitatie van een door hem uitgegeven dagblad overdraagt aan een andere persoon of onderneming, in wiens of welker dienst een of meer van de aan dat dagblad verbonden journalisten krachtens arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, of indien een werkgever zich op enige soortgelijke wijze bedient van zodanige personen of ondernemingen, is de betrokken werkgever tegenover de bedoelde journalisten gehouden met deze personen of ondernemingen overeen te komen - en na totstandkoming van deze overeenkomst erop toe te zien en met alle ter beschikking staande middelen te bevorderen - dat de bepalingen van deze cao, voor zover rechtens mogelijk, ten aanzien van deze journalisten toepassing vinden als waren zij in dienst van deze werkgever.

Toelichting

Deze regeling brengt mee dat de betrokken journalisten, indien zij menen dat de bepalingen van de cao - waaronder ook lid 4 zelf - te hunnen aanzien onjuist worden toegepast, het oordeel van de Raad van Uitvoering kunnen inroepen.

5. De bepalingen van alle artikelen van de hoofdstukken 3 (behoudens artikel 3.3 en 3.9), 5, 6 (behoudens 6.6 en 6.7), 7, 8, 10, van de artikelen 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 (met uitzondering van lid 3 ten aanzien van leerling-journalisten (zoals bedoeld in art. 1.1 lid 1 sub f.)) en 4.7, leden 1 en 3, en 4.9, zijn, voor zover daarin sprake is van journalisten, tevens op leerling-journalisten en beginnende journalisten van toepassing.
6. Met uitzondering van artikel 2.9 zijn de bepalingen van deze overeenkomst niet van toepassing op stagiairs op redacties.

7. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:

- a. werknemers, die afwisselend administratieve en journalistieke arbeid verrichten, tenzij zij hoofdzakelijk belast zijn met journalistieke arbeid;
- b. directeuren-hoofdredacteurs.

Artikel 1.3 Redacteurs van dagbladcombinaties

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

Artikel 1.4 Vaste journalistieke medewerkers

De bepalingen van deze overeenkomst vinden overeenkomstige toepassing op hem, die als journalistiek medewerker een volle dagtaak vervult uitsluitend ten behoeve van hetzij het blad of de bladen van één dagbladonderneming, hetzij van de bladen van één groep financieel met elkaar verbonden ondernemingen, hetzij van één dagbladcombinatie als bedoeld in artikel 1.3. Op hem rusten de plichten en hij geniet de rechten, welke in deze overeenkomst zijn vastgelegd, als ware hij in dienstbetrekking aangesteld.

HOOFDSTUK 2 INDELING EN SALARIËRING

Artikel 2.1 Indeling in functiegroepen

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

De basis voor de indeling is het Handboek “Informatie over het functie/loongebouw en de beoordelingssystematiek t.b.v. de CAO voor Dagbladjournalisten”

NB. Cao-partijen zijn nog in overleg over vernieuwing van het Handboek, de bijbehorende brochure en de zgn. FAQ' s. Zodra hierover overeenstemming is bereikt, treden de nieuwe teksten in de plaats van de huidige teksten.

Artikel 2.2 Functie-indeling

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

2. Iedere journalist ontvangt in de regel bij aanstelling, doch in elk geval uiterlijk binnen 3 maanden na zijn aanstelling, schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van zijn salarisschaal. Voor zover de indeling niet bij de aanstelling is meegedeeld, zal de indeling terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiensttreding.

3. De journalist die het niet eens is met de indeling van zijn functie, heeft het recht tegen de indeling van zijn functie in beroep te gaan.

De beroepsprocedure is beschreven in Bijlage II van deze cao.

Artikel 2.3 Salarisschalen

1. Het salaris wordt bepaald op basis van de indeling van de functie in een functiegroep. Deze functiegroep is gekoppeld aan de salarisschaal, zoals vermeld in Bijlage III van deze cao.

2. Iedere salarisschaal kent een minimum bruto salarisbedrag per maand en een maximum bruto salarisbedrag per maand. Het salaris van de journalist, die een functie vervult in één van de functiegroepen, bevindt zich derhalve in de salarisschaal, die begint met het minimum bruto salarisbedrag en eindigt met het maximum bruto salarisbedrag van de betreffende functiegroep.

3. De in Bijlage III vermelde salarisschalen gelden voor journalisten met een volledig dienstverband. Bij part-time dienstverbanden gelden de salarisbedragen pro rata.

Artikel 2.4 Wijziging functiegroepindeling

1. Verandering van de inhoud van de functie kan leiden tot een wijziging van de functiegroepindeling.

2. De indeling van de functie zal plaatsvinden conform de indelingsregels zoals vastgelegd in het Handboek “Informatie over het functie/loongebouw en de beoordelingssystematiek t.b.v. de CAO voor Dagbladjournalisten”

3. Van een wijziging van zijn functiegroepindeling ontvangt de journalist van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van zijn nieuwe functiegroep en zijn nieuwe salaris.

Artikel 2.5 Indeling gecombineerde functie

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

Artikel 2.6 Uitbetaling salaris

1. De journalisten, beginnende journalisten en leerling-journalisten genieten een naar tijdsduur vastgesteld salaris.

2. De uitbetaling van het salaris geschiedt in periodieke termijnen en wel uiterlijk op de laatste dag van elke periode van ten minste vier weken en ten hoogste een maand.

Artikel 2.7 Beoordeling en beloning

1. Jaarlijks zal een beoordeling van het functioneren van de journalist plaatsvinden op basis van een erkende beoordelingssystematiek. Afhankelijk van het niveau van de beoordeling wordt jaarlijks een salarisverhoging toegekend. In het jaarlijkse beoordelingsgesprek dient te worden vastgesteld of de functie die de werknemer daadwerkelijk uitvoert, (nog) overeenkomt met de functiebeschrijving die ten grondslag ligt aan de indeling van de functie in het salarisgebouw. Indien dit niet het geval is wordt de juiste functieomschrijving vastgesteld en daarna ingedeeld. Voor de toepassing van de beoordelingssystematiek wordt verwezen naar Bijlage V van deze cao.

2. Zolang geen erkende beoordelingssystematiek wordt gehanteerd, en indien het schaalmaximum door de journalist nog niet is bereikt, heeft de journalist jaarlijks recht op een salarisverhoging ter grootte van één stap, zijnde een verhoging van 3% berekend vanaf het midpunt van de desbetreffende salarisschaal.

3. Gedurende het eerste beoordelingsjaar 1 juli 2007 - 1 juli 2008 zal bij wijze van overgangsmaatregel bij een onvoldoende beoordeling (een E-beoordeling) minimaal een halve standaard stap worden toegekend.

De nieuwe jaarlijkse beoordelingssystematiek dient in 2008, doch uiterlijk 31 december 2008, te zijn ingevoerd.

4. Als de journalist nog niet het maximum van de salarisschaal die bij zijn functie behoort, heeft bereikt, is het mogelijk om de groei naar het maximum te versnellen onder voorwaarde dat de journalist goed of meer dan goed functioneert en zich goed of meer dan goed ontwikkelt.

5. De werkgever kan op voordracht van de hoofdredacteur aan journalisten die in enig jaar een excellente beoordeling hebben gekregen (niveau A, zoals omschreven in de beoordelingssystematiek in de cao) en hun schaalmaximum hebben bereikt, een éénmalige uitkering/bonus toekennen.

Artikel 2.8 **Leerlingjournalisten en beginnende journalisten**

1. Leerling-journalisten en beginnende journalisten genieten ten minste de schaalsalarissen als opgenomen in Bijlage III bij deze cao.

Toelichting

Wegens het veelal ontbreken van praktische journalistieke vaardigheden zullen deze beginnende journalisten bij wijze van proef worden aangesteld voor bepaalde tijd en wel voor een termijn van ten hoogste een jaar (artikel 4.5, lid 3). Door een aanstelling bij wijze van proef behoudt de werkgever de mogelijkheid te bezien of de betrokken journalist bij de krant respectievelijk in het redactieteam past.

Het is niet geoorloofd iemand onder welke betiteling ook (volontair e.d.) bij een dagbladonderneming werkzaam te doen zijn zonder salaris of op een salaris, dat lager is dan de in lid 1 vervatte schaal (vgl. artikel 1.1, lid 1, sub f).

2. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid hebben leerling-journalisten aanspraak op een salaris ten minste tot het bedrag van het minimumloon, zoals dat bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is vastgesteld, voor een één jaar hogere leeftijd dan die van de betrokken leerling-journalist.

3. Niet als leerling-journalisten respectievelijk beginnende journalisten (zoals bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub f. resp. sub g.) worden beschouwd degenen die het eindexamen van de erkende opleidingen voor de journalistiek hebben behaald.

4. De verhogingen volgens vorenstaande schaal worden toegekend naar de totale leertijd, ook al is deze vervuld bij verschillende ondernemingen, het ANP daarbij inbegrepen.

5. Aan een zelfstandig blad mogen niet meer leerling-journalisten werkzaam zijn dan in de volgende tabel is aangegeven

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

Voor de toepassing van dit lid wordt als zelfstandig dagblad beschouwd elke uitgave, die een afzonderlijke redactie heeft, ook al ontvangt deze de gereedgemaakte kopij ten dele van de redactie van de hoofduitgave; kopbladen die op dezelfde redactie als de hoofduitgave worden

verzorgd, worden te dezen aanzien tezamen met de andere uitgaven te zelfder plaatse als de hoofduitgave als één zelfstandig dagblad beschouwd. Dagbladen die op dezelfde redactie worden vervaardigd, worden voor de toepassing van dit artikel gezamenlijk als een zelfstandig dagblad beschouwd.

6. Om tot leerling-journalist te kunnen worden aangesteld moet de betrokkene ten minste 18 jaar oud zijn.

7. Beginnende journalisten mogen ten hoogste een jaar als zodanig werkzaam zijn; leerling-journalisten ten hoogste twee jaar.

8. Het kan gewenst zijn bij de aanstelling van leerling-journalisten in een leerplan vast te leggen op welke wijze de leerperiode zal worden ingericht. Indien met een leerling-journalist een leerplan is overeengekomen maakt dit leerplan deel uit van de arbeidsovereenkomst. Een dergelijk leerplan kan per individuele leerling-journalist worden opgesteld; het is ook mogelijke een leerplan voor een groep leerling-journalisten op te stellen.

In een leerplan dient te worden omschreven:

- a. het doel van de opleiding;
- b. de tijd en de vorm waarin de leerperiode benut wordt voor de verwerking van praktische journalistieke vaardigheid;
- c. de tijd en de vorm waarin de leerperiode benut wordt voor de verwerving van kennis op politiek, economisch en cultureel gebied;
- d. de faciliteiten waarover de leerling-journalist kan beschikken ten einde deze kennis en vaardigheid te verwerven;
- e. de wijze waarop de leerling-journalist tijdens de leerperiode zal worden begeleid.

Artikel 2.9 Stagiairs op redacties

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

1. In geval van plaatsing van stagiairs op redacties is van toepassing de ‘Regeling in geval van plaatsing van stagiairs op redacties’. Deze regeling is als Bijlage XIV aan deze collectieve arbeidsovereenkomst gehecht en maakt daarvan onverbreekelijk deel uit.

2. Met betrekking tot de leerlingen, die een journalistieke vakopleiding volgen en in dit verband een stage bij een dagbladonderneming vervullen, gelden voorts de navolgende bepalingen:

a. zij vervullen hun stage gedurende een bepaalde tijd; de stage-overeenkomst eindigt, behoudens door opzegging wegens een dringende reden, door het enkele verloop van de overeengekomen duur;

b. zij ontvangen een stagevergoeding van ten minste € 375,- bruto per maand.

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

Toelichting

De journalistieke vakopleidingen (Amsterdam, Ede, Groningen, Leiden, Rotterdam, Tilburg, Utrecht, Zwolle) voorzien in stages, die o.m. bij de dagbladen worden vervuld.

Artikel 2.10 Buitenlandse correspondenten

1. De buitenlandse correspondent, die in een volledige dienstbetrekking tot een dagbladonderneming staat, geniet - afgezien van een hem eventueel toekomende verblijfstoelage - een salaris dat gebaseerd is op een functie-indeling conform het nieuwe functiegebouw, zoals bedoeld in artikel 2.1 e.v, en in casu overeenkomt met minimaal het salaris dat behoort bij functieniveaugroep 8. Naast het in de vorige volzin bedoelde salaris kan de buitenlandse correspondent in voorkomende gevallen aanspraak maken op een permanente verblijfstoelage. Het bepaalde in artikel 2.3, lid c is van overeenkomstige toepassing. De Raad van Uitvoering kan op verzoek van beide partijen, de aard van de te verrichten journalistieke arbeid in aanmerking genomen, toestemming verlenen voor een afwijkende salarisregeling.

Toelichting

De omstandigheden die de salariëring van buitenlandse correspondenten bepalen, onttrekken zich aan een gedetailleerde regeling bij de cao. Wel is echter de noodzaak gebleken te kunnen aanzien een minimumbepaling in het leven te roepen.

Hoewel het treffen van een gedetailleerde regeling, als in de aanhef van de vorige alinea bedoeld, op bezwaren stuit, achten de delegaties het toch nuttig hier als hun oordeel uit te spreken, dat aan de buitenlandse correspondent in beginsel een zodanige verblijfstoelage zal dienen te worden toegekend, dat zijn salaris, met inbegrip van deze toelage, ten minste een reëel equivalent vormt van het minimum, dat hem in Nederlands courant zou toekomen. Met 'reëel equivalent' wordt hier niets anders bedoeld dan dat het betrokken salaris in het land, waarin de correspondent gevestigd is, volgens een redelijk te achten schatting eenzelfde koopkracht heeft als die, welke het minimum in Nederland vertegenwoordigt. In het kader van de beoogde 'koopkrachtequivalentie' is ook vooral van belang een tijdige aanpassing van een verblijfstoelage, indien die aanpassing, uit hoofde van valuta en/of koopkrachtwijzigingen in het buitenland, op zich zelf redelijk is.

2. Indien een buitenlandse correspondent naar Nederland wordt overgeplaatst, zal het salaris in zijn nieuwe functie niet minder bedragen dan het in het eerste lid bedoelde salaris, tenzij bij de uitzending tussen partijen schriftelijk een ander na terugplaatsing te genieten salaris is overeengekomen. Dit salaris zal onderhevig zijn aan de wijzigingen, voortvloeiende uit deze en eventueel af te sluiten volgende cao's. Bovendien kan een buitenlandse correspondent bij repatriëring aanspraak maken op een vergoeding van de kosten daarvan. Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft de journalist recht op repatriëring.

Toelichting

Regel is, dat de betrokkene bij terugkomst een salaris geniet, dat niet minder zal bedragen dan hem bij functie-indeling conform het functiegebouw, zoals bedoeld in artikel 2.1 e.v. zou toekomen; zulks volgt uit het onderlinge verband van de leden 1 en 2. In casu zal het salaris overeenkomen minimaal het salaris dat behoort bij functieniveaugroep 8.

Hierop is een tweetal uitzonderingen mogelijk. In de eerste plaats kan - uitsluitend met goedvinden van de Raad van Uitvoering - bij de aanstelling tot buitenlandse correspondent reeds een lager salaris zijn vastgesteld; in de tweede plaats kan tussen partijen zijn overeengekomen, dat bij terugkeer van de betrokkene een lager salaris zal gelden. In het laatste geval dient de hoogte van dit salaris van tevoren te zijn overeengekomen; het bedrag daarvan is echter aan wijzigingen onderhevig, overeenkomstig het bepaalde in de tweede zin van lid 2; wijzigingen in de salarisschaal, alsmede periodieke verhogingen, dienen te worden ingecalculeerd.

3. Wanneer een buitenlandse correspondent na een stationering buiten 's lands van langer dan 3 jaar zal worden overgeplaatst, zal met hem over die overplaatsing, alsmede over de voorwaarden waaronder deze zal geschieden, tijdig overleg worden gepleegd.

HOOFDSTUK 3 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

TOESLAGEN

Artikel 3.1

Vervallen

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

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

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

<i>A. Werktijden-onaangenaam</i>	<i>Score</i>
(excl. weekeinden)	
kantoortijden (08.00-18.00 uur)	0
10% buiten kantoortijden	6
20% buiten kantoortijden	12
30% buiten kantoortijden	18
40% buiten kantoortijden	24
50% en meer buiten kantoortijden	30
 <i>B. Werktijden-onregelmatigheid</i> (= onvoorspelbaar, niet planbaar)	
geen onregelmatigheid	0
incidenteel	6
regelmatig	14
(bijna) dagelijks	20
 <i>C. Werktijden-weekeinden</i>	
nooit weekeinddienst	0
1 dag per 4 weken	8
2-3 dagen per 4 weken	16
4-5 dagen per 4 weken	24
6-7 dagen per 4 weken	32
8 dagen per 4 weken	40
 <i>D. Ambulantie en afwezigheid</i>	
geen of geringe ambulantie en afwezigheid (<20.000 km/jaar)	0
ruime ambulantie (> 20.000 km/jaar)	5

Gedurende aaneengesloten periode van meerdere dagen van huis	
nooit	0
enkele keren per jaar	2
regelmatig meerdere dagen of enkele keren per jaar gedurende zeer lange periode (> 2 weken)	5

E. Consignatie (wacht)diensten en pieperdiensten

buiten kantoor tijden (excl. weekeinden)	
geen	0
incidenteel	5
regelmatig	10
(bijna) dagelijks	15

3. Op basis van de scores, vast te stellen aan de hand van de in het vorige lid opgenomen tabel, hebben journalisten recht op de navolgende compensaties:

score 21- 30 punten:	3 vrije dagen per jaar
score 31- 40 punten:	3 vrije dagen per jaar en 1% toeslag op het schaalsalaris
score 41- 60 punten:	3 vrije dagen per jaar en 3% toeslag op het schaalsalaris
score 61- 80 punten:	3 vrije dagen per jaar en 5% toeslag op het schaalsalaris
score 81 en meer punten:	5 vrije dagen per jaar en 7% toeslag op het schaalsalaris.

4. Journalisten die ten gevolge van een door de hoofdredacteur gewenste functieverandering de compensatie als bedoeld in lid 3 geheel of grotendeels zien vervallen, terwijl de functieverandering geen salarisverhoging met zich meebrengt hebben, indien zij de compensatie ten minste 5 jaar hebben genoten, gedurende 3 jaar recht op een geleidelijke afbouw van deze compensatie. De wijze waarop deze afbouw zal geschieden maakt onderdeel uit van het overleg over de functiewijziging.

5. De redactiecommissie zal jaarlijks een overzicht ontvangen van de per journalist vastgestelde scores als bedoeld in lid 2.

6. In afwijking van het gestelde in artikel 5.6 lid 1 kan op ondernemingsniveau en uitsluitend in relatie tot de toepassing van binnen de onderneming geldende vergoedingsregelingen voor nachtdienst onder ‘nachtdienst’ ook de werktijd worden verstaan, die geheel of nagenoeg geheel valt tussen 22.00 uur en 06.00 uur van de volgende dag.

Onder ‘avonddienst’ wordt in dit verband, overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.6 lid 1, verstaan de werktijd, die geheel of nagenoeg geheel valt tussen 18.00 en 24.00 uur.

Toelichting

CAO-partijen beogen met de toevoeging in de cao van lid 6 van dit artikel bestaande inconveniëntieregelingen op ondernemingsniveau, gebaseerd op het vroeger in de CAO gehanteerde nachtdienstbegrip, omschreven als de tijd tussen 22.00-06.00 uur, niet te frustreren. In artikel 5.6, welk artikel niet - zoals hier - een vergoedings- maar een arbo-achtergrond heeft, is de algemene omschrijving van ‘nachtdienst’ aangepast aan de Arbeidstijdenwet (nl.: 24.00-06.00 uur).

Artikel 3.3 Vakantietoeslag

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

Toelichting

De vakantietoeslag dient derhalve te worden berekend over het schaalsalaris per 1 mei van het lopende jaar inclusief de inconveniëntietoeslag.

VERGOEDINGEN

Artikel 3.4 Overwerkvergoeding

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

functiegroep 3:	10% toeslag op het schaalsalaris
functiegroep 4:	7,5 % toeslag op het schaalsalaris
functiegroep 5:	5% toeslag op het schaalsalaris.

2. Compensatie van overwerk geschiedt met de in lid 1 bedoelde toeslagen, tenzij de journalist de voorkeur geeft aan compensatie in tijd, zoals bedoeld in artikel 5.4 van de cao. Journalisten die voor een overwerkvergoeding in aanmerking komen, maken hun voorkeur zo spoedig mogelijk kenbaar. Wijziging van de voorkeur gedurende de betreffende halfjaarlijkse periode is niet mogelijk.

Artikel 3.5

Vervallen

Artikel 3.6 Vervanging bij verlof of vacature

1. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 5.4 en 2.9, lid 2, is de journalist verplicht de werkzaamheden van collega's die met verlof zijn, zonder vergoeding waar te nemen. Indien de waarneming echter langer heeft geduurd dan drie maanden en er geen uitzicht is op een spoedig einde daarvan, heeft de vervangende journalist, die naast zijn normale taak een belangrijk deel van de werkzaamheden van de afwezige journalist waarneemt, recht op een redelijke vergoeding voor de overige tijd der waarneming.

2. Het in dit artikel bepaalde is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van werkzaamheden als gevolg van het ontstaan van een vacature. Onder 'vacature' dient mede een opengehouden plaats in de redactionele bezetting te worden begrepen. Op deze bepaling kan geen beroep worden gedaan, indien het - ten gevolge van reorganisatie of inkrimping van werkzaamheden - niet in het voornemen ligt in de opgevallen plaats te voorzien.

Artikel 3.7 Onkostenvergoeding

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

Artikel 3.8 Wijziging van standplaats

1. Dit artikel heeft uitsluitend betrekking op een normale, individuele verandering van standplaats, en heeft geen betrekking op gevolgen van structuurwijziging.
2. Indien een journalist bij dezelfde dagbladonderneming van standplaats verandert, zal, behoudens zijn instemming, in het totaal van zijn arbeidsvoorwaarden geen wijziging in voor hem ongunstige zin worden gebracht.
3. Indien de wijziging van standplaats verhuizing noodzakelijk maakt, ontvangt de journalist behalve volledige vergoeding van de transportkosten van de inboedel een bedrag wegens de extra onkosten die bij verplaatsing optreden.
4.
 - a. Per 1 januari 2011 gelden de volgende minimumbedragen:
 1. indien de journalist een eigen huishouding voert: 12 procent van het werkelijk verdiende jaarsalaris met een minimum van € 4.378,-
 2. indien de journalist geen eigen huishouding voert: 5 procent van het werkelijk verdiende jaarsalaris met een minimum van € 1.459,67
 - b. Per 1 januari 2012 gelden de volgende minimumbedragen:
 1. indien de journalist een eigen huishouding voert: 12 procent van het werkelijk verdiende jaarsalaris met een minimum van € 4.478,69
 2. indien de journalist geen eigen huishouding voert: 5 procent van het werkelijk verdiende jaarsalaris met een minimum van € 1.493,24
5. De in lid 4 genoemde bedragen worden in de volgende jaren telkens op 1 januari verhoogd met het percentage dat overeenkomt met de stijging van het afgeleide consumptieprijsindexcijfer voor gezinnen met een laag inkomen ten opzichte van dat jaar tevoren over de maand november.
6. Indien de journalist ten gevolge van de verhuizing duurder woont, zullen de partijen streven naar de vaststelling van een redelijke vergoeding; uitgangspunt daarbij is gelijkwaardigheid van woningen.
7. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in artikel 4.5, lid 3, kan een journalist niet gedwongen worden te verhuizen.

Artikel 3.9 Uitkering bij overlijden

1. Wanneer een journalist, beginnend journalist of leerling-journalist komt te overlijden, wordt aan zijn nagelaten betrekkingen een uitkering ter hoogte van het laatst genoten salaris verleend over de periode vanaf de dag van overlijden tot het einde van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan: de niet duurzaam gescheiden levende echtgenoot, of de minderjarige kinderen, of de levenspartner met wie de overledene duurzaam samenwoonde, of degene die door de overledene werd onderhouden.

2. Op de uitkering kunnen de uitkeringen krachtens de ZW en WAO in mindering worden gebracht.

3. Op het deel van de uitkering dat betrekking heeft op de derde maand wordt de eventuele pensioenuitkering voortvloeiend uit de arbeid ook in mindering gebracht door middel van cessie.

Artikel 4.1 Schriftelijke aanstelling

1. De journalist wordt aangesteld door de directie in overleg met en op voordracht van de hoofdredacteur.

2. De directie is verplicht ervoor zorg te dragen dat de bij haar onderneming in dienst zijnde journalisten in het bezit zijn van een schriftelijke aanstelling. In geval van indienstneming van een nieuwe journalist dient aan deze verplichting bij de aanvang van de dienstbetrekking te worden voldaan. De schriftelijke aanstelling zal onder meer het volgende inhouden:

a. een algemene verwijzing naar de inhoud van deze cao;

b. de functie waarin en de standplaats van waaruit de journalist werkzaam zal zijn;

c. de indeling op grond van artikel 2.1;

d. *Vervallen*

e. het op het tijdstip van de uitreiking der aanstelling, c.q. bij de aanvang der dienstbetrekking, geldende salaris;

f. het voorbehoud, als bedoeld in artikel 2.2 sub 1, indien de directie zich daarvan wenst te bedienen;

g. *Vervallen*

h. eventuele afwijkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten gunste van de journalist;

i. eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het - behoudens afwijkend beding - ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan de werkgever toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen, berichten, foto's en andere journalistieke producten;

Toelichting

In artikel 8.5 van deze cao is een regeling opgenomen waardoor het aan een onderneming toebehorende auteursrecht enigermate wordt beperkt. De regeling in artikel 8.5 geldt voor het geval dat tussen de journalist en de onderneming niet het afwijkende beding als bedoeld in artikel 7 van de Auteurswet is gemaakt. Die regeling sluit evenwel niet uit, dat er in zeer bijzondere gevallen aanleiding kan zijn voor het sluiten van een overeenkomst die een afwijkende regeling inhoudt.

j. indien minder dan 15 journalisten in vaste dienst voor een dagbladuitgave werkzaam zijn: een omschrijving van de beginselen en/of karakter van het blad, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk gebonden wordt;

k. de bepaling van een proeftijd of van een termijn in geval van tijdelijke aanstelling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.5. Voor alle arbeidsovereenkomsten (zowel voor bepaalde als voor onbepaalde tijd) geldt dat een proeftijd moet zijn overeengekomen en ten hoogste twee maanden zal bedragen.

l. de omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het blad, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen overeenkomstig het bepaalde bij artikel 8.1, lid 2;

m. de bepaling, dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de onderneming en bij het einde van de dienstbetrekking moet worden ingeleverd;

n. de presumptie, neergelegd in artikel 4.5, lid 4, voor zover het een leerling-journalist betreft;

o. de bepaling, dat door de journalist geen gegevens - de dagbladonderneming of de door haar uitgegeven dagbladen betreffende of betrekking hebbende op enig ander onderwerp waarvan hij kan begrijpen dat geheimhouding is gewenst - aan derden zullen worden verstrekt, dan met toestemming van de directie.

3. Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

4. *Vervallen*

5. Bij taak- of functiewijziging en/of wijziging van standplaats dient overleg plaats te vinden met de betrokken journalist.

Artikel 4.2 Concurrentiebeding

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

Artikel 4.3 Non-discriminatie

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

Artikel 4.4 Personeelsdossier

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

Artikel 4.5 Termijn van aanstelling

1. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor:

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

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

2. a. Een journalist kan voor bepaalde tijd worden aangesteld voor een termijn van ten hoogste drie jaar.

b. Een bij de aanstelling overeengekomen termijn van kortere duur dan drie jaar kan binnen de genoemde termijn hooguit twee maal worden verlengd, in dier voege dat de minimum termijn van een te verlengen tijdelijke contract zes maanden bedraagt.

c. Na verloop van de overeengekomen duur wordt de arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen tenminste een maand voor het verstrijken van de overeengekomen duur schriftelijk aan de andere partij te kennen heeft gegeven het dienstverband niet voor onbepaalde tijd te willen voortzetten.

d. In geval van tijdelijke ontstentenis van een redacteur dan wel met het oog op de vervulling van aan een bepaalde tijdsduur gebonden opdrachten, kan de directie tot tijdelijke aanstelling van een

journalist overgaan. Het dienstverband eindigt van rechtswege door het enkele verloop van de overeengekomen duur, tenzij partijen voordien schriftelijk verlenging daarvan, hetzij voor bepaalde tijd - indien de bovenvermelde omstandigheden voortduren - hetzij voor onbepaalde tijd, overeenkomen.

Indien het dienstverband voor een bepaalde tijd is verlengd, wordt de overeenkomst geacht bij het einde van de vastgestelde tijdsduur van rechtswege te eindigen.

e. Indien een journalist met een arbeidsoverkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, drie jaar of langer in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

3. Tenzij partijen anders zijn overeengekomen, wordt een arbeidsovereenkomst met een leerling-journalist geacht te zijn aangegaan voor de duur van de leertijd. In dat laatste geval wordt de overeenkomst na verloop van de duur van de leertijd omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen ten minste twee maanden voor het verstrijken van de leertijd schriftelijk aan de andere te kennen heeft gegeven het dienstverband niet in een dienstverband voor onbepaalde tijd te willen omzetten. Wanneer de overeenkomst niet wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, wordt zij geacht van rechtswege te eindigen.

Artikel 4.6 Deeltijdarbeid

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

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

3. In afwijking van het bepaalde in artikel 2 lid 11 van de Wet Aanpassing Arbeidsduur geldt het navolgende: indien journalisten die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, kan geen beroep worden gedaan op het daaromtrent bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Evenwel zal bij interne vervulling van de vacatures aan hen de voorkeur worden gegeven, mits zij voor de uitoefening van de functie geschikt zijn.

Artikel 4.7 Opzegging

1. Een journalist wordt door de directie niet ontslagen dan na overleg met de hoofdredacteur. Een opzegging is slechts rechtsgeldig, indien zij schriftelijk geschiedt.

