

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET BOEKEN- EN TIJDSCHRIFTUITGEVERIJBEDRIJF 1 januari 2003 - 31 december 2003

(www.uitgeverijbedrijf.nl)

De ondergetekenden:

- Groep Algemene Uitgevers,
- Groep Educatieve Uitgeverijen,
- Groep Uitgevers voor Vak en Wetenschap,
- Groep Publiekstijdschriften,

Groepsverenigingen binnen het Nederlands Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5 te Amsterdam Z.O., 1101 BA, tel. 020 - 4309150, (Internet: www.nuv.nl; email: info@uitgeversverbond.nl)

partijen te ener zijde,

en

- FNV-KIEM, gevestigd te Amsterdam, kantoorhoudend aan de Jan Tooropstraat 1 te Amsterdam (Postbus 9354, 1006 AJ Amsterdam), tel. 020 - 3553636; www.fnv-kiem.nl,
- Dienstenbond CNV, gevestigd aan de Polarisavenue 175 te Hoofddorp (Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp), tel. 023 - 5651052; www.cnvdienstenbond.nl;
- De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening, gevestigd aan de De Molen 30 te Houten (Postbus 318, 3990 GC Houten, tel. 030 - 6345200; www.unie.nl);
partijen te anderer zijde,

verklaren per 1 januari 2003 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:

INHOUDSOPGAVE

pagina

Inleiding bij de CAO

CAO - Artikelen

Artikel 1	- Definities	7
Artikel 2	- Werkings sfeer	8
Artikel 3	- Algemene verplichtingen van de werkgever	9
Artikel 4A	- Sociaal beleid	10
Artikel 4B	- Sociaal beleidskader	11
Artikel 4C	- Arbeidsmarktbeleid	11
Artikel 4D	- Bedrijfstakoverleg	13
Artikel 5	- Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	13
Artikel 6	- Verplichtingen van de werknemer	13
Artikel 7	- Aanstelling - ontslag - schorsing	15
Artikel 7A	- Maatwerk	18
Artikel 8A	- Arbeidsduur en arbeidstijden	18
Artikel 8B	- Regeling Roostervrije tijd	19
Artikel 8C	- Seniorenverlof	20
Artikel 9	- Salarisbepalingen	21
Artikel 10	- Plaatsing in een hoger ingedeelde functie	23
Artikel 11	- Plaatsing in een lager ingedeelde functie	24
Artikel 12	- Overwerk	25
Artikel 13	- Feestdagen	26
Artikel 14	- Afwezigheid met behoud van salaris	27
Artikel 15	- Vakantie	29
Artikel 15A	- Verlof à la Carte	31
Artikel 16	- Vakantietoeslag	31
Artikel 17	- Bijdrage premie ziektekostenverzekering	32
Artikel 18	- Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval	33
Artikel 18A	- Arbeidsongeschiktheidsvoorziening	34
Artikel 19	- Uitkering bij overlijden	35
Artikel 20	- Basis-VUT- en aanvullingsregeling m.i.v. 1-1-2001	35
Artikel 21	- Employability en scholing	36
Artikel 22	- Gelijke behandeling mannen en vrouwen	37
Artikel 22A	- Kinderopvang	38
Artikel 23	- Bedrijfstakbureau	38
Artikel 24	- Minimum-pensioenvoorwaarden en minimum prepensioenvoorwaarden	39
Artikel 24A	- (Pre)pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	39
Artikel 25	- Vakbondswerk in de onderneming	39
Artikel 26	- Werkgeversbijdrage	41
Artikel 27	- Dispensatie	41
Artikel 28	- Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	41
Artikel 29	- Tussentijdse wijzigingen	42
Artikel 30	- Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	42
Protocollaire bepalingen		43

Bijlagen

– Arbeidsvoorwaarden

Bijlage I	– Functieniveaugroepen/ - matrix en salarisschalen	46
Bijlage II	– Structurele loonsverbeteringen in 2002	52
Bijlage III-A	– Minimum pensioenvoorwaarden	53
Bijlage III-B	– Minimum prepensioenvoorwaarden	57
Bijlage III-C	– Standaard uitwerking minimum prepensioenvoorwaarden	60
Bijlage IV-A	– Opleidingsbeleid	66
Bijlage IV-B	– Regeling partieel leerplichtigen	68
Bijlage V	– <i>Vervallen</i>	69
Bijlage VI	– Regeling bescherming zwangere werknemers	70
Bijlage VII	– Vertegenwoordigers op provisiebasis	71
Bijlage VIII	– Regeling bij reorganisaties, fusies en liquidaties	75
	– Onderdeel A: Sociaal beleidskader bij fusies en reorganisaties	75
	– Onderdeel B: Afvloeiingsregeling ingeval van reorganisatie e.d.	79

– Reglementen

Bijlage IX	– Reglement Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf per 1 januari 2001	83
Bijlage X	– Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	97
Bijlage XI	– Reglement Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	101
Bijlage XII	– Reglement Verlof à la Carte	106
Bijlage XII-A	– Arbeidsvoorwaarden à la Carte	108
Bijlage XIII	– Reglement Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	109
Bijlage XIV	– Model-reglement Spaarloonregeling	112

– Diversen

Bijlage XV	– <i>Vervallen</i>	
Bijlage XVI	– Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	118
Bijlage XVII	– <i>Vervallen</i>	

Trefwoordenregister		120
----------------------------	--	-----

Inleiding bij de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

Tot de belangrijkste wijzigingen in de CAO per 1 januari 2003 behoren de volgende onderwerpen:

Looptijd

12 maanden: van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2003

Afgesproken dat de CAO voortaan van rechtswege zal eindigen, waardoor schriftelijke opzegging van de CAO niet meer noodzakelijk is.

Salarissen

De salarissen/salarisschalen worden als volgt structureel verhoogd:

2 % per 1 april 2003

Loongebouw en periodieken

Indien op grond van de beoordeling van het functioneren van de werknemer geen schaaltredeverhoging wordt toegekend, zal dit aan de betrokken werknemer uiterlijk twee maanden voor het tijdstip, waarop de periodieke verhoging zou moeten ingaan, schriftelijk worden medegedeeld onder vermelding van de redenen. Een en ander ter vervanging van artikel 9, lid 7, sub b.

Pensio vernieuwing

Het resultaat van de paritaire studiecommissie Minimum Pensioenvoorwaarden zal deel uitmaken van dit onderhandelingsakkoord.

Premies fondsen

De volgende werkgeverspremies bedragen in 2003:

- Kinderopvang: 0,9%
- Werkgeversgarantiefonds: 0,3%
- Arboconvenant: 0,06%
- Bedrijfstakbureau: 0,06%
- Werkgeversbijdrage: 0,08% (te verdelen als volg: 0,05% werknemersorganisaties, 0,03% werkgeversorganisaties)

CAO à la Carte

CAO-partijen hebben afgesproken om te streven naar een bredere invoering in de bedrijfstak van CAO à la Carte. Het Bedrijfstakbureau zal hiertoe de nodige ondersteuning geven aan ondernemingen die op decentraal niveau CAO à la Carte afspraken willen maken. In de CAO zal worden aangegeven welke de uitruilwaarde is van een (vakantie)dag. Tevens zal een aantal bronnen en doelen in de CAO worden vermeld, alsmede de gevolgen op fiscaal en sociaal verzekeringsterrein.

Func tie waarderingssysteem

Afgesproken is het vereenvoudigd erkend Functieindelingsinstrument, zoals ontwikkeld door Hay Group voor de zgn. 75-min bedrijven, op te nemen in de CAO. Dit laat onverlet dat ondernemingen gebruik kunnen blijven maken van andere erkende functie waarderingssystemen.

In 2004 zal worden geëvalueerd of ondernemingen gebruik maken van een erkend functie waarderingssysteem.

Persoonlijke Ontwikkeling

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

Zorgverlof

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

Telewerken

Afgesproken is om ten behoeve van telewerken in de CAO een Protocollaire Bepaling op te nemen. Ondernemingen, die afspraken willen maken over telewerken, kunnen een beroep doen op ondersteuning (bijvoorbeeld in de vorm van een modelreglement) van het Bedrijfstakbureau.

Garantietoeslag

De garantietoeslag in geval van reorganisaties zal, voor nieuwe gevallen, met ingang van 1 januari 2004 worden geïndexeerd ingevolge de collectieve CAO-loonstijging. Lopende Sociaal Beleidskaders zullen zo nodig hiertoe met ingang van 1 januari 2004 worden aangepast.

Uitbetaling vakantiedagen

Het uitbetalen van vakantiedagen zal ook vanaf 1 februari 2004 alleen plaatsvinden bij het einde van het dienstverband.

Op decentraal niveau kunnen ondernemingen afspraken maken bovenwettelijke vakantiedagen in te zetten in het kader van CAO à la Carte.

Wet Verbetering Poortwachter

Indien een werknemer een second opinion aanvraagt en hierdoor in het gelijk wordt gesteld, zal de werkgever de kosten van deze second opinion achteraf vergoeden.

