

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR
HUIS-AAN-
HUISBLADJOURNALISTEN**

1 april 2014 tot en met 31 december 2015

Adres VSHU: Reitseplein 8, Tel.: 013 - 594 4618
Fax: 013 - 594 4748, E-mail: vshu@wispa.nl
Postbus 90154, 5000 LG TILBURG

Adres NVJ: Joh. Vermeerstraat 22, Tel.: 020 - 676 6771
Fax: 020 - 662 4901, E-mail: vereniging@nvi.nl
Postbus 75997, 1070 AZ AMSTERDAM

Inhoudsopgave

Artikel	Onderwerp	Pagina
	Inleiding tot de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten	5
Artikel 1	Werkings sfeer	7
Artikel 2	Definities	7
Artikel 3	Uitbetaling salaris	8
Artikel 4	Indeling	8
Artikel 5	Salarisschalen	8
Artikel 6	Toepassing salarisschalen	8
Artikel 7	Vervanging chef-redacteur	9
Artikel 8	Scholingsproject	9
Artikel 9	Werkverdeling/gezagsverhouding/verplichtingen journalist	9
Artikel 10	Overleg	10
Artikel 11	Arbeid voor derden	10
Artikel 12	Auteursrecht	11
Artikel 13	Werktijd	12
Artikel 14	Onregelmatige werktijden/onaangenaam werk	12
Artikel 15	Vakantie	13
Artikel 16	Vakantietoeslag	13
Artikel 17	Oudere journalisten	14
Artikel 18	Bijzonder verlof/feestdagen	14
Artikel 19	Afwezigheid in verband met vakbondsactiviteiten	16
Artikel 20	Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid	16
Artikel 21	Aanvullende WAO-verzekering (t/m 31 december 2005)	18
Artikel 21A	Aanvullende WGA-verzekering (vanaf 1 januari 2006)	19
Artikel 22	(oud) Vrijwillige ziektekostenverzekering	19
Artikel 22	Vervanging bij verlof, ziekte of vacature	19
Artikel 23	Onkostenvergoeding	20
Artikel 24	Wijziging standplaats	20
Artikel 25	Aanstelling en ontslag	20
Artikel 26	Termijn van aanstelling	21
Artikel 27	Opzegging	22
Artikel 28	Aanvullende uitkering bij werkloosheid	22
Artikel 29	(oud art. 30) Werkloosheid langer dan 6 maanden	23
Artikel 29	Beëindiging wegens dringende redenen	23
Artikel 30	Structuurwijziging	24
Artikel 31	Overneming dienstverband bij structuurwijziging	25
Artikel 32	Ontslag ten gevolge van structuurwijziging	25
Artikel 33	Overplaatsing ten gevolge van structuurwijziging	27

Artikel 34	Sociale begeleidingscommissie	27
Artikel 35	Uitkering bij overlijden.....	27
Artikel 36	Pensioen en VUT-regeling.....	28
Artikel 37	Levensloop	28
Artikel 38	Redactie-overleg.....	29
Artikel 39	Overleg redactieleiding en commerciële leiding	29
Artikel 40	Anti-discriminatiebepaling	30
Artikel 41	Privacy.....	30
Artikel 42	Toegang vakbondsbestuurder	30
Artikel 43	Geschillencommissie	30
Artikel 44	Duur van de overeenkomst.....	30
BIJLAGE I	INDELINGSSYSTEMATIEK VOOR HUIS-AAN- HUISBLADJOURNALISTEN.....	32
BIJLAGE II	RANDVOORWAARDEN KOPPELEN BELONEN AAN BEOORDELINGSSYSTEMATIEK	40
BIJLAGE III	SALARISSCHALEN HUIS-AAN-HUISBLADJOURNALISTEN	48
BIJLAGE IV	REGELING VOOR EX-DAGBLADJOURNALISTEN	49
BIJLAGE V	REGLEMENT VOOR DE GESCHILLENCOMMISSIE.....	50
BIJLAGE VI	FINANCIERINGSREGLEMENT “STICHTING FONDS BIJSCHOLING JOURNALISTEN BIJ HUIS-AAN-HUISBLADEN” (vervallen)	52
BIJLAGE VII	PLAN VAN AANPAK OPLEIDINGEN HUIS-AAN- HUISBLADJOURNALISTEN (vervallen)	53
BIJLAGE VIII	AANPAK RSI	54
BIJLAGE IX	VERLOF À LA CARTE /LEVENSLLOOP	55
BIJLAGE X	REGELING KINDEROPVANG (vervallen)	59
BIJLAGE XI	REGLEMENT FISCAAL-VRIENDELIJKE BEHANDELING AFDRACHT VAKBONDSCONTRIBUTIE.....	60
	PROTOCOL BEHORENDE BIJ DE CAO VOOR HUIS-AAN HUISBLADJOURNALISTEN.....	61
	 TREFWOORDENREGISTER	64

DE VERENIGING SOCIAAL COMITÉ VAN HUIS-AAN-HUISBLADUITGEVERS, verder aan te duiden als de **VSHU**, enerzijds, en de **NEDERLANDSE VERENIGING VAN JOURNALISTEN**, verder aan te duiden als de **NVJ**, anderzijds, verklaren de volgende collectieve arbeidsovereenkomst voor huis-aan-huisbladjournalisten te zijn aangegaan

Inleiding tot de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten

Deze CAO vervangt de CAO voor huis-aan-huisbladjournalisten 2013 – 2014. Tot de belangrijkste wijzigingen in de CAO per 1 april 2014 behoren de volgende onderwerpen:

1. Looptijd

Een looptijd van 21 maanden, te weten van 1 april 2014 tot en met 31 december 2015.

2. Loonontwikkeling

Het salaris van de journalisten wordt structureel verhoogd met 1% per 1 april 2014. Voor zover er in 2015 loonafspraken worden gemaakt binnen de Cao voor het Uitgeverijbedrijf gelden die ook tijdsevenredig (voor de periode 1 april 2015 tot en met 31 december 2015) voor de Cao HaH.

3. Scholing

Gedurende de looptijd van de cao wordt door werkgevers 1% van de loonsom, berekend over het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon, beschikbaar gesteld om te investeren in opleiding om de inzetbaarheid van werknemers te vergroten. Op ondernemingsniveau zal deze afspraak en de effectuering daarvan verder worden ingevuld.

4. Verjaring vakantiedagen

- a. Tot 1 januari 2015 opgebouwde aanspraken op vakantie verjaren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Een en ander voor zover werkgever werknemer daadwerkelijk in staat stelt de ten behoeve van het opnemen van vakantiedagen aangewezen dagen te genieten.

Toelichting

Niet-opgenomen vakantie Voor de gevolgen van de binnen ondernemingen voorkomende situatie van cumulatie van vakantiedagen (stuwmeren) wordt op ondernemingsniveau een regeling getroffen. Werkgevers geven werknemers, ter bevordering van het terugdringen van de zogeheten vakantie stuwmeren, de gelegenheid om deze af te bouwen. 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 vakantie-rechten 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 2015 geldt dat wettelijke vakantie-rechten die niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de journalist zijn opgenomen, van rechtswege vervallen. Bovenwettelijke vakantie-rechten welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke daarvoor geldende termijn na het tijdstip waarop deze zijn verworven, verjaren.

Toelichting

Op grond van nieuwe wetgeving geschiedt de verjaring van vakantie rechten als volgt: wettelijke vakantie rechten vervallen 6 maanden na afloop van het jaar waarin het recht is ontstaan , de bovenwettelijke vakantie rechten verjaren 5 jaar na afloop van het jaar waarin het recht is ontstaan.

c. Aansluiting Cao voor het Uitgeverijbedrijf

De looptijd van de Cao en de eventuele verlenging, wordt gebruikt om aansluiting bij de Cao voor het Uitgeverijbedrijf te onderzoeken en indien mogelijk te realiseren. Indien aansluiting formeel gerealiseerd wordt, ontvangen werknemers een eenmalige "tekenbonus" van 0,5% van het salaris in de maand volgend op de maand waarin de aansluiting bij de Cao voor het Uitgeverijbedrijf een feit is geworden. (Peildatum is 1 januari 2015; de grondslag is 12 x het bruto maandsalaris plus vakantiegeld, naar rato van laatste 12 maanden in dienst.)

CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten

Artikel 1 Werkingsfeer

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op elke arbeidsovereenkomst, welke is of wordt aangegaan tussen een journalist en de werkgever, tot het verrichten van journalistieke arbeid in dienstbetrekking ten behoeve van een of meer door deze werkgever uitgegeven huis-aan-huisbladen.
2. Elk beding tussen een journalist en de werkgever strijdig met deze CAO is nietig; in plaats van zodanig beding gelden de bepalingen van deze CAO.
3. Partijen verbinden zich gedurende de duur van deze overeenkomst te zullen bevorderen, dat de werkgevers en journalisten alle handelingen welke aan de goede nakoming van deze overeenkomst afbreuk zouden kunnen doen, nalaten.

Artikel 2 Definities

a. *Journalistieke arbeid*

Het meewerken aan de redactionele leiding of aan de redactionele samenstelling en/of vormgeving van de inhoud van een huis-aan-huisblad, voor zover deze bestaat uit nieuwstijdingen, foto's, verslagen en/of artikelen.

b. *Werkgever*

De natuurlijke of rechtspersoon, die één of meer huis-aan-huisbladen uitgeeft.

c. *Journalist*

Alle mannen en vrouwen die op basis van een arbeidsovereenkomst (in de zin van de wet) met de werkgever er hun hoofdberoep van maken mee te werken aan de redactionele leiding of aan de redactionele samenstelling en/of vormgeving van de inhoud van een door de werkgever uitgegeven huis-aan-huisblad.

In afwijking hiervan worden niet als journalist in de zin van de CAO aangemerkt: freelance journalisten en journalisten:

- die hun medewerking grotendeels verlenen aan nieuws- en/of dagbladen c.q. andere periodieken en tevens werkzaam zijn voor huis-aan-huisbladen;
- die behoren tot de directiestaf en als zodanig betrokken zijn bij het bepalen van het beleid van de onderneming;
- die afwisselend journalistieke arbeid en andersoortige arbeid verrichten, tenzij zij hoofdzakelijk zijn belast met journalistieke arbeid voor een huis-aan-huisblad.

d. *Leerling-journalist/instromer*

Degene die bij een werkgever zowel praktijktraining als theoretische scholing ontvangt, ter verkrijging van het werkniveau, behorend bij functiefamilie I.

Niet als leerling-journalist/instromer wordt beschouwd degene die het eindexamen van een school voor de journalistiek heeft behaald.

e. *Chef-redacteur*

De journalist die krachtens zijn aanstelling door de werkgever verantwoordelijk is voor de redactionele inhoud van een huis-aan-huisblad en in samenhang hiermee formeel hiërarchisch leiding geeft aan ten minste 3 journalisten.

f. *Waarnemend chef-redacteur*

Degene die aangewezen is om in voorkomende gevallen ter vervanging van de chef-redacteur de dagelijkse leiding van de redactie op zich te nemen.

g. *Huis-aan-huisblad*

Elk onder eigen naam periodiek verschijnend gratis huis-aan-huis verspreid blad, primair gericht op de behoefte van de advertentiemarkt en bestaande uit zowel redactie- als advertentiepagina's of combinaties daarvan.

h. Redactiepagina

Pagina bestaande uit redactionele informatie, zoals nieuws, foto's, verslagen en/of artikelen, doch zonder betaalde advertenties, uitgezonderd im'ers.

Artikel 3 Uitbetaling salaris

1. De journalisten en leerling-journalisten genieten een per maand vastgesteld salaris.
2. De uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk op de laatste dag van elke maand.

Artikel 4 Indeling

1. Voor de toepassing van de salarisregeling worden journalisten door of namens de werkgever ingedeeld in een functiefamilie en in salarisschalen. De functiefamilies, de (invoeringsregeling van de) indelingssystematiek en de salarisschalen zijn opgenomen in de bijlagen I en III, welke bijlagen een integraal onderdeel van deze CAO uitmaken.
2. Voor de leerling-journalist/instromers gelden gedurende maximaal drie jaren de leerlingsschalen. De leerlingsschalen en de toepassing daarvan zijn opgenomen in bijlage III en maken integraal onderdeel uit van deze CAO.

Artikel 5 Salarisschalen

1. Het salaris van de journalisten wordt als volgt verhoogd:
Per 1 april 2014 met 1%
2. De in bijlage III en IV van deze CAO opgenomen salarisschalen gelden voor journalisten, leerling-journalisten/instromers en ex-dagbladjournalisten met een volledig dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband gelden de schalen naar evenredigheid.
3. Voor de leerlingen die een opleiding aan een school voor de journalistiek volgen en in dit verband een stage bij een huis-aan-huisbladonderneming vervullen, gelden de navolgende bepalingen:
 - a. de duur van de stageperiode wordt vooraf met de school en de stagiair overeengekomen;
 - b. zij ontvangen een stagevergoeding van € 272,27 netto per maand.
4. Voor journalisten die het eindexamen van een school voor journalistiek hebben behaald, geldt een persoonlijk minimum salaris dat ten minste gelijk is aan het aanvangssalaris van schaal 1, vermeerderd met 1 periodieke verhoging.

Artikel 6 Toepassing salarisschalen

1. De journalist heeft jaarlijks recht op een periodieke verhoging van een in bijlage III opgenomen minimaal bedrag totdat het maximum volgens de voor hem geldende salarisschaal is bereikt. De laatste periodieke verhoging, waarmee het maximum van de schaal wordt bereikt, kan lager zijn dan genoemd minimale bedrag.
2. Het staat de onderneming vrij het tijdstip van ingang der periodieke salarisverhogingen voor alle in die onderneming werkzame journalisten op een gelijke datum te stellen, met dien verstande dat alsdan op die datum ingaan alle periodieke salarisverhogingen, welke ingevolge het hiervoor bepaalde opvorderbaar zouden worden in de periode van zes maanden voorafgaande aan of volgende op voormelde datum.
3. In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel is het mogelijk om de hoogte van de periodieke verhogingen te koppelen aan een beoordeling van

het functioneren van de betrokken journalisten. De onderneming dient hiertoe gebruik te maken van een objectief, transparant, controleerbaar en verantwoord beoordelingssysteem dat als basis dient voor de beoordeling van de individuele journalist. De randvoorwaarden waaraan de onderneming dient te voldoen om het toekennen van een variabele periodiek mogelijk te maken, zijn opgenomen in bijlage II. Slechts indien een onderneming deze randvoorwaarden in acht neemt, is de uitgeverij gerechtigd de (hoogte van de) jaarlijkse periodiek te koppelen aan de beoordeling van de individuele journalist.

4. Indien een journalist bij de onderneming tot een hogere schaal wordt bevorderd, wordt zijn persoonlijke minimumsalaris in die hogere schaal tenminste bepaald op het salaris dat voor bevordering voor betrokken journalist gold.

Artikel 7 Vervanging chef-redacteur

Bij ontstentenis van de chef-redacteur kan de werkgever na overleg met de redactie een plaatsvervanger aanwijzen. Indien deze waarneming langer dan zes weken duurt, dient de werkgever een plaatsvervanger aan te wijzen en heeft de plaatsvervanger aanspraak op een redelijke extra toelage, die tenminste de helft bedraagt van het verschil in salaris van de desbetreffende chef-redacteur en zijn plaatsvervanger. Vervanging kan ook door middel van tijdelijke deeltaken geschieden tegen een redelijke vergoeding die in een juiste verhouding staat tot de hierboven genoemde toelage, mits de vervanging in aanzienlijke mate extra werk en extra verantwoordelijkheid met zich meebrengt.

Artikel 8 Scholingsproject

1. Er is een Fonds Bijscholing Journalisten bij Huis-aan-huisbladen.
2. Dit Fonds heeft als doelstelling activiteiten te organiseren die de journalistieke kwaliteiten van Huis-aan-Huisbladjournalisten bevorderen.
3. De scholingsactiviteiten in 2008/2009 worden gefinancierd uit de reeds bestaande middelen.
4. Het fonds wordt beheerd door een paritair bestuur, 1 lid namens de VSHU en 1 lid namens de NVJ ondersteund door de secretarissen.
5. Het bestuur als bedoeld in lid 4 stelt vast welk project geheel of gedeeltelijk wordt gefinancierd en beoordeelt periodiek of er nog voldoende financiële middelen zijn.
6. Het Fonds wordt gevoed door de bedrijfstak en het paritair bestuur kan te allen tijde CAO-partijen adviseren over het al dan niet aanvullen van de financiële middelen.

Artikel 9 Werkverdeling/gezagsverhouding/verplichtingen journalist

1. Ten aanzien van de werkverdeling en gezagsverhouding gelden de navolgende bepalingen:
 - a. de werkgever en de chef-redacteur zullen met betrekking tot redactionele aangelegenheden regelmatig met elkaar overleg plegen;
 - b. het behoort tot de taak van de chef-redacteur 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 schriftelijk anders is overeengekomen.
3. Tenzij overeengekomen bij de aanstelling in zijn functie kan een journalist niet verplicht worden bij zijn artikelen foto's te maken voor huis-aan-huisbladen en een fotojournalist niet verplicht worden tot het schrijven voor huis-aan-huisbladen. Reeds bestaande regelingen hieromtrent worden gehandhaafd.

4. De journalist is verplicht bij voorkomende gelegenheden op aanwijzing van de chef-redacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.
5. De journalist is verplicht om zich, indien de werkgever zulks wenst, in verband met de aan hem opgedragen of op te dragen arbeid of met het oog op de veiligheid van zijn omgeving op kosten van de werkgever te onderwerpen aan geneeskundige keuring en/of doorlichting.
6. De journalist is verplicht om volledige geheimhouding te betrachten tegenover een ieder ten aanzien van alle feitelijkheden en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis neemt of draagt, en waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan begrijpen, behoudens tegenover diegenen die krachtens hun functie of hun relatie tot de onderneming bevoegd zijn hiervan kennis te nemen, zulks ter voorafgaande beoordeling van de werkgever.
7. De journalist is verplicht om zich te onthouden van het verrichten van arbeid ten behoeve van derden, zoals uitgewerkt is in artikel 11.