2. Tenzij partijen op of na het tijdstip der opzegging een kortere opzegtermijn overeenkomen, bedraagt deze termijn wederzijds twee maanden. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst van deze termijn wordt afgeweken, zal de opzegtermijn voor de werkgever het dubbele zijn van de overeengekomen opzegtermijn voor de journalist.

Indien sprake is van ontslag wegens structuurwijziging als bedoeld in de artikelen 10.2 en 10.3, zal de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn maximaal 4 maanden bedragen.

3. Tenzij partijen op of na het tijdstip der opzegging een kortere opzegtermijn overeenkomen, bedraagt de opzegtermijn bij tussentijds ontslag als bedoeld in artikel 4.5, lid 5, één maand, de lopende maand niet meegerekend.

4. Indien de journalist arbeidsongeschikt is geworden kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen indien de arbeidsongeschiktheid is aangevangen nadat het verzoek tot toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst door de directeur van het UWV Werkbedrijf is ontvangen.

5. a. Onverminderd krachtens wettelijke bepalingen vereiste toestemming is voor beëindiging van de dienstbetrekking van een lid van de redactieraad of van de redactiecommissie c.q. redactievertegenwoordiger door de dagbladonderneming een voorafgaande toestemming van de Raad van Uitvoering nodig, zolang het lid van de redactieraad of van de redactiecommissie c.q. redactievertegenwoordiger in functie is of nog geen twee jaar zijn verlopen sedert de laatste dag, waarop hij als zodanig fungeerde.

b. De Raad van Uitvoering verleent deze toestemming slechts, indien het hem aannemelijk voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met het vervullen van de functie van lid van de redactieraad of van de redactiecommissie c.q. redactievertegenwoordiger.

c. De sub a. bedoelde toestemming is niet vereist, als de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

Artikel 4.8 Opzegverbod bij arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens de periode, gedurende welke de journalist recht heeft op uitkering krachtens artikel 7:629 BW of de Wet inkomen en arbeid (WIA), mag de werkgever, tenzij om een dringende reden, de arbeidsovereenkomst met de journalist niet opzeggen, behoudens wanneer de arbeidsongeschiktheid langer heeft geduurd dan drie jaar.

2. Een journalist, die na afloop van de in het vorige lid genoemde termijn van drie jaar nog slechts gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan, tenzij tussen directie en journalist overeenstemming bestaat, niet worden ontslagen dan nadat de Raad van Uitvoering tot de overtuiging is gekomen dat door de werkgever en de journalist het uiterste is beproefd om de journalist voor zijn restvaliditeit in of buiten de dagbladonderneming passend werk te bezorgen.

3. Een journalist die ten minste 10 jaar in dienst is kan, indien hij de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt, nadat zijn arbeidsongeschiktheid 3 jaar heeft geduurd, niet worden ontslagen voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 4.9 Beëindiging wegens dringende reden

1. Het bepaalde in de artikelen 4.5 en 4.7 laat onverlet de bevoegdheid van elk der partijen om de dienstbetrekking onmiddellijk te doen eindigen, zonder uitkering van schadeloosstelling of aanvullende uitkeringen, wegens een dringende, aan de wederpartij onverwijld meegedeelde, reden in de zin van artikel 7: 678 en volgende BW.

2. Een dringende reden zal onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

A. voor de werkgever:

- a. wanneer de journalist voor of in verband met arbeid aan het blad verricht, van personen die buiten het blad staan, betaling of vergoeding aanneemt;
- b. wanneer de journalist bij herhaling of in zeer ernstige mate naar het oordeel van directie of hoofdredactie de goede naam van het blad in gevaar brengt;
- c. wanneer de journalist, zonder goedkeuring van de directie of de hoofdredacteur, een of meer artikelen, berichten of foto's uit het blad, voordat deze op enigerlei wijze zijn verschenen, gebruikt op zodanige manier, dat dit ten nadele van zijn blad moet worden geacht;
- d. wanneer de journalist, zich ziek meldend of terwijl hij ziektesalaris geniet, het onderzoek door de geneesheer dan wel de controle vanwege de werkgever weigert of belemmert;
- e. wanneer de journalist bij herhaling of in zeer ernstige mate afwijkt van de richtlijnen, waaraan hij overeenkomstig de artikelen 4.1 en 8.4 gebonden is.

B. voor de journalist:

- a. wanneer de directie hem gedurende langere tijd niet in de gelegenheid stelt de overeengekomen arbeid te verrichten;
- b. wanneer hij een opdracht ontvangt, welke uitvoering in strijd zou zijn met zijn ernstige overtuiging;
- c. wanneer het blad principieel van richting verandert.

3. De beëindiging van de overeenkomst en de mededeling van de dringende reden kan mondeling geschieden, mits een en ander binnen het verloop van twee werkdagen na de beëindiging schriftelijk wordt bevestigd.

4. Beëindiging van de overeenkomst door de werkgever geschiedt, niet dan na overleg met de hoofdredacteur, tenzij deze, of bij diens afwezigheid zijn eventueel aangewezen plaatsvervanger, niet op korte termijn kan worden gehoord.

Artikel 4.10 Aanvullende uitkering bij werkloosheid

1. De journalist wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd en uit dien hoofde een uitkering geniet krachtens de Werkloosheidswet, heeft voor zover deze uitkering minder bedraagt, tegenover zijn laatste werkgever aanspraak op een aanvulling op deze uitkering tot 80 procent van zijn laatstgenoten salaris en wel als volgt:

- bij een diensttijd bij deze werkgever van tenminste zes jaar: gedurende drie maanden
- bij een diensttijd bij deze werkgever van tenminste negen jaar: gedurende zes maanden

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt het laatstgenoten salaris telkens verhoogd met bij de CAO voor Dagbladjournalisten overeen te komen collectieve verhogingen in de functiegroep, waarin de betrokken journalist was ingedeeld.

3. Het recht op een aanvullende uitkering, als bedoeld in lid 1, vervalt zodra de uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt beëindigd. Eveneens vervalt het recht op deze aanvullende uitkering over dagen waarover door het bevoegde orgaan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt geweigerd.

4. Indien de journalist naast zijn uitkering krachtens de Werkloosheidswet inkomsten uit arbeid verkrijgt, welke voordien niet door hem werden genoten en/of uitkeringen ontvangt ingevolge enige andere sociale verzekering dan de werkloosheidsverzekering, zal de op grond van lid 1 vastgestelde aanvullende uitkering worden verminderd, indien en voor zover deze inkomsten

en/of uitkeringen, tezamen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvulling daarop, uitgaan boven het in lid 1 bedoelde salaris.

5. De journalist is, ten einde voor de aanvullende uitkering in aanmerking te komen, verplicht aan zijn werkgever over te leggen de bewijsstukken, waaruit blijkt over welke dagen en tot welk bedrag hij uitkering krachtens de Werkloosheidswet heeft ontvangen, alsmede - indien lid 4 van toepassing is - de stukken met betrekking tot de in dat lid bedoelde inkomsten uit arbeid en/of uitkeringen.

6. De journalist die op de datum van het ontslag 57 ½ jaar of ouder is, heeft gedurende de periode waarin hij uit hoofde van het aan hem gegeven ontslag een aanvulling ontvangt op de uitkering die hij geniet krachtens de Werkloosheidswet aanspraak op doorbetaling van het werkgeversaandeel in de premie voor de pensioenregeling, die de dagbladonderneming bij welke hij laatstelijk in dienst was te zijnen behoeve had getroffen, mits de journalist ook zelf zijn aandeel in de premie blijft bijdragen. Bij doorbetaling van de pensioenpremie zullen het werkgevers- en het werknemersaandeel zijn gebaseerd op het laatst genoten salaris, telkens te verhogen met de bij de CAO voor Dagbladjournalisten overeen te komen verhogingen in de afdeling waarin de betrokken journalist was ingedeeld.

7. De bepalingen van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing op buitenlandse correspondenten, die geen recht hebben op uitkering krachtens de Werkloosheidswet uitsluitend op grond van het feit, dat zij niet ingevolge die wet verzekerd waren, doch die wel uitkering zouden hebben ontvangen, waren zij verzekerd geweest.

8. In geval van ontslag wegens dringende reden zal artikel 4.10 lid 1 t/m lid 7 niet van toepassing zijn.

Artikel 4.11

Vervallen

Artikel 5.1 Normale gemiddelde arbeidsduur

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

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

Artikel 5.2 Vijfdaagse werkweek; erkende feestdagen

1. De journalist heeft recht op een vijfdaagse werkweek.

2. Onder een vijfdaagse werkweek wordt verstaan een werkweek met twee aaneengesloten vrije dagen, bij voorkeur in het weekend, voorafgegaan en gevolgd door volledige nachtrust. Wanneer twee aaneengesloten vrije dagen per week niet mogelijk zijn, dan heeft de journalist recht op twee andere vrije dagen per week, en als ook dat niet mogelijk is, in elk geval vier vrije dagen per twee weken.

3. Voor de toepassing van het voorgaande lid worden niet op zondag vallende erkende feestdagen, een niet op zondag vallende Koninginnedag en een niet op zondag vallende bevrijdingsdag - echter alleen voor de jaren dat 5 mei geldt als een nationale feestdag (eens per vijf jaar) - als een zondag aangemerkt, dat wil zeggen dat zij worden bijgeteld bij de twee respectievelijk vier in het voorgaande lid genoemde vrije dagen per week c.q. twee weken.

Toelichting

Onder de erkende feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelsvaartsdag, 2e Pinksterdag en de beide kerstdagen. Voorts zal aan journalisten die op Koninginnedag (30 april) en op bevrijdingsdag (5 mei, echter alleen in de jaren - eens per vijf jaar - dat 5 mei geldt als een nationale feestdag) werken eveneens een compensatiedag worden gegeven.

4. Ten einde het mogelijk te maken dat de leden 1 of 2 van dit artikel worden toegepast zonder dat de gang der werkzaamheden in de onderneming wordt geschaad, is de journalist verplicht op aanwijzing van de hoofdredacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.

Toelichting

De verplichting van de journalist journalistieke arbeid te verrichten, ook op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld, is in deze bepaling van een enigermate wijdere omvang dan is neergelegd in artikel 8.1, lid 3, van de cao, volgens welk voorschrift deze verplichting alleen bij *voorkomende gelegenheden* bestaat. Uiteraard dient de functie van de betrokken journalist hierdoor onaangetast te blijven. Het spreekt voorts vanzelf dat deze bepaling geen wijziging brengt in op grond van artikel 8.1, lid 3, van de cao of uit anderen hoofde bestaande verplichtingen van de journalist andere werkzaamheden te verrichten dan waarvoor hij is aangesteld.

Artikel 5.3 Rusttijd per etmaal

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

Artikel 5.4 Overmatige werktijd

1. De journalist, wiens werktijd als gevolg van bedrijfsomstandigheden gedurende een tijdvak van vier weken overmatig is geweest, heeft door tussenkomst van de hoofdredactie bij de directie aanspraak op compensatie in de vorm van vervangende vrije tijd, die in de daarop volgende periode van vier weken dient te worden gegeven.

2. Bij de beoordeling van de vraag of van een overmatige werktijd sprake is geweest, wordt in aanmerking genomen de tijd gedurende welke de journalist in het tijdvak van vier weken langer heeft gewerkt dan de arbeidsduur als genoemd in artikel 5.1.

3. In iedere onderneming stelt de directie, na overleg met de hoofdredactie en gehoord de redactiecommissie, c.q. de redactievertegenwoordiger, een regeling vast omtrent de wijze, waarop ten aanzien van de onderscheidene categorieën journalisten dient te worden bepaald, in welke mate het in het tweede lid bedoelde aantal uren is overschreden, een en ander indien de redactiecommissie, c.q. de redactievertegenwoordiger, meent dat in die onderneming aan een dergelijke regeling behoefte bestaat.

Artikel 5.5 Overwerk

1. Voor journalisten ingedeeld in de functiegroepen 3, 4 en 5 is een overwerkregeling van toepassing.

2. Onder overwerk wordt verstaan de arbeid die wordt verricht indien de normale vijfdaagse werkweek die uit tien dagdelen bestaat, structureel met ten minste één dagdeel wordt overschreden.

3. Twee maal per jaar en tussentijds bij functiewijziging stelt de directie op voordracht van de hoofdredacteur, na overleg met de journalist vast, of de journalisten, ingedeeld in de afdelingen 1 tot en met 3, respectievelijk de functiegroepen 3 tot en met 5 overwerk verrichten.

De vaststelling geschiedt bij wijze van forfait per individuele journalist voor de halfjaarlijkse periode volgende op het tijdstip van vaststelling.

4. De in dit artikel vastgelegde overwerkregeling geldt uitsluitend voor journalisten met een voltijd dienstverband. Voor journalisten die in deeltijd werken zal de vaststelling van overwerk overeenkomstig het bepaalde in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel, de omzetting van hun arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren tot gevolg hebben.

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

Artikel 5.6 Nachtdienst en avonddienst

1. Behoudens het bepaalde in artikel 3.2 lid 6, wordt onder nachtdienst verstaan de werktijd, waarin de uren tussen 24.00 uur en 06.00 uur geheel of nagenoeg geheel zijn begrepen. Onder avonddienst wordt verstaan de werktijd, die geheel of nagenoeg geheel valt tussen 18.00 en 24.00 uur.

Conform het bepaalde in paragraaf 5.5 van het Arbeidstijdenbesluit kan de werkgever de arbeid zodanig organiseren, dat de journalist die bureauredacteur is en arbeid verricht in nachtdienst, ten hoogste 42 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken en 140 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst verricht.

Toelichting

Door de in paragraaf 5.5 van het Arbeidstijdenbesluit gegeven uitzonderingspositie voor het Dagbladbedrijf in de cao op te nemen, wordt in de cao een van de Arbeidstijdenwet toegestane afwijking vastgelegd, die neerkomt op een gemiddelde van 35 nachtdiensten per 13 weken (140 per jaar). In een periode van 13 weken kan echter tot 42 nachtdiensten worden gegaan, mits op jaarbasis dat gemiddelde maar niet wordt overschreden, onverminderd het bepaalde in de laatste volzin van artikel 5.6 lid 3 van de cao.

2. De journalist die bureauredacteur is, is, behoudens betrekkelijk kort durende bijzondere omstandigheden, niet verplicht uitsluitend nachtdienst te verrichten, tenzij hij zich daartoe schriftelijk bereid verklaart, welke verklaring ten hoogste voor telkens een jaar van kracht kan zijn. Evenwel kan met een journalist die als bureauredacteur in dienst wordt genomen, bij zijn aanstelling worden overeengekomen, dat hij uitsluitend met het verrichten van nachtdienst wordt belast. Deze bijzondere bepaling kan echter voor ten hoogste drie jaar gelden; na het verstrijken van deze termijn wordt het in de voorgaande alinea bepaalde op de betrokkene van toepassing. Indien de gezondheidstoestand van de journalist zulks tussentijds wenselijk maakt, zal hij van zijn verplichting tot het verrichten van nachtdienst worden ontheven; het ter zake in lid 3 bepaalde is daarbij van overeenkomstige toepassing.

Toelichting

Om sociale redenen is het verrichten van voortdurende nachtdienst zo bezwaarlijk dat dit alleen geoorloofd is te achten, indien de betrokken journalist zich daartoe vrijwillig bereid verklaart; ook dan moet hem de gelegenheid worden geboden zich telkenjare opnieuw te beraden, of hij zich voor deze dienst wederom beschikbaar zal stellen.

Op bovenstaand beginsel wordt in de tweede alinea van lid 2 een uitzondering gemaakt voor het geval dat een journalist speciaal als 'nachtedacteur' wordt aangesteld omdat aan zulk een redacteur in de organisatie van een redactie behoefte bestaat.

Een regeling volgens welke de betrokken bureauredacteur blijvend met nachtdienst zou worden belast stuit op ernstige bezwaren van sociale aard. Vandaar dat de verplichting tot het verrichten van nachtdienst in dit speciale geval tot drie jaar is beperkt; daarna valt de betrokkene weer onder de normaal geldende regeling. Er wordt op gewezen dat de journalist, alvorens een aanstelling als hier bedoeld te aanvaarden, rekening moet houden met de mogelijkheid, dat het, indien hij na afloop van de termijn van drie jaar niet meer tot het verrichten van uitsluitend nachtdienst bereid is, voor bladen die als ochtendblad verschijnen bezwaarlijk kan zijn hem als redacteur te handhaven. Dit zal ertoe kunnen leiden dat de onderneming de arbeidsovereenkomst opzegt: uiteraard zijn dan de inzake beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldende bepalingen van toepassing (zie artikel 4.7).

3. De journalist die bureauredacteur is, is verplicht op aanwijzing van de hoofdredacteur afwisselend dag- en nachtdienst te verrichten tenzij de gezondheidstoestand van de betrokkene

zulks - blijkens een verklaring van een door de directie aan te wijzen geneeskundige - ongewenst maakt.

Indien de journalist zich met het oordeel van deze geneeskundige niet kan verenigen, zal - in onderling overleg tussen hem en de directie - een medische commissie worden aangezocht in dezen uitspraak te doen, door welke uitspraak beide partijen zich gebonden zullen achten. Deze commissie zal bestaan uit een geneeskundige, aangewezen door de directie, een geneeskundige, aangewezen door de journalist, en een derde geneeskundige, aangewezen door beide eerstgenoemde leden van de commissie in onderling overleg. Mocht het bedoelde overleg tussen partijen of tussen de betrokken geneeskundigen niet tot de beoogde aanwijzing leiden, dan zal de Raad van Uitvoering op verzoek van de directie of de journalist, tot deze aanwijzing kunnen overgaan. De raad kan desgevraagd bepalen, welk deel van de kosten van de bemoeiingen van de commissie voor rekening van de werkgever en welk deel voor rekening van de werknemer zal komen.

De perioden, gedurende welke nachtdienst wordt verricht, mogen behoudens betrekkelijk kort durende bijzondere omstandigheden, niet korter zijn dan een week en niet langer dan twee weken. De perioden, gedurende welke dagdienst wordt verricht, moeten ten minste van gelijke duur zijn als die waarin nachtdienst wordt verricht.

4. De journalist is na het bereiken van de 55-jarige leeftijd niet meer verplicht tot het verrichten van nachtdienst, tenzij hij zich daartoe schriftelijk bereid verklaart. Zulk een bereidverklaring kan ten hoogste voor telkens een jaar van kracht zijn, met dien verstande dat het in de laatste volzin van lid 2 bepaalde in deze van overeenkomstige toepassing is.

5. De door een journalist als bureauredacteur verrichte dienst, die nagenoeg voor de helft of voor meer dan de helft van de daarmee gemoeide tijd valt tussen 19.00 uur en 6.00 uur van de volgende dag, wordt, zulks uitsluitend voor de toepassing van het bepaalde in de derde alinea van lid 3, onder nachtdienst mede begrepen.

Toelichting

Deze bepaling is in het bijzonder opgenomen met het oog op de bij sommige bladen voorkomende 'wisseldiensten', die met zich brengen, dat de daarmee belaste bureauredacteuren overdag gedurende enige uren werkzaam zijn en vervolgens 's avonds en/of 's nachts hun werkzaamheden moeten hervatten. De overweging dat een dergelijke dienst, hoewel vaak niet volledig met nachtdienst, c.q. afwisselende dag- en nachtdienst, gelijk te stellen, toch bijzondere bezwaren voor de betrokkenen inhoudt, heeft de delegaties aanleiding gegeven voor deze categorie een speciale regeling te scheppen.

Artikel 6.1 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar. In afwijking daarvan is het toegestaan het vakantie (opbouw)jaar gelijk te stellen aan de periode van 1 mei tot en met 30 april.
2. Vakantiedagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.
3. De journalist in dienstbetrekking heeft in het vakantiejaar recht op vijftientig werkdagen vakantie met behoud van salaris.
4. Onverminderd de hem uit anderen hoofde toekomende vakantie heeft de journalist recht op:
 - a. drie werkdagen extra vakantie indien hij op de laatste dag van het op basis van artikel 6.1 lid 1 van deze cao in de onderneming geldende vakantiejaar de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt;
 - b. vier werkdagen extra vakantie indien hij op de laatste dag van het op basis van artikel 6.1 lid 1 van deze cao in de onderneming geldende vakantiejaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt;
 - c. zes werkdagen extra vakantie indien hij op de laatste dag van het op basis van artikel 6.1 lid 1 van deze cao in de onderneming geldende vakantiejaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt;
 - d. de journalist die op grond van het bepaalde in artikel 6.2 aanspraak heeft op extra vrije tijd, heeft geen recht op de in dit lid, sub b en c, van dit artikel bedoelde extra vakantiedagen wegens het bereiken van de 55-jarige, respectievelijk de 60-jarige leeftijd.
5. Een journalist bepaalt, na voorafgaand overleg met de hoofdredactie, het tijdvak waarin de vakantie zal worden genoten. In principe moet de werkgever instemmen met de vakantiewensen van zijn werknemer, tenzij dat grote problemen voor de bedrijfsuitvoering oplevert.
6. a. Tot 1 januari 2012 opgebouwde aanspraken op vakantie verjaren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Toelichting

Niet-opgenomen vakantie

Voor de gevolgen van de binnen ondernemingen voorkomende situatie van cumulatie van vakantiedagen (stuwmeren) wordt op ondernemingsniveau een regeling getroffen. Cao-partijen zijn het eens over een procedure ter bevordering van het terugdringen van de zogeheten vakantie stuwmeren.

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

- b. Per 1 januari 2012 geldt dat wettelijke vakantierechten die niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de journalist zijn opgenomen, vervallen van rechtswege. Bovenwettelijke vakantierechten welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke daarvoor geldende termijn na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.

Toelichting

Op grond van nieuwe wetgeving geschiedt de verjaring van vakantierechten per 1 januari 2012 als volgt: wettelijke vakantierechten verjaren na 1,5 jaar, de bovenwettelijke vakantierechten verjaren na 5 jaar.

7. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen worden feestdagen, waarop de krant niet verschijnt en vallende in een vakantieperiode, niet als vakantiedagen aangemerkt.

8. Verlof wegens ziekte, wegens een der in artikel 6.3 genoemde gevallen, wegens andere omstandigheden als bedoeld in artikel 7: 629 lid 2 BW of wegens normale herhalingsoefeningen (vervulling van normale reserveplicht) in militaire dienst mag, buitengewone omstandigheden voorbehouden, niet in mindering op de aan de journalist toekomende vakantie worden gebracht.

9. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de journalist recht op uitkering van een bedrag, gelijk aan het salaris van hetzelfde aantal werkdagen als het aantal vakantiedagen, op welke hij krachtens de bepalingen van dit artikel nog aanspraak kan doen gelden.

Artikel 6.2 Extra vrije tijd / werktijdvermindering oudere journalisten

1. Journalisten in de leeftijd van 55 tot en met 64 jaar hebben recht op extra vrije tijd vanaf het moment dat zij, na het bereiken van de 45-jarige leeftijd, tien jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest als journalist in de zin van de CAO voor Dagbladjournalisten genoemd in artikel 1 van het 'Reglement extra vrije tijd / Werktijdvermindering oudere journalisten', bedoeld in het tweede lid van dit artikel.

Perioden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval worden niet als onderbreking van het werkzaam zijn in bovenbedoelde zin aangemerkt. In totaal zesentwintig weken uitkering krachtens de Werkloosheidswet worden evenmin als onderbreking aangemerkt.

2. De hoeveelheid extra vrije tijd, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, en de wijze waarop deze kan worden opgenomen, zijn geregeld in het 'Reglement extra vrije tijd / Werktijdvermindering oudere journalisten', dat als Bijlage X aan deze CAO is gehecht en daarvan onverbreekelijk deel uitmaakt.

Artikel 6.3 Bijzonder verlof

1. In de navolgende gevallen heeft de journalist recht om gedurende het daarbij vermelde aantal dagen verlof met behoud van zijn salaris op te nemen, mits hij, voor zoveel dit mogelijk is, tijdig en ten minste één dag van tevoren de dagbladonderneming met opgave van de reden inlicht:

a. bij ondertrouw van de journalist gedurende één dag;

b. bij huwelijk van de journalist gedurende twee dagen; bij huwelijk van een zijner ouders, schoonouders, broeders, zusters of kinderen, gedurende één dag;

c. na de bevalling van de echtgenote of de partner gedurende een tijdvak van vier weken volgend op de geboorte: twee verlofdagen. Dit recht bestaat vanaf het moment dat het kind op hetzelfde adres woont als de journalist.

d. bij het overlijden van de echtgenote of partner of kinderen die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis c.q. crematie;

- e.** bij overlijden van eigen kinderen, die niet in het gezin, waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, ouders, schoonouders, aangehuwde kinderen, broeders of zusters gedurende één dag;
- f.** bij overlijden van bloed- en aanverwanten, die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, gedurende één dag;
- g.** bij begrafenis c.q. crematie van eigen kinderen, die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, ouders, grootouders, schoonouders van de journalist of zijn echtgenote of partner en aangehuwde kinderen gedurende één dag;
- h.** bij begrafenis c.q. crematie van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en kleinkinderen van de journalist of diens echtgenote of partner, die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, gedurende één dag, mits de journalist de begrafenis c.q. crematie bijwoont;
- i.** bij begrafenis c.q. crematie van bloed- en aanverwanten, die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt gevestigd zijn, gedurende één dag;
- j.** bij de 25-jarige en 40-jarige huwelijks herdenking van de journalist gedurende één dag;
- k.** voor journalisten die een kind adopteren: recht op maximaal 4 weken adoptieverlof. De journalist heeft gedurende het adoptieverlof recht op een uitkering op basis van het (gemaximeerde) dagloon ingevolge de Ziektewet. De uitkering dient via de werkgever te worden aangevraagd. De werkgever is niet gehouden het salaris gedurende deze periode door te betalen.

2. a. Bij de toepassing van dit artikel worden wettelijk geadopteerde kinderen gelijkgesteld met eigen kinderen.

b. De verzuimbepalingen wegens familie-omstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie.

3. De in lid 1 vermelde reeks gevallen is niet limitatief in die zin, dat zij verlof met behoud van salaris op grond van andere omstandigheden, als bedoeld in artikel 7: 629 lid 2 BW, zou uitsluiten.

4. De journalist heeft recht op maximaal 14 dagen per jaar kortdurend zorgverlof in het kader van de wettelijke regeling met betrekking tot zorgverlof. Op dit recht kan uitsluitend een beroep worden gedaan als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, (inwonend) kind of eigen ouder. De journalist meldt het opnemen van dit verlof zo mogelijk vooraf aan de hoofdredacteur onder opgave van de reden. Is dit vooraf niet mogelijk, dan dient de journalist dat zo spoedig mogelijk alsnog te doen. De journalist heeft gedurende dit verlof recht op 70% van het loon, gemaximeerd op het maximumdagloon ingevolge de sociale verzekeringswetten.

5. De journalist die wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor deze zonder uitstel maatregelen moet nemen, heeft recht op betaald verlof gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen, tijd. De journalist dient dit verlof vooraf aan de hoofdredacteur te melden onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is (bij een calamiteit) meldt de journalist dit zo spoedig mogelijk. Op verzoek van de hoofdredacteur moet de journalist bij terugkomst aannemelijk maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

6. In het kader van dit artikel worden met partner gelijkgesteld: echtgenoot/ echtgenote en de ongehuwde met wie de werknemer zich kennelijk blijvend heeft gevestigd in een leef-/woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.

Artikel 6.4 Verlof voor cursussen en vergaderingen

1. Verlof zonder behoud van salaris voor deelname aan een cursus, georganiseerd door de Nederlandse Vereniging van Journalisten, zal aan de journalist worden toegestaan tot maximaal 5 dagen per jaar, mits de journalist tijdig een verzoek daartoe tot de hoofdredacteur respectievelijk de verantwoordelijke chef richt en de regelmatige gang van de arbeid van de redactie door zijn afwezigheid niet ernstig wordt geschaad. Het voorgaande geldt eveneens voor voorzitters van afdelingen van de NVJ ter bijwoning van de vergaderingen van het NVJ-bestuur met de afdelingsvoorzitters.

2. Verlof zal worden toegestaan aan leden van de redactiecommissie en de leden van de redactieraad voor het bijwonen van voor deze functionarissen bestemde scholings- respectievelijk vormingscursussen, gedurende maximaal 5 dagen per jaar doch niet langer dan 10 dagen per zittingsperiode. Gedurende maximaal 5 dagen per zittingsperiode zal het salaris worden doorbetaald.

3. Indien de journalist zich niet kan verenigen met een weigering van de hoofdredacteur verlof als bedoeld in lid 1 te geven, kan de redactiecommissie om bemiddeling worden gevraagd.

Artikel 6.5 Militaire dienst

1. Bij vervulling van normale herhalingsoefeningen of van normale reserveplicht wordt de journalist het volle salaris uitbetaald verminderd met de hem uitgekeerde militaire wedde (zonder verblijfsvergoedingen e.d.) en kostwinnersvergoeding.

2. In geval van mobilisatie of eerste oefening wordt tussen partijen een bijzondere regeling getroffen, welke voor gehuwden en kostwinners gegrond is op het beginsel, dat het eventuele verschil tussen het laatstgenoten salaris en de militaire wedde en/of kostwinnersvergoeding door de dagbladonderneming wordt uitbetaald. Gedurende verplichte militaire dienst blijft het recht op verhogingen volgens de schaal of volgens bijzondere overeenkomst bestaan.

3. Gedurende militaire dienst mag, behoudens wegens een dringende reden, de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd.

4. De journalist die uit militaire dienst terugkeert, heeft recht op herplaatsing in dezelfde of in een gelijkwaardige functie. Bij tijdelijke vervanging van een journalist, die in militaire dienst is, moet dit recht in acht worden genomen. De leerling-journalist, die korter dan 90 dagen in dienst bij zijn werkgever is op het moment van zijn oproeping in militaire dienst, kan geen recht op herplaatsing doen gelden.

5. De journalist mag zonder schriftelijke toestemming van de directie geen verbintenis jegens de overheid aangaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde, als bedoeld in artikel 7: 670 BW.