Tevens zal gedurende de looptijd van de CAO worden gezien hoe de Wet Verbetering Poortwachter in de praktijk uitwerkt en zal zonodig bij de eerstvolgende CAO-besprekingen ook worden onderzocht in hoeverre eventuele aanvulling op (verlengde) uitkeringen noodzakelijk zijn.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a.** Werkgever: iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon, die met verantwoordelijkheid voor de inhoud in hoofdzaak boeken en/of tijdschriften en/of educatief materiaal en eventuele daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische produkten vervaardigt en/of doet vervaardigen, uitsluitend met het doel die inhoud openbaar te maken. *Werkgever*
- b.** Vakverenigingen: de partijen te anderer zijde. *Vakverenigingen*
- c.** Werknemer: de man of vrouw in dienst van de werkgever met in achtneming van het gestelde in artikel 2. *Werknemer*
- d.** Maand: een kalendermaand; *Maand; periode*
Periode: een periode van 4 aaneengesloten weken, volgens de periodenkalender.
- e.** Week: een periode van 7 opeenvolgende etmalen, waarvan de eerste aanvangt op maandagochtend 0.00 uur. *Week*
- f.** Normale wekelijkse arbeidsduur: het aantal arbeidsuren per week voor werknemers in volledige dienst. *Normale wekelijkse arbeidsduur*
- Voor de werknemer geldende normale dagelijkse werktijden: de tijdstippen waarop de werknemer zijn werkzaamheden normaliter aanvangt en beëindigt, volgens de voor hem geldende werktijdregeling. *Voor de werknemer geldende normale dagelijkse werktijden*
- g.** Schaalsalaris: het salaris als geregeld in Bijlage I. *Schaalsalaris*
- h.** Salaris: het maand-/periodesalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 9. *Salaris*
- i.** Uurloon: het uurloon is gelijk aan 12 x het maandsalaris c.q. 13 x het periodesalaris gedeeld door 1872 (52x36) *Uurloon*
- j.** Functie: het geheel van werkzaamheden op grond waarvan de werknemer in een functieniveaugroep is ingedeeld. *Functie*
- k.** Ondernemingsraad: een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden. *Ondernemingsraad*

Artikel 2 **Werkingsfeer**

Werkingsfeer

2.1

Onverminderd het bepaalde in artikel 2.2 is deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) van toepassing op alle werknemers in dienst van een werkgever.

Toelichting: Werkgever

Er gelden vier cumulatieve criteria op grond waarvan een uitgever wordt beschouwd als "werkgever in de zin van deze CAO" (ex artikel 1 sub a.):

1. de uitgever (natuurlijke of rechtspersoon) is uitgever (verzamelt en veredelt informatie met het doel deze te publiceren) van boeken en/of tijdschriften en/of educatief materiaal en/of daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten;
2. deze uitgever verricht deze activiteiten in hoofdzaak
3. de uitgever opereert zelfstandig op de lezers- en advertentiemarkt
4. de uitgever heeft personeel in dienst.

Indien een natuurlijke of rechtspersoon (lees: onderneming) aan deze criteria voldoet, gelden voor de werknemers in dienst van deze werkgever de bepalingen van de CAO. Het sociaal beleid op ondernemingsniveau dient dan binnen het raamwerk van de CAO vorm te krijgen. Uitgevers van uitsluitend elektronische producten, van zogeheten 'sponsored magazines', van adresboeken en/of tekstbureaus vallen buiten de definitie van 'werkgever' in de zin van deze CAO.

Indien een uitgever 'werkgever' is in de zin van deze CAO en is aangesloten bij één van de bij deze CAO betrokken werkgeversorganisaties, is deze CAO integraal, inclusief alle collectieve sociale fondsen, op alle bij de uitgever in dienst zijnde werknemers van toepassing.

Indien een uitgever 'werkgever' is in de zin van de CAO maar niet is aangesloten bij één van de bij deze CAO betrokken werkgeversorganisaties, vallen de bij de uitgever in dienst zijnde werknemers onder de zogeheten algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO. De Algemeen Verbindendverklaring (AVV) wordt afgegeven door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

2.2

Deze CAO is niet van toepassing op de volgende werknemers in dienst van een werkgever:

- werknemers wier functieniveau wordt aangeduid met de titel van directeur of adjunct-directeur,
- werknemers die in hoofdzaak journalistieke werkzaamheden verrichten,
- werknemers die als vakantiehulp zijn aangenomen, waaronder wordt verstaan een ieder die, ongeacht het aantal wekelijkse arbeidsuren, zich verbindt tot het verrichten van niet-beroepsmatige arbeid in de onderneming bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke de duur van drie maanden niet te boven mag gaan. Voor 18-jarigen en jonger mag de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per vakantieperiode een termijn van twee maanden niet overschrijden,
- werknemers die als losse kracht beschikbaar zijn en op afroep incidenteel werkzaamheden verrichten bij de werkgever, met dien verstande dat de betaling van salaris en vakantietoeslag en de toekenning van vakantiedagen plaatsvinden op basis van deze CAO, uitsluitend over de gewerkte uren, onverminderd het bepaalde in de artikelen 3.4, 4C.1 en 4C.6 van deze CAO.

*Van de CAO
uitzonderde
werknemers*

2.3

Op werknemers, belast met colportage- of acquisitiewerkzaamheden wier beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat, zijn niet van toepassing de artikelen 1 (sub i), 3 t/m 6, 8 t/m 20, 22A, 24 en 24A en Bijlagen I, III en VIII, alsmede de protocollaire bepalingen nrs. 1 (sub g en h) en 5. Hiervoor in de plaats geldt het gestelde in Bijlage VII.

*Werkings sfeer
t.a.v. werknemers
belast met
colportage- of
acquisitie-
werkzaamheden*

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

3.1

De werkgever verplicht zich deze CAO te goeder trouw na te komen.

*Nakoming te
goeder trouw*

3.2

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

*Geen actie t.b.v.
wijziging CAO*

3.3

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO. De werkgever zal ervoor zorgdragen dat aan iedere werknemer een exemplaar van deze CAO wordt uitgereikt.

*Schriftelijke
arbeidsovereen-
komst; uitreiking
CAO boekje*

3.4

De werkgever zal met iedere werknemer, die als losse kracht beschikbaar is en op afroep incidenteel werkzaamheden verricht bij de werkgever, de afspraken met betrekking tot de te verrichten arbeid schriftelijk vastleggen. Per afroep dient de werknemer voor minimaal drie uur te worden opgeroepen.

*Schriftelijke
afspraken voor
losse krachten*

3.5

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

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

*Wijziging van in
gunstige zin
afwijkende
arbeidsvoor-
waarden*

Artikel 4A Sociaal Beleid

Aanbeveling tot vroegtijdige informatieverstrekking bij reorganisaties, fusies, en/of liquidaties

4A.1

Partijen erkennen dat aan veel veranderingen in de organisatie sociale aspecten verbonden zijn. Op grond hiervan zijn zij van oordeel dat bij de aanpak van dit soort veranderingsprocessen de vakverenigingen en de ondernemingsraad hun invloed moeten kunnen uitoefenen. Partijen zijn het erover eens dat veranderingsprocessen gedurende de looptijd een adequate sociale begeleiding vereisen.

In verband hiermee wordt dringend aanbevolen tijdig, in een stadium waarin besluitvorming nog kan worden beïnvloed, de vakverenigingen en de ondernemingsraad informatie te verschaffen bij belangrijke, de werkgelegenheid binnen de in Nederland gevestigde onderneming nadelig beïnvloedende, beleidsvoornemens ten gevolge van:

- fusies, waarbij de SER-fusie gedragsregels niet van toepassing zijn;
- invoering van nieuwe systemen van elektronische gegevensverwerking c.q. invoering van ingrijpende wijzigingen hierin;
- algemene de werkgelegenheid bedreigende marktontwikkelingen;
- afstoting van belangrijke delen van activiteiten en (partiële) liquidaties, van belangrijke onderdelen van de onderneming.

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

Omvang van de informatieverstrekking

4A.2

De informatieverstrekking strekt zich uit tot:

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

Uitbreiding van de informatieverstrekking tot vakverenigingen

4A.3

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

4A.4

Indien een voorgenomen besluit als bedoeld in artikel 4A.1 leidt tot ontslag en/of herplaatsing van tenminste 10% van de werknemers - of, indien het ondernemingen betreft met meer dan 200 werknemers, van minimaal 20 werknemers - is de werkgever verplicht de vakvereniging zo spoedig mogelijk te informeren. Deze verplichting geldt niet indien het voorgenomen besluit als bedoeld in lid 3 leidt tot ontslag en/of overplaatsing van 5 werknemers of minder.

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

Verplichting tot vroegtijdige informatie-verstrekking bij reorganisatie, fusie en/of liquidatie

4A.5

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

Geheimhouding

Artikel 4B Sociaal Beleidskader

4B.1

Indien als gevolg van belangrijke, de werkgelegenheid binnen de in Nederland gevestigde onderneming nadelig beïnvloedende ontwikkelingen als bedoeld in 4A.1 besluiten worden genomen die leiden tot ontslag of herplaatsing van een werknemer alsmede in situaties zoals genoemd onder 4A.4, zal de werkgever terzake een aantal maatregelen en voorzieningen treffen in de vorm van een 'Sociaal Beleidskader'. Een Sociaal Beleidskader is een contract tussen partijen om de sociale gevolgen van de besluiten als bedoeld in 4A.1 voor de betrokken werknemer(s) op te vangen.

Verplichting tot het treffen van een Sociaal Beleidskader bij reorganisatie, fusie en/of liquidatie

4B.2

Het Sociaal Beleidskader omvat ten minste de in Bijlage VIII genoemde maatregelen en voorzieningen en wordt vastgelegd, nadat hierover inhoudelijk overleg met de vakorganisaties heeft plaatsgevonden. Met het Sociaal Beleidskader wordt bedoeld aanvullende arbeidsvoorwaarden en beleidsafspraken op het gebied van scholing, mobiliteit en werkdruk te maken.

Minimumvoorwaarden voor een Sociaal Beleidskader

Artikel 4C Arbeidsmarktbeleid

4C.1

Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming komen in de eerste plaats werknemers, in dienst van de onderneming, of als losse kracht en op afroep incidenteel werkzaamheden verrichtend bij de werkgever, in aanmerking voor een aanstelling ter vervulling van die vacatures mits deze werknemers voldoen aan de opleidings- en functie-eisen die gesteld worden voor de vervulling van de betreffende vacatures.