Artikel 10 Overleg

Vanuit de eindverantwoordelijkheid van de werkgever wordt - uitgaande van het specifieke karakter van ieder huis-aan-huisblad - naast de in de CAO genoemde overlegsituaties regelmatig overleg gevoerd over de redactionele en andere inhoudelijke aspecten van het periodiek (de periodieken) door of namens de werkgever met de chef-redacteur of de daarmee in de concrete bedrijfssituatie gelijk te stellen journalistieke functionaris.

Artikel 11 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 de werkgever en chef-redacteur geen arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen.
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 de 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 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. Tenzij hij daartoe door zijn werkgever is gemachtigd, mag de journalist voor de verschijning van zijn blad geen gebruik maken van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten 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.

4. 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.
5. De journalist kan niet worden verplicht om journalistieke arbeid ten behoeve van een huis-aan-huisblad te verrichten bij derden, tenzij deze andere werkgever behoort tot een zelfde concern en/of combinatie.
6. Indien de journalist overeenkomstig het bepaalde in lid 5 arbeid verricht, komen de daaruit voortvloeiende extra kosten voor rekening van zijn werkgever.

Artikel 12 Auteursrecht

1. 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, is daarvoor toestemming vereist van zowel werkgever als journalist.
2. Onder werk waarvan gebruik gemaakt wordt ten behoeve van het blad of bladen waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, wordt ook verstaan werk, waarvan gebruik gemaakt wordt binnen enigerlei vorm van vast redactioneel samenwerkingsverband en werk ten behoeve van incidentele, gezamenlijke journalistieke producties binnen hetzelfde concern.
3. Het in lid 1 bedoelde en hierna in de leden 4 t/m 7 verder uitgewerkte vereiste blijft ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van kracht.
4. 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 werkgever zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden, in de gevallen genoemd in artikel 11.
5. Indien een werkgever een ander gebruik - mits niet voor advertentiedoeleinden - van het werk van een journalist wil maken dan voor het blad of de bladen waarvoor deze is aangesteld, mag de journalist zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden:
 - a. hetzij om redenen van principiële aard, verband houdende met het journalistieke karakter, de aard of richting van het publiciteitsorgaan;
 - b. hetzij als de inhoud van het werk in overwegende mate wordt gewijzigd of aangetast;
 - c. hetzij als hem geen redelijke vergoeding wordt aangeboden.

Toelichting

Ten aanzien van het begrip “redelijke vergoeding” geldt dat hierover afspraken kunnen zijn gemaakt in de individuele arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld bij de omschrijving van de media waarvoor de journalist mede werkzaam zal zijn, waarbij als uitgangspunt geldt dat overeenstemming is bereikt tussen werkgever en journalist. In het overleg hierover tussen werkgever en journalist kunnen de volgende aspecten onder meer worden betrokken:

- het commerciële gewin dat de werkgever heeft van ander gebruik;
- hetgeen bij vergelijkbare omstandigheden als gebruikelijk kan worden gezien binnen de sector.

6. Indien de werkgever aan de journalist een redelijke vergoeding aanbiedt, en in redelijkheid niet kan weten of vermoeden dat de journalist het in het vorige lid sub a genoemde bezwaar zal aanvoeren, behoeft hij in spoedeisende gevallen geen toestemming vooraf van de journalist.
7. 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 huis-aan-huisbladondernemingen gebruikelijk is.

Artikel 13 Werktijd

1. De journalist heeft in het algemeen recht op een 5-daagse werkweek van gemiddeld 38 uur.
2. Onder een 5-daagse werkweek wordt verstaan een werkweek met twee aaneengesloten vrije dagen, bij voorkeur in het weekend, voorafgegaan en gevolgd door volledige nachtrust. De journalist heeft in ieder geval recht op een onafgebroken rusttijd van 36 uren in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren óf 72 uren in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, welke rusttijd kan worden gesplitst in onafgebroken rustperiodes van elk tenminste 32 uren.
3. Overmatige werktijd zal zoveel mogelijk worden vermeden.
Van overmatige werktijd is sprake indien een journalist per aaneengesloten periode van vier weken meer gewerkt heeft dan 152 uur. Indien de journalist in dit tijdvak een of meer gehele vakantiedagen, feestdagen, dagen als bedoeld in artikel 18, compensatiedagen als bedoeld in dit artikel heeft genoten en/of afwezig is geweest wegens ziekte, wordt voor dergelijke dagen bij de bepaling van overmatige werktijd 7.6 uur in aanmerking genomen. Eenmaal vastgestelde compensatie komt bij ziekte niet te vervallen.
4. Indien sprake is van overmatige werktijd zullen de meer gewerkte uren binnen 13 weken na de periode waarin deze zijn ontstaan door vervangend vrijaf worden gehonoreerd. De betrokken journalist bepaalt het moment van vrijaf opnemen, voor zover het bedrijfsbelang zich daar niet uitdrukkelijk tegen verzet. De betrokken leidinggevende zal een negatieve beslissing op verzoek van de journalist schriftelijk dienen te motiveren. Deze vastgestelde compensatie komt niet te vervallen. Het vrijaf zal zoveel mogelijk in hele of halve compensatiedagen worden opgenomen.
5. Indien overmatige werktijd regelmatig voorkomt, zal dit ingebracht worden in het redactieoverleg, als bedoeld in artikel 39, tweede lid.
6. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen aantoonbaar verzet, zal aan de journalist die daarom verzoekt de gelegenheid worden gegeven een voltijd dienstverband om te zetten in een deeltijddienstverband.
De functie van de desbetreffende journalist verandert door deze omzetting in beginsel niet, tenzij uitoefening van de functie redelijkerwijs niet in deeltijd mogelijk is.

Toelichting

Voor de bepaling van het uurloon van parttimers zal worden uitgegaan van een 38-urige werkweek.

Artikel 14 Onregelmatige werktijden/onaangenaam werk

1. Journalisten wier functie meebrengt, dat zij beduidend onregelmatige werktijden hebben, ontvangen als compensatie daarvoor drie extra vrije dagen boven de normale vakantie als bepaald in artikel 15 CAO.

2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 van dit artikel heeft een journalist die in opdracht van de werkgever werkzaamheden moet verrichten op tijden buiten het voor hem geldende werkrooster recht op een toeslag van 3% van het maand-salaris, indien in de betreffende maand is gewerkt op:
 - a. ten minste één zondag gedurende ten minste twee aaneengesloten uren en/of
 - b. ten minste drie avonden na 19.00 uur in enige week in die maand.

Artikel 15 Vakantie

1. De journalist die van 1 mei tot en met 30 april van het daaropvolgende jaar zonder onderbreking bij dezelfde onderneming in dienst is, heeft recht op 25 werkdagen vakantie, zulks met behoud van salaris.
2. De journalist die niet één jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is, heeft recht op een twaalfde gedeelte van de in het eerste lid bedoelde vakantieperiode met behoud van salaris, voor elke kalendermaand of gedeelte van een kalendermaand langer dan een halve kalendermaand, dat betrokkene onafgebroken in dienst is bij de werkgever.
3. Onverminderd de hem krachtens andere bepalingen van deze CAO toekomende vakantie heeft de journalist jaarlijks recht op:
 - a. een werkdag vakantie, indien hij op 30 april van het desbetreffende jaar de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt of zal bereiken;
 - b. twee werkdagen vakantie, indien hij op 30 april van het desbetreffende jaar de leeftijd van vijfenvijftig jaar heeft bereikt of zal bereiken.
4. Een journalist bepaalt, na voorafgaand overleg met de hoofdredactie c.q. chef-redacteur, het tijdvak waarin de vakantie zal worden genoten. In principe moet de werkgever instemmen met de vakantiewensen van zijn journalist, tenzij dat grote problemen voor de bedrijfsuitvoering oplevert. De journalist heeft recht, behoudens bijzondere omstandigheden, op ten minste drie weken aaneengesloten vakantie binnen de periode 1 mei tot en met 30 september.
5. Tot 1 januari 2015 opgebouwde aanspraken op vakantie verjaren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
6. Vanaf 1 januari 2015 vervallen wettelijke vakantierechten 6 maanden na afloop van het jaar waarin het recht is ontstaan, de bovenwettelijke vakantierechten verjaren 5 jaar na afloop van het jaar waarin het recht is ontstaan.
7. Afwezigheid wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek mag niet in mindering op de aan de journalist toekomende vakantie worden gebracht.
8. 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, waarop hij krachtens de bepalingen van dit artikel nog aanspraak kan doen gelden.

Artikel 16 Vakantietoeslag

1. De journalist die van 1 mei tot en met 30 april zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in dienstbetrekking is geweest, heeft tegenover die werkgever recht op een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 maal zijn salaris over de maand mei volgend op genoemd vakantiejaar. De vakantietoeslag wordt uiterlijk in juni uitbetaald.
2. De minimumvakantietoeslag bedraagt € 1361,01 (2011). Voor de journalist die minder dan 38 uur gemiddeld per week werkt, geldt deze minimumvakantietoeslag naar evenredigheid.
3. De journalist die niet verkeert in het geval in lid 1 bedoeld, heeft tegenover zijn werkgever recht op een twaalfde gedeelte van de volgens de leden 1 en 2 berekende vakantietoeslag, voor elke kalendermaand of gedeelte van een kalendermaand langer

dan een halve kalendermaand, gedurende welke hij in het vakantiejaar in dienst van deze werkgever was.

Artikel 17 Oudere journalisten

1. Journalisten die de 58-jarige leeftijd hebben bereikt én 10 jaar onafgebroken hebben gewerkt als journalist in de zin van deze CAO hebben aanspraak op 26 roostervrije dagen per jaar, naast de basisvakantie van artikel 15 van de CAO gedurende maximaal 4 jaar, waarbij ervan uit wordt gegaan dat betrokken journalist bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd gebruik maakt van de VUT-regeling.
Voor journalisten die geen recht hebben op de VUT-regeling dan wel geen gebruik wensen te maken van deze regeling, zal het recht op deze extra vrije dagen ontstaan 4 jaar voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd.
2. Wanneer een journalist wegens ziekte of ongeval, vakantie of om een andere reden volgens rooster vastgestelde 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.
3. Wanneer een journalist geen gebruik maakt van de mogelijkheid om de volgens rooster vastgestelde extra vrije tijd op te nemen, kan hij op een later tijdstip geen aanspraak meer maken op de niet opgenomen extra vrije tijd.
4. De werkgever 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.
5. Indien gebruik wordt gemaakt van de regeling genoemd in lid 1, vervalt het recht op extra vakantie als bedoeld in artikel 14 lid 1 en artikel 15 lid 3 onder b.

Artikel 18 Bijzonder verlof/feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koninginnedag of de dag waarop deze in een bepaald jaar als zodanig wordt gevierd, en éénmaal per vijf jaar Bevrijdingsdag, mits als Nationale Feestdag aangemerkt.
2. Indien het werk het niet toestaat op feestdagen vrijaf te geven, dient de werkgever een feestdag waarop wordt gewerkt, te compenseren met een andere vrije dag.
3. 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 zover dit mogelijk is, tijdig en ten minste één dag van tevoren de werkgever inlicht:
 - a. bij ondertrouw van de journalist gedurende één dag;
 - b. bij huwelijk van de journalist gedurende twee dagen; bij huwelijk van een van zijn ouders, schoonouders, broers, zusters of kinderen, of professie van een kind, broer of zuster, of priesterwijding van een kind of broer gedurende één dag, mits de journalist de plechtigheid bijwoont;
 - c. bevalling van de echtgenote van de journalist gedurende 2 dagen;
 - d. bij het overlijden van de echtgenoot/echtgenote of eigen 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 het overlijden van eigen kinderen die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, ouders, schoonouders, aangehuwde kinderen, broers 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 en aangehuwde kinderen die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, ouders, grootouders van de journalist of zijn echtgenoot/echtgenote gedurende één dag, mits hij de plechtigheid bijwoont;
 - h. bij begrafenis c.q. crematie van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en kleinkinderen van de journalist of diens echtgenoot/echtgenote 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 de begrafenis c.q. crematie van bloed- en aanverwanten, die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, gedurende één dag, mits de journalist de begrafenis c.q. crematie bijwoont;
 - j. bij de 25-jarige en 40-jarige huwelijks herdenking van de journalist, gedurende één dag;
 - k. bij een wettelijke adoptieprocedure gedurende maximaal twee dagen.
4. De journalist heeft het recht een compensatiedag of vakantiedag aan te wenden in geval van ziekte van één der huisgenoten, indien de aanwezigheid van de journalist dringend vereist is, teneinde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen. De journalist die van de mogelijkheid gebruik maakt, dient dit direct te melden en zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden.
 5. De journalist heeft recht op 3 weken kortdurend zorgverlof met een maximum van 14 dagen 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 of chef-redacteur onder opgave van de reden. Is dit vooraf niet mogelijk, dan dient de journalist zulks 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. De journalist heeft de keuze om dit tot 100% aan te vullen met bovenwettelijke vakantie-uren.
 6. Bij de toepassing van dit artikel worden wettelijk geadopteerde kinderen gelijkgesteld met eigen kinderen.
De verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat blijkens het bevolkingsregister de partners ten minste één jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.
 7. De werkgever is verplicht er voor te zorgen dat een vrouwelijke journalist die haar kind borstvoeding geeft en de werkgever daarover heeft ingelicht, in de gelegenheid wordt gesteld haar kind te zogen.
 8. Per jaar mogen ten hoogste vijf compensatiedagen afwijkend van het overeengekomen rooster worden aangewend voor het volgen van een op het vak dan wel op verbetering van de positie gerichte opleiding.
 9. In de gevallen waarin de journalist krachtens het in lid 3 bepaalde recht heeft op verlof, heeft hij - indien niet is aangegeven op welke dag of dagen het verlof valt - zelf de keuze, met dien verstande, dat rechtstreeks verband met de gebeurtenis waarvoor het verlof bedoeld is, aanwezig moet zijn.
Is in lid 3 aangegeven welke dag precies bedoeld is, dan kan het verlof alleen op die dag worden genoten.
 10. De in lid 3 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 7:628 BW zou uitsluiten.

Artikel 19 Afwezigheid in verband met vakbondsactiviteiten

1. Verlof met behoud van salaris voor deelname aan werkzaamheden ten behoeve van door/voor de CAO ingestelde onderhandelingsdelegaties, paritaire commissies of door CAO-partijen ingestelde werkgroepen en/of formele (bestuurs)organen, zal aan de journalist worden toegestaan, mits de journalist tijdig een verzoek daartoe aan de redactieleiding richt en de regelmatige gang van de arbeid van de redactie door zijn afwezigheid niet ernstig wordt geschaad.
2. Verlof zonder behoud van salaris voor deelname aan een cursus georganiseerd door de NVJ zal aan de journalist worden toegestaan tot maximaal 5 dagen per jaar, mits de journalist tijdig een verzoek daartoe tot de redactionele leiding 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 afdelingsvoorzitters.
3. De in artikel 40, lid 2 bedoelde journalisten zullen in de gelegenheid worden gesteld tot het bijwonen van door de NVJ georganiseerde scholings- respectievelijk vormingscursussen, specifiek gericht op deze functie. Gedurende maximaal 2 dagen per kalenderjaar zal het salaris worden doorbetaald.

Artikel 20 Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid

1. a. Journalisten die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden en 52 weken arbeidsongeschikt zijn gebleven, hebben recht op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, c.q. Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, en gedurende het tweede en derde jaar van zijn arbeidsongeschiktheid tegenover zijn werkgever aanspraak op aanvulling van deze uitkering tot het voor de journalist geldende salaris, onder aftrek van de voorheen gebruikelijke inhoudingen (pensioen, loonbelasting, sociale verzekeringspremies) dat hij ontvangen zou hebben indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn, doch tot ten hoogste het maximum uitkeringsniveau van de Sociale Verzekeringen (WAO-dagloon).
- b. Journalisten die ná 1 januari 2004 ziek zijn geworden, ontvangen gedurende het eerste jaar van ziekte 100% van het salaris dat zij bij arbeidsgeschiktheid zouden hebben verdiend. Tijdens de daaropvolgende 12 maanden van ziekte ontvangt de journalist 70% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
- c. Journalisten die tijdens het tweede ziektejaar arbeid verrichten tijdens ziekte ontvangen naast de uitkering genoemd in sub b voor die uren waarop zij daadwerkelijk – al dan niet op therapeutische basis – werkzaam zijn, 100% salaris.
- d. De journalist van wie op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat er geen enkel perspectief is op terugkeer op de arbeidsmarkt, ontvangt – zonodig met terugwerkende kracht – over het tweede ziektejaar 100% loondoorbetaling.
- e. De journalist die na het bereiken van de 55-jarige leeftijd volledig arbeidsongeschikt is geworden en ten minste 10 jaar als huis-aan-huisbladjournalist werkzaam is geweest, heeft tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd, tegenover de werkgever aanspraak op aanvulling van deze uitkering tot 90% van het netto salaris rekening houdend met de gebruikelijke uitkeringen, met een maximum ter hoogte van het maximum uitkeringsniveau van de Sociale Verzekeringen (IVA-dagloon).