Artikel 6.6 Educatief verlof

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

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

2. De hoofdredacteur respectievelijk de verantwoordelijke chef en de journalist zullen met betrekking tot op te nemen educatief verlof de navolgende regels in acht nemen:

a. afspraken omtrent educatief verlof worden schriftelijk vastgelegd en opgenomen in het personeelsdossier zoals bedoeld in artikel 4.4 van de cao;

b. op basis van gemaakte 'educatief verlof'-afspraken heeft de journalist die een aantal vrije dagen voor educatief verlof zal aanwenden, tegenover de betrokken dagbladonderneming aanspraak op een gelijk aantal vrije dagen, zulks met behoud van salaris, welke hem bij wijze van suppletie worden toegekend tot een maximum van 12 werkdagen;

c. op basis van gemaakte 'educatief verlof'-afspraken heeft de journalist het recht voor dit verlof vakantiedagen en andere vrije dagen uit hoofde van de cao (zoals compensatiedagen zoals bedoeld in artikel 5.4 van de cao, extra vrije dagen oudere journalisten zoals bedoeld in artikel 6.2 van de cao, etc.) aan te wenden, met dien verstande dat het niet is toegestaan deze dagen in voorschot op te nemen;

d. educatief verlof mag niet leiden tot een substantiële verhoging van de werkdruk van collega-journalisten. In beginsel zal vervanging plaatsvinden. Bij de uitvoering van deze regeling gaan CAO-partijen ervan uit, dat per 100 journalisten drie journalisten jaarlijks elk drie maanden van educatief verlof gebruik maken.

Artikel 6.7 Spaarverlof

1. Voor de opgebouwde rechten vanaf 1 januari 1998 kunnen tussen de hoofdredacteur en de journalist afspraken worden gemaakt over het opsparen van vrije dagen, zoals de bovenwettelijke vakantiedagen en de extra vrije dagen voor oudere journalisten als bedoeld in artikel 6.2 van de cao. Met uitzondering van de Seniorendagen als bedoeld in artikel 6.2 vervallen deze dagen na vijf jaar.

2. De opgespaarde dagen kan de journalist in overleg met de hoofdredacteur aanwenden voor een langere tussentijdse aanéengesloten verlofperiode, voor verlof voorafgaande aan de VUT of voor het tijdelijk verkorten van de werkweek.

3. De hoofdredacteur heeft het recht het verzoek om in een bepaalde periode op te nemen af te wijzen als het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

Artikel 6.8

Vervallen

Artikel 6.9 Levensloopregeling

1. Journalisten hebben een wettelijk recht op deelname aan een levensloopregeling. Dientengevolge is de werkgever gehouden een faciliteit voor levensloopsparen aan te bieden. Daartoe hoort een reglement levensloopsparen waarin de arbeidsvoorwaardelijke fiscale bepalingen zijn opgenomen. In Bijlage XII van deze cao is een model-levensloopregeling opgenomen.

- 2.** Bij de levensloopregeling is voor dagbladjournalisten sparen mogelijk uit de volgende bronnen: schaalsalaris (artikel 2.3), bovenwettelijke vakantieanspraken (artikel 6.1), arbeidsduur (artikel 5.1) en vakantietoeslag (artikel 3.4). In aanvulling hierop kunnen op ondernemingsniveau cao- en/of bedrijfseigen regelingen als extra bron worden aangemerkt.
- 3.** Opname van verlof gebeurt in overleg met de hoofdredacteur binnen de kaders van het op ondernemingsniveau vastgestelde reglement 'levensloop'.
- 4.** Het spaartegoed van de levensloopregeling kan worden gebruikt voor de financiering van elke vorm van verlof, zoals: deeltijdverlof, zorgverlof, sabbatical, ouderschapsverlof, educatief verlof en ook vervroegde pensionering.

Artikel 7.1 Loondoorbetaling bij ziekte

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 (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) respectievelijk Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (Wajong) voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

2. In geval van verzuim wegens arbeidsongeschiktheid sedert 1 januari 2004 of daarna heeft de journalist

a. die ten gevolge van een aan de werkgever ter kennis gebrachte ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, in afwijking van het in artikel 7:629 BW bepaalde, gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichtingen bij Ziekte (WULBZ) aanspraak op doorbetaling van zijn salaris, verminderd met de voor hem gebruikelijke inhoudingen.

b. Voor het tijdvak van 53 tot en met 104 weken ziekte behoudt de journalist recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Gedurende het tweede ziektejaar wordt het salaris van de journalist die actief meewerkt aan zijn reïntegratie, aangevuld tot 85%. Voor de daadwerkelijk gewerkte uren wordt tijdens reïntegratie tot 100% doorbetaald.

Er vindt ook 100% doorbetaling plaats in het tweede ziektejaar aan dagbladjournalisten van wie - in voorkomende gevallen ook met terugwerkende kracht - objectief op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat zij 80 tot 100% arbeidsongeschikt zijn en voor wie geen zicht meer bestaat op herstel.

NB. Werkgevers wordt aanbevolen om, indien reïntegratie wordt geblokkeerd door ziekte die direct werkgerelateerd is, het salaris in het 2^e ziektejaar aan te vullen tot 100%; situationele arbeidsongeschiktheid is hiervan uitgezonderd.

c. tijdens de eerste drie jaren van arbeidsongeschiktheid zal de voor de journalist bestaande pensioenvoorziening worden voortgezet op basis van het voor hem geldende salaris binnen de vigerende fiscale regels, mits de journalist ook zelf zijn aandeel in de premie, voor zover deze verschuldigd is, blijft bijdragen;

Toelichting

In verband met de toepassing van het bepaalde in lid 2, sub c, wordt verwezen naar het bepaalde hieromtrent in artikel 9 lid 4 van de cao.

3. Basis voor de in het vorig lid bedoelde aanvulling is de uitkering krachtens de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, resp. de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. De journalist die geen uitkering als in de vorige volzin bedoeld, ontvangt, resp. wiens uitkering wordt gestaakt, ontvangt geen aanvulling (meer).

4. Indien de journalist minder dan 45 procent arbeidsongeschikt is, wordt de in lid 1, sub b, bedoelde aanvulling alleen verstrekt, indien hij zich als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf laat inschrijven.

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

5. Indien de journalist voor 45 procent of meer arbeidsongeschikt is, heeft de werkgever de bevoegdheid aan de verstrekking van de aanvulling de voorwaarde te verbinden, dat de journalist zich als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf laat inschrijven. Indien de journalist hieraan geen gevolg geeft, resp. zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, resp. wordt de aanvulling beëindigd.

6. Indien en voor zover de journalist ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een derde een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, is de werkgever niet verplicht op grond van het bepaalde in lid 1 uitkeringen of aanvullingen te doen, welke niet door de bedrijfsvereniging of een ander uitvoeringsorgaan van de sociale verzekering worden vergoed. In dit geval zal de werkgever niettemin de betreffende uitkeringen doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De journalist is niet verplicht zelf de vordering tot schadevergoeding in te dienen, doch wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. Indien de vordering tot schadevergoeding wordt toegewezen, zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding worden verrekend; indien de vordering niet wordt toegewezen of door de werkgever geen vordering wordt ingediend, zal het voorschot niet worden teruggevorderd.

7. De journalist is, ook buiten het in lid 1 bedoelde geval, verplicht zich desverlangd te onderwerpen aan onderzoek en controle door een vanwege de directie aangewezen geneeskundige.

8. Journalisten ouder dan 50 jaar krijgen eens in de twee jaar de gelegenheid zich op kosten van het bedrijf medisch te laten keuren.

Artikel 7.2 WGA-hiaatverzekering dagbladjournalisten

1. Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Dagbladjournalisten met ingang van 1 januari 2006. Deze regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement Arbeidsongeschiktheidsvoorziening m.i.v. 1-1-2006' (Bijlage VII bij deze cao).

2. De uitgangspunten van de regeling AOV zijn:

a. Er zullen in het kader van de afgesloten WGA-hiaatverzekering door de verzekeraar aanvullingen worden verstrekt op de vervolgitkering ingevolge de WGA aan (ex)journalisten, 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.

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 verzekeraar hierop eveneens aangepast

c. De bijdrage wordt jaarlijks door cao-partijen, na advies van de Commissie van Overleg, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de journalist en bedraagt met ingang van 1 januari 2011 0% en met ingang van 1 januari 2012 0% van de heffingsgrondslag voor de WGA

HOOFDSTUK 8 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 8.1 Werkverdeling en gezagsverhouding

1. Onverminderd het bepaalde in het statuut als bedoeld in artikel 8.3 gelden ten aanzien van de werkverdeling en gezagsverhouding de navolgende bepalingen:

- a. de directeur en de hoofdredacteur zullen met betrekking tot redactionele aangelegenheden voortdurend met elkander overleg plegen;
- b. het behoort tot de taak van de hoofdredacteur, de journalisten aanwijzingen en voorschriften omtrent de te verrichten journalistieke arbeid te geven.

2. Aan een journalist kan geen andere dan journalistieke arbeid worden opgedragen, tenzij hij, naast zijn journalistieke werk, een andere taak ten behoeve van de onderneming, waaraan hij verbonden is, op zich heeft genomen. Van dit laatste moet blijken uit zijn schriftelijke aanstelling, dan wel uit een door hem afgegeven schriftelijke verklaring, waarin de door hem aanvaarde andere taak is omschreven.

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

4. Tenzij overeengekomen bij de aanstelling in zijn functie kan een journalist niet worden verplicht bij zijn artikelen foto's te maken voor dagbladen en een fotojournalist niet worden verplicht tot het schrijven van artikelen voor dagbladen. Een fotojournalist kan niet verplicht worden negatiefmateriaal af te werken dat is vervaardigd door niet-fotojournalisten, behoudens dat materiaal dat door dezen is gemaakt bij onvoorziene, spoedeisende zaken.

Artikel 8.2 Redactionele automatisering

1. Indien en voor zover bij invoering van een systeem van redactionele automatisering en bij wijziging van wezenlijke aard van een dergelijk systeem, de ondernemingsraad, gelet op artikel 25 van de WOR, in de gelegenheid wordt gesteld advies uit te brengen, zal ook de redactiecommissie, met inachtneming van haar eigen taak en bevoegdheden, tijdig worden ingelicht en om advies worden gevraagd. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de te nemen beslissingen.

2. Hoofdredactie en redactie moeten tijdig worden betrokken bij de keuze uit de beschikbare systemen van automatische tekstverwerking of beeldschermapparatuur, onder meer doordat zij worden betrokken bij het opstellen van het programma van eisen. De redactie wordt daarbij vertegenwoordigd door redactiecommissie en redactieraad, elk op het terrein van zijn bevoegdheden.

Toelichting

Wanneer in concernverband de keuze uit systemen van redactionele automatisering wordt gemaakt zullen daarbij tijdig en gelijktijdig moeten worden betrokken hoofdredacties en redacties van de dagbladen die door de afzonderlijke dagbladwerkmaatschappijen worden uitgegeven.

3. Elke dagbladonderneming die overgaat op apparatuur voor automatische tekstverwerking of beeldschermapparatuur op de redactie(s) is gehouden met de NVJ een sociaal plan overeen te komen. Dit sociaal plan dient ten minste de volgende elementen te omvatten:

- a. afspraken met betrekking tot de werkgelegenheid op de redactie(s), waarbij voorop dient te staan, dat geen gedwongen ontslagen zullen vallen als gevolg van de automatisering;
- b. een tijdplan voor de invoering van de automatisering;
- c. een schets van de personele organisatiestructuur in hoofdlijnen;
- d. een overzicht van de werkgelegenheid, met andere woorden het aantal arbeidsplaatsen voor en na de operatie;
- e. een kwalitatieve opbouw van de personeelsbezetting;
- f. de spelregels voor eventuele aanpassing van formaties;
- g. de spelregels voor interne overplaatsing en wijziging van functies;
- h. een materiële paragraaf in geval van functiewijziging, verhuizing etc.;
- i. de bijscholing van journalisten;
- j. de instelling van een sociale begeleidingscommissie.

4. Wanneer bij een journalist het gebruik van bepaalde nieuwe apparatuur zodanig belemmerend werkt op zijn journalistieke prestaties dat in redelijkheid dit gebruik niet van hem verlangd kan worden, zal deze journalist daartoe niet gedwongen kunnen worden. De redactiecommissie zal dienaangaande worden gehoord.

Indien hierover verschil van mening blijft bestaan, zal dit worden beschouwd als een geschil in de zin van artikel 11.4, lid 2.

Artikel 8.3 Statuut voor hoofdredactie en redactie

1. De dagbladonderneming is gehouden per dagbladuitgave een statuut vast te stellen dat zowel de positie van de hoofdredactie als die van de redactie regelt, een en ander indien ten minste 15 journalisten in vaste dienst daarvoor werkzaam zijn. Dit statuut maakt deel uit van de arbeidscontracten van alle in vaste dienst werkzame journalisten.

2. Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen directie, hoofdredactie en redactievertegenwoordigers van die dagbladuitgave.

3. Bij dit overleg zal gebruik gemaakt kunnen worden van het tussen NDP en NVJ overeengekomen model voor een dergelijk statuut.

Indien een hoofdredacteur en/of een redactieraad, voor zover reeds ingesteld, reeds ruimere bevoegdheden bezit dan voorzien in het model-statuuut voor hoofdredactie en redactie, blijven zij deze behouden, tenzij in onderling overleg een andere regeling wordt getroffen.

Artikel 8.4 Medewerking aan andere publiciteitsorganen; arbeid voor derden

1. Onverminderd zijn recht op volledige vrijheid van meningsuiting beperkt de journalist zich door het aangaan van een vast dienstverband in de commerciële aanwending van het door hem geschrevene. Zo zal de journalist zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van directie en hoofdredactie geen geregelde arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, tijdschriften, persbureaus.

Toelichting

Partijen zijn het erover eens, dat de medewerking aan verenigingsorganen van NDP en NVJ (De Journalist) niet als journalistieke arbeid in de zin van deze cao moet worden beschouwd.

2. De in lid 1 bedoelde toestemming kan slechts worden geweigerd indien de voorgenomen medewerking de belangen van het eigen blad zou schaden:

- hetzij doordat die medewerking zou worden verleend aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen;
- hetzij doordat die medewerking de journalist zou beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze cao tegenover zijn blad voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen;
- hetzij wegens de richting van het betrokken publiciteitsorgaan;
- hetzij doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door of in verband zou staan met de vervulling van opdrachten voor het eigen blad, die een exclusief karakter hebben, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden zonder dat het betrokken publiciteitsorgaan bereid is een redelijk deel van deze kosten te vergoeden.

3. Bij het verlenen van incidentele medewerking aan andere publiciteitsorganen dient de journalist daarvan in elk voorkomend geval aan zijn directie en hoofdredactie vooraf schriftelijk kennis te geven.

4. Vooraf verleende schriftelijke toestemming als bedoeld in lid 1, is evenwel vereist, indien de voorgenomen incidentele medewerking de belangen van het eigen blad zou kunnen schaden op een van de gronden vermeld in lid 2.

5. a. In afwijking van het hiervoor bepaalde mag de journalist zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van zijn directie/hoofdredactie geen journalistieke arbeid verrichten voor radio- en televisie-instellingen.

b. Indien een voor onbepaalde tijd verleende toestemming tot geregelde medewerking aan radio- en televisie-instellingen aan een journalist, die gedurende meer dan een jaar frequent, hetzij telkens met tijdelijke toestemming, hetzij telkens incidenteel, aan radio en televisie heeft meegewerkt en redelijkerwijze mocht verwachten dat die medewerking kon worden gecontinueerd, wordt ingetrokken, dient de dagbladonderneming, bij welke de betrokken journalist in dienst is, aan deze een schadeloosstelling te betalen. De schadeloosstelling zal gelijk zijn aan de inkomsten, welke de betrokken journalist gedurende het laatste tweederde gedeelte van de periode van zijn medewerking aan radio- en/of televisie-uitzendingen uit dien hoofde heeft verworven, met dien verstande evenwel dat de schadeloosstelling minimaal gelijk zal zijn aan de bedoelde inkomsten over de laatst verlopen zes maanden en maximaal gelijk aan die over de laatst verlopen dertig maanden. Voor de bepaling van de inkomsten en perioden is de datum van de uitzendingen en niet de datum van de uitbetaling van het honorarium beslissend.

6. De journalist mag zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van zijn directie en hoofdredactie geen arbeid voor derden, die niet op journalistieke terrein ligt, verrichten, indien dit hem zou kunnen beletten zijn journalistieke taak op de juiste wijze te vervullen.

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

8. Tenzij hij daartoe door zijn directie is gemachtigd, mag de journalist vóór de verschijning van zijn blad van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten geen gebruik

maken ten behoeve van andere publiciteitsorganen, ook indien hem een schriftelijke toestemming, als bedoeld in lid 1, is verleend. Hij mag geen door hem ontvangen berichten aan zijn blad onthouden.

9. Onverminderd het hiervoor bepaalde zullen de fotojournalisten voor wat hun fotografische arbeid betreft, behoudens afwijkend schriftelijk beding, uitsluitend werken voor de onderneming in welke dienst zij staan.

Artikel 8.5 Auteursrecht

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

b. Onder werken ten behoeve van het blad of bladen waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, wordt ook verstaan werken waarvan gebruik gemaakt wordt binnen enigerlei vorm van vast redactioneel samenwerkingsverband.

c. Het onder a bedoelde en hierna in de leden 2 en 3 verder uitgewerkte vereiste blijft ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van kracht.

Toelichting

Nader uitgewerkt in de beide volgende leden, legt dit lid vast de relatie tussen werkgever en werknemer betreffende het gebruik maken van door een journalist in het kader van zijn dienstbetrekking gemaakt werk. Derden zijn uiteraard aan deze regeling niet gebonden, en hebben dan ook - krachtens artikel 15 van de Auteurswet - het recht om zonder voorafgaande toestemming berichten over te nemen. Ook nadat de werkgever/werknemersrelatie is beëindigd, blijft, blijkens sub c., voor betrokkenen het vereiste elkaars toestemming te verwerven, van kracht. Gesproken wordt van 'het blad of de bladen waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld'. Vanzelfsprekend is het niet de bedoeling dat in arbeidsovereenkomsten een dusdanig ruime omschrijving wordt opgenomen, dat daarmee dit artikel volledig ontkracht wordt. Bedoeld is dat in de arbeidsovereenkomst niet meer wordt vermeld dan het blad of de bladen waarvoor de journalisten in de betrokken onderneming doorgaans plegen te worden aangesteld.

Het feit dat 'vaste redactionele samenwerkingsverbanden' van de werking van dit artikel zijn uitgesloten betekent niet dat in dergelijke situaties het gebruik van artikelen geheel vrij is, maar wel dat dit elders - in de cao - geregeld dient te worden.

2. Indien een journalist een ander gebruik wil maken van zijn in dienstverband tot stand gekomen werk dan voor het blad of de bladen waarvoor hij is aangesteld, mag de uitgever zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden, als de normen van artikel 8.4 voor medewerking aan andere publiciteitsorganen niet in acht worden genomen.

Toelichting

Artikel 8.4 van de CAO voor Dagbladjournalisten noemt vier gevallen, waarin de uitgever toestemming kan weigeren:

- doordat medewerking zou worden verleend aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen;
- doordat die medewerking de journalist zou beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst en de cao tegenover zijn blad voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen;
- wegens de richting van het betrokken publiciteitsorgaan;

- doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door of in verband zou staan met de vervulling van opdrachten voor het eigen blad, die een exclusief karakter hebben, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden zonder dat het betrokken publiciteitsorgaan bereid is een redelijk deel van deze kosten te vergoeden.

Het laatstgenoemde element is uiteraard van belang voor de bepaling van wat een redelijke vergoeding (zie lid 3) is. Het is denkbaar, dat voor een artikel of artikelenreeks zodanig hoge kosten zijn gemaakt, dat betaling bij doorverkoop door een ander medium slechts het karakter zou hebben van vergoeding van een deel dezer kosten en bij gebreke van een netto-opbrengst geen ruimte kan blijven voor een extra vergoeding aan de betrokken journalist. In het kader van de auteursrechtbepalingen van dit artikel zullen deze vier gronden soms een toepassing kunnen vinden waaraan bij het redigeren van artikel 8.4 niet gedacht is.

Zo ligt het voor de hand dat de uitgever krachtens de eerstgenoemde weigeringsgrond aan de journalist geen toestemming zal geven tot bundeling van artikelen in boekvorm door een andere uitgever, als de dagbladuitgever zelf plannen daartoe heeft.

3.a. Indien een uitgever een ander gebruik van het werk van een journalist wil maken dan voor het blad of bladen waarvoor deze is aangesteld, mag de journalist zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden:

1^e. hetzij om redenen van principiële aard, verband houdende met het journalistieke karakter, de aard of richting van het andere publiciteitsorgaan;

2^e. hetzij als hem geen redelijke vergoeding wordt aangeboden.

b. Indien de uitgever aan de journalist een redelijke vergoeding aanbiedt, en in redelijkheid niet kan weten of vermoeden dat de journalist het in het vorige lid sub 1 genoemde bezwaar zal aanvoeren, behoeft hij in spoedeisende gevallen geen toestemming vooraf van de journalist.

c. Voor de bepaling van wat een redelijke vergoeding is wordt gelet op hetgeen bij de betrokken onderneming gebruikelijk is, voor zover dit niet te ver in ongunstige zin afwijkt van hetgeen bij andere ondernemingen gebruikelijk is.

Toelichting

Onder b is een bepaling opgenomen die beoogt dat de regeling niet de eisen van de praktijk in de weg zal staan. Uiteraard is in dit geval toetsing achteraf mogelijk. Indien over de toepassing van dit artikel geschillen ontstaan, zal de zaak aan de Raad van Uitvoering kunnen worden voorgelegd. Duidelijk is, dat zowel 'redenen van principiële aard' als 'redelijke vergoeding' uitermate vage normen zijn. Ten einde voor wat betreft de vergoeding toch een zekere objectivering te bereiken, is de sub c vermelde bepaling toegevoegd.

Artikel 9.1

Vervallen

Artikel 9.2

Dit artikel (inzake vervroegde uittreding) is vervallen.

NB. Voor werknemers tot en met geboortedatum 31 december 1949, die onder de VUT-regeling vielen, zal de uitvoering van rechten gehandhaafd blijven. Zie artikel 9.3 van de cao.

Artikel 9.3 Overgangsregeling VUT en prepensioen m.i.v. 1-1-2006

Toelichting

Met ingang van 1 januari 2006 zijn de tot dan toe geldende VUT- en prepensioenregelingen aangepast als gevolg van gewijzigde fiscale wet- en regelgeving. De uitkering bestaat uit twee componenten: een prepensioendeel en een aanvullingsdeel vanuit de VUT. De hoogte en de duur van deze gezamenlijke uitkeringen zijn afhankelijk van het geboortjaar van de journalist. Dagbladjournalisten die in 1950 of later zijn geboren, kunnen niet langer van de VUT of prepensioenregeling gebruik maken.

Voor de dagbladjournalisten, die op 31 december 2004 jonger waren dan 55 jaar, bedraagt de premie voor de overgangsregeling VUT vanaf 1 januari 2011 0%.

Voor de dagbladjournalisten, geboren vòòr 1950, bedraagt de premie voor de VUT-overgangsregeling per 1-1-2011 3,5%. Per 1-1-2012 bedraagt de premie ook voor de journalisten uit deze geboortejaren ook 0%.

Cao-partijen hebben voorts afgesproken dat de VUT-premievrijval per 1-1-2011 resp. 1-1-2012 toekomt aan werkgevers en journalisten volgens de bestaande premieverdeling.

1. Voor de dagbladjournalisten, geboren vòòr 1950, geldt m.i.v. 1-1-2006 de overgangsregeling VUT, zoals reglementair vastgelegd bij het FWG, uitvoerder van deze regeling.
2. Voor journalisten is de vervroegde uittreding vrijwillig.
3. Over het eventueel gebruikmaken van het recht op vervroegd uittreden dient tijdig vóór het tijdstip van vervroegd uittreden overleg plaats te vinden tussen werkgever en journalist. Het resultaat van dit overleg dient schriftelijk te worden vastgelegd. Het initiatief tot dit overleg kan genomen worden door zowel werkgever als journalist.
4. De wens dat gebruik gemaakt wordt van het recht op vervroegd uittreden dient ten minste 13 weken vóór het tijdstip van vervroegd uittreden schriftelijk aan de andere partij kenbaar te worden gemaakt.
5. De journalist die vervroegd zou kunnen uittreden, maar hiervan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op extra vrije tijd als bedoeld in artikel 6.2 van de cao.
6. Het bestuur beoordeelt jaarlijks per geboortjaar of een eventuele vervroeging van het reglementaire moment van vervroegde uittreding mogelijk wordt gemaakt.

7. Voortzetting van de pensioenopbouw vindt plaats conform het FWG-Reglement Overgangsregeling VUT Dagbladjournalisten”

Artikel 9.4 Pensioen

De werkgever is gehouden een pensioenregeling te treffen t.a.v. de journalisten en de nabestaanden van journalisten, die ten minste voldoet aan de “CAO Minimum Pensioenvoorwaarden voor Dagbladjournalisten 2005-2009”.

Toelichting

De “CAO Minimum Pensioenvoorwaarden voor Dagbladjournalisten 2005-2009” is achter in dit boekje opgenomen. De voorwaarden in de cao hebben betrekking op alle individuele pensioenafspraken die tot en met 2009 onder de werkingssfeer van de cao zijn gemaakt. De cao heeft nawerking, hetgeen betekent dat de gemaakte individuele pensioenafspraken ook na 2009 van kracht blijven, zolang geen nieuwe afspraken ter zake worden gemaakt. Zie voorts P3.3 bij deze CAO.

Artikel 9.5 Werkgeversbijdrage

1. De werkgever is gehouden jaarlijks een werkgeversbijdrage te leveren ten behoeve van bepaalde activiteiten van de NVJ. Deze bijdrage geldt als bijdrage van de dagbladen in de kosten van de activiteiten van de NVJ.
2. De werkgeversbijdrage bedraagt 0,04%, berekend over het ongemaximeerde premieloon. Voor de berekening van de premies komt het loon dat bij dezelfde werkgever voor dezelfde werknemer meer heeft bedragen dan het bedrag dat verkregen wordt door vermenigvuldiging van 1,5 maal het SV-loon met het aantal dagen waarop de werknemer bij de werkgever heeft gewerkt, voor dat meerdere niet in aanmerking.
3. De werkgeversbijdragen zullen door de NVJ worden besteed voor de navolgende activiteiten:
 - a. bevordering van vakstudie en vakvoorlichting;
 - b. deelneming in paritaire organen, waarin de samenwerking in het belang van de bedrijfstak tot uiting komt.
4. Deze - door het ASF te innen - bijdragen zullen aan de NVJ beschikbaar worden gesteld na ontvangst door de NDP van een gespecificeerde accountantsverklaring, waaruit blijkt dat de NVJ een ten minste overeenkomstig bedrag heeft besteed aan genoemde activiteiten.

Artikel 9.6 Contributie-inning NVJ

1. De leden van de NDP verklaren zich bereid op verzoek van het bestuur van de NDP hun medewerking te verlenen aan de inning van de contributie van de leden van de NVJ. Het bestuur van de NDP kan een verzoek als hierboven bedoeld herroepen, echter slechts nadat van het voornemen daartoe tevoren is kennis gegeven aan het bestuur van de NVJ, met inachtneming van een termijn van ten minste drie maanden, waarvan de eerste maand desgewenst zal dienen voor gemeenschappelijk overleg ter zake.

2. De leden van de NVJ verklaren zich ermee te verenigen, dat de inning van de door hen verschuldigde contributie, indien zulks door hun bestuur wenselijk wordt geoordeeld, geschiedt door bemiddeling van de directie van de onderneming.

3. De besturen van de verenigingen zullen in onderling overleg een regeling als vorenbedoeld vaststellen, welke administratieve bezwaren zoveel mogelijk ondervangt.

Artikel 9.7 Fiscale verrekening contributie NVJ

1. Werkgevers hebben de mogelijkheid om de vakbondscontributie van journalisten fiscaal te faciliteren, voor zover de journalist onder de CAO valt en is aangesloten bij de erkende vakorganisatie NVJ.

2. De journalist, die van bovengenoemde faciliteit gebruik wenst te maken, dient dat schriftelijk aan de (loon)administratie van de werkgever te laten weten onder overlegging van een bewijs van zijn/haar lidmaatschap van de vakorganisatie.

Toelichting

Besluitvorming over de wijze waarop de verrekening van de vakbondscontributie plaatsvindt, wordt overgelaten aan het overleg op ondernemingsniveau.

3. De werkgever verrekent de vakbondscontributie met het bruto salaris dan wel met een eenmalige uitkering zoals winstdeling, 13^e maand en dergelijke.

Toelichting

a. De aanpassing van het salaris dient realiteitswaarde te hebben.

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

c. Indien de journalist reeds een onkostenvergoeding ontvangt, die mede bedoeld is als tegemoetkoming in de vakbondscontributie, geldt deze fiscaal vriendelijke verrekening voor het deel dat daarin betrokken is, niet.

4. 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.

Artikel 10.1 Organisatie bij structuurwijziging

1. De dagbladonderneming, waaronder mede te begrijpen de in artikel 1.3 bedoelde dagbladcombinatie, die voornemens is als gevolg van een structuurwijziging door opheffing van een zelfstandig dagblad, samensmelting, samenwerking met een andere onderneming, dan wel anderszins, de werksituatie voor de bij haar in dienst zijnde journalisten ingrijpend te wijzigen, is verplicht in een zo vroeg mogelijk stadium, doch in ieder geval zodra de verwachting gewettigd is dat deze wijziging tot stand zal komen, gehouden daarvan mededeling te doen aan het bestuur van de NVJ, alsmede om - indien genoemd bestuur dit wenselijk acht - terstond de nodige mondelinge toelichting te verstrekken. Het bestuur van de NVJ is omtrent het meegedeelde tot geheimhouding gehouden tot het tijdstip waarop de structuurwijziging door de betrokken dagbladonderneming bekend wordt gemaakt.