Voorrang bij gelijke geschiktheid

<i>Bekendmaking vacatures</i>	<p>4C.2</p> <p>Een vacature zal op een adequate manier in de onderneming bekend worden gemaakt aan de werknemers. Gedacht wordt daarbij aan de publicatieborden, intranet of bekendmaking aan die werknemers waarvan redelijkerwijze bekend zou zijn dat dezen belangstelling voor de vacante functie kunnen hebben.</p>
<i>Werving en selectie</i>	<p>4C.3</p> <p>De werkgever zal bij werving en selectie zoveel mogelijk de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid d.d. 1 maart 1991 in acht nemen. Hieraan liggen twee principes ten grondslag. In de eerste plaats dient als criterium voor de selectie te worden uitgegaan van de geschiktheid van de sollicitant voor de betreffende functie, wat o.m. inhoudt dat de werkgever bij de werving en selectie niet zal discrimineren op leeftijd.</p> <p>Ten tweede dient de selectieprocedure in zijn geheel en in onderdelen een zo goed mogelijke rechtsbescherming van de sollicitant te verzekeren. Deze procedure is gebaseerd op het recht van de sollicitant op een eerlijke kans op aanstelling, informatie, privacy, vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens en een instrumenteel doelmatige procedure.</p> <p>De tekst van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid is op aanvraag verkrijgbaar bij de secretariaten van CAO-partijen.</p>
<i>Uitzendkrachten</i>	<p>4C.4</p> <p>De werkgever zal slechts gebruik maken van uitzendkrachten in die gevallen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. waarin de werkzaamheden van een afwezige werknemer niet kunnen worden uitgesteld of opgevangen; b. waarin sprake is van een naar de aard der omstandigheden kortstondige behoefte aan extra personeel. <p>Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad desgevraagd een overzicht worden verstrekt van het gebruik dat de onderneming heeft gemaakt van uitzendkrachten.</p>
<i>Gehandicapten</i>	<p>4C.5</p> <p>De werkgever zal, voorzover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt, voor gehandicapten gelijke kansen scheppen met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces en voorzieningen treffen gericht op behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid. De werkgever zal hierbij zoveel mogelijk de aanbevelingen genoemd in protocollaire bepaling nr. 4 in acht nemen.</p> <p>Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad desgevraagd informatie worden verstrekt over het gevoerde beleid in deze.</p>
<i>Deeltijdarbeid</i>	<p>4C.6</p> <ol style="list-style-type: none"> a. De werkgever zal, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - dat wil zeggen binnen de grenzen van organisatorische doelmatigheid, bedrijfseconomische criteria en arbeidsmarkt-technische mogelijkheden - functies die zich daarvoor lenen, laten vervullen door meer dan één persoon, dan wel bepaalde functies verdelen in twee of meer nieuwe functies, met dien verstande dat de arbeidsduur per deeltijdfunctie tenminste 1/3 van de normale arbeidsduur met zich meebrengt. b. Indien de bedrijfsomstandigheden de mogelijkheid van deeltijdarbeid toelaten, zal de werkgever ernaar streven hiervan bij de werving van nieuw personeel melding te maken.

- c. De werkgever zal jaarlijks de ondernemingsraad desgevraagd informatie geven inzake de ontwikkeling van deeltijdarbeid in het bedrijf, alsmede over de mate waarin en de wijze waarop van losse krachten als bedoeld in artikel 2 lid 2 gebruik is gemaakt.
- d. Indien werknemers die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, kan geen beroep worden gedaan op het daaromtrent bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

Artikel 4D Bedrijfstakoverleg

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

Bij dit overleg zullen de werkgeversorganisaties mede verslag uitbrengen over de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de bedrijfstak.

Bedrijfstakoverleg

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

5.1

De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.

Nakoming te goeder trouw

5.2

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

Geen actie t.b.v. wijziging CAO

5.3

De vakverenigingen staan er ieder voor zich tegenover de werkgever voor in, dat zij met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

Instaan voor bevordering nakoming CAO

Artikel 6 Verplichtingen van de werknemer

6.1

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

Nakoming te goeder trouw

<i>Uitvoering werkzaamheden</i>	<p>6.2</p> <p>De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van tijd en plaats, waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.</p>
<i>Andere werkzaamheden</i>	<p>6.3</p> <p>De werknemer is gehouden om - indien de werkgever dit nodig acht - tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voorzover dit redelijkerwijs van hem verwacht mag worden, doch maximaal gedurende zes weken aaneengesloten.</p>
<i>Overwerk</i>	<p>6.4</p> <p>Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt is de werknemer, jonger dan 55 jaar, gehouden overwerk te verrichten voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt. De werkgever is verplicht een en ander tijdig mee te delen.</p>
<i>Nevenwerkzaamheden; voorwaarden</i>	<p>6.5</p> <p>De werknemer dient ten minste veertien dagen te voren aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden, het zaken voor eigen rekening doen of het als agent optreden voor derden.</p> <p>Tegen nevenwerkzaamheden als hier bedoeld zal de werkgever geen bezwaar maken zolang zij naar het oordeel van de werkgever niet door omvang en/of aard een beletsel dreigen te vormen om de eigen functie naar behoren te blijven vervullen. Het is de werknemer, indien de werkgever binnen 14 dagen na mededeling van de werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, niet toegestaan bovenbedoelde arbeid te verrichten. Het is de werkgever toegestaan aan de toestemming bepaalde voorwaarden te verbinden.</p> <p>De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet toegestane arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in art. 18 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.</p>
<i>Geheimhouding</i>	<p>6.6</p> <p><i>Vervallen</i></p> <p>6.7</p> <p>De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent de onderneming van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Deze verplichting blijft ook na het einde van de arbeidsovereenkomst bestaan.</p>
<i>Inlevering eigendommen werkgever bij vertrek</i>	<p>6.8</p> <p>De werknemer dient in geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst de eigendommen van de onderneming bij vertrek in te leveren bij de werkgever.</p>

6.9

De werknemer dient, wanneer de werkgever zulks wenselijk acht in het persoonlijk belang van de overige werknemers, een medisch onderzoek of een periodiek herhaald medisch onderzoek te ondergaan.

De kosten van dit medisch onderzoek worden gedragen door de werkgever.

Medisch onderzoek

Artikel 7 Aanstelling - ontslag - schorsing

7.1

Indien een proeftijd wordt overeengekomen wordt deze schriftelijk aangegaan en geldt deze wederzijds en voor ten hoogste één maand indien de arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaar is aangegaan en twee maanden indien de arbeidsovereenkomst voor twee jaar of langer is aangegaan.

Proeftijd

7.2

Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor:

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

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

Aard van de overeenkomst

7.3

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

Indien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met een tussenvoors van niet meer dan drie maanden, telt deze termijn mee voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; maximale duur

7.4

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

a.. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

1. door opzegging met in achtneming van een opzegtermijn van een maand. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst de wettelijke opzegtermijn voor de werknemer wordt verlengd, geldt voor de werkgever m.b.t. werknemers ingedeeld in de functieniveaugroepen I t/m VII een verdubbeling van de opzegtermijn. Ten aanzien van de werknemers ingedeeld in de functieniveaugroepen VIII en IX geldt in dat geval eveneens een verdubbeling van de opzegtermijn voor de werkgever, echter tot een maximum van vijf maanden, dit met dien verstande dat de opzegtermijn voor de werkgever nimmer korter zal zijn dan voor de werknemer.

Einde arbeidsovereenkomst

- arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

2. Indien reeds vóór 1 juli 1998 in de individuele arbeidsovereenkomst een opzegtermijn is opgenomen die voor beide partijen gelijk is, blijft deze opzegtermijn van kracht, met dien verstande dat met ingang van 1 januari 1999 geldt dat indien voor de werkgever een langere opzegtermijn geldt ingevolge artikel 7:672 lid 2 BW, deze langere opzegtermijn prevaleert.

Toelichting

De wettelijke, in artikel 6:672 lid 2 BW neergelegde, door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging, waarvan onder toepassing van dit CAO-artikel kan worden afgeweken, bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Voor de werknemer die op 1-1-1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat moment een langere termijn van opzegging gold dan volgens de wet, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij de zelfde werkgever in dienst blijft.

3. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met de laatste dag van de maand.

- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

- arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

- c. Voor werknemers voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden: bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, met dien verstande dat wanneer blijkt dat dit geheel van werkzaamheden langer dan 36 maanden, te rekenen vanaf het moment van aanvang van de arbeidsovereenkomst, heeft geduurd, de arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

7.5

Beëindiging voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege

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

Herinnering

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

7.6

Informatieplicht aan de werknemer bij indiening ontslaanvraag

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

7.7

- a. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
- b. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Regionaal Directeur van het Centrum voor Werk en Inkomen is ontvangen.

Geen opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid voor werknemers van 65 jaar en ouder

7.8

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

Arbeidsovereenkomst van rechtswege beëindigd bij pensioenge-rechtigde leeftijd

7.9

In afwijking van het in lid 8 bepaalde kan overeengekomen worden dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Het is de werkgever echter niet toegestaan werknemers van 65 jaar en ouder in dienst te nemen zonder een daartoe verkregen dispensatie van de Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf. Terzake van arbeidsovereenkomsten met werknemers van 65 jaar en ouder geldt in ieder geval wederzijds een opzegtermijn van één maand, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen op de laatste dag van een maand.