- f. In geval de UWV een sanctie treft door een lagere uitkering vast te stellen, zal dit geen verandering brengen in de omvang van de bovenwettelijke aanvulling door de werkgever. De sanctie van de UWV wordt derhalve niet gecompenseerd.
2. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de in lid 1 bedoelde aanvullingen naar rato toegekend. De journalist die geen uitkering als in lid 1 bedoeld, ontvangt, respectievelijk wiens uitkering wordt gestaakt, ontvangt geen aanvulling (meer).
 3. Indien de journalist minder dan 45 procent arbeidsongeschikt is, wordt de in lid 1 sub a bedoelde aanvulling alleen verstrekt, indien hij zich als werkzoekende bij het Centrum voor Werk en Inkomen laat inschrijven. Indien de journalist zich niet als werkzoekende laat inschrijven, respectievelijk zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, respectievelijk wordt de aanvulling beëindigd.
 4. Indien de journalist voor 45 procent of meer arbeidsongeschikt is, heeft de werkgever de bevoegdheid aan de verstrekking van de aanvulling de voorwaarde te verbinden, dat de journalist zich als werkzoekende bij het Centrum voor Werk en Inkomen laat inschrijven. Indien de journalist hieraan geen gevolg geeft, respectievelijk zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, respectievelijk wordt de aanvulling beëindigd.
 5. 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 Uitvoeringsinstelling Werknemersverzekering (UWV) of een ander uitvoeringsorgaan van de sociale verzekering worden vergoed. In dit geval zal de werkgever niettemin de desbetreffende 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 ter hoogte 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.
 6. Tijdens de periode, gedurende welke de journalist recht heeft op een betaling dan wel uitkering krachtens artikel 20 lid 1 van deze CAO, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de IVA mag de werkgever, tenzij om dringende redenen, de arbeidsovereenkomst met de journalist niet opzeggen, behoudens wanneer de arbeidsongeschiktheid langer heeft geduurd dan drie jaar. Een journalist die na afloop van de in de vorige alinea genoemde termijn van drie jaar nog slechts gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan, tenzij tussen de werkgever en journalist overeenstemming bestaat, niet worden ontslagen dan nadat door de werkgever en de journalist is gedaan, wat redelijkerwijs verwacht kan worden om de journalist voor zijn restvaliditeit in of buiten de huis-aan-huisbladonderneming passend werk te bezorgen.
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 AOW-gerechtigde leeftijd.
Er zullen dan echter geen aanvullingen meer worden gedaan.

7. De journalist zal, teneinde de juiste aanvulling te kunnen bepalen, ofwel de uitkering cederen aan de onderneming, welke in dat geval het volledige salaris doorbetaalt, ofwel alle gegevens verstrekken om een juiste berekening mogelijk te maken.
8. Tijdens het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van het pensioen plaats conform de fiscale mogelijkheden.

Artikel 21 Aanvullende WAO-verzekering (t/m 31 december 2005)

1. Met ingang van 1 januari 2003 wordt de premie voor deze verzekering 1,99% van het WAO-premieloon. De hoogte van deze premie blijft in 2004 ongewijzigd. Huis-aan-huisbladondernemingen zijn verplicht de bij hen werkzame huis-aan-huisbladjournalisten onder te brengen in de ten behoeve van huis-aan-huisbladjournalisten gesloten overeenkomst tot collectieve verzekering van het zogeheten WAO-gat. De verzekering is ondergebracht bij Achmea.
2. Deze verzekering, die tot uitkering overgaat zodra een journalist op grond van de WAO toekomende uitkering minder bedraagt dan 70% van het laatstgenoten salaris (met als maximum het maximum WAO-loon), voorziet in een aanvulling van de wettelijke uitkering tot 70% van het laatstgenoten salaris (met als maximum het maximum WAO-loon). In verband met de CAO-aanvullingsplicht (artikel 20, lid 1 sub b en c) tot het voor journalisten geldende salaris gaat de verzekering in na het tweede WAO-jaar.
De premie komt voor rekening van de journalist.
3. Werkgevers kunnen dispensatie van de verplichting tot deelname aan de collectieve verzekering krijgen, indien zij ten behoeve van de bij hen werkzame journalisten een andere verzekering ter dekking van het WAO-gat sluiten en deze andere verzekering "overall" bezien ten minste gelijkwaardig is aan de collectieve verzekering. "Overall" gelijkwaardig houdt in dat de verzekering tot uitkering overgaat zodra de journalist op grond van de uit WAO toekomende uitkering minder ontvangt dan 70% van het laatstgenoemde salaris (met als maximum het maximum WAO-loon), en voorziet in een aanvulling tot 70% van het laatstgenoten salaris (met als maximum het maximum WAO-loon). De premie van een andere verzekering zal maximaal ongeveer 0,2% van de relevante loonsom (is het totale loon sociale verzekeringen) hoger mogen zijn dan de voor de collectieve regeling vastgestelde 1,99%, indien deze andere verzekering voor de journalist gunstiger voorwaarden kent.
4. De huis-aan-huisbladonderneming die dispensatie wenst te verkrijgen, dient hiertoe een schriftelijk verzoek, onder overlegging van de polisvoorwaarden, bij CAO-partijen in te dienen.
Indien CAO-partijen hebben vastgesteld dat elders voor alle op dat moment in dienst zijnde huis-aan-huisbladjournalisten een naar oordeel van CAO-partijen gelijkwaardige verzekering ter dekking van het WAO-gat is afgesloten, wordt aan deze huis-aan-huisbladonderneming en de daar in dienst zijnde huis-aan-huisbladjournalisten dispensatie verleend.
Indien dispensatie is verleend, dient de huis-aan-huisbladonderneming de journalisten (vertegenwoordiging) in de huis-aan-huisbladonderneming de vraag voor te leggen of (alsnog) gebruik gemaakt wordt van de in de CAO opgenomen collectieve regeling, ofwel van de verzekering, waarvoor dispensatie verkregen is. De uiteindelijke beslissing om geen gebruik te maken van de in de CAO opgenomen collectieve verzekering ligt bij de journalisten (vertegenwoordiging) van de huis-aan-huisbladonderneming.
In het geval dat een huis-aan-huisbladjournalist tegen de verzekering gemoedsbezwaren heeft, is de journalist niet verplicht deel te nemen.

Toelichting:

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

Artikel 21A Aanvullende WGA-verzekering (vanaf 1 januari 2006)

1. Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Huis-aan-huisbladjournalisten met ingang van 1 januari 2006. Deze regeling is nader uitgewerkt in het "Reglement"
2. De uitgangspunten van de regeling AOV m.i.v. 1-1-2006 zijn:
 - a. Er zullen in het kader van de afgesloten WGA-hiaatverzekering door de verzekeraar aanvullingen worden verstrekt op de vervolguitering 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 vervolguitering ('WGA-hiaat').
 - c. Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer recht heeft op een vervolguitering krachtens de WGA. Indien als gevolg van vermeerdering of vermindering van de bestaande arbeidsongeschiktheid de WGA-vervolguitering wordt aangepast, wordt de aanvulling door de verzekeraar hierop eveneens aangepast.
 - d. 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 2008 0,1% van de heffingsgrondslag voor de WGA.

Toelichting

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

Artikel 22 (oud) Vrijwillige ziektekostenverzekering

In verband met de invoering van de basis-zorgverzekeringswet is dit artikel vervallen.

Artikel 22 Vervanging bij verlof, ziekte of vacature

1. De journalist is verplicht de werkzaamheden van collega's die afwezig zijn in verband met verlof of ziekte, of de onderneming hebben verlaten, gedurende zes weken zonder vergoeding waar te nemen. De journalist die de werkzaamheden van collega's die afwezig zijn in verband met opname van tijd, die is gespaard in het kader van de levensloopregeling, waarneemt, heeft, in afwijking van het bovenstaande, recht op een redelijke vergoeding vanaf de eerste dag van de waarneming.

2. Indien de waarneming echter langer heeft geduurd dan zes weken 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.
3. Het in dit artikel bepaalde is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van werkzaamheden als gevolg van het ontstaan van een vacature.

Artikel 23 Onkostenvergoeding

De journalist heeft recht op vergoeding van de onkosten, welke hij bij het verrichten van zijn werkzaamheden moet maken. Omtrent de noodzakelijkheid der onkosten wordt de werkgever zo nodig door de chef-redacteur geadviseerd.

Artikel 24 Wijziging standplaats

1. Indien een journalist bij dezelfde huis-aan-huisbladonderneming op initiatief van de werkgever van standplaats verandert en indien daardoor een verhuizing noodzakelijk is, zal de werkgever:
 - a. een vergoeding uitkeren ter hoogte van de aantoonbare transportkosten;
 - b. een vergoeding ter hoogte van 1 netto maandsalaris uitkeren, met een minimum van €1.588,23.
2. De dag van de verhuizing wordt doorbetaald vrijaf gegeven.
3. Behoudens instemming van de betrokkene zal geen wijziging in zijn arbeidsvoorwaarden worden aangebracht in voor hem ongunstige zin.
4. Indien de journalist ten gevolge van de verhuizing duurder moet gaan wonen, zullen partijen streven naar de vaststelling van een redelijke overgangsvergoeding. Daarbij geldt als uitgangspunt dat sprake is van woningen die qua grootte, inhoud, omvang en gebruiksmogelijkheden gelijkwaardig aan elkaar te beschouwen zijn.

Artikel 25 Aanstelling en ontslag

1. De journalist wordt aangesteld door de werkgever in overleg met en op voordracht van de chef-redacteur.
2. Bij gelijke geschiktheid zal de werkgever bij de interne en externe vervulling van een vacature de voorkeur geven aan een vrouw als er sprake is van een onevenwichtig samengesteld personeelsbestand ter redactie, waarbij vrouwen zijn ondervertegenwoordigd.
3. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat 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 vermelding van het blad/de bladen, waarvoor de journalist in beginsel werkzaam is;
 - c. de functie, waarin de journalist werkzaam zal zijn;
 - d. de daaruit voortvloeiende indeling op grond van artikel 4;
 - e. het aanvangssalaris;
 - f. het tijdstip van de aanvang der dienstbetrekking;
 - g. eventuele afwijkingen van deze CAO ten gunste van de journalist;

- h. eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het - behoudens afwijkend beding - ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan het de huis-aan-huisbladonderneming toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen berichten, foto's en andere journalistieke producten;
 - i. een omschrijving van de beginselen en/of het karakter van het blad, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk gebonden wordt;
 - j. de bepaling van een proeftijd of van een termijn in geval van tijdelijke aanstelling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 26;
 - k. de omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het blad, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen overeenkomstig het bepaalde bij artikel 9, lid 2;
 - l. de bepaling, dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de onderneming en bij het einde van de dienstbetrekking moet worden ingeleverd;
 - m. het voorbehoud, neergelegd in lid 7 van artikel 26, voor zover het een leerling-journalist betreft.
4. Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

Artikel 26 Termijn van aanstelling

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Bij ontbreken van een vermelding van de duur van het dienstverband in de arbeidsovereenkomst wordt deze geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid, langdurig onbetaald verlof en/of militaire dienst enzovoorts van een journalist, dan wel met betrekking tot de vervulling van aan een bepaalde tijdsduur gebonden opdrachten, kan met een journalist een dienstverband voor bepaalde tijd worden overeengekomen. Het dienstverband eindigt in dat geval van rechtswege bij het verstrijken van de overeengekomen duur, c.q. het beëindigen van de opdracht, c.q. de terugkeer van de door hem vervangen journalist.
3. Ingeval om een andere reden dan genoemd in de leden 2 en 7 een dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan, kan deze periode niet langer zijn dan één jaar, tenzij gebruik gemaakt wordt van hetgeen in de hierna volgende leden is verwoord.
4. Bij verlenging van contracten voor bepaalde tijd is het mogelijk om – indien de concrete bedrijfssituatie daartoe aanleiding geeft – de ruimte van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, naar de geest en intentie van de wet, ongeclausuleerd toe te passen. Dit betekent dat een contract voor bepaalde tijd maximaal drie maal kan worden voortgezet gedurende een periode van maximaal 36 maanden. De intentie blijft om een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te gaan. Bij de besluitvorming kunnen bedrijfseconomische omstandigheden worden meegewogen.
5. Gedurende een contract voor bepaalde tijd heeft de journalist dezelfde rechten op scholing en opleiding als journalisten die voor onbepaalde tijd in dienst zijn.
6. Bij reorganisatie(s) kan geen verlenging van contracten voor bepaalde tijd plaatsvinden ter vervangen van contracten voor onbepaalde tijd.
7. Tenzij anders is overeengekomen wordt de arbeidsovereenkomst met een leerling-journalist geacht te zijn aangegaan voor de duur van de leertijd. Wenst hetzij de werkgever, hetzij de journalist het dienstverband aan het eind van de leertijd niet te verlengen, c.q. om te zetten in een dienstverband voor

onbepaalde tijd, dan dient dit twee maanden voor het verstrijken van de leertijd schriftelijk te worden meegedeeld.

8. Tijdens het dienstverband voor bepaalde tijd kan geen opzegging plaatsvinden, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
9. Tenzij uitdrukkelijk een kortere periode is overeengekomen, geldt een proeftijd van respectievelijk twee maanden, één en ander conform de bepalingen van artikel 7:652 BW. Zowel de journalist als de werkgever zijn bevoegd de dienstbetrekking gedurende deze periode zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende termijn en bepalingen te doen eindigen.

Artikel 27 Opzegging

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW c.q. artikel 29 van deze CAO en behoudens beëindiging van de dienstbetrekking tijdens of bij het einde van de proeftijd - in welk geval de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd - neemt de dienstbetrekking een einde door opzegging. Deze opzegging kan slechts geschieden tegen het einde van een maand.
2. a. Voor de werkgever geldt een opzegtermijn van
 - één maand bij een dienstverband tot 5 jaar;
 - twee maanden bij een dienstverband van 5 tot 10 jaar;
 - drie maanden bij een dienstverband van 10 tot 15 jaar;
 - vier maanden bij een dienstverband van 15 jaar en langer.b. De werkgever dient voor de journalist die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder is en op dat moment al een langer opzegtermijn heeft opgebouwd, die langere opzegtermijn te hanteren.
- c. Voor de journalist geldt steeds een opzegtermijn van één maand.
3. Indien sprake is van ontslag wegens structuurwijziging dient tevens rekening te worden gehouden met de in artikel 32 lid 1 genoemde aanzegtermijn van ten minste zes maanden.
4. Een journalist wordt niet ontslagen dan nadat overleg is gepleegd met de chef-redacteur.
5. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.
6. De dienstbetrekking tussen een werkgever en een journalist eindigt van rechtswege op het tijdstip waarop krachtens een bij de werkgever geldende pensioenregeling het ouderdomspensioen ingaat dan wel op de dag waarop de journalist de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen.

Toelichting

Als een dienstverband voor onbepaalde tijd niet wegens dringende reden wordt beëindigd en er ook geen sprake is van beëindiging met wederzijds goedvinden, zal het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) om vergunning tot beëindiging van het dienstverband moeten worden gevraagd.

Artikel 28 Aanvullende uitkering bij werkloosheid

1. De uitkering krachtens de Werkloosheidswet voor een journalist van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd, zal worden aangevuld tot 80% van zijn laatstverdiende bruto salaris, 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.Deze aanvulling wordt periodiek en wel tenminste eenmaal per maand uitgekeerd.

2. Indien de journalist bij beëindiging van het dienstverband een uitkering ineens ontvangt, mag deze worden verrekend met de aanvulling als bedoeld in het vorige lid.
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 aanvullingen daarop, uitgaan boven zijn laatstgenoten salaris.
5. De journalist is, teneinde op de aanvullende uitkering recht te doen gelden, 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.
De journalist die op de datum van het ontslag 57 1/2 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 huis-aan-huisbladonderneming bij welke hij laatstelijk in dienst was, te zijnen behoeve had getroffen, mits de journalist ook zelf zijn aandeel in de premie blijft bijdragen.
6. 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 Huis-aan-Huisbladjournalisten overeen te komen verhogingen in de afdeling waarin de betrokken journalist was ingedeeld. Een en ander voor zover de bepalingen van de van toepassing zijnde pensioenreglementen zulks niet beletten.

Artikel 29 (oud art. 30) Werkloosheid langer dan 6 maanden

Vervallen.

Artikel 29 Beëindiging wegens dringende redenen

1. Het bepaalde in artikel 26 en 27 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 medegedeelde, 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 de werkgever of chef-redacteur de goede naam van het blad in gevaar brengt;

- c. wanneer de journalist, zonder goedkeuring van de werkgever of de chef-redacteur, 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.

B. Voor de journalist

- a. wanneer de werkgever 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 chef-redacteur, tenzij deze, of bij diens afwezigheid zijn eventueel overeenkomstig artikel 7, aangewezen plaatsvervanger, niet op korte termijn kan worden gehoord.

Artikel 30 Structuurwijziging

1. De werkgever die voornemens is over te gaan tot een structuurwijziging is verplicht in een zo vroeg mogelijk stadium, doch in ieder geval zodra de verwachting gewettigd is dat de structuurwijziging tot stand zal komen, daarvan mededeling te doen aan het bestuur van de NVJ.
Het bestuur van de NVJ is omtrent het medegedeelde tot geheimhouding verplicht tot het tijdstip waarop de structuurwijziging door de betrokken werkgever bekend wordt gemaakt.
Onverminderd het overigens in dit lid bepaalde zal de werkgever die een andere vakvereniging dan de NVJ over een structuurwijziging op enigerlei wijze inlicht, c.q. bij enige vorm van overleg daarbij betreft, te zelfder tijd gelijk handelen ten aanzien van de NVJ.
2. Onder structuurwijziging in de zin van dit en de volgende artikelen wordt verstaan: opheffing van een zelfstandig huis-aan-huisblad, alsmede overdracht van de eigendomsrechten van het blad waarvoor de journalist werkzaam is, samensmelting van of van samenwerking met een andere onderneming, dan wel andere vergelijkbare wijzigingen in de organisatie, die belangrijke gevolgen hebben voor de rechtspositie van de journalist.
3. Zodra het besluit tot een structuurwijziging is genomen is de werkgever verplicht het bestuur van de NVJ van dat besluit op de hoogte te stellen alsmede de betrokken redactie of redacties in te lichten.
4. Wanneer de structuurwijziging een ingrijpende wijziging van de rechtspositie van de journalisten tot gevolg heeft, dient het bestuur van de NVJ omtrent de uitwerking van het genomen besluit te worden geraadpleegd. De gevolgen hiervan voor de rechtspositie van de betrokken journalisten zullen nader worden geregeld in een tussen de NVJ en de werkgever overeen te komen sociaal plan.
5. Zodra in beginsel tot een structuurwijziging is besloten, kan de samenstelling van de redactie slechts na overleg met de chef-redacteur worden gewijzigd.