Tussen het tijdstip waarop de NVJ mededeling en toelichting ontvangt en het tijdstip waarop het definitieve besluit wordt genomen zal - indien de structuurwijziging een fusie betreft - zo enigszins mogelijk een dusdanig tijdsbestek liggen, dat het bestuur van de NVJ in de gelegenheid is zijn oordeel te geven over de fusie op zodanige wijze dat de modaliteiten daardoor mede kunnen worden bepaald. Indien een dagbladonderneming, hetzij in samenhang met een beoogde structuurwijziging, hetzij als gevolg van een reeds eerder tot stand gekomen structuurwijziging, het voornemen heeft over te gaan tot een ingrijpende wijziging in de werksituatie van journalisten, dan wel de omvang van de redactie, zal zij, zodra de verwachting gewettigd is dat deze wijziging tot stand zal komen, in elk stadium van de uitwerking van de plannen het bestuur van de NVJ onverwijld raadplegen. Zij zal geen maatregelen treffen, waarbij de ideële en/of materiële positie van de journalisten in het geding zijn, dan na voorafgaand overleg met het bestuur van de NVJ. Dit bestuur is, tenzij anders is overeengekomen, tot geheimhouding gehouden tot het tijdstip waarop een en ander door de dagbladonderneming bekend wordt gemaakt. Onverminderd het overigens in dit lid bepaalde zal de dagbladonderneming, die een andere vakvereniging dan de NVJ over structuurwijziging of de voorgenomen of mogelijke uitvoering daarvan op enigerlei wijze inlicht, c.q. bij enige vorm van overleg daarover betreft, te zelfder tijd gelijk handelen ten aanzien van de NVJ.

Toelichting

Gezien het feit dat een dagbladonderneming niet alleen een commerciële onderneming is, maar tevens ideële belangen vertegenwoordigt, ligt het voor de hand ervan uit te gaan dat bij structuurwijzigingen, bij voorbeeld door verkoop of opheffing van een dagblad, naast de zuiver commerciële overwegingen ook ideële overwegingen een belangrijke rol spelen. Dit maakt het tevens gewenst dat, indien beslissingen van deze aard ten aanzien van dagbladen worden genomen, niet alleen met de materiële positie, maar ook met de ideële belangen van de journalisten, die door het geestelijk karakter van hun arbeid veelal sterk aan hun blad gebonden zijn, wordt rekening gehouden. Zo zal bij voorbeeld, indien beslissingen van deze aard worden voorbereid, in het algemeen de hoofdredactie ter zake worden ingelicht. Ten einde een zo groot mogelijke waarborg te scheppen dat de belangen der journalisten in het oog worden gehouden, is in de cao in 1966 de voordien bestaande regeling belangrijk uitgebreid.

De delegaties, die de onderhandelingen voerden, dachten daarbij bij voorbeeld aan een verandering van beginsel of karakter van het blad. De nieuw gekozen formulering brengt thans deze gevallen, ook voor zover sprake zou zijn van een (voor de werksituatie der journalisten ingrijpende) interne reorganisatie, onder de vigeur van het artikel. Voorts is met zoveel woorden aangegeven, dat het artikel ook geldt voor dagbladcombinaties, als bedoeld in artikel 1.3.

De in de eerste alinea vervatte verplichting geldt uiteraard niet voor een structuurwijziging die de positie van de journalisten noch direct, noch indirect raakt. Het in de tweede alinea van dit lid

bepaalde is ingevoegd in 1972 en vindt alleen toepassing in geval van fusie, derhalve niet indien enige andere vorm van structuurwijziging als bedoeld in dit artikel zich voordoet. Met de woorden 'zo enigszins mogelijk' hebben de delegaties van NDP en NVJ tot uitdrukking willen brengen dat zich omstandigheden van zeer dringende aard kunnen voordoen waaronder in redelijkheid niet van de dagbladonderneming kan worden gevergd, dat zij aan de hier opgenomen verplichting voldoet. Hierbij wordt met name gedacht aan de omstandigheid dat het bericht van een mogelijke fusie voortijdig in de publiciteit kan komen, waardoor de fase van de definitieve besluitvorming noodgedwongen in een stroomversnelling geraakt. De bedoeling van de delegaties is dat - afgezien van uitzonderlijke omstandigheden - door het in deze nieuw toegevoegde zin gestelde de inzichten van de NVJ als medebepalende factor in het fusie-overleg - voor zover het betreft de (toekomstige) positie van de journalisten - een rol spelen.

2. Zodra het overleg over een structuurwijziging tot overeenstemming heeft geleid, dient zulks aan de besturen van de vereniging NDP Nieuwsmedia en de Nederlandse Vereniging van Journalisten te worden meegedeeld. Op hetzelfde tijdstip zal ook de redactiecommissie - zo nodig vertrouwelijk - worden ingelicht en geraadpleegd over de uitwerking en de uitvoering van de desbetreffende overeenkomst, voor zover deze onmiddellijk of op den duur van invloed kan zijn op de positie van de redactie.

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

Artikel 10.2 Overneming van het dienstverband

1. Bij verkoop van een dagblad of elke andere structuurwijziging die in beginsel de mogelijkheid inhoudt dat het dienstverband tussen journalisten en een dagbladonderneming (deze onderneming verder 'verkoper' te noemen) wordt overgenomen door een andere onderneming (deze onderneming verder 'verkrijger' te noemen), gelden onderstaande bepalingen.

2. De verkrijger zal binnen een maand nadat de structuurwijziging bekend is gemaakt, aan de in lid 1 bedoelde journalisten hoofdelijk meedelen of hij het dienstverband wenst over te nemen. Ingeval hij het dienstverband niet overneemt, dan wel een mededeling als hiervoor bedoeld achterwege laat, kan de verkoper het slechts doen eindigen met inachtneming van het in artikel 10.3 bepaalde.

Toelichting

Overneming van een vennootschap, slechts bestaande uit de overdracht van aandelen, behoeft uiteraard voor de door de desbetreffende dagbladonderneming gesloten arbeidsovereenkomsten geen directe consequenties te hebben. Ook in een dergelijk geval zullen de betrokken journalisten de begrijpelijke wens koesteren, zekerheid omtrent het voortbestaan van hun dienstbetrekking te verkrijgen wanneer die overdracht aan hen bekend wordt.

3. Indien de verkrijger het dienstverband wenst over te nemen, zal hij - na mondeling overleg met iedere betrokken journalist - aan deze schriftelijk een omschrijving geven van zijn functie of taak, alsmede zo mogelijk een indicatie van zijn promotiekansen. Ingeval de verkrijger een wijziging van de woonplaats van de journalist nodig acht, zal hij dit tevens meedelen.

Toelichting

De in de toelichting op het vorige lid bedoelde wenselijke zekerheid voor de betrokken journalist brengt mee, dat hij duidelijk weet welke zijn functie en taak zullen zijn na de overneming. Wat betreft zijn promotiekansen waren de delegaties van mening, dat bij de oordeelsvorming van de journalist over zijn toekomstige positie zijn promotiekansen een rol kunnen spelen. In die gevallen waarin aan de journalist door de verkoper toezeggingen zijn gedaan omtrent zijn promotiekansen zal de verkrijger daarmee bij de overname uiteraard zoveel mogelijk rekening houden. Indien echter de journalist niet bereid is in dienst van de verkrijger te treden uitsluitend omdat hij meent dat hij onvoldoende zekerheid heeft met betrekking tot zijn promotiekansen, zal hij geen beroep kunnen doen op het bepaalde in artikel 10.3. Slechts indien bij zijn indiensttreding bij de verkoper of op een later tijdstip duidelijke afspraken zijn gemaakt met betrekking tot zijn promotie(s), dan wel indien hij redelijkerwijze, op grond van schriftelijke of mondelinge toezeggingen, mocht aannemen dat hij (een) bepaalde aangeduide promotie(s) zou maken, zal hij, indien het wegvallen van de promotie(s) of de kans daarop voor hem reden is om niet in dienst van de verkrijger te treden, slechts ontslagen kunnen worden met inachtneming van het in artikel 10.3 bepaalde. Het bepaalde in het zesde lid van artikel 10.2 is dan van overeenkomstige toepassing.

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

5. In de gevallen, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, kan de Raad van Uitvoering op verzoek van de betrokken onderneming bepalen, dat kortere termijnen dan de in artikel 10.3 genoemde termijnen in acht genomen mogen worden, indien de raad, na afweging van de belangen van alle betrokkenen, zulks redelijk oordeelt.

6. a. Indien een journalist, als bedoeld in lid 1, niet bereid is in dienst van de verkrijger te treden, c.q. indien omtrent een eventuele wijziging van zijn functie of taak geen overeenstemming kan worden bereikt, zal hij slechts ontslagen kunnen worden met inachtneming van het in artikel 10.3 bepaalde, met dien verstande evenwel dat de Raad van Uitvoering, op verzoek van de betrokken dagbladonderneming, bevoegd zal zijn de in dat artikel genoemde termijnen te verkorten.

Toelichting

De redenen die een journalist ertoe kunnen brengen niet in te gaan op een voorstel van de verkrijger tot overneming van het dienstverband kunnen niet alleen van ideële, doch ook van materiële aard zijn. Intrekking van toezeggingen betreffende promotie, onvoldoende tegemoetkoming in de kosten als gevolg van een noodzakelijke verhuizing e.d., kan voor de betrokken journalist een motief zijn, niet in dienst van de verkrijger te treden.

Bij een door de Raad van Uitvoering eventueel te nemen beslissing inzake de verkorting van de in dit lid bedoelde termijnen, zal de raad de gegrondheid van de weigering van de journalist tot overneming van het dienstverband in zijn overwegingen kunnen betrekken.

b. Indien een journalist, als bedoeld in lid 1, niet bereid is in dienst van de verkrijger te treden, uitsluitend omdat hij zich niet kan verenigen met een door de verkrijger noodzakelijk geachte wijziging van zijn woonplaats, is het in de vorige alinea bepaalde op hem van overeenkomstige toepassing ingeval redelijkerwijze niet van hem gevergd kan worden, dat hij zich met de bedoelde wijziging verenigt.

Toelichting

Heeft het in de eerste alinea bepaalde betrekking op verschillende omstandigheden van principiële en/of materiële aard die voor de journalist een motief kunnen opleveren niet in dienst van de verkrijger te treden, de nieuwe tweede alinea voorziet in één bijzonder geval, te weten dat waarin de journalist uitsluitend omdat hij niet akkoord gaat met een door de verkrijger noodzakelijk

geachte wijziging van zijn woonplaats, niet bereid is in dienst van de verkrijger te treden. De journalist kan slechts dan aanspraak maken op een ontslag met inachtneming van het in artikel 10.2, lid 6, eerste alinea, bepaalde, indien de wijziging van zijn woonplaats redelijkerwijze niet van hem geveerd kan worden. Mocht de dagbladonderneming bij welke de journalist in dienst is, van oordeel zijn dat de bezwaren van de journalist tegen de hem voorgestelde verandering van woonplaats niet, of niet voldoende, gegrond zijn, en kan tussen partijen geen minnelijke regeling worden getroffen, dan zal de journalist, om zijn eventuele rechten geldend te maken, zich tot de Raad van Uitvoering dienen te wenden.

7. Indien het dienstverband met een journalist is voortgezet, zal de verkrijger, behoudens een dringende reden, deze journalist binnen twee jaar slechts kunnen opzeggen met inachtneming van de in lid 1 alsmede de leden 4 en volgende van artikel 10.3 vervatte bepalingen. Wordt een journalist na bedoelde twee jaar door de verkrijger ontslagen met ingang van een datum waarop hij, indien het dienstverband bij de structuurwijziging niet zou zijn voortgezet, nog recht had kunnen doen gelden op het ontvangen van uitkeringen krachtens lid 6 van artikel 10.3, dan is de verkrijger - behoudens bij ontslag wegens een dringende reden - gehouden het bepaalde in de leden 6 en volgende van artikel 10.3 ten aanzien van deze journalist toe te passen. Voor deze toepassing wordt de journalist geacht ten tijde van de overneming van zijn dienstverband te zijn ontslagen en gedurende het aantal maanden dat het dienstverband heeft voortgeduurd de voor die maanden voorgeschreven uitkeringen te hebben ontvangen.

Artikel 10.3 Ontslag ten gevolge van structuurwijziging

1. Indien een dagbladonderneming, ten gevolge van of in verband met een structuurwijziging als bedoeld in artikel 10.1, lid 1, de dienstbetrekking met aan deze onderneming verbonden journalisten wenst te doen eindigen, zal zij, onverminderd het in artikel 4.7 bepaalde, zulks slechts kunnen doen met inachtneming van een termijn van aanzegging die ten minste het dubbele bedraagt van de in laatstgenoemd artikel voorgeschreven opzegtermijn, doch niet korter is dan vier maanden. Zij zal voorts gehouden zijn, te hunnen opzichte de in lid 4 en volgende leden van dit artikel vervatte regelingen toe te passen.

Toelichting

De aandacht zij erop gevestigd dat de duur van de opzegtermijn bij ontslag wegens structuurwijziging één tot vier maanden bedraagt (zie daartoe artikel 4.7, met name ook de laatste zin van het tweede lid). De duur van de aanzeggingstermijn is bepaald op ten minste vier maanden, waarbij er echter de aandacht op wordt gevestigd dat dit onverlet laat het recht van de werkgever, de arbeidsovereenkomst met een leerling-journalist te beëindigen aan het einde van de leertijd, c.q. de arbeidsovereenkomst bij wijze van proef of de voor een bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst te beëindigen aan het einde van de overeengekomen termijn.

2. Indien de gevolgen van een structuurwijziging voor een journalist van zo ingrijpende aard zijn dat van hem om principiële redenen, verband houdende met zijn levensbeschouwelijke of politieke beginselen, in redelijkheid niet kan worden geveerd dat hij de hem opgedragen werkzaamheden geheel of ten dele blijft verrichten, zal hij, zodra hij zijn gemotiveerd standpunt schriftelijk via de hoofdredactie ter kennis van de directie heeft gebracht, van zijn desbetreffende verplichtingen ontheven zijn en slechts ontslagen kunnen worden met inachtneming van het in lid 1 van dit artikel bepaalde. Indien de directie de door de journalist aangevoerde bezwaren niet van principiële aard acht, en de journalist na kennisneming van de hem, eveneens schriftelijk mee te delen of te bevestigen, zienswijze van de directie, in zijn standpunt volhardt, zal de Raad van Uitvoering op verzoek van de meest gereede partij omtrent de gegrondheid van de bezwaren van de journalist een beslissing nemen. Hangende deze beslissing zullen aan de betrokken journalist

slechts die journalistieke werkzaamheden kunnen worden opgedragen, waarvan de uitvoering, gelet op de door hem aangevoerde principiële bezwaren, in redelijkheid van hem geveerd kan worden.

Toelichting

Deze bepaling regelt het geval dat de journalist, wegens reële door de structuurwijziging ontstane gemoedsbezwaren, de hem opgedragen werkzaamheden niet kan blijven verrichten. De voorgeschreven procedure beoogt een waarborg te scheppen, dat alleen reële gemoedsbezwaren doorslaggevend zullen zijn voor de vaststelling, of recht op toepassing van de in dit artikel opgenomen afvloeiingsregeling bestaat.

3. Indien bij een structuurwijziging de dagbladonderneming bereid is het met een journalist bestaande dienstverband voort te zetten, is voor zover nodig het bepaalde in artikel 10.2, lid 3, van overeenkomstige toepassing. Ingeval tussen de dagbladonderneming en de journalist omtrent een eventuele wijziging van zijn functie of taak geen overeenstemming wordt bereikt, is het bepaalde in artikel 10.2, lid 6, eerste alinea, van overeenkomstige toepassing. Indien de journalist niet tot voortzetting van het dienstverband bereid is, uitsluitend omdat hij zich niet kan verenigen met een door de dagbladonderneming noodzakelijk geachte wijziging van zijn woonplaats, is het bepaalde in artikel 10.2, lid 6, tweede alinea, van overeenkomstige toepassing. Bij voortzetting van het dienstverband is het bepaalde in artikel 10.2, lid 7, van overeenkomstige toepassing.

Toelichting

Verwezen zij naar de op artikel 10.2, leden 3 en 6, gegeven toelichtingen, die in de in lid 3 bedoelde gevallen mutatis mutandis van toepassing zijn.

4. Indien er bij een reorganisatie geen sociaal plan wordt of is overeengekomen, dan wel een sociaal plan, waarin in negatieve zin van de cao wordt afgeweken, geldt het navolgende. Aan iedere door ontslag getroffen journalist wordt per volledig dienstjaar een smartegeld toegekend ten bedrage van 1 ½ procent van het laatstgenoten jaarsalaris voor de eerste tien dienstjaren, onafgebroken en direct aan het ontslag voorafgaande bij de in lid 1 bedoelde onderneming vervuld, van 2 procent voor de volgende tien dienstjaren en van 3 procent voor de rest van het aantal dienstjaren, met dien verstande dat de totale uitkering ten minste één maand en ten hoogste twaalf maanden vol salaris bedraagt. Het hiervoor genoemde minimum van één maand geldt ook voor journalisten die nog geen volledig dienstjaar hebben vervuld. Ter keuze van de betrokken journalist zal bedoelde vergoeding ineens of in termijnen worden uitgekeerd. Voor de uitvoering van dit artikel tellen mee de direct aan het dienstverband voorafgaande dienstjaren vervuld bij een onderneming die met de in lid 1 bedoelde onderneming een fusie heeft aangegaan, dan wel bij een dagbladonderneming die deel uitmaakt van hetzelfde concern.

5. Indien een journalist vóór het einde van de in lid 1 van dit artikel bedoelde aanzegtermijn met instemming van zijn werkgever elders een functie aanvaardt, behoudt hij recht op smartegeld en heeft hij aanspraak op de helft van het salaris dat hij in de periode gelegen tussen het tijdstip van beëindiging van het dienstverband en het einde van de aanzegtermijn zou hebben genoten. Het bepaalde in lid 10 van dit artikel blijft op hem van toepassing, met dien verstande dat hij pas dan op de andere in dit artikel bedoelde uitkeringen, zoals suppletie op wettelijke uitkeringen of lager salaris, aanspraak kan maken op het tijdstip dat en voor zover deze het bedrag van de in de vorige volzin bedoelde uitkeringen te boven gaan. Het vorenstaande is niet van toepassing indien de journalist, met inachtneming van het in artikel 10.5 bepaalde, in dienst treedt bij een andere, tot hetzelfde concern behorende onderneming.

Toelichting

Voor de dagbladonderneming zal de toepassing van deze regeling met name van belang kunnen zijn indien voor de betrokken journalist geen werk meer voorhanden is gedurende de duur van de aanzeggingstermijn, wat niet alleen het geval zal zijn bij opheffing van de dagbladonderneming, doch zich ook in andere omstandigheden kan voordoen. Voor de met ontslag bedreigde journalist betekent het een extra stimulans om op zo kort mogelijke termijn een andere werkkring te verkrijgen. De woorden 'met instemming van zijn directie' duiden erop dat de directie niet verplicht is de journalist voor het einde van de aanzeggingstermijn ontslag te verlenen. De belangen van de onderneming kunnen vereisen dat de journalist zijn werkkracht in die periode ter beschikking van de dagbladonderneming houdt.

6. a. Na ontslag t.g.v. structuurwijziging wordt de WW-uitkering de eerste zes maanden aangevuld tot 95% en daarna tot 80% van het laatstverdiende bruto loon met als maximum eenmaal SV-loon gedurende een periode die gelijk staat aan:

- 60% van de periode waarop recht bestaat op een WW-uitkering voor journalisten, die op de datum van het ontslag nog geen 40 jaar zijn en nog geen 10 jaar in dienst zijn;
- 80% van de WW-periode voor journalisten, die 40 jaar of ouder zijn maar nog geen 50 jaar en nog geen 10 jaar in dienst
- de gehele WW-periode voor journalisten, die op de datum van ontslag tenminste 10 jaar in dienst zijn of 50 jaar zijn of ouder;

Voorts geldt een minimum aanvullingstermijn van 6 maanden.

b. Voor oudere journalisten die op het moment van ontslag 60 jaar of ouder zijn en geen gebruik meer kunnen maken van de VUT-overgangsregeling geldt een 60+ regeling. Deze regeling vervangt de bestaande 57,5-jarigenregeling. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste zes maanden aangevuld tot 95% en daarna tot 80% van het laatst verdiende bruto loon.

De aansluitende IOW-uitkering wordt tot aan de pensioengerechtigde leeftijd aangevuld tot 70% van het laatst verdiende bruto loon onder verrekening van de opgebouwde prepensioenuitkering in 2004 en 2005. Voor 58- en 59-jarigen, alsmede voor 53+ers, geldt een beperkte aanvulling op de IOW-uitkering tot 70% over een periode van maximaal 8 resp. 4 maanden.

c. In verband met het vervallen van de zogeheten FVP (een regeling, waarbij het werknemersdeel in de pensioenpremie door de overheid wordt gecompenseerd) naar verwachting in 2008/2009, geldt voor de 60+ regeling dat de pensioenopbouw dan ook zal worden voortgezet, met dien verstande dat de pensioenpremie conform de geldende premieverdeling (werkgevers-/werknemersdeel) voor rekening komt van werkgever en journalist.

d. Voor de toepassing van dit artikellid wordt verstaan:

- onder brutosalaris:

het laatstgenoten bruto salaris telkens te verhogen met de bij de CAO voor Dagbladjournalisten overeen te komen collectieve verhogingen in de afdeling, waarin de betrokken journalist was ingedeeld;

7. Het in lid 6 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op buitenlandse correspondenten, die geen recht hebben op uitkering krachtens de Werkloosheidswet, uitsluitend op grond van het feit dat zij niet wettelijk verzekerd zijn, resp. niet in Nederland woonachtig zijn, doch die wel uitkering zouden hebben ontvangen, indien zij verzekerd, resp. in Nederland woonachtig, waren geweest.

Toelichting

Dit lid is opgenomen ten behoeve van buitenlandse correspondenten die, uitsluitend wegens hun verblijf in het buitenland, geen aanspraak kunnen doen gelden op uitkeringen uit hoofde van de Werkloosheidswet. Op de uitkeringen die de betrokkenen op grond van lid 7 ontvangen, is het in de toelichting op artikel 4.10, lid 7, gestelde van overeenkomstige toepassing.

8. De uitkering waarop de journalist krachtens het in lid 4 bepaalde aanspraak heeft, bedraagt niet meer dan het verschil tussen het salaris, dat hij tot zijn pensioengerechtigde leeftijd zou hebben ontvangen en de in de leden 6 en 7 bedoelde uitkering.

Toelichting

Het is zeer wel denkbaar dat een journalist van ouder dan 60 jaar met een groot aantal dienstjaren tot zijn 65ste jaar aan smartegeld en wachtgeld in totaal meer zou ontvangen dan het bedrag dat hij anders aan salaris zou hebben ontvangen. Derhalve is de onderhavige bepaling gelijk met die van lid 4 ingevoerd.

9. Indien een journalist, die aanspraak heeft op uitkeringen als in de leden 6 en 7 bedoeld, pensioengerechtigd wordt, is de betrokken wachtgeldregeling slechts op hem van toepassing tot en met de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt.

10. Op de in de leden 6 en 7 bedoelde uitkeringen zijn, tenzij uit het onderhavige artikel anders blijkt, de bepalingen van artikel 4.10, voor zoveel mogelijk van toepassing, met dien verstande dat:

a. indien de journalist een dienstbetrekking aanvaardt, uit hoofde waarvan hij een salaris geniet dat lager ligt dan de uitkeringen waarop hij ingevolge de leden 6 en 7 voordien aanspraak had kunnen doen gelden, het mindere bedrag over de in aanmerking komende perioden bij wijze van suppletie aan hem zal worden uitgekeerd;

b. indien de journalist overeenkomstig het bepaalde in artikel 4.5, lid 3, een dienstbetrekking bij wijze van proef aanvaardt, de verplichtingen die ingevolge de leden 6 en 7 te zijnen opzichte anders nog bestaan - behoudens dan die welke uit het hierboven sub a bepaalde zouden kunnen voortvloeien - slechts worden opgeschort; zij herleven voor het niet nagekomen gedeelte indien de aanstelling bij wijze van proef niet door een vast dienstverband wordt gevolgd.

11. Vervallen

12. Een commissie, bestaande uit twee leden aangewezen door het bestuur van de vereniging NDP Nieuwsmedia en twee leden aangewezen door het bestuur van de Nederlandse Vereniging van Journalisten, zal haar bemiddeling verlenen bij de pogingen tot herplaatsing van de journalisten als bedoeld in lid 1, indien en in zoverre de bemoeiingen in dezen door de sociale begeleidingscommissie als bedoeld in artikel 10.6, niet tot resultaat hebben geleid.

Artikel 10.4 Ontslag binnen een jaar na structuurwijziging

Onverminderd het in de artikelen 10.2 en 10.3 bepaalde omtrent de overneming c.q. voortzetting van het dienstverband, zal - indien bij een wijziging in de werksituatie van de journalist binnen één jaar na de aanvangsdatum van de nieuwe situatie zou blijken dat de betrokken journalist niet een volwaardige bijdrage kan leveren ten gevolge van aantoonbare aanpassingsmoeilijkheden - overleg tussen partijen volgen. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt zal ontslag slechts mogelijk zijn met inachtneming van het bepaalde in artikel 10.3.

Artikel 10.5 Overplaatsing ten gevolge van structuurwijziging

1. Indien bij structuurwijziging van een dagbladonderneming aan journalisten door bemiddeling van deze onderneming of van de sociale begeleidingscommissie een aanbod tot overplaatsing naar een andere vestiging van de dagbladonderneming of naar een andere dagbladonderneming behorende tot hetzelfde concern wordt gedaan, zal aan de betrokken journalist - na mondeling overleg - schriftelijk een omschrijving van de aangeboden functie en taak, alsmede zo mogelijk een indicatie van zijn promotiekansen worden gegeven. Indien wijziging van woonplaats noodzakelijk wordt geacht, wordt hem zulks tevens meegedeeld. Artikel 10.4 is van overeenkomstige toepassing.

2. Bij overplaatsing zal in principe het totaal aan arbeidsvoorwaarden voor de journalist moeten worden gehandhaafd. Tevens worden voor bepaalde duur en tot bepaalde hoogte - alles door de Raad van Uitvoering in redelijkheid te bepalen, indien de directie en de journalist het samen niet eens worden - de voor de journalist optredende noodzakelijke, met de directie te overleggen, extra kosten die de journalist als gevolg van de overplaatsing heeft, vergoed. Deze kosten kunnen zijn: extra reiskosten buiten de gemeente, pensioenkosten, verhuiskosten, stofferingskosten tot maximaal 40 procent of tot een nader door de Raad van Uitvoering per geval vast te stellen bedrag, opknapkosten nieuw te betrekken woning, dubbele huishuur gedurende maximaal één maand, ongunstig verschil in huishuur.

Artikel 10.6 Sociale begeleidingscommissie

1. Bij iedere structuurwijziging wordt een sociale begeleidingscommissie ingesteld. Deze zal - tenzij tussen de betrokken partijen in onderling overleg anders wordt overeengekomen - bestaan uit: een lid van de directie, een lid van de hoofdredactie, een lid van de redactiecommissie en een afgevaardigde van de NVJ.

2. De sociale begeleidingscommissie heeft tot taak:

- a. het plegen van overleg ten aanzien van de afvloeiingsregeling en de toepassing daarvan ten aanzien van de individuele journalist;
- b. de ontslagen journalist te begeleiden bij het zoeken naar een nieuwe functie;
- c. in het algemeen behulpzaam zijn bij het oplossen van sociale problemen die zich bij een structuurwijziging voordoen.

Artikel 11.1 Redactiecommissies en redactievertegenwoordigers

1. Ter bevordering van het overleg van de aan een dagbladonderneming verbonden journalisten met de directie en de hoofdredacteur omtrent de toepassing van deze cao, alsmede omtrent de werkomstandigheden der journalisten, zijn de journalisten bij elke onderneming die meer dan negen journalisten in haar dienst heeft, verplicht een redactiecommissie van ten minste drie leden in te stellen. Het aantal leden van de redactiecommissie bedraagt ten hoogste drie, indien er minder dan 50 journalisten, ten hoogste vijf, indien er 50 tot en met 99 journalisten, ten hoogste zeven, indien er 100 tot en met 149 en ten hoogste negen, indien er 150 of meer journalisten bij de onderneming in dienst zijn.

2. Bij de in lid 1 bedoelde berekening van het aantal journalisten, dat een dagbladonderneming in haar dienst heeft, tellen de beginnende journalisten en leerling-journalisten wel, doch de hoofdredacteur niet mee.

3. Tot lid van de redactiecommissie zijn verkiesbaar journalisten in dienst van de onderneming (met uitzondering van de hoofdredacteur) die lid zijn van de NVJ. De verkiezing geschiedt door de journalisten (met uitzondering van de hoofdredacteur) en de beginnende journalisten en leerling-journalisten der onderneming.

De termijn van benoeming en de wijze van verkiezing van de redactiecommissie worden geregeld in het bij dit artikel behorende reglement voor de verkiezing van redactiecommissies (Bijlage XI bij deze cao).

4. Het in lid 1 bedoelde overleg tussen de redactiecommissie, de directie en de hoofdredacteur, zal geschieden op in onderling overleg vast te stellen periodieke tijdstippen, alsmede wanneer de redactiecommissie, de directie of de hoofdredacteur daartoe het verlangen te kennen geeft met opgave van de te behandelen onderwerpen, doch ten minste twee maal per jaar.

Indien de redactiecommissie, c.q. de in lid 5 bedoelde redactievertegenwoordiger, zulks aan de directie verzoekt, zal deze laatste aan het secretariaat van de Raad van Uitvoering binnen drie maanden doen toekomen een schriftelijke verklaring van de accountant van het bedrijf, inhoudende dat in de betrokken onderneming op het ingevolge artikel 7, lid 4, als peildatum geldende tijdstip toekenning van de uit hoofde van de artikelen 6, 7, 8 en 11 verschuldigde salarisbedragen in overeenstemming met deze artikelen is geschied, alsmede behelzende opgave van het in iedere afdeling ingedeelde aantal journalisten, benevens opgave van het aantal in de betrokken onderneming werkzame beginnende journalisten en leerling-journalisten. Ook kunnen de besturen van de organisaties, partijen bij deze cao, zich gezamenlijk of afzonderlijk tot de Raad van Uitvoering wenden met verzoek aan de directie de overlegging van een verklaring als voormeld aan het secretariaat van de raad op te dragen. De accountant zal zich bij de opstelling van bovenbedoelde verklaring hebben te baseren op de stukken, bedoeld in artikel 4.1, leden 2 en 3.