Voortzetting-dienstverband; arbeidsovereenkomst; opzegtermijn van werknemer van 65 jaar en ouder

7.10

De werkgever heeft de bevoegdheid een werknemer met gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris te schorsen voor een tegelijk met de schorsing mee te delen aantal dagen, doch maximaal drie, indien zich redenen voordoen als bedoeld in artikel 7: 678 BW.

Schorsing

De reden der schorsing wordt tegelijk met de schorsing schriftelijk meegedeeld.

7.11

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

Opkomst eerste oefening; sluimerend dienstverband; aanvulling netto salaris

Artikel 7A Maatwerk

Maatwerk op ondernemingsniveau

7A.1

Op initiatief van de werkgever kan in de onderneming maatwerk in arbeidsvoorwaarden worden toegestaan ten aanzien van de volgende onderwerpen: bedrijfstijd en werktijden (art. 8A.3), salarisstructuur (art. 9.8), functiewaardering, overwerkregeling in tijd (art. 12), bovenwettelijke vakantiedagen (art. 15), ziektekostenverzekering (art. 17), nadere invulling van scholingsafspraken (art. 21), pensioen (art. 24.1), prepensioen (art. 24.2). Als gevolg van maatwerk mag niet in negatieve zin van de CAO worden afgeweken.

Procedure

7A.2

Voor het realiseren van maatwerk in arbeidsvoorwaarden in de onderneming als bedoeld in het vorige lid dient de volgende procedure in acht te worden genomen:

1. Regelingen m.b.t. bovengenoemde onderwerpen worden op initiatief van de werkgever voor instemming op grond van de WOR voorgelegd aan het vertegenwoordigend overleg;
2. Besluiten terzake op ondernemingsniveau worden gemeld aan de vakorganisaties;
3. Voor zover door betrokken partijen nodig wordt geacht, vindt een marginale toetsing plaats door de Vaste Commissie.

Vrijwillige deelname

7A.3

Deelname aan een uitruijsysteem door de werknemer geschiedt te allen tijde op basis van vrijwilligheid.

Arbeidsvoorwaarden à la Carte

7A.4

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

Artikel 8A Arbeidsduur en arbeidstijden

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

8A.1

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur.

Kortere arbeidsduur

8A.2

In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere arbeidsduur dan 36 uur worden overeengekomen, met inachtneming van de wettelijke voorschriften.

8A.3

De voor de werknemer geldende normale dagelijkse werktijden dienen te liggen tussen 07.00 uur en 18.30 uur, behoudens in geval van ploegendienst. Met in achtname van het bepaalde in artikel 7A kunnen terzake op ondernemingsniveau andersluidende afspraken worden gemaakt.

Normale dagelijkse werktijden

8A.4

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad, indien en voorzover artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden dit voorschrijft, wijziging aanbrengen in de geldende arbeidstijden en de wijze van effectueren van de arbeidstijden. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad zal dit geschieden in overleg met de werknemers.

Arbeidstijden; roostervrije tijd

8A.5

Voor partieel leerplichtigen geldt het gestelde in Bijlage IV-B.

Partieel leerplichtigen

Artikel 8B Regeling Roostervrije Tijd

Indien binnen een onderneming de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur conform artikel 8A.1 geheel of gedeeltelijk wordt geëffectueerd met behulp van roostervrije tijd, geldt daarbij het volgende.

8B.1

Een roostervrije dag is een van te voren door de werkgever via een rooster vastgestelde dag waarop door de werknemer geen arbeid behoeft te worden verricht en geen recht bestaat op doorbetaling van het salaris.

Roostervrije dag

8B.2

In verband met het feit dat voor de werknemers de normale wekelijkse arbeidsduur van 36 uur gerekend over een periode van zes opeenvolgende weken gemiddeld gehandhaafd blijft, wordt voor de sociale verzekeringswetgeving voor een werknemer in volledige dienst uitgegaan van 261 dagen van 7,2 uur voor de berekening van het dagloon.

Vaststelling dagloon

8B.3

Een werknemer in volledige dienst heeft bij een 40-urige werkweek gerekend over een periode van 12 aaneengesloten maanden recht op roostervrije tijd van 208 uren (10% van 52 x 40), hetgeen overeenkomt met ten hoogste 26 roostervrije dagen van 8 uur.

Roostervrije tijd: dagen en uren

8B.4

Met betrekking tot de opbouw en afschrijving van vakantierechten geldt het gestelde in artikel 15.2 van de CAO. Aan de ondernemingen die roostervrije dagen invoeren, wordt geadviseerd over te gaan tot de registratie van vakantierechten in uren.

Vakantierechten

<i>Overwerk</i>	<p>8B.5</p> <p>Indien binnen de onderneming de Regeling Roostervrije Tijd wordt toegepast, geldt een overwerktoeslag indien een dagelijkse arbeidsduur van 8 uur of een wekelijkse arbeidsduur van 40 uur wordt overschreden, behoudens in het geval van variabele arbeidstijden.</p> <p>Indien in een bepaalde week een arbeidsduur geldt van 32 uur (roostervrije dag), dient overwerk tot 40 uur in vrije tijd gecompenseerd te worden, zo mogelijk op te nemen binnen een periode van een maand.</p>
<i>Rooster</i>	<p>8B.6</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het rooster wordt door de werkgever vastgesteld met inachtneming van het gestelde in de Wet op de Ondernemingsraden (bij wijziging van een werktijdenregeling is instemming OR vereist conform art. 27 WOR). 2. In verband met het principe van de handhaving van de bedrijfstijd ligt het voor de hand de roostervrije tijd zoveel mogelijk over de werkweek te verspreiden, waarbij het aanbeveling verdient zoveel mogelijk te werken met roulerende schema's. 3. Roostervrije dagen kunnen niet samen vallen met feestdagen in de zin van de CAO. 4. Indien roostervrije tijd samenvalt met een ziekte dag of buitengewoon verlof vervalt de roostervrije tijd zonder dat daar vervangende tijd tegenover wordt gesteld.
<i>Aanwijzing roostervrije dagen door werkgever</i>	<p>8B.7</p> <p>Het is de werkgever toegestaan om na overleg met de ondernemingsraad ten hoogste drie hele, respectievelijk zes halve roostervrije dagen (uitgedrukt in uren, gebaseerd op het in de onderneming geldende rooster), al dan niet op collectieve basis, aan te wijzen.</p>
<i>Aanwijzing roostervrije dagen voor scholing/opleiding door werkgever</i>	<p>8B.8</p> <p>De werkgever is gerechtigd in overleg met de werknemer maximaal twee roostervrije dagen per jaar (uitgedrukt in uren, gebaseerd op het in de onderneming geldende rooster) aan te wijzen voor scholing/opleiding van de werknemer, indien de kosten van de scholing/opleiding volledig door de werkgever worden gedragen en er geen terugbetalingsclausule van toepassing is.</p>
<i>Overboeking roostervrije tijd naar het volgende jaar</i>	<p>8B.9</p> <p>Indien roostervrije tijd naar het oordeel van de werkgever niet door de werknemer kon worden opgenomen in het jaar waarin deze tijd is verworven, is de werknemer gerechtigd maximaal zes niet-opgenomen roostervrije dagen (uitgedrukt in uren, gebaseerd op het in de onderneming geldende rooster) over te boeken naar het volgende kalenderjaar. Indien de overgeboekte tijd niet in dat kalenderjaar wordt opgenomen, is deze vervallen.</p>

Artikel 8C Seniorenverlof

8C.1

Werknemers met een volledig dienstverband die de leeftijd van 60, 61 of 62 jaar en ouder hebben bereikt en die wegens het niet voldoen aan het tien dienstjaren criterium niet kunnen deelnemen aan de regeling vrijwillig vervroegd uittreden, kunnen - indien zij dit wensen - individueel in aanmerking komen voor seniorenverlof van respectievelijk 10, 15 en 20% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De in het kader van dit artikel niet gewerkte uren worden betaald tegen 85% van het normale bruto uurloon waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet en de pensioenpremie wordt geheven alsof door de werknemer geen gebruik van dit seniorenverlof is gemaakt.

Indien géén recht op VUT

8C.2

Werknemers met een volledig dienstverband kunnen tijdens de laatste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst direct voorafgaand aan het tijdstip waarop zij vrijwillig vervroegd uittreden dan wel met pensioen gaan, individueel in aanmerking komen voor seniorenverlof van 20% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De in het kader van dit lid niet gewerkte uren worden volledig doorbetaald.

Bij recht op VUT

8C.3

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

Vakantie-opbouw en aanspraak op seniorenverlof

Artikel 9 Salarisbepalingen

9.1

De werknemers worden naar de aard van de door hen in hoofdzaak te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functieniveaugroep, met inachtneming van de (op de Hay-methode gebaseerde) functieniveaumatrix zoals vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst, tenzij het bepaalde in artikel 9, lid 8, van toepassing is.

Indeling in functieniveaugroepen

9.2

- a. Bij functieniveaugroep I tot en met IV behoort een salarisschaal die tot 23 jaar gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer. Daarna wordt het salaris bepaald door het aantal aan de werknemer toe te kennen schaaltraden in de voor hem geldende functieniveaugroep.
- b. Voor functieniveaugroep V tot en met IX wordt het salaris bepaald door de aan de werknemer toe te kennen schaaltraden in de voor hem geldende functieniveaugroep.

Salarisschalen; schaaltraden; normsalaris; garantieschalen

- c. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I van deze overeenkomst. De in de schalen vermelde bedragen zijn normsalarissen. Bij een normsalaris wordt ervan uitgegaan dat relatief kleine verschillen in individuele arbeidsprestaties doorgaans niet of moeilijk in individueel verschillende bedragen kunnen worden uitgedrukt, met als consequentie dat het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsprestatie. Voor werknemers, ingedeeld in de salarisschalen I, II en III die op 30 juni 1998 reeds in dienst waren van de werkgever in de zin van de CAO, gelden de garantieschalen als vermeld in Bijlage I.
- d. In die gevallen waarin een medewerker een duidelijk herkenbare prestatie van hoog niveau levert, kan de betrokkene individueel voor een hoger salaris dan het normsalaris in aanmerking komen.