Toelichting

Onder rechtspositie wordt in dit artikel verstaan:

Het geheel van rechten en plichten, waarop de betrokken journalist op grond van wetten, CAO, interne ondernemingsgebruiken en de individuele arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken en de voor de betrokken journalist geldende werkomstandigheden in de zin zoals deze in het overleg tussen werkgevers en vertegenwoordigend overleg en/of werknemersorganisaties aan de orde kunnen komen.

Artikel 31 Overneming dienstverband bij structuurwijziging

1. Onverminderd het bepaalde in het artikel 7:662, 7:663 en 7:665 BW gelden bij de overname van het dienstverband als gevolg van een structuurwijziging de navolgende bepalingen:
2. De nieuwe werkgever is verplicht - na mondeling overleg met de betrokkene - aan iedere journalist schriftelijk een omschrijving te geven van zijn functie of taak, alsmede zo mogelijk een indicatie van zijn promotiekansen.
Wanneer een wijziging van de woonplaats noodzakelijk wordt geacht zal hij dit tevens aan de journalist mededelen.
3. Indien de journalist niet bereid is in dienst van de nieuwe werkgever te treden c.q. indien geen overeenstemming kan worden bereikt over een noodzakelijk geachte wijziging van zijn woonplaats, kan hij slechts worden ontslagen met inachtneming van het in artikel 32 bepaalde.
4. Indien binnen één jaar na de overneming van het dienstverband zou blijken dat de betrokken journalist aantoonbare aanpassingsmoeilijkheden heeft, zal overleg tussen betrokkenen volgen.
Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt zal ontslag slechts mogelijk zijn met inachtneming van het bepaalde in artikel 32.
Wordt een journalist na bedoeld jaar door de nieuwe werkgever 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 2 van artikel 32, dan is de nieuwe werkgever - behoudens bij ontslag wegens een dringende reden - gehouden het bepaalde in lid 2 en volgende leden van artikel 32 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 32 Ontslag ten gevolge van structuurwijziging

1. Indien een werkgever ten gevolge van of in verband met een structuurwijziging, als bedoeld in artikel 30, lid 2, de dienstbetrekking met aan deze onderneming verbonden journalisten beëindigt, zal hij, onverminderd het in artikel 30 bepaalde, zulks slechts kunnen doen met inachtneming van een aanzegging, welke ten minste zes maanden voor de vermoedelijke ontslagdatum dient plaats te vinden. Deze aanzegging is alleen noodzakelijk indien er bij een structuurwijziging door partijen geen sociaal plan is overeengekomen.
2. Een ontslagen journalist, als in lid 1 bedoeld, die uit dien hoofde een uitkering ontvangt krachtens de Werkloosheidswet, maakt aanspraak tegenover de betrokken werkgever op de volgende aanvulling:
 - 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 IOAW-uitkering wordt tot aan de AOW-gerechtigde 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, 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.
3. Indien een journalist voor het einde van de in lid 1 bedoelde aanzeggingstermijn met instemming van zijn werkgever elders een functie aanvaardt, behoudt hij recht 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 anders geldende aanzegtermijn, zoals bepaald in lid 1 van dit artikel, zou hebben genoten.
4. Indien de journalist ingeval van structuurwijziging een dienstbetrekking aanvaardt, uit hoofde waarvan hij een salaris geniet, dat lager ligt dan de uitkeringen plus aanvullingen, waarop hij ingevolge lid 2 voordien aanspraak had kunnen doen gelden, wordt gedurende maximaal een half jaar dit lagere bruto salaris tot het bruto bedrag van bedoelde uitkering plus aanvullingen gesuppleerd. Laatstgenoemde aanvulling zal niet hoger zijn dan die in lid 2 genoemd. Voor zover de aanvulling op een lager salaris plaatsvindt in aansluiting op een periode waarin een aanvulling krachtens lid 2 plaatsvond, zal de totale periode gedurende welke aanvullingen worden betaald niet langer zijn dan de in lid 2 genoemde periode.
5. Aan iedere journalist die door ontslag verband houdende met een structuurwijziging, ten tijde van of binnen een jaar na die structuurwijziging wordt getroffen, wordt per volledig dienstjaar een extra uitkering toegekend ten bedrage van 1,5 procent van het laatstgenoten jaarsalaris voor de eerste 10 dienstjaren, onafgebroken en direct voorafgaande bij de in lid 1 bedoelde werkgever vervuld; van 2 procent voor de volgende 10 dienstjaren en van 3 procent voor de rest van het aantal dienstjaren, met dien verstande, dat de totale uitkering ten minste 1 maand en ten hoogste 12 maanden vol salaris bedraagt. Ter keuze van de betrokken journalist zal bedoelde vergoeding ineens of in termijnen worden uitgekeerd. Voor de uitvoering van dit artikel tellen mede de direct aan het dienstverband voorafgegane dienstjaren, vervuld bij een werkgever met welke de in lid 1 bedoelde werkgever een fusie heeft aangegaan.

6. Het bepaalde in lid 3, 4 en lid 5 van dit artikel is alleen van toepassing indien er bij een structuurwijziging geen sociaal plan wordt/is overeengekomen tussen partijen, dan wel een sociaal plan van toepassing wordt/is, waarin in negatieve zin van de CAO wordt afgeweken. Verder geldt het in dit lid bepaalde niet ten aanzien van journalisten, die binnen hetzelfde concern ten tijde van de structuurwijziging of in een later stadium een andere dienstbetrekking aanvaarden.

Artikel 33 Overplaatsing ten gevolge van structuurwijziging

1. Indien bij structuurwijziging van een huis-aan-huisbladonderneming aan journalisten door bemiddeling van deze onderneming of van de sociale begeleidingscommissie een aanbod tot overplaatsing naar een andere vestiging van de huis-aan-huisbladonderneming of naar een andere huis-aan-huisblad-onderneming behorende tot hetzelfde concern wordt gedaan, zal 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 medegedeeld. Artikel 24, alsmede artikel 31, lid 4 zijn van overeenkomstige toepassing.
2. Bij overplaatsing zal worden gestreefd naar een gelijkwaardige functie en handhaving van het niveau van het totale arbeidsvoorwaardenpakket.

Artikel 34 Sociale begeleidingscommissie

Bij structuurwijziging kan een sociale begeleidingscommissie worden ingesteld. De samenstelling zal in onderling overleg tussen partijen worden vastgesteld. De sociale begeleidingscommissie heeft tot taak:

- a. Het toezien op de naleving van de terzake overeengekomen regelingen;
- b. De eventuele begeleiding van de ontslagen journalist bij het zoeken naar een nieuwe functie;
- c. Eventueel behulpzaam te zijn bij het oplossen van algemene sociale problemen die zich bij een structuurwijziging voordoen.

Artikel 35 Uitkering bij overlijden

1. Wanneer een journalist komt te overlijden is de werkgever verplicht om aan diens nabestaanden een uitkering te doen die gelijk is aan het bedrag van diens laatstgenoten salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden alsmede het salaris over de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht hetgeen de nabestaanden uit hoofde van het overlijden van de journalist toekomt ingevolge enige sociale verzekeringswet.
2. Als er bij een onderneming geen pensioenregeling van toepassing is, ontvangen degenen die recht hadden kunnen doen gelden op een pensioenuitkering als er een pensioenregeling geweest was, behalve de bij het vorige lid bepaalde uitkeringen gedurende nog zoveel maanden in totaal ten minste 70 procent van het laatstgenoten maandsalaris, als het aantal dienstjaren bij dezelfde onderneming heeft bedragen, zulks tot een maximum van 15 maanden.
3. Onder de in lid 1 genoemde nabestaanden worden verstaan diens erven in de zin der wet of de partner met wie de journalist duurzaam samenleeft in een met huwelijk gelijk te stellen relatie, zoals bedoeld in artikel 18, lid 6.

Artikel 36 Pensioen en VUT-regeling

1. a. Journalisten hebben recht op een pensioenregeling, die inhoudelijk in zijn totaliteit niet in negatieve zin afwijkt van de minimumpensioenregeling voor dagbladjournalisten, waarbij in afwijking van die minimumpensioen CAO als uitgangspunt geldt dat er een opbouw percentage voor ouderdomspensioen van toepassing is van 1,75% en er geen extra financiering van 1% (bij dagbladjournalisten gefinancierd vanuit de premievrijval prepensioen) beschikbaar hoeft worden gesteld. Een overzicht van de bepalingen van de gewijzigde minimumpensioenregeling voor de dagbladjournalisten (2005-2009), voor zover van toepassing op huis-aan-huisbladjournalisten, kan worden opgevraagd bij de VSHU.
- b. Het toezicht op de getrouwe naleving van de minimumpensioen CAO zal in afwijking van die CAO bij de geschillencommissie van de CAO voor huis-aan-huisbladjournalisten (artikel 43) worden ondergebracht. 2a. Indien de werkgever een overeenkomst ter vrijwillige deelneming aan de VUT c.q. prepensioenregeling van de Stichting Fonds Werktijdvermindering Oudere werknemers in de Grafische Bedrijven, gevestigd te Amsterdam, met deze Stichting heeft gesloten, zal deze VUT- c.q. prepensioenregeling en de daaruit voortvloeiende overgangsregelingen ook van toepassing zijn voor de journalist in de zin van deze CAO.
2. a. Indien de werkgever een overeenkomst ter vrijwillige deelneming aan de VUT- c.q. prepensioenregeling van de Stichting Fonds Werktijdvermindering Oudere werknemers in de Grafische Bedrijven, gevestigd te Amsterdam, met deze Stichting heeft gesloten, zal deze VUT- c.q. prepensioenregeling en de daaruit voortvloeiende overgangsregelingen ook van toepassing zijn voor de journalist in de zin van deze CAO.
- b. De werkgever is dan gerechtigd om het werknemersdeel van de VUT- c.q. prepensioenpremie voor overgangsregelingen en/of vervangende afspraken op het salaris van de journalist in te houden.
3. De verlaging van de VUT-premie wordt analoog aan de afspraken in de CAO voor het Dagbladuitgeverijbedrijf aangepast. Per 1 juli 2012 bedraagt de werknemerspremie 1%, per 1 juli 2012 bedraagt de werkgeverspremie 1,85%. Voor 2013 is de premie analoog aan de CAO Dagbladuitgeverij bedrijven.

Artikel 37 Levensloop

1. Met ingang van 1 januari 2006 is de wettelijke levensloopregeling van toepassing. Als bronnen voor de levensloopregeling gelden de arbeidsvoorwaarden die momenteel worden toegestaan op basis van de verlofspaarregeling. Het betreft:
 - schaalsalaris (artikel 5, Salarisschalen), voor zover het salaris daarmee niet onder het wettelijk minimumloon komt;
 - bovenwettelijke vakantieaanspraken (artikel 15 lid 1 en 3, Vakantie);
 - vakantietoeslag voor zover die meer bedraagt dan de minimumvakantietoeslag conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
 - inconveniëntentoeslag
2. Andere mogelijke bronnen in het kader van de Wet op de Levensloop kunnen op bedrijfs-/ondernemingsniveau nader worden vastgesteld.
3. De VSHU onderzoekt de aansluitingsmogelijkheden bij de levensloopregeling van de grote concerns.

Artikel 38 Redactie-overleg

1. In de wisselwerking tussen commercie en redactie zal door de uitgever inzicht in het bestaande marktbeleid worden verschaft aan de redactie, opdat laatstgenoemde goed kan functioneren.
De uitgever pleegt overleg met de redactie over de redactieformule van het blad of van een groep bladen en stelt deze vervolgens vast. Uitgangspunt is daarbij dat een voor lezers herkenbare scheiding wordt aangebracht tussen nieuws enerzijds en advertenties, im'ers en 'advertorials' anderzijds.
De redactie zal ernaar streven een redactiebeleid te ontwikkelen en te volgen, dat geënt is op de structuur en het karakter van het huis-aan-huisblad waarvan het 'nieuws met commerciële inslag' deel kan uitmaken.
2. Ten minste tweemaal per jaar vindt overleg plaats tussen uitgever en redactie. Daarbij komen in elk geval ter sprake:
 - toepassing van de CAO;
 - de arbeidsomstandigheden van de journalisten;
 - de voorgestelde beoordelingssystematiek en/of de (jaarlijkse) evaluatie daarvan.Ook kunnen ter sprake komen het redactioneel beleid zoals genoemd in lid 1, het 'nieuws met commerciële inslag' en indien dit is vastgesteld, het redactiebudget.
3. Indien een redactie van een huis-aan-huisbladuitgeverij uit meer dan vijf journalisten bestaat, dient met betrekking tot hetgeen is bepaald in lid 2 tussen uitgever en redactie te worden vastgesteld:
 - door welke personen van of namens de redactie aan het overleg wordt deelgenomen;
 - de agenda van de onderwerpen welke in het overleg aan de orde komen, met vastlegging van het besprokene.
4. Benoeming van de redactieleiding en /of verhuizing van de redactie vindt slechts plaats nadat tijdig overleg is gevoerd met de redactie of haar vertegenwoordiging.
5. De invoer van een beoordelingssystematiek binnen een huis-aan-huisblad redactie zal – voor zover het in de bedoeling ligt de uitkomsten van de beoordeling te koppelen aan de beloning (conform artikel 5 van deze CAO) – door de uitgever in het redactieoverleg worden besproken op zodanig tijdstip dat de resultaten van dat overleg kunnen worden betrokken bij het verplichte overleg dat de uitgever in deze voert met de ondernemingsraad (instemmingaanvraag conform artikel 27 lid a van de WOR). De uitgever zal de ondernemingsraad verzoeken minimaal eenmaal met het redactieoverleg over de voorstellen te spreken, voordat zij overgaat tot het uitbrengen van haar reactie op de instemmingaanvraag.

Toelichting

Met redactieleiding wordt bedoeld de chef-redacteur, waarnemend chef-redacteur, of degene die belast is met de algemene redactionele leiding.

Artikel 39 Overleg redactieleiding en commerciële leiding

1. De uitgever en de redactieleiding zullen regelmatig met elkaar overleg plegen over de onderwerpen als genoemd in artikel 38, alsmede over eventuele plannen tot structuurwijziging, zoals omschreven in artikel 30 lid 2.
2. De redactieleiding wordt in goed overleg betrokken bij onderwerpen die rechtstreeks van invloed zijn op wezenlijke veranderingen van de overeengekomen redactieformule.

Artikel 40 Anti-discriminatiebepaling

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

Artikel 41 Privacy

1. De werkgever zal de uiterste zorgvuldigheid betrachten ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de in zijn onderneming werkzame journalisten.
2. De werkgever zal geen registratie houden van politieke visie, kerkelijke gezindheid - anders dan uitdrukkelijk relevant en aan de orde gesteld bij de aanstelling - en seksuele geaardheid van de journalisten.
Buiten de directie, de personeelsfunctionaris of een daartoe door de directie aangewezen functionaris of de journalist zelf heeft niemand inzage in de bij de werkgever geregistreerde gegevens van de journalist.
3. De journalist heeft desgevraagd jaarlijks en voorts indien en zodra zijn belang zulks vordert, recht op inzage in zijn personeelsdossier.
4. De journalist heeft recht op rectificatie bij aantoonbare onjuistheden in zijn personeelsdossier.

Artikel 42 Toegang vakbondsbestuurder

Na voorafgaande kennisgeving aan de werkgever heeft een vakbondsbestuurder toegang tot de onderneming ten behoeve van het:

- verspreiden van vakbondsinformatie in de onderneming;
- onderhouden van contacten met de leden van de vakbond;
- begeleiden/bijstaan van (een) journalist (en) in geval van geschillen;
- houden van onderling beraad met in de onderneming werkzame leden van de NVJ.

Van deze faciliteit kan maximaal twee keer per jaar gebruik worden gemaakt.

Het verlenen van deze faciliteit veronderstelt het bestaan van normale verhoudingen. Bij het ontbreken daarvan, naar het oordeel van de werkgever (zoals bij een ernstig conflict), kan deze zich het recht voorbehouden deze faciliteit buiten werking te stellen. Als van de afgesproken faciliteit onjuist gebruik wordt gemaakt, zal de werkgever deze kunnen schorsen. Hij gaat hier echter niet eerder toe over dan na overleg met de vakbond, aan wie de faciliteit is toegekend.

Artikel 43 Geschillencommissie

Door NVJ en VSHU is een geschillencommissie ingesteld. Deze commissie zal, indien tussen werkgever en journalist geen overeenstemming wordt bereikt over de uitvoering van de CAO, uitgezonderd ontbindingsgeschillen, als in eerste aanleg bevoegde instantie een voor betrokkenen bindend advies uitbrengen. Het reglement van de geschillencommissie is als bijlage IV gehecht aan deze CAO.

Artikel 44 Duur van de overeenkomst

1. De overeenkomst is aangegaan voor de duur van 21 maanden, te weten van 1 april 2014 tot en met 31 december 2015.

2. Tenzij één der partijen deze overeenkomst ten minste drie maanden van tevoren bij aangetekend schrijven opzegt, wordt zij geacht voor de duur van één jaar te zijn verlengd.
De opzegging als hier bedoeld heeft geen betrekking op de geldingsduur van de artikelen 36 tweede lid en 43 van deze CAO.
Bij de opzegging van deze CAO zal de geldingsduur van deze artikelen stilzwijgend worden verlengd tot het moment waarop een nieuwe CAO tot stand is gekomen, tenzij partijen anders overeenkomen.
3. In geval één van de partijen tot opzegging overgaat, zal zij aan de wederpartij voorstellen ten aanzien van die punten, welke naar haar inzicht voor herziening in aanmerking komen aanhangig maken.

Bijlage I INDELINGSSYSTEMATIEK VOOR HUIS-AAN-HUISBLADJOURNALISTEN

1 INLEIDING

Het basisprincipe van de indelingssystematiek is, dat wordt uitgegaan van drie functiefamilies; dit zijn functiegroepen, waarbinnen alle redactionele functies ondergebracht worden, waarna deze worden verdeeld over zes beschikbare salarisschalen, te weten twee schalen per functiefamilie.