5. Bij die dagbladondernemingen, waar krachtens lid 1 van dit artikel geen redactiecommissie behoeft te worden ingesteld, wordt het overleg van directie en hoofdredactie met de aan de onderneming verbonden journalisten gevoerd door een redactievertegenwoordiger. De leden 1 tot en met 4 van dit artikel zijn in dezen van overeenkomstige toepassing.

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

7. Indien bij toepassing van een der hiervoor vermelde bepalingen een zodanig gebrek aan overeenstemming bestaat, dat de krachtens deze bepalingen beoogde regeling niet tot stand komt, is de Raad van Uitvoering - indien te dier zake een beroep op de raad wordt gedaan - bevoegd, zulks aan te merken als een geschil, als bedoeld in het tweede lid, sub a, van artikel 11.4, en bij wijze van bindend advies een dergelijke regeling vast te stellen.

Artikel 11.2 Faciliteiten redactiecommissies

1. De directie zal aan de redactiecommissie het gebruik toestaan van de in de dagbladonderneming aanwezige voorzieningen die de commissie voor de vervulling van haar taak redelijkerwijze nodig heeft.

2. De redactiecommissie verricht haar werkzaamheden zoveel mogelijk tijdens de normale arbeidstijd.

3. De leden van de redactiecommissie, van het NVJ-sectiebestuur Dagbladjournalisten en van de NVJ-onderhandelingsdelegatie CAO voor Dagbladjournalisten behouden voor de tijd die zij voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben en gedurende welke zij, ten gevolge van de aan hen - op grond van de cao - opgedragen werkzaamheden, geen arbeid hebben verricht, hun aanspraak op loon.

4. De kosten van de redactiecommissie, in redelijkheid nodig om de commissie in staat te stellen haar werkzaamheden te verrichten, komen, mits goedgekeurd door de directie, ten laste van de onderneming.

Artikel 11.3 Opgave aan redactiecommissies

Jaarlijks en voorts indien en zodra het overleg tussen redactie en directie zulks vordert, zal aan de redactiecommissies opgave worden gedaan van:

- het aantal in dienst zijnde journalisten per redactie, onderverdeeld naar mannen en vrouwen;
- de indeling van deze mannelijke respectievelijk vrouwelijke journalisten in de verschillende salarisklassen;
- het aantal in het betreffende jaar ontstane vacatures, het aantal mannen en vrouwen dat daarop heeft gesolliciteerd en het aantal mannen en vrouwen dat is benoemd (zie Protocollaire bepaling P1: Vrouwen in de dagbladjournalistiek);
- het aantal vacatures per redactie per ultimo jaar.

Er zal tevens opgave worden gedaan van:

- het aantal in dienst zijnde journalisten met opgave van full-time en part-time dienstverbanden;
- wijzigingen in deze aantallen;
- ontwikkeling van het aantal in dienst zijnde journalisten ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, VUT of ontslag;
- tijdelijke afwezigheid van journalisten ten gevolge van ziekte of verlof (bij voorbeeld zwangerschaps-, ouderschaps- en educatief verlof);
- omzetting van dienstverbanden van full-time naar part-time of omgekeerd.

Toelichting

De opgave aan de redactiecommissies vormt een basis van periodiek overleg tussen redactiecommissie, hoofdredactie en/of directie. Over maatregelen betrekking hebbend op de werkgelegenheid ter redactie zal de redactiecommissie worden geraadpleegd. Op verzoek van de redactiecommissie kan de NVJ bij het overleg worden betrokken.

Artikel 11.4 Raad van Uitvoering

1. Ten einde de getrouwe naleving van deze cao te bevorderen, is een Raad van Uitvoering ingesteld.

Toelichting

Wat de bevoegdheden van de Raad van Uitvoering betreft in relatie tot artikel 14 van de Wet op de cao m.b.t de algemeen verbindendverklaarde bepalingen van de cao, wordt - volledigheidshalve - gewezen op het bepaalde in de toelichting van artikel 1.2 lid 1 van deze cao.

2. De Raad van Uitvoering is bevoegd en heeft tot taak:

a. 1^e. behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel alle geschillen, welke ontstaan hetzij naar aanleiding van de bepalingen van deze of de vorige cao, hetzij over enige andere zaak, niet betreffende bedrijfseigen regelingen, ontbindingen van de arbeidsovereenkomst en/of de beoordeling of een arbeidsrelatie arbeidsrechtelijk al dan niet een dienstverband is, welke betrekking heeft op de verhoudingen van dagbladondernemingen en journalisten bij de arbeid, en welke niet in onderling overleg door de betrokkenen tot oplossing kunnen worden gebracht, door het uitbrengen van een voor betrokkenen bindend advies tot beslissing te brengen;

Indien beide partijen daarom verzoeken, kan de Raad verzoeken m.b.t. bedrijfseigen regelingen en ontbindingen van de arbeidsovereenkomst in behandeling nemen en door het uitbrengen van een voor betrokkenen bindend advies tot beslissing brengen.

2^e. aangelegenheden, waaronder is te verstaan ieder onderwerp, hetzij de uitleg en/of de toepassing van deze of de vorige cao betreffende, hetzij enige andere zaak, niet betreffende bedrijfseigen regelingen en/of de beoordeling of een arbeidsrelatie arbeidsrechtelijk al dan niet een dienstverband is, welke betrekking heeft op de verhoudingen van dagbladondernemingen en journalisten bij de arbeid, voor zover niet aan te merken als een geschil als vorenbedoeld, tot beslissing te brengen door het uitbrengen van een met redenen omkleed advies, dat niet bindend is voor de rechtstreeks betrokkenen, dan wel voor de betrokken redactiecommissie, dan voor zover dezen daarmee uitdrukkelijk akkoord gaan;

Indien beide partijen (dan wel de redactiecommissie) daarom verzoeken kan de Raad van Uitvoering verzoeken met betrekking tot bedrijfseigen regelingen wel in behandeling nemen en door het uitbrengen van een met redenen omkleed advies tot beslissing brengen.

b. in die gevallen waarin deze overeenkomst daarin voorziet afwijkingen toe te staan van de bepalingen van deze overeenkomst voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdsverloop;

c. de competenties uit te oefenen, welke de raad bij andere collectieve arbeidsovereenkomsten voor journalisten worden opgedragen, indien en voor zover partijen bij deze cao daarin toestemmen;

Toelichting

Cao-partijen hebben erin toegestemd, dat de Raad van Uitvoering eveneens bevoegd is verklaard inzake de CAO voor Journalisten bij het ANP, bij GPD en bij AP.

Cao-partijen hebben er voorts in toegestemd dat de bevoegdheden van de Raad t.a.v. pensioenkwesities, voorheen op basis van de CAO inzake de Minimum pensioenregeling voor Dagbladjournalisten, thans op basis van de CAO Minimum Pensioenvoorwaarden voor Dagbladjournalisten, zijn overgedragen aan de Pensioenkamer, als bedoeld in artikel 11.5 van de cao.

d. voorts alles te verrichten, wat de raad bij deze cao wordt opgedragen.

3. Tenzij per onderneming anders is overeengekomen is de Raad van Uitvoering niet bevoegd bindend advies uit te brengen ter zake van geschillen over de uitvoering en het van toepassing zijn van een redactiestatuut.

Van het bepaalde in artikel 3.7 van het tussen NDP Nieuwsmedia en NVJ overeengekomen model-redactiestatuut ten aanzien van de bevoegdheid van de president van de rechtbank om kennis te nemen van geschillen over de toepassing van procedurevoorschriften kan niet per onderneming worden afgeweken.

4. Indien de Raad van Uitvoering bij de uitoefening van de hem in lid 2, sub a, toegekende bevoegdheden een beslissing neemt, welke inhoudt dat te weinig salaris wordt uitbetaald, dan wel zekere schadeloosstellingen moeten worden uitgekeerd, kan deze beslissing - voor zover het aanzuivering of uitkering van het betrokken bedrag betreft - slechts terugwerkende kracht hebben over een tijdvak van ten hoogste een jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het tijdstip waarop de desbetreffende zaak voor de eerste maal bij de raad aanhangig is gemaakt.

5. Met betrekking tot de geschillen als bedoeld in lid 2, sub a, is de Raad van Uitvoering bij uitsluiting bevoegd, zodra een geschil aanhangig is gemaakt, de raad zichzelf bevoegd en partijen ontvankelijk heeft geacht. Wanneer de raad wegens het staken der stemmen partijen heeft meegedeeld niet tot een uitspraak te kunnen komen, staat het partijen vrij het geschil aanhangig te maken bij de burgerlijke rechter.

6. De Raad is bevoegd, met inachtneming van de bepalingen van deze cao, bij reglement nadere regelen met betrekking tot de behandeling van aangelegenheden en geschillen, welke zich naar aanleiding van de uitvoering van deze overeenkomst voordoen, vast te stellen. Eventuele wijzigingen in dit reglement zijn niet van toepassing op ten tijde van de beslissing over de reglementswijziging reeds aanhangig gemaakte zaken.

Het thans op basis van lid 1 van dit artikel vigerende reglement tot de behandeling van geschillen en aangelegenheden is opgenomen als bijlage bij deze cao (Bijlage XIII onder B)

Artikel 11.5 Pensioenkamer

1. Het toezicht op de getrouwe naleving van de CAO Minimum Pensioenregeling Dagbladjournalisten is opgedragen aan de Pensioenkamer, bestaande uit vier leden, waarvan twee leden worden aangewezen door NDP Nieuwsmedia en twee leden door de NVJ. Aan de Pensioenkamer worden twee secretarissen toegevoegd.

2. De Pensioenkamer zal bij de uitvoering van haar werkzaamheden, welke haar krachtens de CAO Minimum Pensioenvoorwaarden Dagbladjournalisten 2005-2009 zijn opgedragen, mede het bepaalde in artikel 15 van die cao in acht nemen.

Toelichting

- a.** Partijen hebben erin toegestemd, dat de Pensioenkamer eveneens bevoegd is verklaard inzake de CAO voor Journalisten bij het ANP, bij GPD en bij AP. Eventuele kosten van extern onderzoek kunnen worden doorbelast.
- b.** De “CAO Minimum Pensioenvoorwaarden voor Dagbladjournalisten 2005-2009” is achter in dit boekje opgenomen.

HOOFDSTUK 12 CONTRACTSBEPALINGEN

Artikel 12.1 Duur van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en eindigt niet eerder dan 31 december 2012.
2. Na ommekomst van de looptijd verstrijkt de cao van rechtswege zonder dat opzegging door partijen zal zijn vereist.

Artikel 12.2 Tussentijdse herziening der salarisschalen

1. Indien van overheidswege loonsverhogingen worden voorgeschreven, welke hetzij algemeen gelden, hetzij betrekking hebben op de werknemers wier arbeidsvoorwaarden bij collectieve arbeidsovereenkomsten zijn geregeld, worden de in de salarisschalen van deze cao vermelde bedragen dienovereenkomstig verhoogd.
2. Indien door de overheid bepaalde mogelijkheden tot herziening der lonen, of tot het doen van een uitkering ineens, worden geschapen zonder dat daaraan een verplichting voor de dagbladondernemingen is verbonden, zal over het gebruikmaken van deze mogelijkheden tussen partijen terstond loyaal overleg plaatsvinden.

Artikel 12.3 Toetreding van een andere organisatie

Indien enige andere organisatie van dagbladondernemingen of van journalisten tot deze overeenkomst mocht toetreden, zal het bepaalde in deze cao op de leden dezer organisatie van overeenkomstige toepassing zijn.

Partij te ener zijde:

Partij te anderer zijde:

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

ALGEMEEN

P1.1 Vrouwen in de dagbladjournalistiek

Bij gelijke geschiktheid van kandidaten voor het vervullen van een vacature (zowel bij interne als bij externe werving), dient de werkgever bij de benoeming de voorkeur te geven aan een vrouw, als er een duidelijke onevenwichtig samengesteld personeelsbestand bestaat, waarbij vrouwen zijn ondervertegenwoordigd.

Iedere vacature wordt openbaar gemaakt, hetzij via een interne mededeling, hetzij via een advertentie.

Op redacties waar vrouwen zijn ondervertegenwoordigd, worden vrouwen in elke advertentie dan wel interne bekendmaking opgeroepen te solliciteren met de tekst: "Bij gelijke geschiktheid zal de voorkeur worden gegeven aan een vrouw". Indien tijdens de sollicitatieprocedure de hoofdredacteur terzijde wordt gestaan door een sollicitatiecommissie van redactieleden, zal daarin bij voorkeur een vrouw (mede op grond van haar functionele relatie tot de te vervullen vacature) zitting hebben.

Journalisten, die de redactie hebben verlaten om voor hun kinderen te zorgen, worden daarna twee jaar lang bij vacatures behandeld als interne sollicitant.

P1.2 Structureel overwerk

Binnen de dagbladondernemingen dient een beleid te worden gevoerd, gericht op het voorkomen van structureel overwerk op redacties. In samenhang met de toepassing van artikel 5.4 van de cao betreffende de compensatie in vrije tijd voor incidentele overmatige werktijd dient dit beleid derhalve structurele onderbezetting op de redacties te voorkomen c.q. tot het uiterste te beperken. Aan deze beleidsvoering zullen de redactiecommissies, die ingevolge artikel 11.1 van de cao tot taak hebben met directie en hoofdredactie overleg te plegen omtrent de toepassing van de cao en de werkomstandigheden der in de onderneming werkzame journalisten, een bijdrage leveren.

P1.3 Redactionele automatisering

Partijen bij deze cao zijn met betrekking tot de redactionele automatisering van oordeel:

- dat de zeggenschap over het beheer van de redactionele gegevens en de toegang tot het systeem berust bij de hoofdredacteur;
- dat de vertrouwelijkheid van de gegevens gewaarborgd moet zijn;
- dat aan het systeem ontleende gegevens slechts gebruikt kunnen worden voor individuele of groepsgewijze personeelsbeoordeling indien de betrokkenen daarover vooraf in kennis zijn gesteld.

P1.4 Loopbaanbeleid

Aan de hand van te voeren functioneringsgesprekken dient een loopbaanbeleid voor journalisten te worden ontwikkeld. Deze gesprekken staan los van de beoordelingsgesprekken over de indeling in de salarisstructuur.

1. De hoofdredactie zal in samenspraak met de redactieraad (personeelsbeleid) en de redactiecommissie (rechten individuele journalisten) een procedure voor deze functioneringsgesprekken bepalen.
2. Bij de functioneringsgesprekken worden tevens de mogelijkheden tot scholing en educatief verlof (artikel 6.6 van de cao) besproken alsmede de carrièreperspectieven binnen het dagblad waarvoor men is aangesteld.

P1.5 Werkgelegenheid en deeltijdwerk

Stimulering van deeltijdwerk ter bevordering van de werkgelegenheid.

NVJ en NDP achten het wenselijk de instroom van journalisten op dagbladredacties te bevorderen.

Aangezien het werken in deeltijd tot verhoging van de arbeidsparticipatie kan leiden, dient deeltijdwerk op redacties te worden gestimuleerd.

Dit protocol is erop gericht dat door deeltijdwerk vrijkomende arbeidsplaatsen worden herbezet.

Hiertoe zal de hoofdredactie periodiek een inventarisatie maken van het aantal journalisten dat belangstelling heeft voor deeltijdwerk. Met betrekking tot de inventarisatie en de uitkomsten daarvan treedt de hoofdredactie in overleg met de redactiecommissie. Door invoering van deeltijdwerk mag de werkdruk ter redactie niet worden verhoogd.

De hoofdredactie beoordeelt de verzoeken om in deeltijd te gaan werken conform het gestelde in artikel 4.6 van de cao. Het omzetten van een voltijd- in een deeltijddienstverband vindt plaats op vrijwillige basis. De journalist heeft de mogelijkheid om voor een bepaalde periode in deeltijd te gaan werken.

Voor zover relevant zal er bij herbezetting in het bijzonder naar gestreefd worden aan journalisten die hebben deelgenomen aan het werkervaringsproject een vast dienstverband aan te bieden.

P1.6 Kwaliteit van de dagbladjournalistiek

Cao-partijen herkennen de zorg, die dagbladjournalisten hebben geuit over de druk op de kwaliteit van de (dagblad)journalistiek. NVJ en NDP Nieuwsmedia zullen in 2012 het onderwerp 'kwaliteit' nadrukkelijk agenderen. Partijen zullen zich inzetten om hier gezamenlijk en met de verschillende achterbannen concreet invulling aan te geven. Partijen spreken daarbij de intentie uit om ook in de toekomst te blijven investeren in de kwaliteit van de journalistiek.

P1.7 Onderzoek gedetacheerde journalistieke medewerkers

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een onderzoek doen naar de mate in hoeverre op redacties gebruik wordt gemaakt van gedetacheerde journalistieke medewerkers op basis van zgn. payroll- of uitzendconstructies om te beoordelen of er mogelijk sprake is van ongewenste

situaties. De resultaten van het onderzoek worden ingebracht in de studiec commissie Modernisering van de cao.

P1.8 Allochtonenbeleid

NVJ en NDP maken zich grote zorgen over de sterke ondervertegenwoordiging van allochtonen op de dagbladredacties. Naast principiële bezwaren hebben beide partijen daar ook praktische bezwaren tegen: om een breed publiek te kunnen bereiken, dienen redacties een redelijke afspiegeling te zijn van de samenleving. NVJ en NDP willen op termijn verandering zien in de geringe vertegenwoordiging van allochtone journalisten op redacties. In het besef dat gerichte acties in het aannamebeleid slechts geringe successen boeken en een kwestie van zeer lange adem zijn, pleiten NVJ en NDP ervoor bij de opleiding aan te dringen op een beleid dat de kansen van aankomende allochtone journalisten vergroot. Zij denken daarbij aan gerichte werving en aan de mogelijkheid allochtone studenten extra scholing en eventueel stageplaatsen en/of werkervaringsplaatsen te geven. Voor de financiering willen NVJ en NDP ook een beroep doen op de overheid.

Daarnaast zouden NVJ en NDP willen zien dat ook Stichting Mixed Media bij het voorgaande betrokken wordt.

P1.9 Onderzoek naar gelijke beloning mannen en vrouwen

In de dagbladjournalistiek bestaan redacties nog grotendeels uit mannen. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies is nog sterker. De NVJ heeft de indruk dat ook de beloning van vrouwen achterblijft ten opzichte van mannen met vergelijkbare functies en achtergronden. Om inzicht te krijgen of deze indruk ook juist is, zal de NVJ een onderzoek op dit punt op gang brengen. De NDP zal dit onderzoek ondersteunen. De eerste stap voor dit onderzoek wordt een gezamenlijke formulering van de mogelijke knelpunten en een plan van aanpak.

P1.10 Vervanging bij langdurige afwezigheid

De NDP zal haar leden wijzen op hun verantwoordelijkheid om indien langdurige afwezigheid op de redacties als gevolg van ziekte, zwangerschap en dergelijke leidt tot een te hoge werkdruk hier een adequate oplossing voor te vinden.

P1.11 Opleidingen

In 2012 wordt door werkgevers 1% van de loonsom beschikbaar gesteld om op individuele basis te investeren in opleiding om de inzetbaarheid van journalisten te vergroten. Rekening houdend met bestaande opleidingsbudgetten zal op ondernemingsniveau deze afspraak verder ingevuld worden.

P1.12 Onderzoek beoordelingssystematiek

Werkgevers zullen hun medewerking verlenen aan een onderzoek dat door de NVJ in 2010 zal worden gedaan naar de beoordelingssystematiek behorend bij het loongebouw. Partijen erkennen de noodzaak van een goedwerkende beoordelingssystematiek waarvan de uitgangspunten zijn vastgelegd in de CAO.

P1.13 Aanpak op ondernemingsniveau van bovenmatigheid van salarissen

Partijen kunnen zich vinden in een procedure ten behoeve van een aanpak van de bovenmatigheid van salarissen op ondernemingsniveau met betrokkenheid van werkgever, medezeggenschap en NVJ.

FONDSSEN/PROJECTEN

P2.1 Instroomproject Jonge Journalisten 2012-2014

In afwijking van het bepaalde in artikel 4.5 van de cao gelden voor aanstellingen in het kader van het Instroomproject Jonge Journalisten de volgende spelregels.

1. Vòòr 1 mei 2012 wordt éénmalig per 60 journalisten één jonge journalist aangesteld boven de normbezetting (of gebudgetteerde bezetting) voor een periode van (tenminste) twee jaar. Cao-partijen beogen met deze werkgelegenheidsafpraak vergrijzing op redacties te voorkomen of terug te dringen.

De NDP heeft zich verbonden zich in te spannen om door middel van poolingsafspraken ook de dagbladondernemingen met een redactie van minder dan 60 journalisten in staat te stellen deel te nemen aan het project.

2. a. Voor de krachtens deze afspraak in te stromen journalisten gelden de normale bepalingen inzake proeftijd, met dien verstande dat het dienstverband met deze journalisten eindigt aan het einde van de contractperiode van twee jaar, tenzij het tijdelijk dienstverband wordt omgezet in een vast dienstverband.

b. Aan de betreffende journalist dient de omzetting dan uiterlijk drie maanden voor de datum waarop het tijdelijk dienstverband eindigt, schriftelijk te worden meegedeeld. Het voorafgaande laat onverlet dat het tijdelijke dienstverband van deze journalisten ook tussentijds kan worden omgezet in een vast dienstverband, indien een vacature op de redactie ontstaat en/of de normbezetting van de redactie wordt verhoogd.

c. Het dienstverband dat met de jonge journalist dat in het kader van dit project is aangegaan, kan na afloop van het project voor maximaal één jaar worden voortgezet, met de intentie om na afloop daarvan de jonge journalist een vast dienstverband aan te bieden.

3. Indien het tijdelijke dienstverband van de jonge journalist vòòr 1 mei 2013 wordt beëindigd of omgezet in een vast dienstverband overeenkomstig het in het vorige lid bepaalde zal de plaats van de jonge journalist in het kader van dit project worden herbezet voor de resterende periode van het betreffende tussentijds beëindigde of in vast dienstverband omgezette tijdelijke contract.

4. Met inachtneming van het hierboven gestelde ten aanzien van het tijdelijke dienstverband is de cao van toepassing op de krachtens deze afspraak in dienst tredende journalisten.

5. Voor de dagbladconcerns geldt dat het aantal op grond van deze werkgelegenheidsafpraak in te stromen journalisten wordt bepaald op concernniveau, waarna evenwichtige toewijzing per redactie plaatsvindt. Met deze afspraak zijn ingewikkelde afrondingsregels niet noodzakelijk.

6. Cao-partijen zijn de volgende rapportage overeengekomen omtrent deze afspraak:

a. Cao-partijen ontvangen per redactie een opgave van de normbezetting (of gebudgetteerde bezetting) per 1 januari 2012.

b. Cao-partijen ontvangen kort na 1 mei 2012 een opgave per redactie van het aantal journalisten dat krachtens deze afspraak is ingestroomd vòòr of per 1 mei 2012.

c. Kort na 1 mei 2013 ontvangen Cao-partijen een opgave per redactie van het aantal journalisten dat krachtens deze afspraak nog werkzaam is (in tijdelijk of inmiddels vast dienstverband).

P2.2 Arbocatalogus

Cao-partijen hebben een Arbocatalogus ontwikkeld ten behoeve van de uitgeverijsector. Deze Arbocatalogus is beschikbaar via www.gezonduitgeven.nl

STUDIECOMMISSIES

P3.1 Evaluatie functie/loongebouw

Gedurende de looptijd van de cao zal door cao-partijen in samenwerking met de systeemhouder, Human Capital Group, een evaluatie plaatsvinden van het functie/loongebouw in de cao. Voor de financiering van deze evaluatie wordt bij de werkgever in 2012 eenmalig door ASF een premie geheven van 0,02% van het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon.

P3.2 Sociale innovatie en modernisering van de cao

Partijen zijn in het kader van sociale innovatie het eens over de instelling van een paritaire commissie ten behoeve van de modernisering van de CAO-DJ. Partijen hebben overeenstemming bereikt over de concrete opdracht aan deze commissie. Deze commissie zal uiterlijk 1 oktober 2012 een advies geven aan cao-partijen.

Belangrijk onderdeel van deze moderniseringsslag is de omzetting van senioredagen (extra vrije dagen oudere journalisten) naar een beter leeftijdsbewust loopbaan beleid. De reeds in het CAO DJ overleg besproken twee concrete voorstellen voor een nieuwe regeling zullen de basis zijn voor een nieuwe afspraak. In deze voorstellen wordt onder andere gesproken over ‘doeldagen’ voor iedere dagbladjournalist. Bij doelbestemming kan worden gedacht aan bijvoorbeeld zorgverlof, opleiding en educatie en wordt op ondernemingsniveau in overleg nader bepaald. Hierbij kan desgewenst rekening worden gehouden met een overgangsregeling voor oudere journalisten. De zogeheten ‘leeftijdsdagen’ vanaf de 50-jarige leeftijd blijven gehandhaafd. De omzetting van de regeling senioredagen naar leeftijdsbewust loopbaanbeleid zal budgetneutraal geschieden.

P3.3 Onderzoek Pensioenvoorwaarden

Partijen zijn het eens over een paritair onderzoek naar de mogelijkheden van samenwerking in de uitvoering van de pensioenafspraken, mede ter waarborging van de kwaliteit ervan.

P3.4 Raam-cao

Partijen hebben de intentie uitgesproken om aan een branchebrede, paritaire studiec commissie ‘Raam-CAO voor het Uitgeverijbedrijf’ deel te nemen, rekeninghoudend met de wens van de NVJ om de specifieke journalistieke, multimediale aspecten daarin nadrukkelijk mee te nemen.

Bijlage I Functiegebouw voor dagbladjournalisten

(Artikel 2.1 van de cao)

Functioniegebouw en functiegroepen

De functiegroepen 3 t/m 9 maken met ingang van 1 juli 2006 onderdeel uit van het erkende functieindelingsinstrument voor dagbladjournalisten. Kern van het indelingsinstrument is de op de Bakkenist- methode gebaseerde functiegebouw, waarin de functiegroepen zijn ondergebracht. Het functiegebouw is hierna in zijn geheel opgenomen. Indien nieuwe functies worden beschreven, die vallen in de functieniveaugroepen 1 of 2, maken deze functieniveaugroepen eveneens deel uit van deze cao.

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

Func-tie-groep	Func-tiefamilie	Nivea-uk-en-mer-ken	Refe-rentie-func-ties
9	Leiding-gevende 9	Leidinggeven aan een middelgroot (eind)redactioneel team (> 25 fte). Verantwoordelijk voor de operationele totstandkoming van de krant.	-Chef I
8	Redacteur 8 Verslaggever 8	Inventariseren van (inter)nationale ontwikkelingen, gebeurtenissen en/ of meningen, eventueel ten aanzien van en vanuit een specifiek geografisch gebied. Het vastleggen hiervan in opiniërende en gezichtsbepalende artikelen met een hoog afbreukrisico of in artikelen die informeren over de situatie in een specifiek geografisch gebied.	-Opiniërend Redacteur -Correspondent Buitenland -'Ster' verslaggever
	Leiding-gevende 8	Leidinggeven aan een kleine deelredactie (10 tot 25 fte) om een periodiek terugkerende gezichtsbepalende bijlage te realiseren.	-Chef IIa
7	Redacteur 7 Verslaggever 7 Vormgever 7	Inventariseren van specialistische of zeer actuele uiteenlopende (inter)nationale en / of regionale ontwikkelingen, gebeurtenissen en / of meningen. Het vastleggen hiervan in gezichtsbepalende artikelen, beelden of (info)grafieken en / of het voeren van de eindredactie van artikelen van anderen. Ontwikkelen en vernieuwen van het beeld in en / of de vormgeving van de krant.	-Gespecialiseerd Redacteur -Eindredacteur -Nieuws Verslaggever
	Leiding-gevende 7	Leidinggeven aan een beperkte deelredactie (5 tot 10 fte) om een periodiek terugkerende bijlage te realiseren.	-Chef IIb
6	Redacteur 6 Verslaggever 6	Inventariseren van lokale, regionale en/of landelijke ontwikkelingen, gebeurtenissen en / of meningen, het analyseren en selecteren van	-Lezersredacteur -Fotojournalist -Redacteur

	Vormgever 6	aansprekende onderwerpen en het vastleggen hiervan in artikelen, beelden of (info)grafieken, c.q. het redigeren van artikelen van anderen of het voeren van de beeldredactie. Vormgeven van gezichtsbepalende katernen / rubrieken en het (mede) definiëren van kaders voor katernen / rubrieken.	-Verslaggever -Regio Verslaggever
	Leiding-gevende 6	Leidinggeven en / of coördineren van activiteiten van een zeer beperkt redactioneel team (met verschillende specialismen) om een periodiek terugkerende bijlage of special te realiseren. Het hiertoe uitzetten van onderwerpen bij verschillende (andere) deelredacties en / of externen en het redigeren van aangeleverd materiaal.	-Coördinator
5	Redacteur 5 Vormgever 5	Analyseren, selecteren, redigeren en verrijken van artikelen, beelden en (info)grafieken ter publicatie in de krant of nieuwe media. Samenvoegen van tekst en beeld of het verrijken van tekst met beeld voor niet dagelijkse terugkerende katernen / rubrieken en het eventueel (mede) definiëren van kaders voor katernen / rubrieken.	-Verwerkend Redacteur -Redacteur Nieuwe Media -Vormgever -Fotoredacteur -Infografieken- redacteur
4			
3	Vormgever 3	Samenvoegen van tekst en beeld, binnen vooraf gedefinieerde kaders voor dagelijks / wekelijks terugkerende rubrieken/katernen.	Opmaakredacteur

Bronnen

Voor het volledige functie-indelingsinstrument Dagbladjournalisten wordt verwezen naar het Handboek "Informatie over het Functie-/loongebouw en de Beoordelingssystematiek t.b.v. de CAO voor Dagbladjournalisten. Dit handboek maakt deel uit van deze cao.