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

9.3

*Functie-indeling;
inschaling salaris*

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

9.4

*Wijziging
functieniveau
groepindeling*

Van een wijziging van zijn functieniveaugroepindeling ontvangt de werknemer van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van zijn nieuwe functieniveaugroep en zijn nieuwe salaris.

9.5

*Indeling naar
billijkheid*

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

9.6

*Opleiding en
ervaring*

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

9.7

*Periodieke
schaaltrede-
verhoging*

- a. De werknemer die bij aanstelling in een leeftijdschaal is ingedeeld, heeft uiterlijk zes maanden na de eerste dag van de maand (dan wel de periode) waarin hij jarig is recht op het salaris dat krachtens de geldende salarisschaal met zijn leeftijd overeenstemt onverminderd hetgeen hieromtrent in de wet minimumloon/minimumvakantietoelage wordt bepaald.
- b. Indien bij aanstelling schaaltraden zijn vastgesteld, zal als regel het aantal schaaltraden jaarlijks per 1 juli (c.q. bij de aanvang van de periode waarin 1 juli valt) met een schaaltrade worden verhoogd, echter uitsluitend indien het maximum aantal schaaltraden in de geldende functieniveaugroep nog niet is toegekend. Indien op grond van de beoordeling van het functioneren van de werknemer

mer, vast te stellen aan de hand van functionerings- of beoordelingsgesprekken, geen schaaltredeverhoging wordt toegekend, zal dit aan de betrokken werknemer uiterlijk twee maanden (of twee perioden ingeval van een periodesalaris) voor het tijdstip waarop de periodieke verhoging zou moeten ingaan, schriftelijk worden medegedeeld onder vermelding van de redenen

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

9.8

Het bepaalde in Bijlage I is niet van toepassing op die werkgevers die, met in achtneming van het bepaalde in artikel 7A van deze CAO, een salarisstructuur, gebaseerd op een erkend systeem van functiewaardering, hebben ingevoerd, voorzover deze salarisstructuur in zijn totaliteit inhoudelijk niet in ongunstige zin afwijkt van hetgeen hieromtrent in deze CAO is vastgelegd.

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

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

Afwijkende salarisstructuur

Artikel 10 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

10.1

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

Tijdelijke waarneming; toeslag

10.2

- a. Werknemers die definitief in een hoger ingedeelde functie worden aangesteld, worden als regel in de overeenkomende hogere functieniveaugroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de promotie heeft plaatsgevonden.

Promotie

- b. Voorlopige plaatsing in een hoger ingedeelde functie zonder dat de betrokken werknemer in de overeenkomende hogere functieniveaugroep wordt ingedeeld, is mogelijk gedurende maximaal zes maanden.
Bij definitieve plaatsing in deze hoger ingedeelde functie wordt met terugwerkende kracht het daarbij behorende salaris toegekend.
- c. Indien een werknemer promoveert naar een hogere functieniveaugroep, wordt eerst een schaaltrede toegekend van de oorspronkelijke salarisschaal, of bij het maximum daarvan een theoretische schaaltrede gelijk aan de laatste schaaltrede van de schaal. Vervolgens wordt de werknemer ingeschaald op het naast hogere salaris in de nieuwe salarisschaal.

10.3

Herwaardering van de functie

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

Artikel 11 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

11.1

Lagere functie-indeling

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

11.2

Tijdelijke persoonlijke toeslag

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

11.3

Herwaardering van de functie

Indien een functie als gevolg van een herwaardering wordt ingedeeld in een lagere functieniveaugroep, geldt ten aanzien van de inschaling in de nieuwe schaal het gestelde in Bijlage VIII, onderdeel A, de artikelen 6 en 7.

Artikel 12 Overwerk

12.1

- a.** Onder overwerk wordt verstaan de arbeid die in opdracht van de werkgever wordt verricht: *Overwerk*
- op andere tijden dan tussen 07.00 en 18.30 uur op maandag tot en met vrijdag, of
 - indien de normale wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
- b.** Het sub a. bepaalde is niet van toepassing indien *Uitzonderingen*
- in een onderneming met instemming van de ondernemingsraad een regeling variabele werktijden is ingevoerd, of
 - indien in ploegendienst wordt gewerkt, of
 - indien er sprake is van verschoven werktijden als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
- c.** De werknemer wordt niet meer overwerk opgedragen dan tien uur per week en tevens niet meer dan vijfenvijftig uur per kalenderkwartaal. *Beperking overwerk*
- De werknemer kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht
- op een erkende feestdag
 - op zaterdag en zondag
 - indien hij 55 jaar of ouder is.
- d.** Extra werkzaamheden, verricht door werknemers in gedeeltelijke dienst, worden vergoed volgens het normale voor hen geldende uurloon, tenzij er sprake is van overwerk, zoals omschreven onder lid 1 sub a. De vaststelling van het uurloon geschiedt nadat het geldende salaris is herleid tot het salaris behorend bij een volledige dagtaak. *Extra werkzaamheden*
- De verrichte extra werkzaamheden komen tevens in aanmerking voor de toekenning van vakantiedagen en vakantietoeslag, berekend over het aantal extra gewerkte uren in het betreffende vakantiejaar.
- e.** Overwerktoeslag: *Overwerktoeslag*
- Behoudens andersluidende afspraken op ondernemingsniveau, gestoeld op artikel 7A van deze CAO, geldt wanneer op grond van het bepaalde in dit artikel overwerk wordt verricht, het navolgende:
1. de eerste vier overuren gemaakt in de periode van maandag tot en met vrijdag worden gecompenseerd in vrije tijd (uur voor uur) op te nemen binnen een daarop volgende periode van 4 weken. In uitzonderingsgevallen kan de werkgever na overleg met de werknemer deze uren volgens het normale geldende uurloon vergoeden in plaats van een compensatie in vrije tijd;
 2. Voor de daaropvolgende uren gelden de volgende toeslagen, boven het voor de betrokken werknemer geldende uurloon:

– de eerste twee overuren per dag in de periode van maandag tot en met vrijdag	25%
– verdere overuren op maandag tot en met vrijdag	50%
– zaterdag, zondag en maandag tot 07.00 uur, alsmede feestdagen als bedoeld in artikel 13	100%
- De werknemer kan verlangen dat de vergoeding van overuren als bedoeld onder 2 van dit lid, geschiedt door middel van compensatie in vrije tijd, in welk geval het aantal overuren zal worden gecompenseerd met een gelijk

aantal vrije uren, onder toekenning van de overwerktoeslag in geld. Deze vrije uren dienen zo mogelijk gedurende het lopende kalenderjaar te worden opgenomen.

Overwerkvergoedingsregeling of extra vakantiedagen

- f. Het in lid 1 sub a. t/m e. gestelde geldt uitsluitend voor
- werknemers ingedeeld in een van de functieniveaugroepen I tot en met V;
 - werknemers ingedeeld in functieniveaugroep VI en werknemers ingedeeld in functieniveaugroep VII of VIII voorzover zij - berekend op fulltime-basis - nog geen hoger salaris hebben bereikt dan het maximum van groep VI, onder de volgende voorwaarden:
 - * dat de werknemer bij aanvang van het vakantiejaar voor de overwerkvergoedingsregeling heeft gekozen in plaats van voor vier extra vakantiedagen krachtens artikel 15, lid 2, sub e.
 - * en nadat, gerekend over een maand, 12 uur overwerk is verricht (franchise). De franchise wordt niet uitbetaald/gecompenseerd.

Verschoven werktijden

12.2

De werkgever kan de werknemer, niet werkend in ploegendienst, opdragen gedurende een beperkte termijn ook buiten de voor hem geldende normale dagelijkse werktijden arbeid te verrichten.

Voor arbeid gedurende deze z.g. verschoven werktijden, gelegen buiten de periode van twee uur vóór tot twee uur na de voor hem geldende normale dagelijkse werktijden wordt per uur een extra betaling van 25% toegekend.

Artikel 13 Feestdagen

Feestdagen

13.1

- a. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.
- b. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze CAO en wel voor het eerst op 5 mei 2005.
- c. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Voorzover deze feestdagen vallen op werkdagen waarop door de betrokken werknemers zou moeten zijn gewerkt, wordt over deze dagen het salaris doorbetaald.

Etmalen

13.2

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

Artikel 14 Afwezigheid met behoud van salaris

In afwijking van het in artikel 7: 627 BW bepaalde geldt het volgende:

14.1

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 18 van deze CAO bepaalde van toepassing.

Arbeidsongeschiktheid

14.2

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

Bijzonder verlof

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer;
- b. gedurende 2 dagen bij overlijden of begrafenis van één van zijn ouders;
- c. gedurende één dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- d. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk zelf en de daaropvolgende dag;
- e. gedurende één dag bij huwelijk van een van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
- g. gedurende twee dagen bij bevalling van de partner;
- h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens een wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
- i. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- j. voor het noodzakelijke bezoek aan dokter, c.q. specialist, gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijdsduur, voorzover dit bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
- k. gedurende totaal vijf dagen educatief verlof in de periode van 12 maanden voorafgaand aan de vrijwillig vervroegde uittreding of aan de pensionering van de werknemer ten behoeve van het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de uittreding, c.q. pensioen;
- l. gedurende één dag in geval van ziekte van één der huisgenoten indien de aanwezigheid van de werknemer dringend vereist is teneinde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen. De werknemer die van deze mogelijkheid gebruik maakt dient zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden;
- m. gedurende één dag per jaar bij verhuizing van de werknemer.