Onderstaand wordt de opbouw van de gekozen systematiek uiteengezet:

- a. de inhoud van de werkzaamheden (zijnde de functie) wordt door/namens de werkgever in een functieomschrijving of functieprofiel vastgesteld;
- b. deze moet overeenkomen met de feitelijke werkzaamheden;
- c. op basis van de functieomschrijving wordt de functiefamilie vastgesteld;
- d. na overleg tussen werkgever en journalist wordt de matrix ingevuld op basis van de persoonlijke functionele en eventueel extra functionele kenmerken zoals in de systematiek verwoord;
- e. op basis van de ingevulde matrix plaatst de werkgever de journalist in een salarisschaal binnen de reeds vastgestelde functiefamilie;
- f. op basis van een jaarlijks te houden functioneringsgesprek wordt vastgesteld of de journalist immer nog tot dezelfde salarisschaal behoort, dan wel dat hij door extra toegekende kruisjes in de matrix met (extra) functionele kenmerken tot een hogere schaal van de betreffende functiefamilie gaat behoren.

Dit resulteert erin dat individuele journalisten op grond van persoonlijke groei in functionele kenmerken in hun eigen functie als volgt kunnen doorgroeien:

- in functiefamilie I: van salarisschaal 1 naar salarisschaal 2;
- in functiefamilie II: van salarisschaal 3 naar salarisschaal 4;
- in functiefamilie III: van salarisschaal 5 naar salarisschaal 6.

Doorgroeien in functiefamilies, dus van I naar II en III, kan alleen als de functie wijzigt. De totale systematiek is, zoals bovenstaand vermeld onder f, gekoppeld aan het houden van functioneringsgesprekken die jaarlijks, maar voor bestaand personeel ook bij aanvang van indeling, gevoerd moeten worden. Deze gesprekken worden gevoerd door de door de werkgever aangewezen leidinggevende, veelal het hoofd van de redactie c.q. de chef-redacteur of de direct hiërarchische leidinggevende zoals een redactiecoördinator.

2 FUNCTIEFAMILIES

Functiefamilie I

Betreft functies waarin de dagelijkse journalistieke werkzaamheden met een regelmatig terugkerend karakter, zelfstandig worden uitgevoerd. Hierbij is in de regel toezicht aanwezig en/of eenvoudig te raadplegen, dan wel is er sprake van zodanig duidelijke richtlijnen, dat de werkzaamheden naar behoren kunnen worden uitgevoerd.

Functiefamilie II

Betreft functies waarin alle voorkomende journalistieke werkzaamheden volledig zelfstandig worden uitgeoefend. Daarbij is of kan sprake zijn van verantwoordelijkheid voor één of meer edities en/of het geven van leiding, aansturing of begeleiding van niet-hiërarchisch ondergeschikten (stagiairs, correspondenten, collega's, aansturing

teamwerkzaamheden), dan wel hiërarchisch aan maximaal 2 journalisten met een arbeidsovereenkomst.

Functiefamilie III

Betreft functies waarin alle voorkomende journalistieke werkzaamheden volledig zelfstandig worden uitgeoefend. Daarbij bestaat uitgebreide verantwoordelijkheid voor meerdere edities en is er sprake van hiërarchisch leiderschap over 3 of meer journalisten met een arbeidsovereenkomst.

Voor functiefamilie I zijn de schalen 1 en 2 van toepassing, voor functiefamilie II de schalen 3 en 4 en voor functiefamilie III de schalen 5 en 6.

De plaatsing in een bepaalde salarisschaal, behorende bij de functiefamilie, is afhankelijk van de score in de matrix.

3 FUNCTIONELE KENMERKEN

De matrix kent 5 functionele kenmerken:

- kennis;
- ervaring;
- verantwoordelijkheid;
- contacten;
- creativiteit.

De mate, waarin de functionele kenmerken aanwezig zijn, wordt bepaald door 4 wegingsfactoren, aangeduid middels kruisjes: x, xx, xxx, xxxx. Dit wordt onder het hoofdje score nader toegelicht.

4 EXTRAFUNCTIONELE KENMERKEN

Naast de 5 functionele kenmerken bestaan er ook drie extrafunctionele kenmerken:

- flexibiliteit;
- informeel leidinggeven;
- onregelmatigheid.

De mate, waarin een extrafunctioneel kenmerk aanwezig is, wordt per kenmerk bepaald middels de daarbij behorende omschrijving, zie aldaar. Per extrafunctioneel kenmerk kan maar één score c.q. één kruisje worden behaald. Ze kunnen ingezet worden op elk regulier functioneel kenmerk met dien verstande dat per functioneel kenmerk slechts één extrafunctioneel kenmerk (dus kruisje) mag worden ingezet.

5 SCHEMATISCHE WEERGAVE

De Matrix

Schaal:	Functiefamilie I		Functiefamilie II		Functiefamilie III	
	1	2	3	4	5	6
Kennis:	x	xx	xxx	xxx	xxxx	xxxx
Ervaring:	-	x	xx	xxx	xxx	xxxx
Verantwoordelijkheid:	x	xx	xx	xx	xxx	xxxx
Contacten:	x	x	xx	xxx	xxx	xxxx
Creativiteit:	-	x	xx	xxx	xxxx	xxxx

De wegingsfactoren c.q. de aangegeven kruisjes zijn absolute waarden, dat wil zeggen dat indeling in een salarisschaal alleen dan plaatsvindt als aan alle wegingsfactoren in de vereiste mate wordt voldaan c.q. voor elke wegingsfactor het vereiste aantal kruisjes wordt gescoord.

Als uitzondering daarop mogen de extrafunctionele kenmerken (flexibiliteit, informeel leidinggeven en onregelmatigheid) worden gebruikt (als wegingsfactor) ter aanvulling op een tekort aan kruisjes om in een naast hogere salarisschaal (van de betreffende functiefamilie) terecht te komen.

Ze kunnen worden ingezet op elk matrixkenmerk met dien verstande dat per kenmerk slechts één extrafunctioneel kenmerk (dus kruisje) mag worden ingezet.

6 BESCHRIJVING FUNCTIONELE KENMERKEN

Kennis

A. Omschrijving

Bij de vaststelling van de mate van kennis die de journalist nodig heeft om de journalistieke functie volgens de functieomschrijving te kunnen uitoefenen gaat het enerzijds om vaststelling van de kennisbreedte, de vereiste vooropleiding op het niveau van Middelbaar Onderwijs (HAVO/VWO), dan wel HBO-niveau; anderzijds de diepte in de richting van specialisatie door opleiding of vakgerichte cursussen.

Voor de goede functie-uitoefening heeft de journalist minimaal een opleiding gevolgd op MO-niveau alsmede een applicatiecursus/vakopleiding die een adequate functie-uitoefening op MBO-niveau garanderen, dan wel kennis en ervaring in de praktijk hebben opgedaan die hieraan ten minste gelijkwaardig is.

B. Score

- x De journalist heeft een afgeronde middelbare schoolopleiding op HAVO/VWO-niveau alsmede een applicatiecursus/vakopleiding die het functioneren op MBO-niveau garanderen. Een uitstekende beheersing van de Nederlandse taal en aanleg voor journalistiek en/of vormgeving.
- xx De journalist heeft een afgeronde HBO-opleiding, dan wel kennis en ervaring in de praktijk opgedaan op een ten minste gelijkwaardig niveau.
- xxx De journalist heeft een afgeronde HBO-opleiding gericht op journalistieke functies dan wel een HBO-opleiding, gericht op het vakgebied met betrekking waartoe binnen de functie wordt gewerkt, aangevuld met een applicatiecursus op redactioneel en/of managementterrein, dan wel kennis en ervaring in de praktijk opgedaan op een aantoonbaar gelijkwaardig niveau.
- xxxx De journalist heeft een afgeronde HBO-opleiding journalistiek aangevuld met aantoonbaar niveauverhogende applicatie-opleidingen, dan wel een afgeronde academische opleiding, gericht op redactionele en/of journalistieke functies aangevuld met aantoonbaar niveauverhogende applicatiecursussen op redactioneel en/of managementterrein, dan wel gericht op het vakgebied met betrekking waartoe binnen de functie wordt gewerkt, dan wel kennis en ervaring in de praktijk opgedaan op een aantoonbaar gelijkwaardig niveau.

Ervaring

A. Omschrijving

Direct in het verlengde van kennis ligt ervaring, de door de praktijk ontwikkelde vaardigheden in theoretisch- en/of praktisch opzicht gerelateerd aan de functionele kenmerken. Een adequate uitoefening van de journalistieke functies eist een door ervaring gerijpte kennis en kunde. Alleen een theoretische opleiding volstaat derhalve niet. De mate waarin de journalist ervaring in zowel algemene zin als in specifieke vaardigheden inbrengt, bepaalt mede de mate waarin een journalist volledig zelfstandig kan functioneren op basis van de aan de functie gestelde eisen.

B. Score

- x De journalist heeft minimaal één jaar werkervaring binnen de journalistiek, op basis waarvan de betreffende functie naar behoren moet kunnen worden uitgeoefend. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium.
- xx De journalist heeft minimaal drie jaar werkervaring binnen de journalistiek, op basis waarvan de journalist de betreffende functie naar behoren moet kunnen uitoefenen. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium of werkterrein, dan het te waarderen medium, waarvan één jaar adequate ervaring binnen de eigen specialisatie/werkterrein/type medium.
- xxx De journalist heeft minimaal vijf jaar werkervaring binnen de journalistiek, op basis waarvan de journalist de betreffende functie naar behoren moet kunnen uitoefenen. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium of werkterrein, dan het te waarderen medium, waarvan twee jaar adequate ervaring binnen het eigen werkterrein/specialisatie/type medium.
- xxxx De journalist heeft een algemene werkervaring binnen de journalistiek van minimaal vijf jaar, op basis waarvan de journalist de betreffende functie naar behoren moet kunnen uitoefenen. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium of werkterrein dan het te waarderen medium. Daarnaast een adequate ervaring van minimaal twee jaar op het gebied van management, die beheersing van de volledige werkbreedte van het vakgebied omvat en de functie-uitoefening volledig en goed mogelijk moet maken.

Verantwoordelijkheid

A. Omschrijving

Het gaat hierbij om de mogelijkheden die de journalist functioneel heeft om zelfstandig te handelen. De mate waarin een journalist verantwoordelijk wordt gesteld voor kwaliteit en omvang van de door hem/haar te verrichten werkzaamheden, hangt enerzijds af van de mate waarin hij/zij geacht wordt zelfstandig te kunnen functioneren, en anderzijds van de kans dat hij/zij door inadequaet functioneren afbreuk doet aan het imago van het huis-aan-huisblad.

Deze zelfstandigheid wordt bepaald door onder meer controle vanuit de leiding en bedrijfsregels c.q. afspraken.

B. Score

- x De journalist verricht werkzaamheden onder direct toezicht en/of er wordt gewerkt aan de hand van duidelijke richtlijnen.
- xx Er is sprake van regelmatig toezicht tijdens het werk, waarbij de journalist een redelijke functionele zelfstandigheid heeft. Bij de uitvoering van de werkzaamheden vereist deze zelfstandigheid het bieden van alternatieve oplossingen die verschillend van aard zijn, maar wel binnen vastgestelde kaders liggen, zodat deze een mate van toetsing inhouden.
- xxx Er is bij de journalist sprake van het in hoge mate zelfstandig verrichten van de werkzaamheden. De journalist geeft aan of en wanneer de leiding tussentijds moet worden geraadpleegd. Alleen voor taken, die buiten de vastgestelde kaders liggen vindt de toetsing van de werkzaamheden of de resultaten plaats. De kans dat door inadequaat functioneren schade wordt toegebracht aan het medium is aanwezig.
- xxxx Er is bij de journalist sprake van het in zeer hoge mate zelfstandig functioneren waarbij de beoordeling van de resultaten in de praktijk alleen achteraf plaatsvindt. De werkzaamheden vereisen over het algemeen oplossingen waarbij de leiding niet geraadpleegd hoeft te worden en waardoor hij/zij bij inadequaat functioneren aanzienlijke schade aan het medium kan toebrengen.

Contacten

A. Omschrijving

Het leggen en onderhouden van niet hiërarchische contacten buiten de redactionele omgeving is inherent aan de journalistiek. De mate waarin dit functionele kenmerk het niveau van het functioneren van de journalist bepaalt hangt af van de complexiteit van de onderwerpen, het niveau van de gesprekspartners, het perspectief waarbinnen een onderwerp/thema wordt beschreven/behandeld, de persoonlijke autonome opstelling van de journalist zoals deze tot uitdrukking komt ten opzichte van het onderwerp en gesprekspartners.

B. Score

- x De journalist onderhoudt slechts die contacten, die uit de normale functie-uitoefening voortkomen en waaraan geen bijzondere eisen gesteld worden.
- xx De journalist legt en onderhoudt contacten die een essentieel onderdeel uitmaken van de dagelijkse functie-uitoefening. Dit betekent dagelijkse contacten buiten de eigen redactie.
- xxx De journalist legt en onderhoudt zelf rechtstreeks contacten met voor de krant belangrijke groeperingen of instellingen die een structurele invloed kunnen hebben op de krant en waardoor bij inadequaat functioneren schade aan het medium wordt toegebracht.

- xxxx De journalist verzorgt zelfstandig het onderhouden en het uitbreiden van een structureel netwerk aan contacten zodat bijvoorbeeld buiten de officiële kanalen om, toegang wordt verkregen tot vertrouwelijke stukken e.d. alsmede het onderhouden van contacten die een structurele invloed kunnen hebben op de krant waardoor bij inadequaat functioneren aanzienlijke schade aan het medium kan worden toegebracht

Creativiteit

A. Omschrijving

Het gaat hier om de mate, waarin de journalist, in zijn/haar werkzaamheden de mogelijkheid creëert tot het zelfstandig ontwikkelen van initiatieven van een zuiver wisselend karakter, rekening houdend met de eigen verantwoordelijkheid en passend in het belang van het medium. Daar waar vanuit welke inspiratiebron dan ook nieuwe combinaties van denken en doen ontstaan, is herkenbaar sprake van creativiteit. Tevens de mate waarin functionele creativiteit vereist is om te komen tot een kwalitatief lezenswaardig product, waarbij de journalist zelfstandig tot adequate en creatieve oplossingen komt, zoals een originele aanpak van rubrieken en artikelen/onderwerpen en het ontsluiten van (moeilijk toegankelijke) informatie. In het bijzonder valt dan te denken aan:

- verbeeldingskracht: de mate waarin de journalist aanspraak doet op het vermogen zich los te maken van de actuele gang van zaken om vervolgens alternatieven te creëren;
- analytisch vermogen: de mate waarin de journalist een beroep doet op het vermogen om gecompliceerde vraagstukken te ontleden en van hieruit te komen tot creatieve oplossingen.

B. Score

- x De journalist opereert binnen regelmatig ongeveer gelijke omstandigheden, waarbinnen keuzes moeten worden gemaakt uit een aantal min of meer vooraf bekende mogelijkheden. Daarbij is feitelijk slechts sprake van een beperkte keuzemogelijkheid, waarbij standaardkeuzes zelf worden gemaakt en bij ingewikkelder keuzes de leiding vooraf zal worden geraadpleegd.
- xx De journalist opereert binnen regelmatig relevante wisselende omstandigheden die om een praktische keuze vragen, waarbij op basis van kennis en ervaring wordt beslist.
Daarbij is sprake van nieuwe oplossingen waartoe het mogelijk is om te kiezen binnen het veronderstelde kennis- en ervaringsgebied.
- xxx De journalist opereert binnen regelmatig van wezenlijk belang zijnde wisselende omstandigheden, die een oplossing vragen door analytisch, toetsend en verklarend denken. Daarbij is sprake van nieuwe oplossingen.
- xxxx De journalist opereert in een situatie die een accumulatie van bovenstaande criteria is en aldus met grote regelmaat vraagstukken oplevert, waarbij een beroep wordt gedaan op de mogelijkheid hiervoor nieuwe structurele oplossingen aan te bieden, die van invloed zijn of kunnen zijn op het beleid.

7 BESCHRIJVING EXTRA FUNCTIONELE KENMERKEN

Voor het overige wordt het volgende als aanvulling op het voorafgaande gegeven. Een aantal kenmerken is niet rechtstreeks onder te brengen in de functionele kenmerken die zijn beschreven. Deze kenmerken zijn echter wel van belang voor de specifieke invulling van de functie. Eén en ander heeft betrekking op de volgende kenmerken:

- Flexibiliteit, het gaat hierbij om de inzetbaarheid van de journalist voor meerdere typen media. Dit vereist van de journalist de vaardigheid om diverse typen media, met daaraan gekoppeld het specialisme qua vorm, inhoud en uitdaging van de boodschap te begrijpen en bedienen door het leveren van informatie. De journalist verricht dus daadwerkelijk werkzaamheden t.b.v. meerdere typen media.
- Informeel leidinggeven, projectleiderschap en/of vakleiderschap waarbij te denken valt aan het mentoren, begeleiden of aansturen van stagiairs, correspondenten of andere redactionele medewerkers of waarbij "het voortouw of initiatief" wordt genomen in een team van minimaal 2 collega's. Dit geldt niet voor journalisten ingedeeld in functiefamilie III.
- Onregelmatigheid, journalisten die regelmatig en/of voortdurend per periode van 4 weken gemiddeld meer dan 2 zaterdagen of zondagen geacht worden te werken of journalisten die gemiddeld meer dan 8 avonden per periode van 4 weken werkzaamheden geacht worden te verrichten. Dit geldt niet voor journalisten ingedeeld in functiefamilie III.

Voor bovenstaande kenmerken geldt dat per kenmerk slechts één kruisje (x) gescoord kan worden. Tijdens de indelings- of functioneringsgesprekken kunnen deze extrafunctionele kruisjes toegevoegd worden aan de normale matrix, met dien verstande dat per matrixcriterium slechts één extrafunctioneel kruisje kan worden ingezet. Dit betekent dat bij plaatsing in een schaal, bij het ontbreken van voldoende kruisjes, het bezitten van bovenstaande extrafunctionele kenmerken de doorslag tot plaatsing kan geven.

OVERGANGSBEPALINGEN

Door CAO-partijen is de salarissystematiek zoals die vanaf 1 juli 1999 geldt, geëvalueerd en aangepast in de CAO-onderhandelingen over de CAO voor het jaar 2002.