De integrale tekst van het functie-indelingsinstrument Dagbladjournalisten inclusief de onderliggende functie-omschrijvingen, is verkrijgbaar op CD-ROM bij het Vaksecretariaat Sociale Zaken van het Nederlands Uitgeversverbond, Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O. De integrale tekst van de voorlichtingsbrochure Invoering Functie-/ loongebouw en Beoordelingssystematiek CAO voor Dagbladjournalisten staat ook vermeld op de web site www.nuv.nl => Sociale Zaken => CAO-DJ, alsmede op de website van de NVJ: www.nvj.nl

Aanpassing Functie-indelingsinstrument en loongebouw

Op basis van een door cao-partijen tussentijds uitgevoerd onderzoek "Evaluatie Functie-/Loongebouw CAO-DJ" door de systeemhouder Human Capital Group zijn o.m. afspraken gemaakt m.b.t. verbetering van het functiereferentiebestand (aanscherping van functiebeschrijvingen, het benoemen van mogelijkheden van differentiatie, het aangeven van de mogelijkheid van combinatiefuncties, en aandacht voor multimedia en vormgeving in de nieuwe functieprofielen). Zodra deze acties zijn uitgevoerd en de resultaten daarvan weerslag hebben gevonden in nieuwe teksten, treden deze nieuwe teksten in plaats van de bestaande teksten.

Bijlage II Procedure voor bezwaar en beroep bij functiewaardering

Inleiding

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

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

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

De externe beroepsprocedure is ingesteld voor die situaties waarbij een journalist het niet eens is met het besluit van de werkgever / Hoofddirectie inzake de waardering en indeling van de door hem of haar vervulde functie na het advies van de interne bezwarencommissie.

Procedure voor intern bezwaar

Artikel 1

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

Taak van de interne bezwarencommissie

Artikel 2

- 1.** De interne bezwarencommissie heeft tot taak de door de medewerkers bij haar ingediende bezwaren te behandelen, middels het toetsen van de zorgvuldigheid van de procedure van beschrijven, analyseren en waarden. Indien blijkt dat de betrokkene bezwaar aantekent tegen de functiebeschrijving, dan verwijst de bezwarencommissie de kwestie terug naar de interne

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

2. De commissie kan zowel bezwaren behandelen die betrekking hebben op functies van een individuele journalist als op functies van een groep journalisten die dezelfde functie vervullen. In het laatste geval kan een journalist mede namens anderen bezwaar aantekenen, mits de betrokkenen daarvoor schriftelijk toestemming hebben gegeven.

3. Om een bezwaar te kunnen behandelen worden de commissieleden alle stukken ter beschikking gesteld die van belang kunnen zijn voor haar oordeelsvorming. De bezwarencommissie past zelf geen functiewaardering toe. Zij komt tot zwaarwegende adviezen met betrekking tot het opnieuw doen uitvoeren van (een onderdeel van) de procedure.

4. De interne bezwarencommissie adviseert de werkgever / Hoofdredactie, na de hoorzitting, schriftelijk binnen twee weken over het al dan niet gegrond zijn van het bezwaar. De bezwarencommissie motiveert haar adviezen schriftelijk. De betrokken journalist(en) ontvangt / ontvangen een afschrift van dit advies.

5. De werkgever / Hoofdredactie neemt na ontvangst van het advies een beslissing en deelt de beslissing binnen twee weken na ontvangst van het advies schriftelijk en met redenen omkleed aan de betrokken journalist(en) en de voorzitter van de interne bezwarencommissie mede.

6. Bij uitzondering kunnen de termijnen genoemd in sub 4 en 5 verlengd worden, doch de totale termijn van afhandeling van het bezwaarschrift mag niet langer duren dan acht weken*.

Werkwijze van de interne bezwarencommissie

Artikel 3

1. Voordat de interne bezwarencommissie een advies omtrent het al dan niet gegrond zijn van de bezwaren neemt, stelt zij de betrokken journalist(en) in de gelegenheid te worden gehoord. De journalist kan zich eventueel bij laten staan door derden.

2. De commissie kan voorts die personen oproepen die naar haar mening kunnen bijdragen aan een juiste oordeelsvorming.

3. De interne bezwarencommissie kan van het horen afzien, indien de belanghebbende(n) heeft / hebben verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.

4. De commissie kan, wanneer zij dit wenselijk acht, nadere actie aanbevelen of een nader onderzoek instellen alvorens tot een definitief advies te komen.

5. Feiten en omstandigheden waarvan de commissie het vertrouwelijk karakter kent dan wel behoort te vermoeden dienen als zodanig te worden behandeld.

6. De bijeenkomsten van de interne bezwarencommissie zijn besloten.

Samenstelling van de interne bezwarencommissie

Artikel 4

1. De interne bezwarencommissie bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangend leden¹. Eén lid, en plaatsvervangend lid, wordt benoemd door werkgever / Hoofdredactie en één lid, en

* In de fase van invoering van functiewaardering kan, in overleg met de Redactiecommissie, worden besloten de termijnen voor afhandeling aan te passen.

¹ Zijnde niet die personen die betrokken zijn geweest bij of hebben deelgenomen aan de indelingsprocedure, c.q. de Indelingscommissie.

plaatsvervangend lid, door de Redactiecommissie(s). De leden wijzen aan / benaderen gezamenlijk het derde lid, zijnde een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter².

2. De commissie kan besluiten, al dan niet uit haar midden, een secretaris te benoemen.

3. Indien, naar het oordeel van de voorzitter of het betreffende lid zelf, een lid van de commissie in een te nauwe relatie staat tot de journalist die bezwaar heeft ingediend en dit het vormen van een onpartijdig oordeel zou kunnen bemoeilijken, neemt een plaatsvervangend lid van de commissie diens plaats in.

4. De interne bezwarencommissie wordt pas dan opnieuw samengesteld indien één van de benoemde partijen daartoe de wens te kennen geeft ofwel wanneer één van de benoemde leden aftreedt. Gedurende een interne bezwarenprocedure wijzigt de samenstelling van de interne bezwarencommissie niet.

Kosten van de interne bezwarencommissie

Artikel 5

De kosten van de interne bezwarencommissie komen ten laste van de werkgever. De werknemer draagt zelf de kosten die worden gemaakt in het kader van het door hem of haar aangegane interne bezwaar, bijvoorbeeld t.a.v. het raadplegen van (externe) deskundigen³.

Slotbepaling interne bezwaarprocedure

Artikel 6

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

De procedure in situaties van extern beroep

Artikel 7

1. Een journalist kan binnen vier weken na ontvangst van de schriftelijke beslissing van de werkgever / Hoofdredactie op zijn interne bezwaarschrift, een met redenen omkleed beroep indienen bij de werkgever / Hoofdredactie. De werkgever / Hoofdredactie zendt dit beroep inclusief alle voor dit beroep relevante documenten binnen twee weken aan de externe beroepscommissie, zijnde de Raad van Uitvoering.

2. De Raad van Uitvoering brengt conform het reglement van de Raad van Uitvoering na ontvangst van het beroepsschrift de werkgever / Hoofdredactie en journalist schriftelijk op de hoogte van de ontvangst van het beroepsschrift.

Taak van de Raad van Uitvoering bij een beroep tegen de functiewaardering en -indeling

Artikel 8

1. De Raad van Uitvoering beoordeelt of het beroep ontvankelijk is. Het beroep is ontvankelijk indien deze betrekking heeft op een indelingskwestie of indien de werkgever / Hoofdredactie in de interne bezwarenprocedure in gebreke is gebleven ten aanzien van de vastgestelde procedure. Indien de Raad van Uitvoering het beroep niet ontvankelijk verklaart, wordt de reden daarvan schriftelijk meegedeeld aan zowel de journalist als de werkgever / Hoofdredactie.

2. De Raad van Uitvoering kan zowel beroepsschriften behandelen die betrekking hebben op functies van een individuele journalist als op functies van een groep journalisten die dezelfde functie vervullen. In het laatste geval kan een journalist mede namens anderen beroep aantekenen, mits de betrokkenen daarvoor schriftelijk toestemming hebben gegeven.

² Het is mogelijk een interne bezwarencommissie op het niveau van de organisatie of op het niveau van de dagbladtitel in te richten.

³ Leden van de NVJ ontvangen gratis rechtshulp van de NVJ.

3. De Raad van Uitvoering doet een bindende uitspraak en informeert de Hoofdredactie en betrokkene(n) schriftelijk binnen acht weken na ontvangst van het beroepsschrift over het door haar genomen besluit. De Raad van Uitvoering motiveert haar besluiten schriftelijk.

4. Bij uitzondering kan de termijn, genoemd in sub 3 verlengd worden, doch de totale termijn van afhandeling van het beroepsschrift mag niet langer duren dan twaalf weken.

Werkwijze van de Raad van Uitvoering bij een beroep tegen de functiewaardering en -indeling

Artikel 9

1. De Raad van Uitvoering kan zich, indien het beroep betrekking heeft op de indeling van de functie, adviseren door de systeemhouder en een deskundige namens de werknemersorganisatie.

2. De Raad van Uitvoering en / of de systeemhouder en / of de deskundige namens de werknemersorganisatie kunnen partijen horen voor een mondelinge toelichting.

Kosten van het externe beroep

Artikel 10

De journalist draagt zelf de kosten die worden gemaakt in het kader van het door hem of haar aangegane externe beroep, bijvoorbeeld t.a.v. het raadplegen van (externe) deskundigen.

Slotbepaling externe beroepsprocedure

Artikel 11

In gevallen waarin deze procedure niet voorziet of waarvoor afwijking van deze procedure noodzakelijk is, beslist de Raad van Uitvoering conform artikel B22 uit Bijlage XIII uit de cao.

Bijlage III Salarisschalen voor journalisten, leerling-journalisten en beginnende journalisten

Journalisten

Artikel 1

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

	Salarisschaal per 1 januari 2011						
	3	4	5	6	7	8	9
Minimum bruto salaris	2.000,32	2.186,27	2.189,80	2.551,12	2.972,06	3.833,42	4.465,93
Maximum bruto salaris	2.600,42	2.951,48	3.394,19	3.965,27	4.648,26	5.366,78	6.252,32
Standaard Stap*	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%

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

	Salarisschaal per 1 juli 2011						
	3	4	5	6	7	8	9
Minimum bruto salaris	2.020,32	2.208,13	2.211,70	2.576,63	3.001,78	3.871,75	4.510,59
Maximum bruto salaris	2.626,42	2.980,99	3.428,13	4.004,92	4.694,74	5.420,45	6.314,84
Standaard Stap*	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%

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

	Salarisschaal per 1 december 2011						
	3	4	5	6	7	8	9
Minimum bruto salaris	2.030,42	2.219,17	2.222,76	2.589,51	3.016,79	3.891,11	4.533,14
Maximum bruto salaris	2.639,56	2.995,90	3.445,27	4.024,95	4.718,22	5.447,55	6.346,42
Standaard Stap*	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%

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

	Salarisschaal per 1 april 2012						
	3	4	5	6	7	8	9
Minimum bruto salaris	2.040,58	2.230,27	2.233,87	2.602,46	3.031,87	3.910,57	4.555,81
Maximum bruto salaris	2.652,75	3.010,88	3.462,50	4.045,07	4.741,81	5.474,79	6.378,15
Standaard Stap*	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%

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

Overgangsmaatregelen 2006: behoud van geïndexeerd salarispectief per ultimo 2005

Artikel 2

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

1. Het nieuwe loongebouw geldt op datum invoering voor een ieder op wie de CAO Dagbladjournalisten van toepassing is.
2. Iedere journalist wordt ingedeeld in het nieuwe loongebouw op basis van de indeling van zijn/haar functie ingevolge het nieuwe functie-indelingssysteem.
3. Iedere journalist wordt overgeschaald naar het nieuwe loongebouw met het bedrag dat hij/zij verdiende op de dag voor de invoering (30 juni 2006), waarbij het volgende geldt:
 - a. De inconveniëntentoeslag blijft buiten beschouwing bij de indeling in het nieuwe loongebouw.
 - b. Voor zover sprake is van een managementtoeslag, zal deze worden verrekend bij de indeling in het nieuwe loongebouw.

4. Indien het minimumbedrag dat behoort bij de nieuwe schaal waarin de journalist wordt ingedeeld door de betreffende journalist op die datum nog niet is bereikt, krijgt deze per 1 juli 2006 tenminste het minimum van de nieuwe salarisschaal.

5. Indien het nieuwe loongebouw ongunstiger is:

- wordt de journalist in het nieuwe loongebouw ingedeeld, zonder dat het feitelijke salaris, zoals van toepassing op de dag voor de invoeringsdatum, wordt verlaagd.

- behoudt de journalist, die nog perspectief heeft in zijn huidige salarisschaal, perspectief op het bereiken van het met de in de CAO voor Dagbladjournalisten overeengekomen eventuele structurele loonsverhogingen te indexeren maximum van die schaal. Het perspectief wordt bereikt via het toekennen van schaaltraden conform de nieuwe methodiek. De datum voor vaststelling van het perspectief is door cao-partijen bepaald op 31 december 2005.

Geïndexeerd salarisperspectief ultimo 2005

Artikel 3

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

Salarisperspectief 2005, geïndexeerd per 1 april 2012

Afdeling	1	2	3 *	4	5	6 *
na 5 jaar	2.554,28					
na 6 jaar		3.009,16	3.323,06			
na 7 jaar						
na 8 jaar			3.498,53	3.985,29		
na 9 jaar					4.671,72	
na 10 jaar						5.357,14
na 11 jaar			3.639,00			5.529,01)
na 12 jaar			3.777,42			5.699,31)
na 13 jaar						5.871,69)

* Schalen 3 en 6: zie Toelichting

Toelichting Schaal 3

De cursieve bedragen

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

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

Toelichting Schaal 6

De bedragen met ')

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

Leerling-journalisten en beginnende journalisten

Artikel 4

Leerling-journalisten* en beginnende journalisten* genieten ten minste de in onderstaande schalen vermelde schaalsalarissen:

	1 januari 2011	1 juli 2011	1 december 2011	1 april 2012
Leerling-journalisten (HAVO/VWO-vooropleiding) Geen ervaring in bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties:				
- eerste leerjaar	1.662,40	1.679,02	1.687,42	1.695,86
- tweede leerjaar	1.726,40	1.743,66	1.752,38	1.761,14
- na twee jaar	1.847,21	1.865,68	1.875,01	1.884,39
Beginnende journalisten Twee categorieën:				
A:				
- HBO/MO	2.124,72	2.145,97	2.156,70	2.167,48
- met ervaring bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties	2.263,98	2.286,62	2.298,05	2.309,54
B:				
- academici (afgeronde universitaire studie aan één der instellingen van hoger onderwijs)	2.263,98	2.286,62	2.298,05	2.309,54

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

Bijlage IV Salarisverhogingen

De salarissen en salarisschalen worden gedurende de looptijd van de cao als volgt verhoogd:

- per 1 juli 2011: 1% structureel
- per 1 december 2011: 0,5% structureel
- per 1 april 2012: 0,5% structureel

Bijlage V Beoordelingsystematiek voor journalisten

(Artikel 2.7 van deze cao)

Standaardregeling als basis

Artikel 1

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

Afwijkende regeling mogelijk mits aan voorwaarden wordt voldaan

Artikel 2

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

In het jaarlijkse beoordelingsgesprek dient te worden vastgesteld:

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

Voor de totaalbeoordeling zijn vijf verschillende niveaus gedefinieerd.

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

Koppeling beoordeling aan beloning

Artikel 3

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

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

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

Wel een beoordelingssysteem maar niet toegepast

Artikel 4

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

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

Het maken van afspraken als basis voor de beoordeling

Artikel 5

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

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

De basis voor de afspraken met de individuele journalist is de functiebeschrijving.

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

Beoordeling van realisatie van afspraken

Artikel 6

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

Aan het eind van de beoordelingsperiode wordt de mate van realisatie van verschillende afspraken beoordeeld door de leidinggevende en naasthogere of collega-leidinggevende en wordt een oordeel gevormd. De totaalbeoordeling wordt vastgelegd (in een verslag of op een

beoordelingsformulier) en besproken met de betrokken medewerker. In een gespreksverslag of formulier moet, naast algemene gegevens als naam, functie en datum, minimaal worden vastgelegd over welke periode is beoordeeld, waarop is beoordeeld (de beoordelingscriteria), wat de beoordeling is, wat de onderbouwing van de beoordeling is, het eventuele commentaar van de medewerker en afspraken die uit de beoordeling voortkomen. Daarnaast moet, naast de leidinggevende, de medewerker de mogelijkheid hebben om het gespreksverslag of formulier voor akkoord of gezien te tekenen.

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

D/E-beoordeling

Artikel 7

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

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

Rapportage beoordeling en beloning

Artikel 8

Jaarlijks is de werkgever verplicht om aan het einde van het beoordelingsjaar de redactiecommissie op organisatieniveau in een rapportage, geanonimiseerd, over de beoordelingsresultaten en de toegekende salarisverhogingen en beoordelingstoelagen in de context van het gevoerde belonings- en beoordelingsbeleid te informeren.

Bezwaar- en beroepsprocedure

Artikel 9

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

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

Overleg

Artikel 10

Voordat overgegaan wordt tot de implementatie van een beoordelingssysteem, dient een en ander vastgesteld te zijn met de betrokken Redactiecommissie(s) en dient daarover instemming verkregen te zijn van de betrokken (C)OR. In dat overleg zal in ieder geval worden betrokken:

- de systematiek om te beoordelen;
- de geldende procedures en vormvoorschriften;
- de manier waarop te behalen resultaten en te ontwikkelen competentie en attitude worden afgeleid uit
- de functie-omschrijving;
- de geldende beroepsprocedure

Bijlage VI

Vervallen

Bijlage VII **Reglement Arbeidsongeschiktheidsvoorziening**
m.i.v. 1-1-2006
(Artikel 7.2 van deze cao)

Gereserveerd

Bijlage VIII

Gereserveerd

Bijlage IX

Vervallen

Bijlage X Reglement 'Extra vrije tijd / werktijdvermindering oudere journalisten'

(Artikel 6.2 van de cao)

A. REGELING EXTRA VRIJE TIJD OUDERE JOURNALISTEN

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

Extra vrije tijd

Artikel 1

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

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

Toelichting

Op grond van het bepaalde in artikel 8.1 van de CAO voor Dagbladjournalisten is de wijze waarop extra vrije tijd wordt opgenomen, een zaak van overleg tussen hoofdredacteur en journalist. Met nadruk wordt erop gewezen, dat de in lid b genoemde vrije dagen zoveel mogelijk op basis van een rooster per kwartaal, per halfjaar of over het jaar worden verdeeld en dus niet moeten worden opgespaard om een extra lange vakantie te genieten.

Er is voor de Seniorenregeling een spaarregeling (artikel 6.7 van deze cao) van kracht; de helft van het jaarlijks toe te kennen aantal extra vrije dagen (20) kan worden opgespaard. Dit spaarsaldo kan uitsluitend voorafgaand aan de FWG-VUT-periode in één keer worden opgenomen.

Arbeidsongeschiktheid en korte perioden van werkloosheid geen onderbreking werkzaamheden

Artikel 2

1. In afwijking van het in artikel 1, lid a, bepaalde worden perioden, waarover uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is genoten, niet als een onderbreking van de werkzaamheden aangemerkt, mits onmiddellijk voor de aanvang van de uitkering werd gewerkt als journalist in de zin van de cao, genoemd in artikel 1, lid a van deze Bijlage.
2. In totaal 26 weken uitkering krachtens de Werkloosheidswet worden eveneens niet als onderbreking van de werkzaamheden aangemerkt. De Raad van Uitvoering kan, indien de werkloosheid het gevolg was van ontslag, waarop de 'Regelingen bij structuurwijziging' (Hoofdstuk 10 van de CAO voor Dagbladjournalisten) van toepassing waren, de in de vorige volzin bedoelde termijn van 26 weken verlengen, na overleg met de dagbladonderneming bij wie de betrokken journalist in dienst is.

Ingangsdatum extra vrije tijd

Artikel 3

1. Wanneer een journalist de extra vrije dagen opneemt op de wijze als bedoeld in artikel 1, lid 2, heeft hij met ingang van de maand volgend op die waarin hij 55 jaar wordt of een hoger leeftijdjaar bereikt in het kalenderkwartaal, het kalenderhalfjaar of kalenderjaar pro rata recht op het bij het (hogere) leeftijdjaar behorende aantal vrije dagen.

2. Het recht op extra vrije tijd eindigt op de dag, waarop een journalist 65 jaar wordt. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd, eindigt het recht op extra vrije tijd bij de beëindiging van het dienstverband. In het kwartaal waarin de journalist de 65-jarige leeftijd bereikt respectievelijk het dienstverband wordt beëindigd, heeft de journalist pro rata recht op extra vrije tijd.

Overleg over opnemen extra vrije tijd

Artikel 4

1. De wijze, waarop de vrije tijd als bedoeld in artikel 1 wordt opgenomen, wordt vastgesteld in overleg tussen hoofdredacteur en journalist. Het overleg tussen hoofdredacteur en journalist moet plaatsvinden ten hoogste vier, doch ten minste drie maanden vóór de aanspraak op extra vrije tijd ontstaat. Bij het overleg dient een rooster voor het opnemen van extra vrije dagen te worden opgesteld.

Ten hoogste vier, doch ten minste drie maanden vóór het bereiken van de volgende verjaardag door de journalist dient tussen hoofdredacteur en journalist overleg gepleegd te worden over vaststelling van een nieuw rooster, ingaande op de eerste dag van de kalendermaand, volgende op de verjaardag van de journalist, en geldende voor een geheel jaar.

2. Indien het overleg tussen hoofdredacteur en journalist over de vaststelling van een rooster als bedoeld onder a niet tot overeenstemming leidt, kan de journalist uiterlijk 12 weken vóór de datum, waarop de aanspraak op extra vrije dagen ingaat, respectievelijke aanspraak op meer extra vrije tijd bestaat, aan de Raad van Uitvoering verzoeken een rooster vast te stellen, welk rooster voor beide partijen bindend is. Maakt de journalist van de mogelijkheid om de Raad van Uitvoering te verzoeken een rooster vast te stellen geen gebruik, dan geldt het door de hoofdredacteur vast te stellen rooster.

Toelichting

De wijze waarop de extra vrije tijd zal worden opgenomen, moet in overleg tussen de hoofdredacteur en de betrokken journalist worden vastgesteld. Er kan dus in een onderneming geen regeling worden vastgesteld die voor alle oudere journalisten geldt. Het overleg moet steeds tijdig plaatsvinden en daarbij moet een rooster voor een geheel jaar worden vastgesteld. Anders gezegd, telkens moet voor een geheel jaar worden vastgelegd, hoe en wanneer de extra vrije tijd zal worden opgenomen. Kunnen hoofdredacteur en journalist het niet eens worden, dan kan de journalist de Raad van Uitvoering verzoeken een rooster vast te stellen. Bij het invoeren van de Regeling extra vrije tijd oudere journalisten is ervan uitgegaan dat bij het opnemen van de extra vrije tijd rekening moet worden gehouden met de bijzondere - van die voor andere werknemers in het dagbladbedrijf afwijkende - omstandigheden waaronder de journalisten werkzaam zijn.

Dit is niet alleen gerealiseerd door de bijzondere regeling in artikel 1, lid b van deze Bijlage, maar tevens door een afspraak tussen de organisaties, partijen bij de cao, dat deze regeling ook flexibel moet kunnen worden toegepast. Zo zal ook bij het overleg over het rooster voor de vrije dagen rekening moeten worden gehouden met de omstandigheid dat zowel in bepaalde perioden als bij bijzondere gebeurtenissen geen extra vrije dagen worden toegestaan. Dit zal er o.a. toe kunnen leiden, dat niet altijd aan de wensen van een journalist tegemoet gekomen kan worden, terwijl het ook kan voorkomen dat van een eenmaal vastgesteld rooster afgeweken zal worden (zie ook lid c van artikel 5 van deze Bijlage). Ook de Raad van Uitvoering zal in voorkomende gevallen met deze bijzondere omstandigheden rekening houden.

Niet opgenomen extra vrije tijd vervalt

Artikel 5

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

Aanspraak op salaris e.d. over extra vrije tijd

Artikel 6

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

Opgave door journalist van werkgevers

Artikel 7

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

Vermindering aanspraken extra vrije tijd

Artikel 8

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

Vervallen, respectievelijk aanpassing bij wettelijke regelingen

Artikel 9

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

B. REGELING WERKTIJDVERMINDERING OUDERE JOURNALISTEN

Ouderenregeling naar keuze twee jaar voor uittreden

Artikel 1

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

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

Artikel 2

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

Bijlage XI Reglement voor de verkiezing en zittingsduur van leden van redactiecommissies

(Artikel 11.1 van de cao)

Termijn van benoeming

Artikel 1

1. De leden van de redactiecommissie hebben zitting voor een periode van drie jaar. Na afloop van deze termijn treden zij af, maar zijn terstond herkiesbaar.
2. Overigens eindigt het lidmaatschap van de redactiecommissie door bedanken en beëindiging van het dienstverband als journalist.
3. Bij het ontstaan van een tussentijdse vacature geschiedt de benoeming van een nieuw lid voor de periode gedurende welke degene wiens plaats is opge gevallen, nog zitting zou hebben gehad.

Actief en passief kiesrecht

Artikel 2

1. De leden van de redactiecommissie worden gekozen door de kiesgerechtigde journalisten.
2. Kiesgerechtigd zijn de journalisten (met uitzondering van de hoofdredacteur) en beginnende journalisten alsmede leerling-journalisten die op de datum van de verkiezing ten minste één jaar onafgebroken als (leerling/beginnende) journalist in dienst zijn.
3. Verkiesbaar tot lid van de redactiecommissie zijn journalisten (met uitzondering van de hoofdredacteur) die lid zijn van de NVJ en ten minste één jaar als journalist in dienst zijn.

Stembureau

Artikel 3

1. De redactiecommissie benoemt voor iedere verkiezing een uit drie journalisten bestaand stembureau, waaraan de voorbereiding van de kandidaatstelling en van de verkiezing is opgedragen.
2. De redactiecommissie bepaalt de datum voor de verkiezing, welke datum ten minste één maand moet liggen vóór de datum van aftreden van de zittende redactiecommissie.
3. Ten minste één maand vóór de verkiezing publiceert het stembureau een lijst met namen van alle kiesgerechtigde en van alle verkiesbare journalisten. De gegevens hiervoor worden door de directie aan het stembureau verstrekt.

Kandidaatstelling

Artikel 4

1. De kandidaatstelling geschiedt zoveel mogelijk per afdeling of per groep van afdelingen dan wel (bij kleinere redacties) per redactie.
2. De redactiecommissie bepaalt de datum waarop de kandidaatstellingen bij het stembureau moeten zijn ingediend.
3. Het stembureau stelt een lijst samen van de kandidaten, welke lijst mede ondertekend dient te zijn door de betrokken kandidaten, ten bewijze dat zij een eventuele benoeming zullen aanvaarden.
4. De kandidaatstellingen worden door bekendmaking op door de redactiecommissie aan te wijzen plaatsen gedurende ten minste zeven dagen voorafgaande aan de verkiezing ter kennis van de journalisten gebracht. Alsmede worden zij ter kennis gebracht van directie en hoofdredactie.

Bezwaren

Artikel 5

1. Indien directie en/of hoofdredactie tegen één of meer kandidaten bezwaren heeft (hebben), doet (doen) zij daarvan - onder vermelding van deze bezwaren - schriftelijk mededeling aan de redactiecommissie. Deze zal binnen één week de bemiddeling inroepen van de in artikel 11.4 van de CAO voor Dagbladjournalisten bedoelde Raad van Uitvoering. Het door de Raad van Uitvoering uitgebrachte advies wordt als bindend aanvaard.
2. Indien als gevolg van het bepaalde in lid 1 één of meer kandidaten door andere moeten worden vervangen, worden nieuwe kandidaten gesteld op de wijze als geregeld in artikel 4.

Regeling van de verkiezing

Artikel 6

1. De verkiezing vindt plaats bij geheime stemming.
2. Door het stembureau worden daartoe gewaarmerkte stembriefjes uitgereikt, die door de kiesgerechtigde journalisten na invulling zullen worden gedeponneerd op een door het stembureau aan te geven plaats en wijze.
3. Van de kandidaten zijn diegenen gekozen, die het hoogste aantal stemmen op zich hebben verenigd.
4. Bij staking van stemmen beslist het lot.
5. Het stembureau maakt terstond na de stemopneming de uitslag bekend aan de directie, de hoofdredactie en de redactie en geeft daarvan schriftelijk kennis aan de NVJ.

Tussentijdse vacatures

Artikel 7

1. In geval van een tussentijdse vacature wordt de opengevallen plaats ingenomen door diegene der bij de laatste verkiezing niet gekozen kandidaten, die het hoogste aantal stemmen op zich verenigde.
2. Indien geen kandidaat als bedoeld in lid 1 beschikbaar is, wordt in de vacature voorzien door tussentijdse verkiezing op de wijze waarop in dit reglement de verkiezingen zijn geregeld.

Buiten-journalisten

Artikel 8

Voor de kandidaatstelling van en het deelnemen aan de verkiezing door journalisten die werkzaam zijn buiten de plaats waar de redactie is gevestigd, worden door het stembureau in overleg met de redactiecommissie zodanige maatregelen getroffen, dat ten aanzien van deze journalisten een goede gang van zaken gewaarborgd is.

Taakverdeling

Artikel 9

Na elke verkiezing benoemt de (nieuwe) redactiecommissie uit haar midden een voorzitter en een secretaris en geeft van deze benoemingen kennis aan de directie, de hoofdredactie, de redactie en de NVJ.