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

Bijeenkomsten vakverenigingen

14.3

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

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfstakconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgeversorganisatie te stellen lijst, alsmede aan bijeenkomsten van bestuurs- en overlegorganen op bedrijfstakniveau;
- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, voorzover opgenomen in de door de vakorganisatie ter beschikking van de werkgeversorganisatie te stellen lijst.

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

Niet-gehouden tot doorbetaling salaris

14.4

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

- a. Schorsing van de werknemer door de werkgever als voorzien in art. 7, lid 10.
- b. Invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.
Partijen achten een termijn van twee weken voor dit voorafgaand overleg voldoende.

- c. De verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. beschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, d.w.z. tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

Hoogte van de salarisbetaling

14.5

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

14.6

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

Kortdurend zorgverlof

Artikel 15 Vakantie

15.1

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

Vakantiejaar

15.2

- a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op 23 vakantiedagen met behoud van salaris. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen bepaald is in Bijlage IV. Voor werknemers in gedeeltelijke dienst geldt dat vakantierechten worden opgebouwd over alle feitelijk gewerkte uren in het afgelopen jaar met inachtneming van het gestelde in artikel 12 lid 1 sub d. Vakantiedagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.
- b. Een vakantiedag is gelijk aan 7,2 uur bij een volledig dienstverband, mits de arbeidstijd gelijk is verdeeld over vijf dagen per week. In andere situaties bedraagt de waarde van een vakantiedag het aantal uren dat die dag zonder deze vakantieopname volgens rooster zou zijn gewerkt.
- c. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 1 extra vakantiedag met behoud van salaris.
- d. De werknemer, die de 50-, 55-, respectievelijk de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar recht op 1, 2, respectievelijk 3 extra vakantiedagen met behoud van salaris.
- e. De werknemer ingedeeld in één van de functieniveaugroepen VI tot en met IX verwerft per vakantiejaar recht op 4 extra vakantiedagen met behoud van salaris ter compensatie van het niet ontvangen van overwerkvergoeding, met dien verstande dat een werknemer ingedeeld in functieniveaugroep VI, dan wel ingedeeld in de groep VII of VIII voorzover in deze laatstgenoemde groepen, berekend op fulltime-basis, nog geen hoger salaris is bereikt dan het maximum van groep VI, bij aanvang van het vakantiejaar de keuze heeft in aanmerking te komen voor overwerkvergoeding, zoals bedoeld in artikel 12, in welk geval geen aanspraak bestaat op de genoemde vier extra vakantiedagen.

Vakantierechten

Toelichting

Voor een toelichting op de systematiek van opbouw en afschrijving van vakantierechten wordt verwezen naar de website www.uitgeverijbedrijf.nl.

15.3

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. uit dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. uit dienst te zijn getreden wordt de werk-

Berekening aantal vakantiedagen

nemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. uit dienst treedt, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden, c.q. uit dienst te zijn getreden. In afwijking hiervan zal, indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

- Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten*
- 15.4**
- De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
- Aaneengesloten vakantie*
- 15.5**
- Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste tien achtereenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.
 - De werknemer heeft het recht om van de in lid 2 sub a genoemde vakantie 15 achtereenvolgende vakantiedagen op te nemen.
 - Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden opgenomen.
- Collectieve snipperdagen*
- 15.6**
- De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste twee dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het vakantiejaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
 - 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.
- Niet-opgenomen vakantie*
- 15.7**
- Indien de vakantierechten niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal opnemen.
 - Vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke hiervoor geldende termijn, vervallen.
- Vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden*
- 15.8**
- Met betrekking tot het verwerven en genieten van vakantierechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden zijn de artikelen 7: 635 en 7: 636 en 7: 637 BW van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
 - Indien een of meer aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen tijdens de vakantie door ziekte niet konden worden genoten zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop alsnog vakantie kan worden opgenomen.
Het bovenstaande is slechts van toepassing, indien hem terzake een uitkering krachtens de Ziekwet wordt toegekend gedurende deze dagen dan wel indien de loonbetaling op grond van de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte plaatsvindt.

15.9

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

Vakantie en einde arbeidsovereenkomst

15.10

In afwijking van het bepaalde in artikel 15.9 en met in achtneming van het gestelde in artikel 7A van deze CAO kunnen bovenwettelijke vakantiedagen worden aangevend/ingezet voor het invullen van arbeidsvoorwaarden op maat.

Bovenwettelijke vakantiedagen

Artikel 15A Verlof à la Carte

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

Artikel 16 Vakantietoeslag

16.1

De werknemer die het gehele voorafgaande vakantiejaar onafgebroken in dienst van werkgever is geweest, ontvangt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, doch in de regel uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 maal het salaris over de maand mei resp. 13 maal het salaris over de 4e periode. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Vakantietoeslag

Ten aanzien van de werknemer in gedeeltelijke dienst dient het gestelde in artikel 12 lid 1 sub d in acht te worden genomen.

16.2

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

Gebroken jaren

<i>Minimum vakantietoeslag</i>	<p>16.3</p> <p>Bij een normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt de vakantietoeslag voor een werknemer van 23 jaar en ouder minimaal € 1.086,80.</p> <p>Deze minimumvakantietoeslag zal voor werknemers van 22 jaar worden vermindert met 10%. Bij 21 jaar met 20%, 20 jaar 30%, 19 jaar 40%, 18 jaar 47,5%, 17 jaar 55% en 16 jaar 60%.</p>
--------------------------------	---

Artikel 17 Bijdrage premie ziektekostenverzekering

<i>Bijdrage werkgever</i>	<p>17.1</p> <p>a. Behoudens andersluidende afspraken op ondernemingsniveau, die met inachtneming van het bepaalde in artikel 7A van deze CAO tot stand zijn gekomen, zal de werkgever aan de werknemer die niet krachtens het Ziekenfonds verplicht is verzekerd een bijdrage verstrekken gelijk aan 50% van de kosten (premie plus MOOZ en WTZ) die de werknemer maakt voor het verzekeren tegen ziektekosten van zichzelf, zijn/haar echtgeno(o)t(e) en zijn/haar eerste twee kinderen.</p> <p>b. Indien de werkgever voor de werknemer die niet krachtens de Ziekenfondswet verplicht verzekerd is, een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en een werknemer na de vervaldatum van de individuele verzekering om kostenoverwegingen niet wenst deel te nemen aan deze collectieve verzekering, dan is de werkgever niet verplicht om een bijdrage te verstrekken conform het gestelde in lid a. Deze bepaling treedt in werking op 1 januari 2001.</p>
<i>Vergoeding bij niet-deelname aan een collectieve ziektekostenverzekering</i>	<p>17.2</p> <p>De bijdrage van de werkgever zal per jaar nooit hoger zijn dan het maximum van de werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie verhoogd met €136,13.</p>
<i>Volledige vergoeding vanaf derde kind</i>	<p>17.3</p> <p>De kosten die de werknemer maakt voor het meeverzekeren van een derde kind of meer kinderen zal de werkgever geheel vergoeden. Indien uitsluitend als gevolg van deze vergoeding de werkgeversbijdrage hoger is dan de in lid 2 genoemde begrenzing zal die begrenzing niet van toepassing zijn.</p>
<i>Voorwaarden</i>	<p>17.4</p> <p>De bijdrage in de kosten van een ziektekostenverzekering wordt uitsluitend toegerekend als de polis resp. het bewijs van die verzekering ten name van de werknemer is gesteld en uit de polis resp. het bewijs tevens blijkt dat de werknemer verzekerde is.</p>
<i>Partner</i>	<p>17.5</p> <p>Met echtgeno(o)t(e) wordt in dit artikel gelijkgesteld de ongehuwd samenwonende partner indien:</p> <p>a. de partner (jonger dan 65 jaar) duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met de verzekerde (ongeacht het geslacht), zonder met hem of haar gehuwd te zijn.</p> <p>b. de verzekerde werknemer als kostwinner wordt beschouwd. Kostwinner is men als het bruto loon of de uitkering tenminste de helft van het inkomen van de verzekerde werknemer vermeerderd met dat van de samenwonende partner bedraagt. Deze inkomenseis geldt overigens ook bij gehuwden.</p>

17.6

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

Kind

Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

18.1

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

Toepasselijke bepalingen

18.2

a. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de WULBZ zal de werkgever het netto inkomen doorbetalen. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 van de ZW later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt de termijn van 52 weken met de duur van de vertraging verlengd.

Loondoorbetaling resp. aanvulling door de werkgever - eerste 52 weken

b. Voor de in artikel 18.2 lid a. bedoelde werknemer zal bij arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de WAO en de WAZ/Wajong gedurende maximaal twee jaar worden aangevuld tot 100% van het netto inkomen. Voor de werking van dit artikellid wordt onder werknemer tevens verstaan de ex-werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid is beëindigd.

- 2 jaar WAO

Indien de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid naast de uitkering van de WAO ook een uitkering geniet krachtens de WW, bestaat geen recht op loonaanvulling als hierbovenbedoeld m.b.t. de uitkering krachtens de WW.

c. Bij afwisselende perioden van gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden in totaal maximaal gedurende een periode van drie jaar, te rekenen vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanvullende uitkeringen verleend overeenkomstig het bepaalde in artikel 18 lid 2 sub b.

Maximum: drie jaar

Behoudens het bepaalde sub d. van dit artikellid m.b.t. de Wet AMBER, vangt bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage dan wel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand de aanvullingstermijn niet opnieuw aan.