De nieuwe salarisschalen gelden vanaf 1 januari 2002 en zijn/worden per 1 april en 1 september 2002 geïndexeerd. Partijen zijn overeengekomen dat de implementatie van de nieuwe schalen kostenneutraal dient te gebeuren. Bovendien is overeengekomen dat het nominaal gegarandeerde perspectief voor betrokkenen niet negatief mag worden aangepast.

Eén en ander leidt tot de volgende overgangsbepalingen.

1. Uitgangspunt bij de indeling is de salarispositie per 1 januari 2002, volgens de oude salarisschalen 1 tot en met 5, inclusief de per die datum toegekende periodieke verhoging en mogelijk geldende garantietoeslag.
2. Het aldus vastgestelde salaris behoudt de journalist bij indeling in de nieuwe salarisstructuur.

3. De nieuwe salarisstructuur kent geen vaste salaristreden binnen de onderscheidende schalen; er is sprake van een "aanvang"-salaris en een "maximum"-salaris. Indien bij inschaling het onder 1 vastgestelde salaris voor de in te delen journalist:
 - a. lager is dan het aanvangssalaris van de voor de journalist geldende nieuwe salarisschaal, zal zijn salaris niet wijzigen op moment van indeling. Het salaris van de journalist zal door jaarlijkse stijging van zijn salaris met een periodieke verhoging, op termijn materieel in de geldende nieuwe salarisschaal terechtkomen. De journalist zal als gevolg hiervan enkele jaren langer nodig kunnen hebben om op het maximum van de voor hem geldende nieuwe salarisschaal te komen;
 - b. zich bevindt tussen het "aanvang"- en "maximum"-salaris van de voor de journalist geldende nieuwe salarisschaal, zal zijn salaris niet wijzigen op het moment van indeling. De journalist zal binnen de geldende nieuwe salarisschaal via jaarlijkse periodieke verhogingen doorgroeien naar het maximum niveau;
 - c. hoger is dan het "maximum"-salaris van de voor de journalist geldende nieuwe salarisschaal, zal zijn salaris vanuit de indeling worden vastgesteld op het maximum van de geldende nieuwe salarisschaal. Het verschil tussen het voor de journalist geldende salaris en het maximum van de geldende nieuwe salarisschaal, wordt een voor de journalist geldende "garantietoeslag".
4.
 - a. Indien de journalist op basis van de salarissystematiek zoals die gold tussen 1 juli 1999 en 1 januari 2002 een hoger persoonlijk perspectief (maximaal eindsalaris in de voor hem geldende salarisgroep 1 tot en met 5) heeft dan dat dit op basis van de nieuwe systematiek vanaf 1 januari 2002 zal zijn, dan wordt het nominale schaalmaximum waarop de journalist recht had voor 1 januari 2002, gegarandeerd.
 - b. Het voor de journalist geldende nominaal gegarandeerde maximumbedrag, dat wil zeggen het maximum schaalsalaris waarop de journalist volgens de salarissystematiek die voor 1 juli 1999 gold recht had, blijft - voor zover dat nog niet is bereikt - van kracht.
 - c. Het salaris van de journalist zal via jaarlijkse periodieken doorgroeien, naar dit onder lid a of b vastgestelde gegarandeerde bedrag. Vanaf het moment dat het salaris uitstijgt boven het maximum schaalsalaris dat voor de journalist geldt op basis van de vanaf 1 januari 2002 geldende salarisschaal, zal het salarisdeel daarboven worden vastgesteld als "garantietoeslag".
 - d. Deze garantieregeling geldt alleen voor journalisten met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
5. De garantietoeslag wordt niet geïndexeerd. Indexering van het schaalsalaris wordt - zodra het nominale gegarandeerde maximumbedrag is bereikt en dus de maximale garantietoeslag is bereikt - op de garantietoeslag in mindering gebracht.
6. De huidige "Regeling voor ex-Dagbladjournalisten", die als bijlage IV deel uitmaakt van de CAO, blijft onverkort van kracht.

Bijlage II RANDVOORWAARDEN KOPPELEN BELONEN AAN BEOORDELINGSSYSTEMATIEK

Om de hoogte van de periodieke verhogingen binnen de salarissystematiek van de CAO voor huis-aan-huisbladjournalisten te kunnen koppelen aan een beoordeling van het functioneren van de betrokken journalisten, moet de onderneming gebruik maken van een objectief, transparant, controleerbaar en verantwoord beoordelingssysteem dat als basis dient voor de beoordeling van de individuele journalist. Hiertoe is een aantal (organisatorische) randvoorwaarden vastgesteld waaraan de onderneming dient te voldoen om het toekennen van (de hoogte van) een periodieke verhoging binnen de salarissystematiek van de CAO voor huis-aan-huisbladjournalisten te koppelen aan een beoordeling van het functioneren van de individuele journalisten. Slechts indien een onderneming deze (rand)voorwaarden in acht neemt, is de uitgeverij gerechtigd de (hoogte van de) jaarlijkse periodiek te koppelen aan de beoordeling van de individuele journalist.

De beoordelingssystematiek heeft tot doel een rechtvaardige beoordeling en daaruit voortvloeiend een rechtvaardige beloning. Er mag binnen een onderneming geen onderling verband bestaan tussen de beloningen voortvloeiend uit de beoordelingen enerzijds en tussen de beloningen en de ondernemingsresultaten anderzijds.

Een onderneming is niet verplicht een beoordelingssysteem in te voeren. Indien in de organisatie (nog) geen beoordelingssysteem aanwezig is dat voldoet aan onderstaande (rand)voorwaarden, ontvangt iedere journalist jaarlijks een standaard periodieke verhoging conform CAO totdat het maximum van de schaal die hoort bij de door de journalist uitgeoefende functie is bereikt.

Aan de volgende (rand)voorwaarden moet zijn voldaan c.q. de volgende voorwaarden moeten worden ingevuld, wil de CAO ruimte bieden voor individuele ondernemingen om de hoogte van de periodieke verhogingen binnen de salarissystematiek van de CAO voor huis-aan-huisbladjournalisten te kunnen koppelen aan een beoordeling van het functioneren van de betrokken journalisten:

Functieomschrijving / functieprofielen

Als basis voor de beoordelingssystematiek dienen de functieomschrijvingen / functieprofielen die zijn vastgesteld in het kader van de salarissystematiek van de CAO voor huis-aan-huisbladjournalisten. Deze omschrijvingen / profielen conform bijlage I van deze CAO kunnen desgewenst (na overleg conform artikel 38 van deze CAO) aangepast en/of aangevuld worden in het kader van de beoordelingssystematiek, mits dit "SMART" (Specifiek; Meetbaar; Acceptabel; Realistisch; Tijdsgebonden) en duidelijk gebeurd.

Gesprekken

De beoordelingssystematiek kent in principe een jaarcyclus die zich in twaalf kalendermaanden afspeelt. De start en de einddatum van deze jaarcyclus dienen in logisch verband te staan met de datum waarop de jaarlijkse periodieke verhoging wordt toegekend.

De beoordelingssystematiek dient jaarlijks minimaal drie gesprekken te kennen, al dan niet gecombineerd op twee gespreksmomenten.

- 1) Planningsgesprek (eventueel direct aansluitend aan het functioneringsgesprek).
Op basis van wederzijdse afspraken wordt vastgesteld welke doelen de journalist dit jaar moet halen c.q. op welke punten hij zijn functioneren dient te verbeteren.
- 2) Functioneringsgesprek (eventueel voorafgaand aan het planningsgesprek)
Hierin wordt vastgesteld in hoeverre het functieprofiel van de journalist (en daarmee mogelijk zijn indeling) aanpassing behoeft en op welke wijze de journalist zich verder kan bekwaamen in het kader van zijn carrièreplanning op middenlange termijn. Tevens wordt in dit gesprek het algehele functioneren van de journalist en de afdeling / organisatie (tweezijdig) op hoofdlijnen besproken.
- 3) Beoordelingsgesprek
De evaluatie van de te behalen doelen en/of verbeteringen wordt besproken en vastgesteld.

Indien de betrokken leidinggevende in de loop van het jaar twijfels krijgt over het feit of de beoordeling te zijner tijd zal leiden tot een minimale (of geen) periodieke verhoging of wanneer er een negatieve beoordeling heeft plaatsgevonden, zal er in ieder geval een tussentijds voortgangsgesprek worden gepland waarin deze twijfels / negatieve beoordeling met de betrokken journalist worden besproken en afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de journalist de beoordeling positief kan beïnvloeden. Dit gesprek dient minimaal 3 maanden voorafgaand aan het beoordelingsgesprek te worden gevoerd.

De resultaten / afspraken uit bovengenoemde gesprekken dienen schriftelijk te worden vastgelegd en door de betrokken journalist voor akkoord of voor gezien te worden getekend.

Basis voor de beoordeling

De objectieve beoordeling vindt plaats door de direct leidinggevende op basis van de functieomschrijving en de gemaakte afspraken in het planningsgesprek, die SMART dienen te zijn. De doelstellingen waarop beoordeeld wordt vloeien altijd voort uit functiebeschrijvingen die gelieerd zijn aan de 5 functionele kenmerken, zoals genoemd in bijlage I van deze CAO.

Als de werkzaamheden van de journalist zich (voor een groot deel) buiten het gezichtsveld van de direct leidinggevende afspelen, zal deze informatie inwinnen bij de functioneel leidinggevende, zodat deze zich een oordeel kan vormen over het functioneren van de desbetreffende journalist. Bij het eindoordeel wordt benoemd wie er is geraadpleegd.

Beoordeling en beloning

In de beoordelingssystematiek dient gebruik te worden gemaakt van de "vijf puntsschaal" en dient duidelijk te zijn bij welke beoordelingsindeling er geen, beperkt of meer dan de standaard periodiek wordt gegeven (zie: "toepassen beoordelingsniveau's").

Definities 5 puntsschaal:

Uitstekend	Betrokkene presteert boven alle gestelde doelstellingen
Zeer Goed	De journalist overtreft het merendeel van de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld.
Goed	De journalist heeft de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld behaald.
Matig	De journalist heeft de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld niet helemaal behaald.
Onvoldoende	De journalist heeft de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld niet behaald.

Toepassen beoordelingsniveaus:

- Uitstekend= + 2 periodieken
- Zeer goed= +1,5 periodiek
- Goed= + 1 periodiek
- Matig= + 0,5 periodiek
- Onvoldoende= 0 periodieken

Indien een onderneming een andere "puntsschaal" of een andere toepassing van de beoordelingsniveaus in de 5 puntsschaal wenst te hanteren, kan zij hiertoe een dispensatieverzoek indienen bij de geschillencommissie (art. 43 CAO).

Indien een journalist goed presteert, heeft hij recht op toekenning van een periodieke verhoging conform CAO totdat het maximum van de schaal die hoort bij de door de journalist uitgeoefende functie is bereikt. Tevens heeft de journalist recht op toekenning van een periodieke verhoging conform CAO totdat het maximum van de schaal die hoort bij de door de journalist uitgeoefende functie is bereikt, indien geen beoordeling heeft plaatsgevonden.

De werkgever kan een werknemer die zijn schaalmaximum bereikt heeft én zeer goed of uitstekend functioneert een extra periodiek of bonus toekennen.

Indien sprake is van het "bevrozen" van een periodiek als gevolg van een beoordeling die onvoldoende is, wordt de periodiek (of een gedeelte daarvan) alsnog toegekend indien op enig moment sprake is van een goede of matige beoordeling.

Een negatieve beoordeling dient opgevolgd te worden door concrete afspraken over een verbeterplan. Daarbij moet de journalist in de gelegenheid gesteld worden, zo nodig ondersteund door aanvullende opleiding of training, de gesignaleerde punten van niet of onvoldoende functioneren te verbeteren.

Mocht een dergelijk verbetertraject onverhoopt niet leiden tot een positieve beoordeling, worden tussen leidinggevende en de journalist individuele afspraken gemaakt over de gevolgen daarvan. Indien dit leidt tot het vervullen van een andere functie door de journalist bij de werkgever, zal de bij die functie behorende indeling voor de journalist van toepassing zijn. Mocht er als gevolg daarvan sprake zijn van een lager salaris dan hetgeen tot dan toe voor de journalist van toepassing was, zal een gefaseerde overgang naar dat lagere salarisniveau worden overeengekomen. Voor werknemers met een dienstverband van 20 jaar of meer en/of werknemers die ouder zijn dan 50 jaar behouden het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris als een "inwachtbare toeslag".

Over deze toeslag behoeven geen CAO-verhogingen te worden uitgekeerd. Uiteraard geldt dat pas sprake kan zijn van "demotie" als het gehele beoordelingstraject en de gevolgen daarvan zijn doorlopen.

In overige situaties kan een beroep worden gedaan op de hardheidsclausule.

Schaalmaximum

Voor de medewerkers die hun schaalmaximum al hebben bereikt, dient een functioneringsgesprek plaats te vinden waarin wordt vastgesteld:

- of de functie die de journalist daadwerkelijk uitvoert (nog) overeenkomt met de functiebeschrijving die ten grondslag ligt aan de indeling van de functie in het functiegebouw. Indien dit niet het geval is wordt de juiste functiebeschrijving 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, worden eveneens in het overleg betrokken de mogelijkheden die daartoe wel/niet binnen de redactie aanwezig zijn en wat dit betekent voor de loopbaan en salarisontwikkelingen van betrokkene.

Organisatorische inbedding van het beoordelingssysteem

- Het beoordelingssysteem dient schriftelijk te zijn vastgelegd.
- Het beoordelingssysteem dient – conform de Wet op de Ondernemingsraden - de instemming te hebben van de betrokken ondernemingsraad (OR).
- Bij de behandeling van de instemmingsaanvraag door de betrokken OR dient deze - voordat zij definitieve uitspraken doet - afstemming te hebben met een vertegenwoordiging van de redactievergadering van de betrokken huis-aan-huisbladredactie (conform artikel 38 van de CAO).
- De werkgever bespreekt de voorgestelde beoordelingssystematiek in het redactieoverleg (conform artikel 38 van de CAO).

De instemmingsaanvraag dient in ieder geval te bevatten:

- De systematiek om te beoordelen
 - De geldende procedures
 - De geldende bezwaar- en beroepsprocedure.
- Eenmaal per jaar wordt er op hoofdlijnen gerapporteerd aan het redactieoverleg over de beoordelingen. Over de inhoud en vorm van de rapportage en aan welke partijen gerapporteerd dient te worden, worden vooraf afspraken gemaakt met het redactieoverleg. De rapportage dient in elk geval objectief en geanonimiseerd te zijn (zie ook het punt "evaluatie" verderop in deze bijlage).

Bezwaar en beroep

Een procedure van bezwaar en beroep ten aanzien van beoordelingen moet binnen de onderneming worden opgesteld omdat journalisten het recht hebben eventuele bezwaren op een zorgvuldige wijze te laten behandelen.

De procedure van beroep moet minimaal 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 het redactie-overleg.
- 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/ redactie-overleg wordt vastgesteld. Een voorbeeld (model) voor een dergelijke procedure wordt als aanhangsel aan deze bijlage bij de CAO gevoegd.

Bezwaar tegen de beoordeling zelf

Een dergelijk bezwaar wordt in eerste instantie besproken met de eigen leidinggevende. Mocht dit niet leiden tot overeenstemming, dan is bezwaar mogelijk bij de eindverantwoordelijk leidinggevende binnen de redactie.

Mocht het bezwaar tegen de beoordeling niet naar tevredenheid zijn afgehandeld, dan staat beroep open bij de interne bezwarencommissie.

NB: er kan nimmer beroep worden aangetekend tegen de inhoud van de beoordeling. Het betreft beroep tegen de onderbouwing van de beoordeling.

Bezwaar tegen de bij de betrokken journalist gevolgde procedure

Bij een geschil over de gevolgde procedure kan de journalist terecht bij een interne bezwaar- en externe beroepsprocedure. De interne bezwarencommissie bestaat uit drie leden: één aangewezen door de werkgever, één OR-lid afkomstig uit de redactie, en een onafhankelijk voorzitter, met instemming van de twee eerstgenoemde.

1. De journalist die het niet eens is met de gevolgde procedure overlegt daarover met de direct leidinggevende. Dit overleg kan de aangevoerde bezwaren wegnemen.
2. Als de journalist bezwaar blijft houden, vindt overleg plaats tussen de journalist, (eventueel) de leidinggevende en de hoogst leidinggevende.
3. Mocht de journalist van oordeel blijven dat de procedure in zijn/haar geval niet correct gevolgd is, dan kan hij/zij bezwaar aantekenen bij de interne bezwarencommissie.
Deze interne bezwarencommissie komt, door een hoorzitting en eventueel nader onderzoek, met een zwaarwegend advies aan de werkgever/chef-redacteur.
4. Mocht de journalist het niet eens zijn met het besluit dat de werkgever/ chef-redacteur neemt naar aanleiding van het advies van de interne bezwarencommissie, dan kan de journalist in beroep gaan bij de externe beroepscommissie, zijnde de Geschillencommissie, conform Huis-aan-huiskranten CAO art. 43, die een bindend advies geeft.

Bezwaar tegen de procedure zoals die in de onderneming is gevolgd (in strijd met CAO)

Bij een geschil of het beoordelingssysteem voldoet aan de randvoorwaarden zoals die gesteld zijn in de CAO kan de journalist direct in beroep bij de externe geschillencommissie conform Huis-aan-huiskranten CAO art. 43, die een bindend advies geeft.

De procedure in situaties van extern beroep

1. Een journalist kan binnen twee weken na ontvangst van de schriftelijke beslissing van de werkgever / chef-redacteur op zijn interne bezwaarschrift, een met redenen omkleed beroep indienen bij de werkgever / chef-redacteur. De werkgever / chef-redacteur zendt dit beroep binnen een week aan de externe beroepscommissie, zijnde de Geschillencommissie, conform Huis-aan-huiskranten CAO art. 45, zijnde niet die personen die betrokken zijn geweest bij of hebben deelgenomen aan de indelingsprocedure, c.q. de Indelingscommissie.
2. De Geschillencommissie brengt na ontvangst van het beroepsschrift de werkgever / chef-redacteur en journalist schriftelijk op de hoogte van de ontvangst van het beroepsschrift.