Interpretatie van dit reglement

Artikel 10

Bij verschil van inzicht over de interpretatie van dit reglement beslist de Raad van Uitvoering.

Bijlage XII Modelreglement voor een levensloopregeling

(Artikel 6.9 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 Levenslooplekening – bij de Spaarinstelling, waar het tegoed voor iedere Werknemer afzonderlijk wordt geadmistreerd.

3. De op de Levenslooplekening gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen worden op de Levenslooplekening 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.

Bijlage XIII Reglement Raad van Uitvoering

(Artikel 11.4 van de cao)

A. SAMENSTELLING, PROCEDURE, BESLISSINGEN

Samenstelling Raad van Uitvoering

Artikel A1

1. De Raad van Uitvoering bestaat uit vier leden en vier plaatsvervangende leden. NDP Nieuwsmedia en NVJ wijzen elk twee leden en twee plaatsvervangende leden aan. Deze worden benoemd uit personen die in het dagbladbedrijf werkzaam zijn.

In uitzonderingsgevallen kunnen de leden van de Raad ook worden aangezocht uit de niet-actieven in de Dagbladsector tot de leeftijd van 65 jaar.

2. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter worden door de leden van de raad uit hun midden benoemd.

Met ingang van 1-1-2008 treden voorzitter en vice-voorzitter in onderling overleg bij toerbeurt op.

3. Als secretaris en tweede secretaris van de raad treden in onderling overleg bij toerbeurt op de secretaris van de NDP Nieuwsmedia en die van de NVJ, of hun plaatsvervangers.

4. De benoemingen van de voorzitter en de leden, alsmede hun plaatsvervangers, geschieden voor de termijn van gelding van deze cao, met dien verstande dat - tenzij inmiddels een nieuwe cao mocht zijn tot stand gekomen - deze termijn wordt geacht niet te zijn verstreken, zolang ten tijde van de geldingstermijn van deze cao gerezen geschillen en aangelegenheden als bedoeld in artikel 11.4, lid 2, sub a, aan de raad worden voorgelegd. Tenzij door de benoemende organisaties anders wordt beslist, worden zij geacht bij het tot stand komen van een nieuwe cao stilzwijgend te zijn herbenoemd.

Toelichting

In deze bepaling is rekening gehouden met de mogelijkheid dat na het verstrijken van de tijdsduur voor welke de cao is aangegaan, een contractloze periode intreedt. In deze periode behoudt de Raad van Uitvoering zijn bevoegdheid geschillen en aangelegenheden in behandeling te nemen, echter uitsluitend voor zover deze betrekking hebben op het tijdvak vóór het eindigen van deze cao. De woorden 'ten tijde van de geldingstermijn van deze cao' zijn ingevoegd omdat de raad tot hoofdtaak heeft de naleving van de cao te bevorderen. In een periode waarin geen cao van gelding is ontvalt derhalve de grondslag aan de bevoegdheden van de raad.

5. Leden van de Raad, die naar de mening van de raad direct of zijdelings betrokken zijn bij een in behandeling komende zaak, mogen aan die behandeling niet deelnemen en moeten worden vervangen door een plaatsvervangend lid, dat niet direct of zijdelings betrokken is bij de in behandeling komende zaak. De partijen bij een geschil of aangelegenheid kunnen de Raad verzoeken een beslissing, als in de vorige volzin bedoeld, te nemen.

Procedure

Artikel A2

1. Een geschil als bedoeld in artikel 11.4, lid 2, sub a1, wordt door de meest gereede partij, dan wel door een der organisaties, partij bij deze cao, bij de Raad van Uitvoering aanhangig gemaakt. Een aangelegenheid, als bedoeld in artikel 11.4, lid 2, sub a2, wordt bij de Raad van Uitvoering aanhangig gemaakt door: a. een der rechtstreeks betrokkenen; b. een der organisaties, partij bij deze cao; c. de betrokken redactiecommissie.

2. De aangelegenheid of het geschil wordt aanhangig gemaakt door de indiening van een schriftelijke, met redenen omklede, uiteenzetting van de aangelegenheid of het geschil en een

omschrijving van de beslissing, welke de klager wenst uit te lokken. De secretaris zendt onverwijld een afschrift van het ingediende geschrift aan de andere rechtstreeks betrokkenen bij de aangelegenheid dan wel de wederpartij bij het geschil en, indien de voorzitter zulks nodig oordeelt, aan de redactiecommissie van de betrokken onderneming. Dezen zijn bevoegd binnen een door de raad bepaalde termijn hun zienswijze met betrekking tot de aanhangig gemaakte aangelegenheid of het aanhangig gemaakte geschil schriftelijk kenbaar te maken. In gevallen waarvan het spoedeisende karakter aannemelijk is, is de voorzitter bevoegd, op verzoek van de meest gerede partij, de secretaris op te dragen om, in afwijking van het hiervoor bepaalde, partijen direct voor mondelinge behandeling op te roepen.

3. Indien een der rechtstreeks betrokkenen bij de aangelegenheid dan wel een der partijen bij het geschil of de betrokken redactiecommissie zulks verlangt, zal de Raad van Uitvoering beide partijen en, indien hij zulks nodig oordeelt, de redactiecommissie, die van een daartoe strekkend verlangen heeft doen blijken, in de gelegenheid stellen hun standpunten mondeling nader toe te lichten. Elke rechtstreeks betrokkene dan wel elke partij kan bij van behoorlijke volmacht voorziene gemachtigde verschijnen en/of zich door een juridische raadsman doen bijstaan.

4. De Raad is bevoegd van directies en journalisten de inlichtingen te vragen welke de raad nuttig of nodig zal achten. Betrokkenen zullen verplicht zijn deze aan de raad te verstrekken.

Beslissingen

Artikel A3

1. In geval van een geschil zal de Raad van Uitvoering beproeven de partijen alsnog langs minnelijke weg op de grondslag van deze cao tot elkander te brengen. Indien de raad daarin niet slaagt, zal hij een beslissing nemen, welke voor beide partijen bindend is.

2. Ingeval een aangelegenheid of een geschil uit hoofde van de toepassing en uitlegging dezer overeenkomst bij de raad aanhangig is gemaakt, kan hij daarenboven een beslissing geven op grond van zijn in deze cao omschreven bevoegdheden.

3. De raad zal zijn beslissingen in dier voege openbaar maken als hij in het belang van de goede betrekkingen in het dagbladbedrijf wenselijk zal oordelen.

Kosten

Artikel A4

1. De kosten, aan de werkzaamheden van de Raad van Uitvoering verbonden, worden door de NDP Nieuwsmedia en de NVJ elk voor de helft gedragen.

2. De Raad van Uitvoering kan bij de beslissing omtrent een aanhangig gemaakt geschil de in het ongelijk gestelde partij veroordelen in een zodanig deel van de op de behandeling gevallen kosten als hij redelijk zal oordelen.

B. BEHANDELING VAN GESCHILLEN EN AANGELEGENHEDEN

Definities

Artikel B1

In aanvulling op het bepaalde in artikel van 1.1 van deze cao wordt in dit reglement verstaan onder:

CAO

a.

Cao: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Dagbladjournalisten;

Redactiecommissie

b.

Redactiecommissie: de commissie als bedoeld in artikel 11.1 van de cao;

De Raad

c.

De Raad: de Raad van Uitvoering, als bedoeld in artikel 11.4 van de cao;

Geschil

d.

Geschil: een geschil als bedoeld in artikel 11.4, lid 2, sub a1, van de cao;

Partij

e.

Partij (bij een geschil):

1. de directie of de journalist betrokken bij een aan de raad voorgelegd geschil;
2. de tot de cao toegetreden organisatie, die een geschil als bedoeld in artikel 11.4, lid 2, sub a 1e, van de cao aan de raad voorlegt;
3. de redactiecommissie, ingeval van toepassing van artikel 11.1, lid 7, van de cao;

Aangelegenheid

f.

Aangelegenheid: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 11.4, lid 2, sub a2, van de cao;

Betrokkene

g. Betrokkene (bij een aangelegenheid):

1. de directie of de journalist, rechtstreeks betrokken bij een aan de raad voorgelegde aangelegenheid;
2. de tot de cao toegetreden organisatie, die een aangelegenheid aan de raad voorlegt;
3. de redactiecommissie die een aangelegenheid aan de raad voorlegt;

Secretariaat

h. Secretariaat: het secretariaat van de raad.

Geschil of aangelegenheid

Artikel B2

Indien tussen hen, die partij of betrokkene zijn bij een aan de Raad voorgelegd onderwerp, verschil van inzicht bestaat of sprake is van een geschil dan wel van een aangelegenheid, zal het onderwerp geacht worden bij wijze van geschil aanhangig te zijn gemaakt.

- GESCHILLEN

Geschillen

Artikel B3

Een geschil, als bedoeld in artikel 11.4, lid 2, sub a 1e, van de cao, wordt geacht zich voor te doen op het ogenblik waarop een der partijen aan de andere partij heeft meegedeeld dat er sprake is van een geschil.

Aanhangig maken; verzoekschrift

Artikel B4

1. Een geschil wordt aanhangig gemaakt door de indiening van een schriftelijk verzoekschrift, behelzende

- a. een opgave van de namen en woonplaatsen der partijen;
- b. een duidelijk gemotiveerde uiteenzetting van het geschil;
- c. een aanduiding van de beslissing, welke men wenst uit te lokken.

Eventuele schriftelijke bewijsstukken kunnen als bijlagen bij het verzoekschrift worden toegevoegd.

2. De indiening geschiedt door de meest gerede partij.

3. De indiening dient te geschieden uiterlijk vier weken nadat een geschil zich heeft voorgedaan; de Raad is bevoegd, om indien te zijnen genoegen wordt aangetoond, dat het in acht nemen van deze termijn voor de betrokkene(n) ernstige bezwaren oplevert of heeft opgeleverd in voorkomende gevallen een langere termijn vast te stellen. De Raad kan deze bevoegdheid delegeren aan de voorzitter en/of het secretariaat.

4. Het verzoekschrift en de eventuele bijlagen behoren te worden ingediend bij aangetekend schrijven gericht aan het secretariaat.

Horen wederpartij; verweerschrift

Artikel B5

1. Het secretariaat zendt onverwijld een afschrift van een overeenkomstig artikel B4 ingediend verzoekschrift aan de andere partij(en) bij het geschil.

2. Indien de voorzitter zulks nodig oordeelt, zendt het secretariaat mede een afschrift aan de redactiecommissie(s) van de betrokken dagbladonderneming(en).

3. De personen en/of instanties, aan welke op grond van het in dit artikel bepaalde een afschrift van een ingediend verzoekschrift is toegezonden, zijn bevoegd binnen vier weken na ontvangst daarvan hun zienswijze bij aangetekend schrijven aan de Raad kenbaar te maken, door indiening in van een verweerschrift bij het secretariaat; het secretariaat kan - indien het daartoe termen aanwezig acht - in overleg met de voorzitter vorenbedoelde termijn met maximaal vier weken verlengen.

4. Van een overeenkomstig lid 3 van dit artikel ingediende verweerschrift van de wederpartij wordt een afschrift ter kennisneming gezonden aan de partij die de zaak aanhangig heeft gemaakt, alsmede aan de betrokken redactiecommissie ingeval deze overeenkomstig lid 2 afschrift van het verzoekschrift heeft ontvangen. Van een overeenkomstig lid 3 te ontvangen memorie van opmerkingen van een redactiecommissie wordt een afschrift ter kennisneming aan partijen gezonden.

5. In afwijking van het in lid 3 van dit artikel bepaalde kan de voorzitter op verzoek van de meest gerede partij besluiten, dat na ontvangst van het in artikel B4 bedoelde verzoekschrift partijen direct voor mondelinge behandeling als bedoeld in de artikelen B10 en B12 opgeroepen zullen worden. De meest gerede partij dient bij haar daartoe strekkend verzoek het spoedeisende karakter van de zaak ten genoegen van de voorzitter aannemelijk te maken.

Toezending aan de Raad

Artikel B6

Het secretariaat draagt zorg, dat een afschrift van een ingediend verzoekschrift, alsmede van een eventueel daarop ontvangen verweerschrift, wordt toegezonden aan ieder van de (plaatsvervangende) leden van de raad, die deel uitmaken van het college, aan hetwelk de behandeling en/of de beslissing der onderwerpelijke kwestie is opgedragen.

Zitting van de Raad

Artikel B7

De Raad komt zo spoedig mogelijk bijeen, ten einde de onderwerpelijke kwestie in behandeling te nemen; (plaatsvervangende) leden van de raad, die bij deze kwestie direct of zijdelings zijn betrokken, zullen aan deze behandeling niet kunnen deelnemen, noch in enigerlei vorm tot de beslissing kunnen bijdragen.

Wijze van behandeling

Artikel B8

1. De Raad neemt als uitgangspunt van behandeling en als grondslag van zijn beraadslagingen de uiteenzetting(en) als neergelegd in het in artikel B4, lid 1, bedoelde verzoekschrift alsmede het eventueel daarop ontvangen verweerschrift.

2. De leden van de Raad oordelen als goede mannen naar billijkheid; iedere beslissing wordt genomen bij meerderheid van stemmen, zonder dat uit de beslissing van het gevoelen der leden afzonderlijk blijkt; de Raad zal zich niet van het geven ener beslissing kunnen onthouden.

3. De Raad slaat op de beslissingen, welke hetzij ten aanzien van de onderwerpelijke kwestie, hetzij ten aanzien van de interpretatie van daarbij in het geding zijnde artikelen van de cao reeds eerder zijn genomen, acht in zodanige mate als de Raad in iedere afzonderlijke kwestie zal vermenen te behoren.

Bijstand en vertegenwoordiging

Artikel B9

Een partij kan - behalve in de gevallen voorzien in de artikelen B10 en B12, lid 2, sub c - bij een van behoorlijke volmacht voorziene gemachtigde verschijnen; zij kan zich steeds door een raadsman doen bijstaan.

Minnelijke oplossing geschil

Artikel B10

De Raad zal de behandeling van elk aan de Raad voorgelegd geschil - indien de Raad daartoe termen aanwezig acht - een aanvang kunnen doen nemen met een persoonlijke comparitie van partijen, ten einde te beproeven partijen langs minnelijke weg op grondslag van de cao tot elkander te brengen. Indien bijzondere omstandigheden de Raad daartoe aanleiding geven, kan een zodanige comparitie ook door de Raad worden bevolen tijdens de voortgezette behandeling als bedoeld in artikel B12. Nadat door de Raad uitspraak is gedaan, kan een comparitie - als hierboven bedoeld - echter niet meer plaatsvinden.

Verloop na comparitie

Artikel B11

1. Indien een persoonlijke comparitie, als bedoeld in artikel B10, leidt tot overeenstemming tussen partijen, zal de Raad deze overeenstemming doen vastleggen in een van de comparitie door het secretariaat op te maken proces-verbaal.

2. Dit proces-verbaal zal de uitdrukkelijke - ten overstaan van de Raad af te leggen - verklaring van partijen behelzen, dat zij zich door het ter comparitie getroffen vergelijk evenzeer gebonden achten en zullen achten en daaraan dezelfde kracht zullen toekennen, als ware een en ander neergelegd in een door de Raad bij wijze van bindend advies tussen haar gedane uitspraak.

3. Het origineel van het proces-verbaal zal door de voorzitter en de beide secretarissen, alsmede door partijen worden ondertekend en ten kantore van het secretariaat worden gedeponeerd; aan partijen zal door het secretariaat een gewaarmerkt afschrift worden verzonden.

4. Indien de Raad daartoe termen aanwezig acht, kan de Raad in het tussen partijen getroffen vergelijk mede een regeling betreffende de verdeling en het verhaal der kosten betrekken.

Voortgezette behandeling

Artikel B12

1. Indien aanvankelijk geen persoonlijke comparitie plaatsvindt, dan wel indien ter gelegenheid van een persoonlijke comparitie geen overeenstemming wordt bereikt, zal de Raad overgaan tot voortgezette behandeling van het geschil.

2. De Raad kan bij deze voortgezette behandeling:

a. schriftelijke re- en dupliek uitlokken;

b. een mondelinge behandeling gelasten;

c. partijen oproepen, in persoon voor de Raad te verschijnen, tot het geven van nadere inlichtingen;

d. zowel ambtshalve als op verzoek van partijen getuigen en/of deskundigen horen;

e. van directies en journalisten de inlichtingen vragen, welke de Raad nuttig of nodig acht.

3. Indien een der partijen c.q. een betrokken redactiecommissie zulks verlangt, zal de Raad partijen c.q. de redactiecommissie in de gelegenheid stellen, haar standpunten mondeling nader toe te lichten.

4. In het algemeen zullen kosten, verbonden aan het oproepen en horen van getuigen en/of deskundigen voor rekening van de betrokken partij komen, behoudens eventueel verhaal op de in het ongelijk gestelde wederpartij; de Raad kan echter bepalen, dat deze kosten - behoudens verhaal als voormeld - voor zijn rekening komen.

De oproeping van getuigen en/of deskundigen geschiedt door het secretariaat. Indien partijen door de Raad getuigen en/of deskundigen wensen te doen horen, geven zij hiervan onverwijld bericht aan het secretariaat, onder vermelding van de namen en adressen van deze getuigen en/of deskundigen.

Het horen van partijen, getuigen, deskundigen en redactiecommissies

Artikel B13

1. Bij toepassing van het bepaalde in artikel B12, lid 2, sub b, artikel B12, lid 2, sub c, of artikel B12, lid 3, zal de raad, indien hij zulks voor een goede procedure wenselijk oordeelt, partijen c.q. de redactiecommissie in elkaars tegenwoordigheid horen; de Raad kan een dergelijke beslissing ambtshalve, dan wel op verzoek van een partij c.q. redactiecommissie, nemen.

Wanneer de Raad op grond van het bepaalde in artikel B10 beproeft partijen langs een minnelijke weg tot elkaar te brengen, kan hij, wanneer hij zulks wenselijk acht, partijen afzonderlijk horen.

2. Het horen van artikel B12, lid 2, sub d, bedoelde getuigen en/of deskundigen kan, indien hun aantal daartoe aanleiding geeft, dan wel indien de Raad zulks uit anderen hoofde wenselijk acht, door de Raad aan een door hem aan te wijzen raadslid-commissaris worden opgedragen.

3. Het verhoor door een raadslid-commissaris wordt bijgewoond door ten minste één der secretarissen van de raad, die daarvan een proces-verbaal opmaakt. De afgelegde verklaringen worden na voorlezing door de betrokken getuigen (deskundigen) getekend.

4. Partijen hebben het recht het in artikel B12, lid 2, sub d, bedoelde verhoor bij te wonen en kunnen door tussenkomst van de voorzitter van de raad, c.q. van het met het afnemen van het verhoor belaste raadslid-commissaris, vragen aan de getuigen en/of deskundigen stellen. De voorzitter c.q. het raadslid-commissaris, kan het stellen van vragen, die naar zijn inzicht niet ter zake dienende zijn, weigeren.

Einde voortgezette behandeling

Artikel B14

Indien de Raad zich voldoende voorgelicht acht, zal de Raad de voortgezette behandeling - behoudens het bepaalde in het derde lid van artikel B12 - een einde doen nemen en de termijn bepalen waarop de Raad uitspraak zal doen. Deze termijn zal behoudens verlenging maximaal vier weken bedragen.

Beslissing geschil

Artikel B15

1. De beslissingen van de Raad inzake een aanhangig gemaakt geschil zijn met redenen omkleed.
2. Van de beslissingen als bedoeld in het vorige lid wordt aan partijen, alsmede aan de redactiecommissie, indien deze ingevolge het bepaalde in artikel B5 en/of artikel B12 in de behandeling van het geschil is betrokken geweest, binnen vier weken nadat zij zijn uitgesproken, door het secretariaat een gewaarmerkt afschrift bij aangetekend schrijven toegezonden. De vorengenoemde termijn van vier weken kan, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, door de Raad worden verlengd met ten hoogste vier maanden. Het origineel blijft berusten ten kantore van het secretariaat; het zal worden ondertekend door de voorzitter of, in geval van diens ontstentenis, door een (plaatsvervangend) lid, dat aan de behandeling heeft deelgenomen, en door de beide secretarissen, tenzij één van hen verhinderd is, in welk geval zal worden volstaan met de handtekening van de ander.
3. De Raad zal zijn beslissingen in dier voege openbaar maken als hij in het belang van de goede betrekkingen in het dagbladbedrijf wenselijk zal oordelen.

Kostenveroordeling

Artikel B16

Behalve een uitspraak ten aanzien van het punt c.q. de punten van geschil, zullen de beslissingen van de Raad mede kunnen inhouden de veroordeling van de in het ongelijk gestelde partij(en) in een zodanig deel van de van de zijde van de wederpartij(en) en/of de Raad op de behandeling gevallen kosten, als de Raad redelijk zal oordelen. In voorkomende gevallen kan de Raad uit deze hoofde van partijen van tevoren storting van een waarborgsom verlangen.

Verdere bevoegdheden

Artikel B17

Uitspraken van de Raad inzake een geschil als bedoeld in artikel 11.4, lid 2, sub a 1e, van de CAO zullen beslissingen kunnen behelzen, welke door de Raad worden gegeven op grond van de bevoegdheden, omschreven in artikel 11.4, lid 2, sub b, c, d en e van de cao.

- AANGELEGENHEDEN

Aanwezigheid aangelegenheid; wijze van behandeling

Artikel B18

1. Een aangelegenheid wordt geacht zich voor te doen op het ogenblik, waarop een der betrokkenen deze ter kennis van de Raad brengt.
2. Op de behandeling door de Raad van een aangelegenheid als in het eerste lid bedoeld, zijn van analoge toepassing de bepalingen van artikel B4, leden 1, 2 en 4, van de artikelen B5, B6, B7, B8, B9 en B12, leden 2 en 3, en van de artikelen B13, B14, B15 en B17, met dien verstande, dat waar in deze bepalingen wordt gesproken van partij, daaronder moet worden verstaan: "betrokkene".

Beslissing aangelegenheid

Artikel B19

1. Indien van de Raad een beslissing wordt gevraagd inzake een aangelegenheid, als bedoeld in het vorige artikel, geeft de Raad deze beslissing in de vorm van een met redenen omkleed advies, dat - onverminderd het bepaalde in artikel B17 juncto artikel B18, lid 2 - echter niet bindend is voor de betrokkenen, dan voor zover dezen daarmee akkoord gaan. De beslissing zal met name het advies kunnen behelzen, dat het onderhavige onderwerp bij wijze van geschil bij de Raad aanhangig wordt gemaakt.

2. Indien de betrokkenen daartoe de wens te kennen geven, zal de Raad het secretariaat opdracht geven van het bereikte akkoord een schriftelijke akte op te maken, welke akte de verklaring van de betrokkenen zal behelzen, dat zij zich door het advies van de Raad evenzeer gebonden achten en zullen achten en daaraan dezelfde kracht zullen toekennen, als ware een en ander neergelegd in een door de Raad bij wijze van bindend advies tussen hen gedane uitspraak.

3. Het origineel van deze akte zal door de betrokkenen worden ondertekend en ten kantore van het secretariaat worden gedeponereerd; aan de betrokkenen zal door het secretariaat een gewaarmerkt afschrift worden verzonden.

- PENSIOENKWESTIES

Artikel B20

Vervallen

Toelichting

CAO-partijen hebben er in toegestemd dat de bevoegdheden van de Raad t.a.v. pensioenkwes- ties, voorheen op basis van de CAO inzake de Minimum pensioenregeling voor Dagbladjournalisten, thans op basis van de CAO Minimum Pensioenvoorwaarden voor Dagbladjournalisten, zijn overgedragen aan de Pensioenkamer, als bedoeld in artikel 11.5 van de CAO.

- INDELINGSKWESTIES

Functie-indeling

Artikel B20A

Voor de behandeling door de Raad van kwes- ties m.b.t. de functie-indeling van journalisten geldt het bepaalde in Bijlage II van deze cao.

- OVERIGE BEPALINGEN

Geheimhouding

Artikel B21

De leden, plaatsvervangende leden en secretarissen van de Raad zijn tot geheimhouding verplicht ter zake van al datgene, dat hun als zodanig in verband met aan het oordeel van de Raad onderworpen aangelegenheden, geschillen en pensioenkwes- ties ter kennis komt, tenzij - en dan nog slechts voor zover - tot publicatie is besloten overeenkomstig het bepaalde in het derde lid van artikel B15.

Wijzigingen

Artikel B22

De Raad kan op grond van de in artikel 11.4 lid 6 van de cao aan de Raad verleende bevoegdheden in dit reglement die wijzigingen en/of aanvullingen aanbrengen, die de Raad nuttig of noodzakelijk voorkomen.

Inwerkingtreding

Artikel B23

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 1988 en laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2007.

Bijlage XIV Regeling in geval van plaatsing van stagiairs op redacties

(Artikel 2.9 van de cao)

Getalsverhouding

Artikel 1

1. Indien het aantal leerlingen van door de besturen van de vereniging NDP Nieuwsmedia en de Nederlandse Vereniging van Journalisten aangewezen journalistieke vakopleidingen, dat bij de door de leden van NDP Nieuwsmedia uitgegeven dagbladen en eventueel andere publiciteitsmedia op basis van vrijwilligheid als stagiairs is geplaatst, minder is dan het totaal aantal in aanmerking komende leerlingen, is ieder lid van NDP Nieuwsmedia verplicht op een desbetreffend verzoek van de hoofden van de betrokken opleidingen ten minste zoveel van de overige leerlingen telkenjare gedurende ten hoogste drie maanden de gelegenheid te bieden tot vervulling van een stage bij het (de) door dat lid uitgegeven dagblad(en), als bij een zoveel mogelijk gelijke verdeling van het totaal in aanmerking komende leerlingen over alle betrokken dagbladen en eventueel overige publiciteitsmedia noodzakelijk blijkt.

2. De in lid 2 bedoelde verplichting geldt slechts voor zover bij het betrokken dagblad minder stagiairs dan het krachtens onderstaande tabel voor dat blad geldende maximum aantal zijn geplaatst.

<i>Maximum aantal stagiairs</i>	<i>bij een totaal aantal in dienst van het betrokken dagblad werkzame journalisten en leerling-journalisten van</i>
1	1 - 5
2	6 - 25
3	26 - 75
4	76 - 125
5	meer dan 125

3. Voor de toepassing van het in dit artikel bepaalde wordt onder dagblad verstaan het dagblad, dat, zonder zuiver kopblad te zijn, door een zelfstandige redactie wordt geredigeerd.

Beperkingen

Artikel 2

De in artikel 1, lid 1, bedoelde hoofden van de betrokken opleidingen kunnen van de hun bij dat artikellid gegeven bevoegdheid slechts gebruik maken na overleg met het desbetreffende NDP-lid. Dit lid is bevoegd de plaatsing van een stagiair te weigeren:

- a. voor zover de plaatsing in strijd met het in artikel 1 bepaalde zou geschieden;
- b. indien de plaatsing in verband met de persoonlijke eigenschappen van de stagiair niet in redelijkheid van het betrokken lid kan worden gevergd.

Rapportage

Artikel 3

Ieder lid van NDP Nieuwsmedia draagt zorg, dat de hoofdredacteur(en) of redactiechef(s) van het (de) door dat lid uitgegeven dagblad(en) na afloop van elke stage aan het hoofd van de desbetreffende opleiding rapport uitbrengt(en) omtrent de wijze waarop de betrokken stagiair de hem opgedragen werkzaamheden heeft verricht.

Geschillenregeling

Artikel 4

Ter zake van de bij de uitvoering van deze regeling gerezen geschillen zal de Raad van Uitvoering uitspraak kunnen doen.

Toelichting

Stages vormen een integrerend en onmisbaar onderdeel van de journalistieke vakopleidingen. Als overleg tussen de in aanmerking komende publiciteitsmedia en de leiding van de betrokken journalistieke vakopleidingen niet tot plaatsing van alle leerlingen op basis van vrijwilligheid heeft kunnen leiden, zijn de leden van NDP Nieuwsmedia verplicht aan de plaatsing van de overige leerlingen mee te werken.

De in lid 2 van dit artikel genoemde maximum aantallen stagiairs gelden per trimester, waarbij door de journalistieke vakopleidingen als perioden van drie maanden worden aangemerkt:

- september t/m november;
- december t/m februari;
- maart t/m mei.

Beraad van de NDP en NVJ met de gezamenlijke opleidingen voor journalistiek (Academie voor de Journalistiek te Tilburg, Hogeschool Midden Nederland te Utrecht, het Hoger Informatie en Communicatie Onderwijs (HICO) te Zwolle en de Evangelische School voor Journalistiek te Amersfoort) leidde in goed overleg met alle betrokkenen in 1988 tot een aantal afspraken op basis waarvan het toenemend aantal stagiairs, afkomstig van de journalistieke vakopleidingen, bij de dagbladen kan worden geplaatst.

De navolgende afspraken werden gemaakt:

- 1.** Van de dagbladen wordt een stipte nakoming verlangd van de cao-regeling in geval van plaatsing van stagiairs op redacties. Stageplaatsen uit hoofde van de cao-regeling zijn uitsluitend bestemd voor de journalistieke vakopleidingen. Mede met het oog op een ordelijke verdeling zullen de opleidingen van hun kant het verplichte aanbod van stageplaatsen in het gehele land dan wel volledig dienen te benutten.
- 2.** Voor elk der vier journalistieke vakopleidingen blijft een gelijke stageperiode van drie maanden gelden.
- 3.** Voorts zullen voor elk der vier journalistieke vakopleidingen gelijke aanvangstijdstippen gelden: 1 september; 1 december en 1 maart, zodat dan gedurende het aaneengesloten tijdvak september tot en met mei uit hoofde van cao-verplichtingen stagiairs op redacties worden geplaatst.
- 4.** Voor facultatieve zomerstages in de maanden juni tot en met augustus wordt de tijdsruimte gecreëerd door - zoals aangegeven onder punt 3 - de stages in het tweede en derde trimester met een maand te vervroegen. Met nadruk wordt erop gewezen, dat deze vrijwillige zomerstages niet in mindering worden gebracht op het ingevolge de cao verplicht te plaatsen aantal stagiairs. Dit betekent dat de zomerstagiairs dus niet mogen worden meegeteld ter voldoening aan de cao-verplichtingen. In het kader van de wettelijke verlenging van de totale stageduur tot een half jaar wordt er door de journalistieke vakopleidingen op gewezen, dat deze zomerperiode zeer wel kan worden benut voor de tweede stage van drie maanden, omdat immers bij de tweede stage de begeleiding wat afstandelijker kan zijn.