Wet AMBER

- d. Bij hernieuwde arbeidsongeschiktheid resp. een toename van de arbeidsongeschiktheid ingevolge de criteria van de Wet AMBER zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken de totale loonkosten van de loondoorbetalingsverplichting krachtens de WULBZ aanvullen.
Het bepaalde sub b in dit artikellid is van overeenkomstige toepassing.

Netto inkomen

18.3

Onder netto inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan: het gedeelde inkomen exclusief overwerkvergoeding dat de werknemer verdient zou hebben indien hij arbeidsgeschikt ware geweest onder aftrek van de sociale verzekeringspremies, loonbelasting, eventuele pensioen- en ziektekostenverzekeringspremie, de VUT-premie, en de premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening welke normaliter worden ingehouden.

Beëindiging loon-
doorbetalings-
resp. aanvullings-
verplichtingen
werkgever

18.4

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

Sancties

18.5

De werkgever is voor de looptijd van de CAO gerechtigd om in overleg met de Ondernemingsraad in een Ziekteverzuimreglement (financiële) sancties op te nemen voor werknemers die de voorschriften van het reglement niet naleven.

Second Opinion

18.6

Indien een werknemer in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter een second opinion aanvraagt en als gevolg van deze second opinion in het gelijk wordt gesteld, zal de werkgever de kosten van deze second opinion achteraf vergoeden.

Artikel 18A Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

Regeling Arbeids-
ongeschiktheids-
voorziening

18A.1

Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening. Deze regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening' (Bijlage X bij deze CAO). De uitvoering van de regeling is opgedragen aan de daarvoor opgerichte Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf te Amsterdam.

Uitgangspunten

18A.2

De uitgangspunten van de regeling zijn:

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

- b. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen de loondervingsuitkering op grond van de WAO en de vervolguitering. Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer aan de Regeling recht heeft op een vervolguitering krachtens de WAO.
- c. De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 2003 2,2% van de heffingsgrondslag voor de WAO.

*Hoogte en duur
aanvulling*

*Bijdrage
werknemer*

Artikel 19 Uitkering bij overlijden

19.1

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

*Overlijdens-
uitkering*

19.2

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

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

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

*Nagelaten
betrekkingen*

19.3

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris, vermeerderd met provisie, ploegentoeslag, overwerkvergoeding voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, alsmede vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

*Laatstelijk rech-
tens toekomend
salaris*

Artikel 20 Regeling Basis-VUT en Aan- vullingsregeling m.i.v. 1-1-2001

20.1

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

Reglement

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

<i>Dienstjaren</i>	20.2 Om aan de Basis-VUT-regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaande aan het moment van deelneming onafgebroken in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij één of meerdere bedrijven zoals omschreven in het reglement.
<i>Overige voorwaarden</i>	20.3 Om aan de regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer tevens te voldoen aan de overige bepalingen van het reglement als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
<i>Premie</i>	20.4 a. De premie bedraagt 5,8 % van de bijdragegrondslag zoals bedoeld in artikel 5 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement. b. De werkgever is gerechtigd de helft van de sub a bedoelde premie op het bruto loon van de werknemer in mindering te brengen.
<i>Aanvullingsregeling</i>	20.5 Om aan de Aanvullingsregeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer, conform het gestelde in artikel 11.1 van Bijlage IX bij deze CAO, op 31 december 2000 in dienst te zijn van een werkgever in de zin van de CAO. Aanspraak op de aanvullingsregeling vervalt, wanneer de werknemer voor het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd de bedrijfstak heeft verlaten.

Artikel 21 Employability en scholing

Employability Onder employability wordt verstaan de mogelijkheid van de werknemer om nu, op korte en op lange termijn inzetbaar te blijven in verschillende functies binnen de onderneming maar ook daarbuiten, zodat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid toeneemt.

Toelichting

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

Scholing De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de employability van de werknemer zowel binnen als buiten de eigen onderneming is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Dit vereist van de werkgever, met in achtneming van het gestelde in artikel 7A van deze CAO, het voeren van een opleidingsbeleid (verder uitgewerkt in Bijlage IV-A) dat aandacht geeft aan de ontwik-

keling van de werknemers en de noodzakelijke informatie en middelen verschaft. Van de werknemer wordt verwacht dat hij van alle informatie en middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

Artikel 22 Gelijke behandeling mannen en vrouwen

22.1

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

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

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

Direct en indirect onderscheid

22.2

In het algemeen is het maken van onderscheid wel toegestaan in die gevallen waarin in het man- of vrouwzijn noodzakelijkerwijs de functie bepaalt.

Ook mag onderscheid worden gemaakt indien het arbeidsvoorwaarden betreft die op de bescherming van vrouwen, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.

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

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

Toegestaan onderscheid en positieve discriminatie

22.3

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

Geen onderscheid bij werving

Artikel 22A Kinderopvang

Regeling Kinderopvang

22A.1

Er geldt een regeling Kinderopvang (gericht op kinderopvang in kinderdagverblijven, via gastouderopvang en in de vorm van buitenschoolse opvang). De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement van de “Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf” (Bijlage XI bij deze CAO).

De mogelijkheid tot Buitenschoolse Opvang is met ingang van 1 september 2000 uitgebreid tot kinderen die het reguliere basisonderwijs volgen.

Er geldt onder een aantal voorwaarden de 50%-kostendeling (d.w.z. 50% van de kinderopvangkosten onder aftrek van de Ouderbijdrage komt voor rekening van de eigen werkgever en 50% voor rekening van de werkgever van de partner van de ouder).

22A.2

De werkgever is per 1 januari 2003 aan het fonds een bijdrage verschuldigd van 0,9% berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis (NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2003 is: € 64.844,-), van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever.

Artikel 23 Bedrijfstakbureau

Bedrijfstakbureau

23.1

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

Premiebijdrage

23.2

De werkgever is in het jaar 2003 aan de Stichting een bijdrage verschuldigd van 0,06% op jaarbasis berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever (NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2003 is: € 64.844,-).

Artikel 24 Minimum pensioenvoorwaarden en minimum prepensioen voorwaarden

24.1

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

Pensioenvoorziening

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

24.2

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

Prepensioen-voorziening

24.3

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

Marginale toetsing door de vakorganisaties

Artikel 24A (Pre)pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

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

Artikel 25 Vakbondswerk in de onderneming

25A

1. Contacten tussen werkgever en de vakvereniging vinden plaats via de bezoldigde bestuurders van die vakvereniging, eventueel vergezeld van bezoldigde vakbondsfunctionarissen.
2. Ten behoeve van contact met hun leden hebben bezoldigde bestuurders toegang tot de onderneming. Tevoren zullen over dergelijke contacten afspraken met de werkgever worden gemaakt, of deze zullen vooraf worden gemeld.
3. Indien een vakvereniging daarnaast, ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming, een formele organisatievorm heeft ingesteld met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakvereniging, zal

Communicatie

- zij de werkgever hiervan tijdig op de hoogte stellen en daarbij tevens de samenstelling van dit orgaan bekend maken.
- Faciliteiten*
4. De werkgever verleent de onder 25B. genoemde faciliteiten ten behoeve van de communicatie en het overleg tussen dit orgaan en de leden van de vakvereniging in de onderneming enerzijds en tussen dit orgaan en de bezoldigde bestuurders anderzijds.
- 25B**
- Publicatieborden*
1. Het gebruik van daartoe bestemde publicatieborden voor:
- het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
 - het aankondigen van vergaderingen van de vakvereniging;
 - het publiceren van beknopte verslagen van de vergaderingen als onder sub b bedoeld;
 - de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad;
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard betreffende de activiteiten van de vakvereniging.
- De werkgever ontvangt een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen.
- Vergaderruimte*
2. De terbeschikkingstelling van de vergaderruimte in de onderneming, ten behoeve van vergaderingen van het in 25 A.3 bedoelde orgaan en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakvereniging in de onderneming.
- Het gebruik maken van de vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoortijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de werkgever.
- Interne postdienst*
3. Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van de onderneming voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging.
- Maatschappelijke zorgvuldigheid; opschorting faciliteiten*
4. Dit alles met dien verstande dat:
- Bij uitoefening van de activiteiten van de vakvereniging binnen de onderneming en bij de gebruikmaking van de beschikbaar gestelde faciliteiten zal de vakvereniging de maatschappelijke zorgvuldigheid jegens de werkgever in acht nemen.
 - In bijzondere omstandigheden, wanneer het belang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, kan het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en de betrokken vakvereniging.
 - Indien de werkgever en de vakvereniging niet tot overeenstemming zijn gekomen met betrekking tot een gerezen verschil van inzicht aangaande de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten en de daarbij gemaakte afspraken, zijn de werkgever en de vakvereniging verplicht dit verschil van inzicht te onderwerpen aan het oordeel van de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 28.

25C

1. Onder vertegenwoordigers van de vakverenigingen worden verstaan: leden van de bondsraad, leden van de ondernemingswerkgroep, leden van het landelijk vakgroepsbestuur en eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie.
2. Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn financiële en maatschappelijke positie als werknemer.
3. Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal niet worden ontslagen, indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen vertegenwoordiger zou zijn.

Positie vertegenwoordigers vakvereniging

Artikel 26 Werkgeversbijdrage

De werkgever is gehouden gedurende de looptijd van de CAO jaarlijks een bedrag af te dragen aan de werkgeversorganisatie ten bedrage van 0,08%, berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12x de maand januari (resp. over 13x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever (NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2003 is: € 64.844,-).

Van dit bedrag wordt 0,05 procentpunt overgemaakt aan de gezamenlijke vakverenigingen en 0,03 procentpunt aan de werkgeversorganisaties, bestemd voor scholing en advies.