Taak van de Geschillencommissie bij een beroep tegen de functiewaardering.

1. De Geschillencommissie beoordeelt of het beroep ontvankelijk is. Het beroep is ontvankelijk indien deze betrekking heeft op een indelingskwestie of indien de werkgever / chef-redacteur in de interne bezwarenprocedure in gebreke is gebleven ten aanzien van de vastgestelde procedure. Indien de Geschillencommissie het beroep niet ontvankelijk verklaart, wordt de reden daarvan schriftelijk meegedeeld aan zowel de journalist als de werkgever / chef-redacteur.
2. Voor het reglement van de Geschillencommissie wordt verwezen naar bijlage V van deze CAO
3. De Geschillencommissie doet een bindende uitspraak en informeert de werkgever / chef-redacteur en betrokkene(n) schriftelijk over het door haar genomen besluit. De Geschillencommissie motiveert haar besluiten schriftelijk.

Hardheidsclausule

Het beoordelingssysteem dient een hardheidsclausule te kennen, waarop een beroep kan worden gedaan door de individuele journalist indien zijn negatieve beoordeling naar zijn oordeel het rechtstreekse gevolg is van privé-omstandigheden. De hardheidsclausule kan aanleiding geven om een periodiek niet of niet geheel te onthouden, dan wel slechts voor een bepaalde periode.

Een beroep op de hardheidsclausule kan worden ingediend bij de VSHU.

(Rand)voorwaarden bij de implementatie en/of wijziging van het beoordelingssysteem

Voordat de beoordelingssystematiek wordt ingevoerd, dienen alle betrokkenen voldoende opgeleid en/of geïnformeerd te zijn.

Ten behoeve van de implementatie van een beoordelingssystematiek dient daarom een goed implementatieplan opgesteld te worden, waarin onder meer aandacht voor:

- voorlichting en communicatie voor de individuele journalisten;
- termijnen/overgangsmaatregelen;
- noodzakelijke opleiding en training van leidinggevenden en P&O, bij voorkeur door een extern bureau.

Evaluatie

Jaarlijks dient in ieder geval binnen het redactie-overleg (art. 38) geëvalueerd te worden of de beoordelingsprocedure dusdanig is ingericht en beoordelingsinstrumenten dusdanig vormgegeven zijn dat deze optimaal toepasbaar zijn binnen de specifieke redactie/organisatie.

Ook wanneer het systeem goed werkt en 'ingeburgerd' is binnen de bedrijfsvoering, dient, wanneer er grote veranderingen plaatsvinden binnen de redactie/ organisatie, bepaald te worden of dit consequenties heeft voor de inrichting en toepassing van het systeem. CAO-partijen houden toezicht op een juiste toepassing van de beoordelings- en beloningssystematiek zoals in deze bijlage beschreven.

In 2010 wordt een evaluatie verricht met betrekking tot de toepassing van de beoordelings- en beloningssystematiek in de branche.

VOORBEELD / MODEL: PROCEDURE VOOR INTERN BEZWAAR

1. Een journalist kan in bezwaar gaan binnen een termijn van vier weken na de bekendmaking van de beoordeling. 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 kenbaar te maken aan de werkgever / chef-redacteur.
3. De werkgever / chef-redacteur 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 / chef-redacteur) zijn uitgeput.

Taak van de interne bezwarencommissie

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, waarderen en beoordelen.
2. Om een bezwaar te kunnen behandelen worden de commissieleden alle stukken ter beschikking gesteld die van belang kunnen zijn voor haar oordeelsvorming. Zij komt tot zwaarwegende adviezen met betrekking tot het opnieuw doen uitvoeren van (een onderdeel van) de procedure.
3. De interne bezwarencommissie adviseert de werkgever / chef-redacteur, 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 ontvangt een afschrift van dit advies.
4. De werkgever / chef-redacteur 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 de voorzitter van de interne bezwarencommissie mede.
5. Bij uitzondering kunnen de termijnen genoemd in sub 3 en 4 verlengd worden, maar de totale termijn van afhandeling van het bezwaarschrift mag niet langer duren dan acht weken.

Werkwijze van de interne bezwarencommissie

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 vertrouwelijke 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

1. De interne bezwarencommissie bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangend leden. Eén lid, en plaatsvervangend lid, wordt benoemd door werkgever / Chef-redacteur en één lid, en plaatsvervangend lid, door het redactie-overleg). De leden wijzen aan / benaderen gezamenlijk het derde lid, zijnde een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.
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 benoemende 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

De kosten van de interne bezwarencommissie worden verdeeld over werkgever en werknemer. De werknemer draagt zelf de kosten die worden gemaakt in het kader van het door hem of haar aangegeven interne bezwaar, bijvoorbeeld t.a.v. het raadplegen van (externe) deskundigen.

Slotbepaling interne bezwaarprocedure

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

Bijlage III SALARISSCHALEN HUIS-AAN-HUISBLADJOURNALISTEN

Salarisschalen per 1 april 2014 in euro's (inclusief 1,0% verhoging)						
	Functiefamilie I		Functiefamilie II		Functiefamilie III	
Schaal	1	2	3	4	5	6
Aanvang	1.929,34	2.245,69	2.562,06	2.878,41	3.195,93	3.385,97
Maximum	2.630,62	2.946,94	3.263,31	3.579,99	3.897,20	4.087,24

Minimum periodieke verhoging: € 63,74

Leerlingschalen	
per 1 april 2014 (inclusief 1,0% verhoging)	
	Per maand
	in euro's
Eerste leerjaar	1.453,53
Tweede leerjaar	1.612,56
Derde leerjaar	1.770,99

Bijlage IV REGELING VOOR EX-DAGBLADJOURNALISTEN

1. Deze regeling is van toepassing op alle journalisten die voor 1 juli 1982 op grond van hun arbeidsovereenkomst een salaris ontvingen overeenkomstig de CAO voor Dagbladjournalisten.

Deze journalisten dienen ook te zijn ingedeeld op basis van artikel 4 van de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten.

2. Op grond van de aantoonbaar toegezegde uitgroeimogelijkheden als vervat in de arbeidsovereenkomst volgen deze journalisten de schaal, waarin zij voor 1 juli 1982 waren ingedeeld tot aan het maximum.

Vanaf 1 januari 1986 worden deze schaalsalarissen verhoogd met de percentages als bepaald in artikel 5 van de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten. Derhalve gelden gedurende de looptijd van de huidige CAO de volgende schaalsalarissen:

Regeling per 1 juli 2012 voor ex-dagbladjournalisten (inclusief 1,0% verhoging)				
	<i>In euro's</i>			
	<i>Afdeling</i>	<i>Afdeling</i>	<i>Afdeling</i>	<i>Afdeling</i>
	<i>I Extra</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>
Aanvangsminimum	3.719,16	3.369,53	2.476,21	1.915,24
na 1 jaar		3.467,33	2.588,07	1.957,38
na 2 jaar	4.062,56	3.564,07	2.699,39	2.001,71
na 3 jaar		3.659,72	2.816,65	2.071,43
na 4 jaar	4.392,53	3.760,79	2.945,30	2.139,53
na 5 jaar		3.853,74	3.062,55	2.214,10
na 6 jaar	4.716,77	3.956,41	3.166,32	2.316,23
na 7 jaar		4.051,52	3.270,10	2.401,08
na 8 jaar	5.044,26	4.147,72	3.362,49	2.470,27
na 9 jaar		4.240,68	3.457,07	2.565,92
na 10 jaar	5.368,51	4.333,09	3.554,89	2.661,58
na 11 jaar		4.427,12	3.651,07	2.763,69
na 12 jaar		4.515,75	3.746,18	2.865,29
na 13 jaar				2.968,51
na 14 jaar				3.072,27

Bijlage V REGLEMENT VOOR DE GESCHILLENCOMMISSIE

Artikel 1

Door de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) en de Vereniging Sociaal Comité van Huis-aan-Huisbladuitgevers (VSHU) is een geschillencommissie ingesteld op grond van artikel 43 van de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten, waarbij genoemde verenigingen partij zijn.

Artikel 2

De geschillencommissie bestaat uit 4 leden van wie 2 leden worden aangewezen door de NVJ en 2 leden door de VSHU. Door de NVJ en de VSHU worden tevens plaatsvervangende leden aangewezen.

Artikel 3

Indien een van de leden van de geschillencommissie als partij bij een geschil betrokken is, zal het desbetreffende lid worden vervangen door zijn plaatsvervanger.

Artikel 4

Het secretariaat van de geschillencommissie is gevestigd ten kantore van de NVJ, Joh. Vermeerstraat 22 te Amsterdam.

Artikel 5 **Geschil**

Van een geschil is sprake, indien door 1 of meer partijen betrokken bij een verschil van inzicht, inzake de interpretatie of uitvoering van de CAO (waaronder de bepalingen rondom de met betrekking tot de beoordelingsystematiek (bijlage III) en die inzake de minimum pensioen CAO voor dagbladjournalisten (artikel 36), dit verschil van inzicht als zodanig schriftelijk aan de geschillencommissie is voorgelegd.

Artikel 6 **Procedure**

- a. Een geschil dient binnen 4 maanden nadat door de werkgever schriftelijk is vastgelegd dat er een definitief geschil is, te worden ingediend bij de geschillencommissie;
- b. Allereerst zal een poging worden ondernomen om door bemiddeling het geschil tot een oplossing te brengen. Voor de bemiddeling zal elke partij bij de CAO een of meer leden aanwijzen.

Artikel 7

Indien de in artikel 6 bedoelde bemiddelingspoging niet tot het gewenste resultaat leidt brengt de geschillencommissie een bindend advies uit.

Artikel 8

Alvorens een bindend advies uit te brengen neemt de geschillencommissie kennis van alle stukken, die voor de behandeling van het geschil naar de mening van de geschillencommissie relevant zijn.

Artikel 9

De geschillencommissie oordeelt niet op stukken die niet ter kennis van de betrokken partijen gebracht zijn.

Elk der partijen heeft gedurende 3 weken na toezending de gelegenheid om te reageren op de toegezonden stukken.

Artikel 10

De geschillencommissie brengt geen bindend advies uit zonder dat partijen in de gelegenheid zijn gesteld om naar behoren hun standpunt toe te lichten.

Artikel 11

Partijen kunnen ter zitting worden opgeroepen om mondeling hun standpunt toe te lichten, wanneer dat de geschillencommissie gewenst voorkomt. Het oproepen van partijen geschiedt middels een 2 weken voor de zitting vanwege de geschillencommissie toegezonden uitnodiging om ter zitting te verschijnen.

Artikel 12

Partijen kunnen zich doen vergezellen van een getuige en/of een raadsman. Partijen kunnen zich doen vertegenwoordigen door een gemachtigde.

Artikel 13

De geschillencommissie kan (interne en/of externe) deskundigen en/of getuigen oproepen, indien dat haar gewenst voorkomt.

Artikel 14 **Bindend advies**

De geschillencommissie brengt met meerderheid van stemmen een bindend advies uit. Staken de stemmen, dan wordt geen bindend advies uitgebracht, doch geeft de geschillencommissie aan hoe de behandeling van het geschil naar haar mening verder dient te verlopen teneinde tot een oplossing van het geschil te geraken, onverminderd het recht van partijen zich tot de bevoegde rechter te wenden.

Artikel 15

Het bindend advies wordt schriftelijk en met redenen omkleed aan partijen uitgebracht. Tegen het uitgebrachte advies is geen beroep mogelijk.

Artikel 16 **Kosten**

De geschillenprocedure is in beginsel kosteloos. Partijen dragen de aan eigen kant vallende kosten.

Artikel 17

Kosten gemaakt door de geschillencommissie of door derden op verzoek van de geschillencommissie worden gelijkkelijk gedeclareerd bij de NVJ en de VSHU.

**Bijlage VI FINANCIERINGSREGLEMENT “STICHTING FONDS BIJSCHOLING
JOURNALISTEN BIJ HUIS-AAN-HUISBLADEN”**

Vervallen.

**Bijlage VII PLAN VAN AANPAK OPLEIDINGEN HUIS-AAN-
HUISBLADJOURNALISTEN**

Vervallen.

Bijlage VIII AANPAK RSI

Om ziekteverzuim veroorzaakt door RSI of RSI-gerelateerde klachten te beperken hebben CAO-partijen afgesproken om het volgende plan van aanpak te verwezenlijken.

1. De uitgangspunten

- De verantwoordelijkheid voor het scheppen van goede arbeidsomstandigheden ligt primair bij de werkgevers en journalisten: werkgevers hebben hierin een wettelijke taak en van journalisten wordt verwacht dat zij constructief meewerken.
- Maatwerk op ondernemingsniveau is nodig, waarbij de (wettelijk verplichte) risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) de nulmeting vervangt.
- Gelet op de (financiële) risico's gerelateerd aan verzuim, IVA-instroom en claims adviseren CAO-partijen aan individuele bedrijven om tijd en middelen beschikbaar te stellen.

2. De concrete aanbevelingen

CAO-partijen adviseren aandacht te besteden aan het erkennen, herkennen en terugdringen van werkdruk en RSI.

a) Erkennen

Het bewustzijn van werkgevers en journalisten in de branche omtrent omvang, aard en risico's van hoge werkdruk en RSI in het bedrijf dient te worden vergroot door middel van een communicatieplan.

b) Herkennen

Uit de wettelijk verplichte RI&E dient te blijken welke specifieke risico's er in de onderneming zijn ten aanzien van werkdruk en RSI. Elke onderneming moet in het bezit zijn van een probleemspecifieke RI&E en een voorbeeld van een plan van aanpak.

c) Terugdringen

Het Plan van aanpak van de uitgeverij-sector omschrijft een aantal concrete maatregelen die toepasbaar zijn binnen de eigen branche:

- het onder de aandacht brengen bij de bedrijven en journalisten van beproefde middelen uit de eigen branche en daarbuiten, die bijdragen aan de vermindering van RSI bij huis-aan-huisbladjournalisten; in dit kader dienen de initiatieven in de uitgeverijsector tot een zogenaamde instrumentenbox en kenniscentrum (databank) te worden gevolgd en worden beoordeeld op nut voor en haalbaarheid in de huis-aan-huisbladsector;
- het opleiden van interne RSI-consulenten (eigen journalisten die hun collega's en management voorlichten en adviseren over RSI en werkdruk).

Bijlage IX VERLOF À LA CARTE /Levensloop

CAO-partijen zijn overeen gekomen een verlof à la carte-regeling op te nemen in het kader van de wettelijke levensloopregeling.

1. Verlofspaarregeling

CAO-partijen hebben ten behoeve van journalisten een levensloopregeling vastgesteld, in het kader van de wettelijke levensloopregeling, waarin onder meer is bepaald dat maximaal 12% van het brutoloon per jaar, met een maximum van 210% van het bruto jaarsalaris mag worden gespaard voor in totaal maximaal 12 maanden verlof. De CAO-afspraken betreffen uitsluitend het sparen in geld. Arbeidsvoorwaarden die in tijd worden uitgedrukt en tevens als bron voor levensloop sparen worden aangemerkt door CAO-partijen, worden derhalve eerst omgezet in geld.

De levensloopregeling is gebaseerd op de huidige wettelijke bepalingen terzake. Indien en voorzover deze wettelijke bepalingen over de levensloopregeling wijzigen, zullen CAO-partijen overleg hebben over de verwerking van de gevolgen daarvan voor deze levensloopregeling.

Opname van het gespaarde bedrag van de levensloopregeling in verband met parttime werken gedurende een bepaalde overeengekomen periode (bijvoorbeeld voor het volgen van een studie) valt onder de strekking van deze levensloopregeling. CAO-partijen hebben overeen gekomen dat deeltijdverlof kan worden opgenomen.

2. Recht

Journalisten hebben het recht van deze levensloopregeling gebruik te maken. Indien journalisten daartoe de wens te kennen geven, is de werkgever gehouden de daarvoor noodzakelijke maatregelen te treffen.

De volgende arbeidsvoorwaarden kunnen als bron voor de levensloopregeling worden aangemerkt:

- schaaalsalaris (artikel 5, Salarisschalen), voorzover het salaris daarmee niet onder het wettelijk minimumloon komt;
- bovenwettelijke vakantieaanspraken (artikel 15, lid 1 en lid 3, Vakantie);
- vakantietoeslag voorzover die meer bedraagt dan de minimumvakantietoeslag conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- inconveniëntentoeslag.

Andere mogelijke bronnen in het kader van de Wet op de Levensloop kunnen op bedrijfs-/ondernemingsniveau nader worden vastgesteld.

De ruilvoet van een arbeidsvoorwaarde wordt bepaald op basis van het schaaalsalaris per uur.

Het gebruikelijke salaris kan verlaagd worden door deelname aan de levensloopregeling.

3. Opname gespaarde verlof

De journalist die om opname van zijn gespaarde verlof verzoekt zal in beginsel de gelegenheid worden geboden verlof op te nemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever het verzoek geheel of gedeeltelijk afwijst, wordt dit onder schriftelijke opgave van redenen meegedeeld.

De journalist dient minimaal 4 maanden voorafgaande aan het geplande verlof een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. De reden hiervoor is dat de werkgever in staat moet zijn om de personeelsbezetting op de nieuwe situatie in te richten.

De mogelijkheid om de opnamefrequentie van het gespaarde verlof te beperken wordt overgelaten aan het individuele overleg tussen werkgever en journalist. De opnamefrequentie van het gespaarde verlof dient gezien te worden in het kader van de doelstellingen van de levensloopregeling.

De journalist zal in beginsel geen vakantie opnemen voorafgaand of aansluitend aan opname van het gespaarde verlof. Indien en voorzover er aansluitend aan de verlofperiode andere verlofvormen aan de orde komen – te denken valt met name aan ouderschapsverlof – zal journalist alsdan dit ten minste 4 maanden vóór beëindiging van het verlof aan de werkgever melden.

De verlofganger zal in beginsel vervangen moeten worden (zie ook artikel 23).