Met deze vier afspraken tussen de journalistieke vakopleidingen en de dagbladen wordt verwacht, dat in de nabije toekomst een ernstig tekort aan stageplaatsen kan worden voorkomen. De afspraken 2 en 3 bieden het juiste organisatorische kader voor de plaatsing van stagiairs op redacties, terwijl de afspraken 1 en 4 een verruiming van de stagecapaciteit bij de dagbladen beogen.

Bijlage XV

Vervallen

Bijlage XVI Overzicht van taken en bevoegdheden van redactiecommissies

Deze bijlage geeft een overzicht van de in deze cao vastgelegde taken en bevoegdheden voor de redactiecommissie.

Artikel 3.2 lid 5

De redactiecommissie ontvangt jaarlijks een overzicht van de per journalist vastgestelde scores als bedoeld in artikel 3.2 lid 2 (compensatieregeling voor arbeid op onaangename en/of onregelmatige arbeidstijden).

Artikel 5.4

De redactiecommissie wordt gehoord bij de vaststelling van een regeling inzake overmatige werktijden

Artikel 8.2

De redactiecommissie heeft een adviserende taak bij redactionele automatisering.

Artikel 10.2

De redactiecommissie wordt ingelicht over en geraadpleegd bij de uitvoering van structuurwijzigingen, voorzover deze onmiddellijk of op den duur van invloed kan zijn op de positie van de redactie.

Artikel 11.1

- Voorwaarden voor de instelling van de redactiecommissie.
- Directie en hoofdredactie plegen overleg met de redactiecommissie omtrent de toepassing van deze cao en de werkomstandigheden der in de onderneming werkzame journalisten.
- Verkiesbaarheid van journalisten voor de redactiecommissie.

In onderling overleg met directie en hoofdredactie worden periodieke tijdstippen vastgesteld voor het onderling overleg, maar dat sluit overleg op verzoek van één der drie partijen niet uit. Het overleg zal in elk geval minstens twee maal per jaar dienen te geschieden.

Artikel 11.3

Minimaal jaarlijks wordt aan de redactiecommissie opgave gedaan van de samenstelling van de redactie en de bepalingen inzake de getalsverhouding.

Bijlage XIII artikel A2, lid 1

De bevoegdheid om 'aangelegenheden' als bedoeld in artikel 11.4 lid 2 sub a.2 van de cao, bij de Raad van Uitvoering aanhangig te maken.

Toelichting

Met name de bovengenoemde bevoegdheden inzake de werkomstandigheden en de overmatige werktijden worden gehandhaafd. Waar hierboven wordt gesproken over werkomstandigheden wordt daaronder niet alleen verstaan bij voorbeeld de inrichting van de redactielokalen, maar ook de organisatie van de werkzaamheden en de daaruit voortvloeiende taakverdeling en personele bezetting van de redactie. Zo zou een redactiecommissie in het overleg met de hoofdredactie en directie deze kunnen wijzen op een eventuele onderbezetting die dreigt te ontstaan als gevolg van

bij voorbeeld de extra vakantie voor oudere journalisten, de werktijdverkorting voor journalisten tussen 55 en 65 jaar, de vervroegde uittreding van oudere journalisten en ontstane vacatures.

Bij een en ander dient echter wel in acht te worden genomen, dat ook andere vertegenwoordigingen van het personeel in de dagbladondernemingen bepaalde taken en bevoegdheden hebben. Met name wordt hierbij bedoeld op de ondernemingsraden en de redactieraden als bedoeld in artikel 8.3 van de cao. Zo kan niet aan de ondernemingsraad worden voorbijgegaan, wanneer er sprake is van de hierboven genoemde structuurwijzigingen en invoering van nieuwe technieken. De redactieraad zal onder meer geraadpleegd moeten worden met betrekking tot enkele van de bovengenoemde onderwerpen voor zover zij de inhoudelijke aspecten (zoals de kwaliteit) van de krant raken.

II. CAO MINIMUM PENSIOEN- VOORWAARDEN VOOR DAGBLADJOURNALISTEN 2005-2009

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
MINIMUM PENSIOENVOORWAARDEN
VOOR DAGBLADJOURNALISTEN
1 januari 2005 - 31 december 2009**

De ondergetekenden:

de rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging “De Nederlandse Dagbladpers” (NDP),
Groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond, gevestigd aan de Hoogoorddreef 5 te
Amsterdam Z.O., 1101 BA, en m.i.v. 1 juni 2006 gevestigd aan de Hogehilweg 6 te Amsterdam
Z.O., 1101 CC, tel. 020 - 4309171, www.nuv.nl,
partij te ener zijde,

en

de rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging “Nederlandse Vereniging van Journalisten”
(NVJ), gevestigd aan de Johannes Vermeerstraat 22 te Amsterdam, 1071 DR, tel 020 - 6766771,
www.villamedia.nl,
partij te anderzijde,

verklaren per 1 januari 2005 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst inzake minimum
pensioenvoorwaarden te hebben aangegaan voor in het dagbladbedrijf werkzame
journalisten in dienstverband:

Inleiding

De vernieuwing van de CAO Minimum Pensioenvoorwaarden is het resultaat van de in 2003 door cao-partijen ingezette modernisering van de cao. In de vorige cao was geconstateerd, dat de CAO op fundamentele punten aangepast diende te worden. Dit door veranderende wetgeving, maatschappelijke ontwikkelingen zoals vergrijzing, maar ook omdat de financiële positie van een aantal fondsen bij dagbladbedrijven onder druk was komen te staan.

Nadat door cao-partijen was geoordeeld dat er voldoende aanleiding bestond om opzet, indeling en tekst van de cao in zijn geheel goed aan te passen, volgde in 2003 een opdracht aan een paritaire studiegcommissie tot modernisering van de cao. De studiegcommissie heeft in 2003 haar werkzaamheden aangevangen en in mei 2004 aan cao-partijen gerapporteerd.

In het cao-overleg van 12 oktober 2005 hebben cao-partijen NDP en NVJ op basis van de betreffende rapportage overeenstemming bereikt over minimum pensioenvoorwaarden. Daarvan is de navolgende CAO Minimum Pensioenvoorwaarden het resultaat.

Uitgangspunten

Bij het formuleren van de nieuwe CAO Minimum Pensioenvoorwaarden zijn de volgende elementen in de besluitvorming betrokken: kostenniveau, waardevastheid, adequaat pensioenniveau, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde, flexibiliteit, consistentie met wet- en regelgeving en solidariteit.

CAO-artikelen

Minimum pensioenvoorwaarden

Artikel 1.

De hierna opgenomen minimum pensioenvoorwaarden zijn van toepassing indien en voor zover bij of krachtens wettelijke regelgeving deze voorwaarden uitgevoerd kunnen worden.

Deelname

Artikel 2

Iedere werknemer wiens arbeidsovereenkomst ressorteert onder de CAO voor Dagbladjournalisten, wordt verplicht opgenomen in een pensioenregeling welke voldoet aan deze CAO. De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling op de eerste dag van de maand waarin hij in dienst treedt.

Pensioendatum

Artikel 3

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

De mogelijkheid dient te worden geboden om de pensioendatum (actuarieel neutraal) flexibel te maken en varianten van hoog-laag-constructies aan te bieden.

Pensioengevend salaris

Artikel 4

Het pensioengevend salaris is het jaarsalaris (= 12 x het maandsalaris van de deelnemer) met als maximum het hoogste schaalbedrag ingevolge het vigerende loongebouw CAO voor Dagbladjournalisten, verhoogd met de vakantietoelage op jaarbasis en beloningselementen, zoals onder meer omschreven in de CAO voor Dagbladjournalisten.

Franchise

Artikel 5

1. De streeffranchise bedraagt € 16.391,- (niveau 2005); € 16.555,- (niveau 2006); € 16.853,- (niveau 2007), € 17.241,- (niveau 2008) resp. € 17.93,- (niveau 2009).

Deze franchise dient binnen de looptijd van de CAO Minimum Pensioenvoorwaarden te worden gerealiseerd.

In de daaropvolgende vijf jaar bedraagt de te bereiken streeffranchise € 13.630,- (niveau 2005); € 13.766,- (niveau 2006); € 14.014 (niveau 2007), € 4.336 (niveau 2008) resp. € 14.975 (niveau 2009), welk niveau uiterlijk aan het eind van deze 5-jaarstermijn gerealiseerd dient te zijn.

2. De franchise wordt jaarlijks aangepast op basis van de algemene loontrend, zoals gepubliceerd door het CBS.

Pensioengrondslag

Artikel 6

De pensioengrondslag is het verschil tussen het pensioengevend salaris en de franchise.

Ouderdomspensioen

Artikel 7

Uitgangspunt is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Eindloonregelingen en mengvormen van eindloonregelingen en middelloonregelingen zijn toegestaan, mits voldaan wordt aan de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) casu quo nieuwe Pensioenwet, aan de eisen

van De Nederlandse Bank (DNB) en de organen betrokken bij de uitvoering van de pensioenregeling (mede omvattend de Pensioenkamer).
Eindloonregelingen dienen te voldoen aan de bepalingen zoals opgenomen in de Minimum Pensioen CAO Dagbladjournalisten 2000-2004.

Opbouwpercentage ouderdomspensioen

Artikel 8

Het ouderdomspensioen per jaar bedraagt ten minste 1,75% per deelnemersjaar van de in het berekeningsjaar vastgestelde pensioengrondslag. Vanuit de premievrijval prepensioen dient maximaal 1% (op basis van de geldende wg/wn-verdeling) beschikbaar te zijn voor de ophoging van de pensioenaanspraken, zodanig dat het opbouwpercentage ten minste 1,875% bedraagt. De vorm, waarin deze aanspraken verkregen worden, is vrij aan de ondernemingen resp. pensioenfondsen doch ten minste het equivalent van een opbouwtoeslag van 0,125% (bijv. via verhoging van het opbouwpercentage met maximaal 0,125% dan wel via een aparte bijspaarmodule dan wel als bijdrage in de kosten van het eventueel bijverzekeren van het nabestaandenpensioen tot 100% spaarbasis).

Nabestaandenpensioen

Artikel 9

1. Het pensioenfonds of de rechtstreekse verzekeraar biedt haar deelnemers een nabestaandenpensioen op spaarbasis aan met een opbouwpercentage van 1,75%.
2. Het pensioenfonds of de rechtstreekse verzekeraar kan ook kiezen voor een nabestaandenpensioen op risicobasis dan wel mengvormen van spaar- en risicobasis. Bij een dergelijke keuze hoort dan een hoger opbouwpercentage. De Pensioenkamer zal het gekozen alternatief toetsen en slechts goedkeuren indien sprake is van financiële gelijkwaardigheid met een nabestaandenpensioen op spaarbasis bij een opbouwpercentage van 1,75% en bijbehorende franchise ingevolge de minimum Pensioen CAO.
3. Indien voor de deelnemer een nabestaandenpensioen op risicobasis geldt, dan wordt het opbouwpercentage zodanig verhoogd dat het op de pensioendatum mogelijk is te kiezen voor een levenslang partnerpensioen in combinatie met een verlaagd ouderdomspensioen met omgerekend een opbouwpercentage van ten minste 1,75% over de opgebouwde jaren. Daarbij wordt rekening gehouden met de ruilverhouding tussen ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen, zoals het fonds of de verzekeraar ten tijde van het inrichten van de regeling hanteert. Een latere aanpassing kan inhouden dat de regeling voor de toekomst wordt aangepast.
4. Indien het recht op partnerpensioen geëffectueerd is via een opbouwsysteem, heeft de deelnemer dan wel de gewezen deelnemer het recht om het vanaf 1 januari 2005 opgebouwde partnerpensioen op de pensioendatum uit te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen.
5. Het nabestaandenpensioen bedraagt bij overlijden van de deelnemer in ieder geval 70% van het ouderdomspensioen, uitgaande van een opbouwpercentage van 1,75% per jaar, waarbij voor elk jaar dat de overlevende partner meer dan 10 jaar jonger is dan de (gewezen) deelnemer het partnerpensioen wordt gekort met 3%.

Wezenpensioen

Artikel 10

1. Verzekering van een wezenpensioen is verplicht.
Het wezenpensioen bedraagt op basis van de geldende richtlijnen ingevolge de Wet Loonbelasting maximaal 14% van het ouderdomspensioen voor elk kind van de (gewezen) deelnemer.

2. In dit artikel wordt onder kind verstaan: het wettige, gewettigde of geadopteerde kind van de werknemer tot de 18-jarige leeftijd dan wel, 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 WIA.

Indexering

Artikel 11

1. De fondsen dienen een beleid voor indexatie vast te stellen waarbij al dan niet preferentie voor bepaalde groepen deelnemers wordt beschreven.
2. Per ingangsdatum van de nieuwe minimum Pensioen CAO wordt door ieder pensioenfonds ten behoeve van de (gewezen) deelnemers een voorwaardelijke indexatie afgesproken voor de nieuwe opbouw van het ouderdomspensioen vanaf 1 januari 2005, onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat er voldoende financiële middelen in het fonds zitten en afhankelijk van de dekkingsgraad.
3. De jaarlijkse indexatie van de opgebouwde rechten voor actieven vindt plaats ingevolge de CBS CAO-lonenindex (particuliere bedrijven), voor zover hiertoe voldoende financiële middelen in het fonds aanwezig zijn.
4. De indexering van ingegane pensioenen en slapersrechten vindt plaats op basis van ten minste het Consumenten Prijsindexcijfer alle huishoudens (afgeleid), voor zover hiertoe voldoende financiële middelen in het fonds aanwezig zijn.

Rechten bij ontslag

Artikel 12

1. 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 waardeoverdracht.
2. 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.
3. Aanbeveling waardeoverdracht. Op verzoek van betrokken deelnemer wordt meegewerkt aan de overdracht van “oude” pensioenaanspraken, waarbij de wettelijke rekenregels als ondergrens kunnen worden gesteld of waarbij de overdracht gerealiseerd wordt via het zogenaamde *Plus*-circuit.

NB. *Zodra de nieuwe Pensioenwet van kracht wordt, zal dit artikel ‘Rechten bij ontslag’ dienovereenkomstig aangepast moeten worden.*

Vrijstelling van deelnemersbijdrage

Artikel 13

Voor de deelnemer, die tijdens zijn deelnemerschap arbeidsongeschikt wordt in de zin van de geldende wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering, dient de pensioenvoorziening gedurende de daarbij behorende periode te worden voortgezet. Bovendien dient - met inachtneming van de daarvoor geldende voorwaarden van verzekering c.q. bij pensioenfonds in eigen beheer de daarvoor geldende regels - tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid gehele of gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling te worden verleend, gecombineerd met een dienovereenkomstige voortzetting van de toekomstige pensioenopbouw op basis van de bij ingang van de vrijstelling geldende pensioengrondslag. Het percentage van de premievrijstelling c.q. voortzetting van de pensioenopbouw is overeenkomstig de vigerende wettelijke (percentage)staffel. De pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

NB.

a. De verplichting tot gedeeltelijke vrijstelling geldt niet voor deelnemers, van wie de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO vóór 1 januari 1989 is ingetreden.

b. Per 1 januari 2006 treedt de nieuwe arbeidsongeschiktheidswetgeving WIA in werking.

Partijen treden nog in overleg op welke wijze deze wet in de pensioenregeling wordt opgevangen.

Tot die tijd gelden de regels conform de hiervoor geldende pensioen CAO. Dit wil zeggen: premievrijstelling en opbouw van pensioen van 70% van het loon bij ziekte.

Premie en premieverdeling

Artikel 14

1. Per onderneming zal voor de pensioenregeling een premie beschikbaar worden gesteld van maximaal 24% van de totale som aan pensioengrondslagen, zoals die voor de werknemers vallend onder deze CAO kan worden vastgesteld. Bij deze maximale premie is uitgegaan van een franchise van 18.533 euro (niveau 2003). De premiebepaling en premieafdracht kan op maandbasis geschieden. Voor die fondsen voor welke de maximale premie niet voldoet, dient op basis van de vrijval van prepensioenpremie per 1 januari 2006 deze premie deels, in casu: 1% (op basis van geldende wg/wn verdeling) te worden ingelegd voor de verbetering van de (individuele) pensioenaanspraken.

Het aandeel van de deelnemers zal maximaal 40% van de totaal verschuldigde pensioenpremie bedragen of lager (bij die fondsen die een lagere werknemerspremie kennen geldt de verdeling zoals gehanteerd op 1.1.2005) en worden uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag.

2. De maximale premie moet gehanteerd worden voorzover fondsen niet aan onderstaande eisen hebben voldaan. De maximale premie mag naar beneden worden bijgesteld als is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Alle pensioenaanspraken van alle deelnemers volledig gehonoreerd zijn.
- Het streefniveau van de franchise is bereikt.
- De financiële positie van het betrokken pensioenfonds zodanig is dat duurzaam aan de eisen van DNB resp. het nieuwe financiële toetsingskader (nFTK) wordt voldaan bij de uitvoering van de pensioenregeling zoals bedoeld. Voor rechtstreekse verzekeringen zullen analoge eisen worden gesteld.
- De indexatie uit voorgaande jaren is bereikt/ toegekend.
- Volledige compensatie is gerealiseerd voor de achterstand in de bestaande pensioenregelingen voor wat betreft niet-verleende indexaties van gewezen deelnemers slapers en niet-actieven en niet-verleende backserviceverplichtingen voor actieve deelnemers.
- Alle niet nagekomen verplichtingen uit de vorige CAO's.
- De overgangsafspraken volledig zijn ingevuld.

Toezicht, naleving en behandeling geschillen (Pensioenkamer)

Artikel 15

1. Het toezicht op de getrouwe naleving van de minimum pensioenregeling wordt opgedragen aan een Pensioenkamer van de Raad van Uitvoering CAO voor Dagbladjournalisten, bestaande uit twee leden, waarvan één lid wordt aangewezen door de NDP en één lid door de NVJ en twee plaatsvervangende leden. Aan de Pensioenkamer worden twee secretarissen van de NDP resp. de NVJ toegevoegd.

NB. CAO-partijen hebben de bevoegdheden van de Raad van Uitvoering m.b.t. pensioenkwesties overgedragen aan de Pensioenkamer als bedoeld in artikel 11.5 van de CAO voor Dagbladjournalisten.

2. De taken en bevoegdheden van de Pensioenkamer worden nader gereguleerd. De Pensioenkamer zal bij de uitvoering van haar werkzaamheden, welke haar bij of krachtens deze

cao zijn opgedragen, mede het bepaalde in de hierna volgende leden in acht nemen.

3. Voor de uitoefening van het toezicht op de uitvoering van de minimum pensioenregeling zullen de ondernemingen bescheiden (waaronder reglementen) aan de Pensioenkamer overleggen, waarin wordt aangetoond dat aan het bepaalde van deze cao wordt voldaan. De Pensioenkamer stelt daartoe nadere voorwaarden vast. Bij de toetsing van regelingen zal de Pensioenkamer zich doen bijstaan door (een) pensioendeskundige(n), aan te wijzen door de NDP en de NVJ.

4. Indien niet wordt voldaan aan deze cao is de Pensioenkamer gerechtigd om nadere voorwaarden te stellen bij het geven van dispensatie.

5. In alle geschillen naar aanleiding van de bepalingen van deze overeenkomst ontstaan en/of aangelegenheden ter zake van de uitlegging en/of toepassing van een bij een onderneming geldende pensioenregeling, alsmede over de vraag of een zodanige regeling ten minste gelijkwaardig is aan de in deze cao voorgeschreven regeling, beslist de Pensioenkamer na, indien deze dit de harer voorlichting behoeft, advies te hebben ingewonnen bij één of zo nodig meer door haar aan te wijzen pensioendeskundige(n).

Duur van deze overeenkomst

Artikel 16

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2005 en eindigt op 31 december 2009.

Overgangsbepalingen

Artikel 17

Speciale aandacht behoeven eerder genomen maatregelen als gevolg van ontoereikendheid van de financiële positie van het pensioenfonds. In de praktijk gaat het enerzijds om niet-verleende indexaties van gewezen deelnemers en anderzijds om niet-verleende backservice-verplichtingen en indexatie tot 1 januari 2005 voor actieve deelnemers. Elk pensioenfonds dient binnen 1 jaar na ondertekening van deze cao aan te geven op welke wijze en onder welke voorwaarden deze in de toekomst alsnog toegekend kunnen worden.

Partij te ener zijde:

Partij te anderzijde:

TREFWOORDENREGISTER

Aangelegenheden	voor de Raad van Uitvoering	Bijlage XIII Art. 11.4
Aanpassing arbeidsduur	Wet	Art. 4.6
Aanstelling		Art. 4.1
	tijdelijk	Art. 4.1, art 4.5
	Termijn	Art. 4.5
	tijdelijk	Art. 4.5
	proeftijd	Art. 4.5
	onbepaalde tijd	Art. 4.5
	Leerlingjournalist	Art. 4.5
Aanvulling	bij werkloosheid	Art. 4.10
Afdeling	voor indeling Journalisten	Art. 2.3
Allochtonenbeleid		P1.8
Andere organisaties	Toetreding	Art. 12.3
Andere periodieken		Art. 1.2
ANP		Art. 11.4, Art 11.5
AP		Art .11.4, Art 11.5
Arbeid voor derden		Art. 8.4
Arbeitsduur	normaal gemiddeld	Art. 5.1
Arbeitsongeschiktheid	opzeggingsverbod	Art. 4.8
	Loondoorbetaling	Art. 7.1
Arbeitsongeschiktheidsvoorziening	Zie: WAO-hiaatverzekering	
Arbeidsovereenkomst		Art. 4.1
	aanstelling	Art. 4.5
	opzegging	Art. 4.7
	Dringende reden	Art. 4.9
Arbeidstijden		Hs 5
Arbeitsomstandigheden		P2.2
Arbocatalogus		P2.2
Auteursrecht	bij arbeidsovereenkomst	Art. 4.1
	Regeling	Art. 8.5
Automatisering	Redactionele	Art. 8.2
Avonddienst		Art. 5.6
Beginnend journalist	Definitie	Art 1.1
		Art. 2.6
Beoordelingssystematiek		Bijlage V
Beroep en bezwaar	Bij indeling	Bijlage II
Bevallingsverlof		Art. 6.3
Bevrijdingsdag / 5 mei		Art. 5.2
Bonus	bij excellent functioneren	Art. 2.7
Bovenmatigheid van salarissen	Aanpak	P1.3
Buitenlandse correspondenten		Art. 2.8
Cao	Cao-partijen	Aanhef
	Jongste wijzigingen	Inleiding bij de cao
	Principe-akkoord	Inleiding bij de cao
	Uitgangspunten	Voorwoord

	Uitgangspunten	Inleiding bij cao 1948
Cao-partijen		Aanhef cao
Compensatieregeling	Arbeid op inconveniënte tijden	Art. 3.2
Concurrentiebeding		Art. 4.2
Contributie-inning NVJ		Art. 9.6
Correspondenten	Buitenlandse	Art. 2.8
Cursussen en vergaderingen	verlof	Art. 6.4
Dagblad	Definitie	Art. 1.1
Deeltijd		Art. 4.6
Deeltijdwerk		P1.5
Definities		Art. 1.1
Dienstjaren		Art. 2.5
Directie	Definitie	Art. 1.1
Discriminatie		Art. 4.3
Dispensatie	van cao-verplichtingen	Art. 11.4 lid 2b
Dringende reden	Einde arbeidsovereenkomst	Art. 4.9
Duur van de cao		Art. 12.1
Educatief verlof		Art. 6.6
Excellent functioneren	bonus	Art. 2.7
Evaluatie functiegebouw		P1.11
Feestdagen		Art. 5.2
Flexwet		Art. 4.5
Freelance Journalisten		Art. 1.2
Functie-indeling		Bijlage I
Gelijke beloning M/V	Onderzoek	P1.9
Geschillen	voor Raad van Uitvoering	Bijlage XIII
		Art. 11.4
GPD		Art. 11.4; art. 11.5
Hemelvaartsdag		Art. 5.2
Herziening salarisschalen	Tussentijds	Art. 12.2
Hoofdredactie		Art. 2.9
Inconveniëntieregeling		Art. 3.2
Indeling en salariëring		Art 2.3
		Bijlage I
Indeling		Hs 2
Instroomproject		P2.1
Jonge Instromers	Zie: Instroomproject	P2.1
Journalist	Definitie	Art. 1.1
Journalistieke arbeid	Definitie	Art. 1.1
Journalistieke medewerkers	Vaste	Art. 1.4
Journalistieke opleidingen		Art. 2.7
Koninginnedag		Art. 5.2
Kortdurend zorgverlof		Artikel 6.3
Leeftijdsbewust personeelsbeleid		Bijlage X
Leerling-journalist	Definitie	Art. 1.1
		Art. 2.8
	Aanstelling	Art. 4.5
Levensloopregeling		Art. 6.9
		Bijlage XII

Loonderving	Bij arbeidsongeschiktheid	Art. 7.1
Loondoorbetaling bij ziekte		Art. 7.1
Loopbaanbeleid		P1.4
Managementtoeslagen		Art. 3.1
Medische keuring	Voor 50+	Art. 7.1 lid 7
Militaire dienst		Art. 6.5
Minimum pensioenvoorwaarden	Pensioenregeling	Art. 9.4
Modernisering van de cao		P3.2
Nachtdienst		Art. 5.6
Nevenwerkzaamheden		Art. 8.4
Nieuwjaarsdag		Art. 5.2
Non-discriminatie		Art. 4.3
Onderzoek gedetacheerde journalistieke medewerkers		P1.7
Onkostenvergoeding		Art. 3.7
Ontbinding	Van arbeidsovereenkomst	Art. 11.4
Opleidingen		P1.11
Opzegging		Art. 4.7
Opzeggingsverbod	Bij arbeidsongeschiktheid	Art. 4.8
Oudere journalisten	extra vrije tijd	Art. 6.2
	Reglement extra vrije tijd	Bijlage X-A
	Werktijdvermindering	Bijlage X-B
Overdracht van onderneming		Art. 1.2
Overlijdensuitkering		Art. 3.9
Overgangsregeling VUT en prepensioen		Art. 9.3
Overmatige werktijd		Art. 5.4
Overwerk		Art. 5.5
	structureel	P1.2
Overwerkvergoeding		Art. 3.3
Pensioen		Art. 9.4
Pensioen-cao		Art. 9.4
Pensioenkamer		Art. 11.5
Personeelsdossier		Art. 4.4
Persoonlijk minimum		Art. 2.5
Principe-akkoord		Inleiding bij de cao
Proeftijd		Art. 4.5
Raad van Uitvoering		Art. 1.2
		Art. 11.4
Raam-cao	Reglement	Bijlage XIII
Redacteuren	Studiecommissie	P3.4
Redactiecommissie	Van dagbladcombinaties	Art. 1.3
		Art. 11.1
	Overzicht van taken	Bijlage XVI
Redactiestatuut		Art. 8.3
Redactievertegenwoordigers		Art. 11.1
Redactionele automatisering		Art. 8.2
		P1.3
Regeling	Stagairs op redacties	Bijlage XIV

Reglement	Extra vrije tijd /werktijdvermindering oudere journalisten	Bijlage X
	Verkiezing redactiecommissies	Bijlage XI
	Raad van Uitvoering VUT-aanvullingsregeling	Bijlage XIII Bijlage V
Reorganisatie		Hs 10
Rusttijd		Art. 5.3
Salariëring		Hs 2
Salarisschalen		Bijlage III
Salarisverhogingen		Bijlage IV
Schaalsalaris	Definitie	Art. 1.1
Schadevergoeding	bij arbeidsongeschiktheid	Art. 7.1
Scholen voor de Journalistiek		Art. 2.6
Senioredagen		Art. 6.1
Sociaal Plan	bij automatisering	Art. 8.2 Hs 10
Sociale begeleidingscommissie		Art. 10.6
Spaarverlof		Art. 6.7
Stageplaatsen		P1.7
Stagevergoeding		Art. 2.7
Stagiairs		Art. 1.2 Art. 2.9
Stagiairs op redacties	Regeling	Bijlage XIV
Standplaats	Wijziging van	Art. 3.8
Statuut	voor hoofdredactie en redactie	Art. 8.3
Structuurwijziging		Hs 10
Studiecommissies		Inleiding bij de cao
	Leeftijdsbewust personeels-, - loopbaan- en ouderenbeleid	P3.1
	Modernisering van de cao	P3.2
Tijdelijke contracten		Art. 4.5
Vakantie		Art. 6.1
Vakantietoeslag		Art. 3.4
Vakbondstientje		Art. 9.5
Vakbondscontributie		Art. 9.6; art 9.7
Vaste journalistieke medewerkers		Art. 1.4
Verhuiskostenvergoeding	bij wijziging standplaats	Art. 3.8
Verlofsparen		Art. 6.8 Art. 6.8
Vervanging	bij verlof of vacature bij langdurige afwezigheid	Art. 3.6 P1.10
Vervroegde uittreding		Bijlage V
Vijfdaagse werkweek		Art. 5.2
Vrije tijd	extra, voor oudere Journalisten	Art. 6.3, Bijlage X
Vrouwelijke journalisten		P1.1
VUT-overgangsregeling		Art. 9.3A

Waarneming	Hoofredactie	Art. 2.9
WGA-hiaatverzekering		Art. 7.2
Werkgever	Definitie	Art. 1.1
Werkgeversbijdrage		Art. 9.5
Werkingsfeer	Van de cao	Art. 1.2
Werktijdvermindering		Bijl. X-B
Werkverdeling en gezagsverhouding		Art. 8.1
Wet Aanpassing Arbeidsduur		Art. 4.6
Wijziging van standplaats		Art. 3.8
Zorgverlof	Kortdurend	Art. 6.3

v1.43