4. Rechten en plichten tijdens en na de verlofperiode

- Gedurende de verlofperiode blijft de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en journalist onverkort van kracht, met dien verstande dat de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting voor de journalist tot het verrichten van arbeid, alsmede de uit die overeenkomst voortvloeiende verplichting voor de werkgever tot uitbetaling van loon, worden opgeschort indien en voorzover het spaarverlof wordt opgenomen.
- Overeenkomstig het bepaalde in artikel 11 is het tijdens de verlofperiode de journalist niet toegestaan om werkzaamheden te verrichten waarvoor loon resp. een vergoeding wordt ontvangen, tenzij de werkgever daar toestemming voor verleent.
- De werkgever heeft in beginsel de verplichting om de verlofganger na terugkeer van verlof dezelfde functie aan te bieden. In geval van langdurig verlof (langer dan 4 maanden aaneengesloten) heeft de werkgever de verplichting om de verlofganger na terugkeer een minimaal gelijkwaardige functie aan te bieden. Indien en voorzover bedrijfseconomische ontwikkelingen – te denken valt aan fusies, splitsingen, bedrijfsovernames en reorganisaties – tijdens de verlofperiode van de verlofganger hiertoe aanleiding geven, kan het vorenstaande anders zijn. De werkgever zal tijdig over de gevolgen daarvan met de verlofganger in overleg treden.

Toelichting

- De werkgever dient de verlofganger als een journalist in actieve dienst te beschouwen.
- De tussen werkgever en journalist gemaakte afspraken over rechten en plichten van partijen tijdens en na de verlofperiode worden vastgelegd in een verlofovereenkomst.

CAO-partijen stellen een voorbeeldovereenkomst aan werkgevers en journalisten ter beschikking.

5. Beëindiging van de levensloopregeling

Deelname aan de levensloopregeling eindigt in elk geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst of door opzegging van deelname. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vertrek naar een andere werkgever kan het spaartegoed worden overgedragen aan het fonds voor de levensloopregeling van de nieuwe werkgever. Kent de nieuwe werkgever geen dergelijk fonds, dan kan de journalist het tegoed bij het verlofspaarfonds laten staan of het, rekening houdend met de desbetreffende fiscale wet- en regelgeving, laten uitbetalen.

Indien de journalist uiteindelijk toch het verlof niet kan of wil opnemen kan het tegoed worden uitbetaald, rekening houdend met de desbetreffende fiscale wet- en regelgeving.

6. Overdracht van spaartegoed

Indien een journalist bij het aangaan van het dienstverband aan zijn werkgever die onder de werkingsfeer van deze CAO valt te kennen geeft een spaartegoed in het kader van levensloop te hebben en dit aan het fonds voor de levensloopregeling van de huis-aan-huiskrantjournalisten te willen overdragen, zal de werkgever hieraan meewerken. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vertrek naar een andere werkgever kan, mits de journalist dit te kennen geeft, het spaartegoed worden overgedragen aan het fonds voor de levensloopregeling van de nieuwe werkgever.

7. Arbeidsongeschiktheid

Indien de journalist vóór de aanvang van de verlofperiode ziek wordt of arbeidsongeschikt in de zin van de WAO / IVA, heeft de journalist de mogelijkheid de aanvang van de verlofperiode uit te stellen tot een nader in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip.

Indien de journalist gedurende de verlofperiode arbeidsongeschikt wordt, ontstaat geen recht op doorbetaling van loon. Indien de arbeidsongeschiktheid doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van het loon op de eerste werkdag na de verlofperiode.

De werkgever en de journalist kunnen van het bovenstaande in onderling overleg afwijken.

8. Risicodekking pensioen bij arbeidsongeschiktheid en nabestaanden

In het kader van de pensioenregeling worden door de werkgever risico's van arbeidsongeschiktheid en overlijden tijdens de verlofperiode gedekt.

9. Geschillen

Geschillen over het van toepassing zijn van de levensloopregeling, voor zover dit de rechtsverhouding tussen werkgever en journalist betreft, worden overeenkomstig artikel 43 en bijlage V "Reglement voor de Geschillencommissie" behandeld en beslist door de Geschillencommissie.

10. Spaarreglement levensloop

Partijen stellen een voorbeeldreglement aan werkgevers en journalisten op aanvraag ter beschikking.

11. Administratieve uitvoering

Bij geldsparen moet het ingehouden loon worden overgemaakt naar een (geïndividualiseerde) geblokkeerde rekening, de zogenoemde levensloopspaarrekening. Deze rekening dient in de regel te worden ondergebracht bij een bank in de zin van de Wet Toezicht Kredietwezen 1992. Hierop is één uitzondering, namelijk dat partijen het verlofspaarloon onderbrengen in bij CAO overeengekomen fondsen. De voorwaarde dat het een bij CAO overeengekomen fonds moet zijn, heeft betrekking op het veiligstellen van de fiscale claim.

De levensloopspaarrekening wordt als volgt gedefinieerd: de door de bank / CAO-fonds ten name van de deelnemer geblokkeerde spaarrekening, waarop het geld voor de levensloop en de daarop gekweekte inkomsten worden bijgeschreven. De journalist heeft een rechtstreekse aanspraak op het gespaarde, dat rentedragend kan worden weggezet. Op het moment dat de journalist verlof wil opnemen, kan op gezamenlijk verzoek van werkgever en journalist geld worden gedeblokkeerd ter betaling van het loon tijdens de verlofperiode. Afhankelijk van oprenting en salarisontwikkeling kan dat betekenen dat meer of minder dagen kunnen worden opgenomen dan men zou verwachten op grond van het salaris op het moment van sparen.

Voorts wordt aanbevolen in de CAO te vermelden bij welke instantie het fonds voor de levensloopregeling wordt ondergebracht.

12. Communicatie naar journalisten

De Commissie beveelt verder aan door de uitvoerende instantie een informatiepakket voor werkgevers en journalisten door de uitvoerende instantie te laten ontwikkelen en te laten verspreiden.

Bijlage X REGELING KINDEROPVANG

Vervallen.

Bijlage XI REGLEMENT FISCAAL-VRIENDELIJKE BEHANDELING AFDRACHT VAKBONDSCONTRIBUTIE

1. Het is een huis-aan-huisbladjournalist, die onder de werkingssfeer van de CAO Huis-aan-huisbladjournalisten valt en aangesloten is bij de erkende vakorganisatie NVJ, toegestaan om voorafgaande aan een nieuw kalenderjaar met zijn werkgever overeen te komen om voor het komende jaar zijn salaris op een lager bedrag vast te stellen, zodanig dat de onderneming de vakbondscontributie kan overmaken. De vergoeding kan de werkgever fiscaal vrij verstrekken, voorzover de fiscale regelgeving hiertoe mogelijkheden biedt.
2. De aanpassing van het salaris dient realiteitswaarde te hebben. De huis-aan-huisbladjournalist dient zich derhalve te realiseren dat een lager loon leidt tot onder meer een lagere sociale zekerheidsuitkering en een lagere pensioenopbouw.
3. De huis-aan-huisbladjournalist, die van deze faciliteit gebruik wenst te maken, dient dat schriftelijk aan de (loon)administratie van de werkgever te laten weten.
4. De fiscaal-vriendelijke behandeling van de afdracht van de vakbondscontributie vindt plaats zolang deze mogelijkheid door de desbetreffende belastinginspectie wordt goedgekeurd dan wel door de fiscale wetgeving is toegestaan.

PROTOCOL BEHORENDE BIJ DE CAO VOOR HUIS-AAN-HUISBLADJOURNALISTEN

1. Werkgeversbijdrage

De bijdrage van de leden van VSHU aan de kosten van de activiteiten van de NVJ wordt aangepast aan de hand van het consumenten-prijsindexcijfer, alle huishoudens afgeleid.

Deze bijdragen zullen door de NVJ worden besteed voor de navolgende activiteiten:

1. bevordering van vakstudie en voorlichting;
2. deelneming in paritaire organen, waarin de samenwerking in het belang van de bedrijfstak tot uiting komt.

Deze - door de VSHU te innen - bijdragen zullen aan de NVJ beschikbaar worden gesteld na ontvangst van een gespecificeerde verklaring, waaruit blijkt, dat de NVJ een ten minste overeenkomstig bedrag heeft besteed aan genoemde activiteiten.

2. Contributie-inning

Op verzoek van de NVJ zullen de leden van de VSHU hun medewerking verlenen aan de inning van de contributie van de leden van de NVJ, tenzij hiertegen door betrokken NVJ-leden bezwaar wordt aangetekend.

Er bestaat bij de VSHU een positieve grondhouding ten aanzien van de wens van de NVJ voor een fiscaal gunstige verrekening van de NVJ contributie van de journalisten. In verband met het ontbreken van informatie (zowel fiscaal als over de administratieve uitvoering contributie door de dagbladbedrijven), wordt dit onderwerp buiten de CAO gehouden. Er zijn tussentijdse afspraken op dit onderwerp mogelijk en die kunnen op secretariaal niveau worden voorbereid, maar dienen door het VSHU- en NVJ-bestuur separaat te worden geaccordeerd.

3. Deeltijd-dienstverband

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

4. Vervanging bij verlof, ziekte, zwangerschap of vacature

Werkgevers zorgen, daar waar hoge werkdruk op de redacties ontstaat als gevolg van langdurige afwezigheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap, openstaande vacature of verlof, op zo kort mogelijke termijn voor herschikking van de werkzaamheden dan wel adequate vervanging.

5. Gelijke kansen mannelijke en vrouwelijke journalisten

Partijen wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Vrouwelijke journalisten zullen voorts worden aangemoedigd om deel te nemen aan opleidingsmogelijkheden, zowel intern als extern in het bijzonder de deelname aan opleidingen, gericht op kaderfuncties in de journalistiek.

5. Opleidingen

Partijen streven ernaar om jaarlijks een opleidings- / scholingsdag aan te bieden aan de journalisten. Deze opleidingen / dagen worden georganiseerd door een paritair samengestelde werkgroep. Werkgevers geven de garantie dat er voldoende (financiële) middelen beschikbaar zullen zijn voor het organiseren van deze opleidingen / dagen.

6. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Partijen betrokken bij het overleg over de vernieuwing van de CAO HAH hebben geconstateerd dat de bepalingen, opgenomen in deze CAO onder de artikelen 15 lid 3 (inzake vakantie), 17 (inzake oudere journalisten), 20 lid 1e (inzake loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid), 20 lid 6 (inzake ontslagbescherming bij ziekte), 27 lid 2b (inzake beëindiging dienstbetrekking), 27 lid 6 (inzake dienstbetrekking met journalisten van 65 jaar en ouder), 28 lid 6 (inzake doorbetaling pensioenpremie) en 32 lid 2 (inzake aanvulling werkloosheidsuitkering) een onderscheid maken op grond van leeftijd.

Partijen zijn van mening dat ten tijde van het tot stand komen van deze bepaling er voldoende objectieve gronden aanwezig waren tot het maken van onderscheid op basis van leeftijd in deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Tevens zijn zij van mening dat deze objectieve gronden nog steeds aanwezig zijn. Zij zien dan ook vooralsnog geen redenen deze CAO-bepalingen te herzien.

7. Ongewenste intimiteiten

Partijen zijn het erover eens, dat ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar zijn en dat van de werkgever mag worden verwacht, dat deze de werkorganisatie en werkomgeving in redelijkheid zodanig inricht, dat ongewenste intimiteiten zo veel als mogelijk worden voorkomen. Tevens mag van de werkgever worden verwacht, dat hij een zorgvuldige behandeling van klachten betreffende ongewenste intimiteiten bevordert en dat hij - zo nodig - sancties treft tegen de persoon, die zich schuldig maakt aan het plegen van ongewenste intimiteiten.

8. Algemeen verbindendverklaring

Partijen streven de algemeen verbindendverklaring van de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten na. De VSHU zal hiertoe het initiatief nemen.

9. Telewerken

De journalist heeft het, indien hij in samenspraak met de werkgever een telewerkafsprake heeft gemaakt recht, op een goede werkplek en andere faciliteiten conform de Arbowet- en regelgeving.

10. Vertrouwenslieden

Huis- aan-huisbladondernemingen wordt aanbevolen aan de invoering van vertrouwenslieden hun medewerking te verlenen. Wordt een regeling ingevoerd, dan geldt het navolgende:

1. De NVJ deelt de werkgever mee welke personen door hen wordt aangewezen om binnen de onderneming te fungeren als vertrouwenslieden, om de communicatie tussen de NVJ en de leden te onderhouden en bevorderen.
2. Bij een geschil met de werkgever kan een journalist zich op zijn verzoek laten bijstaan door deze, in de onderneming werkzame vertrouwenslieden.
3. De werkgever zal aan de vertrouwenslieden toestaan de werkzaamheden als vertrouwenspersoon binnen de onderneming, zo nodig gedurende de arbeidstijd en zo mogelijk in een daarvoor geschikte ruimte te verrichten, indien en voor zover de regelmatige gang van de arbeid in de onderneming daardoor niet wordt geschaad.
4. Vertrouwenslieden hebben het recht om vakbondsmededelingen op een daarvoor bestemde plaats in de onderneming op te hangen, alsmede de vakbondsinformatie onder de journalisten te verspreiden.
5. De werkgever draagt er zorg voor, dat vertrouwenslieden niet uit hoofde van het vervullen van deze functie en de daaruit voortvloeiende activiteiten worden benadeeld in hun positie in de onderneming.

11. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

De paritaire commissie 'Leeftijdsebewust Personeelsbeleid' zal voor 1 december concrete voorstellen doen voor de invulling van leeftijdsebewust personeelsbeleid. Indien cao-partijen vaststellen dat sprake kan zijn van een nieuw leeftijdsebewust personeelsbeleid, zal dit nieuwe personeelsbeleid in de cao leiden tot beëindiging van de bestaande regelingen met betrekking tot seniorendagen.

12. Restitutie WGA hiaatpremie

Bij bedrijven waar in 2012 premie is geheven voor een WGA hiaatverzekering zal verrekening met de werknemer plaatsvinden. De uitvoerder/verzekeraar zal de voorwaarden waaronder de premierestitutie zal plaatsvinden aan cao-partijen en de deelnemers kenbaar maken.

13. 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.

14. Functiewaardering

Een paritaire commissie evalueert de functie-indelingssystematiek inclusief de matrix en stelt zonodig aanpassingen voor. De conclusie en aanbevelingen moeten uiterlijk 1 november 2012 aan partijen worden uitgebracht.

TREFWOORDENREGISTER

Onderwerp	Artikel	Pagina
Aanstelling en ontslag.....	25	22
Aanvullende uitkering bij werkloosheid.....	28	24
Aanvullende WAO-verzekering	21	20
Aanvullende WGA-verzekering	21A	21
Afwezigheid in verband met vakbondsactiviteiten	19	18
Algemeen verbindendverklaring.....	Protocol	67
Anti-discriminatiebepaling	40	31
Arbeid voor derden	11	12
Auteursrecht	12	13
Beëindiging wegens dringende redenen	29	25
Belonen koppelen aan beoordelingssystematiek (randvoorwaarden)...	Bijlage II	42
Bijzonder verlof	18	16
Contributie-inning.....	Protocol	66
Deeltijd-dienstverband	Protocol	66
Definities.....	2	9
Duur van de overeenkomst.....	44	32
Evaluatie flexibilisering.....	Protocol	68
Feestdagen.....	18	16
Fonds Bijscholing journalisten bij Huis-aan-huisbladen”	8	11
Gelijke behandeling op grond van leeftijd.....	Protocol	67
Gelijke kansen mannelijke en vrouwelijke journalisten	Protocol	67
Geschillencommissie	43	32
Gezagsverhoudingen.....	9	11
Indeling	4	10
Indelingssystematiek voor huis-aan-huisbladjournalisten.....	Bijlage I	34
Kinderopvang.....	Bijlage X	64
Leeftijdsbewust personeels- en loopbaanbeleid.....	Protocol	68
Levensloopregeling.....	37	30
Ongewenste intimiteiten.....	Protocol	67
Onkostenvergoeding.....	23	22
Onregelmatige werktijden/onaangenaam werk	14	14
Ontslag ten gevolge van structuurwijziging	32	27
Opzegging	27	24
Oudere journalisten.....	17	16
Overleg	10	12
Overleg redactieleiding en commerciële leiding	39	31
Overneming dienstverband bij structuurwijziging	31	27
Overplaatsing ten gevolge van structuurwijziging	33	29
Pensioen en VUT-regeling.....	36	30

Onderwerp	Artikel	Pagina
Plan van aanpak opleidingen huis-aan-huisbladjournalisten	Bijlage VII	58
Privacy	41	32
Protocol behorende bij de CAO voor Huis-aan- Huisbladjournalisten.....	Protocol	66
Randvoorwaarden koppelen belonen aan beoordelingssystematiek	Bijlage II	42
Redactie-overleg.....	38	30
Regeling voor ex-dagbladjournalisten	Bijlage IV	52
Reglement voor de geschillencommissie	Bijlage V	55
RSI	Bijlage VIII	59
Salarisschalen	5	10
Salarisschalen huis-aan-huisbladjournalisten en leerlingjournalisten ...	Bijlage III	50
Scholingsproject	8	11
Sociale begeleidingscommissie	34	29
Structuurwijziging.....	30	26
Telewerken	Protocol	67
Termijn van aanstelling	26	23
Toegang vakbondsbestuurder	42	32
Toepassing salarisschalen.....	6	10
Uitbetaling salaris	3	10
Uitkering bij overlijden.....	35	29
Vakantie.....	15	15
Vakantietoeslag	16	15
Vakbondscontributie	Bijlage XI	65
Verlof à la carte.....	Bijlage IX	60
Verplichtingen journalist.....	9	11
Vertrouwenslieden	Protocol	67
Vervanging bij verlof, ziekte of vacature.....	22	21
Vervanging chef-redacteur.....	7	11
Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid	20	18
Werkgeversbijdrage	Protocol	66
Werkings sfeer.....	1	9
Werktijd	13	14
Werkverdeling/gezagsverhouding/verplichtingen journalist	9	11
Wijziging standplaats	24	22