Hoogte en bestemming

Artikel 27 Dispensatie

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

Artikel 28 Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschrift-uitgeverijbedrijf

28.1

Partijen stellen een commissie van goede diensten in, de Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf - hierna te noemen Vaste Commissie - waarvan samenstelling, taken, bevoegdheden en werkwijze zijn geregeld in Bijlage XIII.

Commissie van goede diensten

Verplichte voorlegging

28.2

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

Artikel 29 Tussentijdse wijzigingen

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

Artikel 30 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Duur

30.1

Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2003 en eindigt, onverminderd het bepaalde in artikel 30.5, op 31 december 2003 zonder dat opzegging van de CAO door partijen is vereist.

30.2

De bepaling van artikel 20 met bijbehorend reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2001 (Bijlage IX bij deze CAO), welke regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverij-bedrijf, heeft een geldingsduur van 1 januari 2003 t/m 31 december 2003. CAO-partijen hebben de intentie de regeling na 31 december 2003 voort te zetten.

30.3

Vervallen

30.4

Vervallen

30.5

De beëindiging van deze CAO van rechtswege, zoals bedoeld in artikel 30.1, heeft geen betrekking op de geldingsduur van artikel 18A, artikel 22A en artikel 29 van deze CAO. Bij de beëindiging van de werking 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.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

Partijen te ener zijde:

Partijen te anderzijde:

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

1.

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

Sociaal Beleid

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

- a. De werkgever geeft de hoofdlijnen van het te voeren beleid op een herkenbare wijze aan.
- b. De werkgever zal bij het vaststellen en het uitwerken van het sociaal beleid de ondernemingsraad betrekken.
- c. De uitwerking van het sociaal beleid in concrete maatregelen en voorzieningen zal ter bevordering van rechtszekerheid door de werkgever zoveel mogelijk schriftelijk worden geformuleerd.

Deze maatregelen en voorzieningen kunnen bijvoorbeeld betreffen:

- het personeelsbeleid, w.o. aanstellings-, opleidings-, promotie-, beoordelings- en ontslagbeleid,
 - de organisatie en taakverdeling binnen de onderneming,
 - een zodanige planning van het werk dat bovenmatige werkdruk en/of structureel overwerk wordt voorkomen.
 - het inkomensbeleid (openheid omtrent gehanteerde functieclassificatie, eventuele beoordelingssystemen en andere regelen die leiden tot de vaststelling van het inkomen).
- d. De werkgever zal, waar mogelijk, door middel van een verslag het personeel informeren over het sociaal beleid alsmede de werkgelegenheidsontwikkeling in kwantitatieve en kwalitatieve zin en de uitwerking daarvan.
 - e. Mede aan de hand van dat verslag zal het gevoerde sociaal beleid periodiek onderwerp zijn van bespreking met de ondernemingsraad.
 - f. De werkgever zal de uiterste zorgvuldigheid betrachten ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de in zijn onderneming werkzame werknemer. Desgevraagd zal hij de werknemer inzage verschaffen in diens bij de werkgever geregistreerde gegevens. De werkgever zal geen registratie houden van politieke visie, kerkelijke gezindheid en sexuele geaardheid van de werknemers.
 - g. De werkgever zal structureel overwerk, mede met het oog op de ontwikkeling van de werkgelegenheid, zoveel mogelijk voorkomen, behoudens voor werknemers met een specifieke functie, die op min of meer voorspelbare tijdstippen overwerk moeten verrichten.
 - h. De werkgever zal stelselmatige aanzienlijke overschrijding van het met de werknemer in gedeeltelijke dienst overeengekomen aantal arbeidsuren zoveel mogelijk vermijden.
 - i. De werkgever zal maatregelen nemen, bijvoorbeeld door middel van het aanstellen van een vertrouwenspersoon, ter voorkoming en bestrijding van sexuele intimidatie. Degene die zich aan sexuele intimidatie schuldig maakt loopt het risico te worden ontslagen op grond van het gestelde in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek.
 - j. Indien de werknemer gewetensbezwaren heeft ten aanzien van door hem uit te voeren taken en die voor hem onoverkomelijk zijn, dient de werkgever hiermee zorgvuldig om te gaan en zo mogelijk tijdelijk vervangend werk trachten te vinden voor betrokkene.

CAO-beraad bij daling SV-uitkeringen en stijging aanvulling door werkgever

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

3. *Deze bepaling is vervallen*

4. *Deze bepaling is vervallen*

Beleid gehandicapte en arbeidsongeschikte werknemers

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

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

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

Rapportage M/V

6. CAO-partijen zijn een rapportage overeengekomen ten aanzien van de ontwikkeling van de samenstelling van het personeelsbestand inzake het gestelde in artikel 22 van de CAO. De rapportage zal jaarlijks plaatsvinden.

Herintreding

7. Indien ex-werknemers die hun dienstverband met de werkgever hebben beëindigd in verband met de verzorging van hun kind binnen een periode van vier jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst opnieuw bij dezelfde werkgever solliciteren, zullen zij met inachtneming van de dan geldende eisen voor de betreffende functie de voorkeur krijgen bij gelijke geschiktheid. De ex-werknemers dienen zelf voor het einde van de vierjaarsperiode aan werkgever schriftelijk kenbaar te maken dat zij belangstelling hebben voor mogelijke vacatures.

Spaarloonregeling

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

ARBO-Convenant

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

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

Ter financiering van de maatregelen voortvloeiend uit het Arboconvenant zal gedurende de looptijd van de CAO in 2003 door het Bedrijfstakbureau een heffing bij de werkgever plaatsvinden van 0,06% berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 maal de maand januari (resp. 13 maal die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn van de werkgever (NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2003 is: € 64.844,-).

10.

Ondernemingen, die afspraken willen maken over telewerken, kunnen een beroep doen op ondersteuning van het Bedrijfstakbureau.

Telewerk

11.

Deze bepaling is vervallen

12.

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

Persoonlijke ontwikkeling

13.

Werkgevers zullen desgevraagd schriftelijk reageren indien vakorganisaties informatie wensen over de vraag hoe de arbeidsvoorwaarden in de betreffende onderneming tot stand komen.

Onderzoek arbeidsvoorwaardenvorming

14.

In 2004 zal door de Stichting Bedrijfstakbureau BTU onderzoek worden gedaan naar de mate waarin binnen de bedrijfstak erkende functiewaarderingsystemen zijn ingevoerd.

Evaluatie functiewaardering

15.

Gedurende de looptijd van de CAO zal worden bezien hoe de Wet Verbetering Poortwachter in de praktijk uitwerkt. Zonodig zal bij de eerstvolgende CAO-besprekingen ook worden onderzocht in hoeverre eventuele aanvulling op (verlengde) uitkeringen noodzakelijk is.

Evaluatie Wet Poortwachter

16.

CAO-partijen hebben afgesproken een paritair samengestelde werkgroep in te stellen om gedurende de looptijd van deze CAO te komen tot herinrichting van de CAO, met het doel consistentie en leesbaarheid te vergroten, dit alles mede met het oog op het geschikt maken van de CAO voor internet.

Paritaire werkgroep "Modernisering van de CAO"

17.

Deze bepaling is vervallen

18.

Deze bepaling is vervallen

Bijlage I

Functieniveaugroepen/-matrix en salarisschalen

(Artikel 9 van de CAO)

De functieniveaugroepen I tot en met IX, als bedoeld in artikel 9 van deze CAO, maken met ingang van 1 mei 2003 onderdeel uit van het erkende functie-indelingsinstrument voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (BTU). Voor het volledige functie-indelingsinstrument BTU wordt verwezen naar het gelijknamige Handboek, dat op aanvraag bij de Stichting Bedrijfstakbureau BTU, p/a het vaksecretariaat Sociale Zaken van het Nederlands Uitgeversverbond (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.), verkrijgbaar is. De integrale tekst van het functie-indelingsinstrument BTU staat ook vermeld op de website www.uitgeverijbedrijf.nl.

Kern van het indelingsinstrument is de op de Hay-methode gebaseerde functieniveaumatrix, waarin de functieniveaugroepen zijn ondergebracht. Deze functieniveaumatrix is in zijn geheel in deze Bijlage opgenomen. De salarisschalen, behorende bij de functieniveaugroepen, zijn hierna, na de functieniveaumatrix, opgenomen

Functioniveamatrix

Funcie niveau groep	Uitgeefkern	Marketing & Verkoop	Productie	Staf & Ondersteuning
9	Uitgever	Hoofd Marketing & Verkoop		Hoofd Financiën & Administratie
8		Verkoopleider Advertenties	Hoofd Productie	
7	Acquirerend Redacteur Boeken Hoofdreducteur Tijdschriften Redacteur Boeken	Marketingcoördinator Accountmanager Lezersmarkt	Vormgever	Hoofd Administratie Personeelsfunctionaris
6	Webredacteur Bureauredacteur Boeken Bureauredacteur Tijdschriften	Accountmanager Advertentiemarkt Database Marketeer Medewerker Rechten Voorlichter Vertegenwoordiger	Coördinator Printing on Demand Productiebegeleider Database Administrator	Office Manager Systeem-/Applicatiebeheerder
5	Uitgeefassistent	Marketingmedewerker Medewerker Publiciteit & Promotie Telefonisch Verkoop Medewerker Verkoop Binnendienst	Lay-out medewerker Medewerker Documentatie	Directiesecretaresse Personeels- en Salarisadministrateur Medewerker Financiële Administratie
4	Redactie-assistent	Medewerker Klantenservice		Secretaresse
3			Medewerker Data Entry	
2				Telefoniste/Receptioniste
1				Medewerker Postkamer/Magazijn

CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

Maandsalarissen per 01-01-2003



leeftijd	I	II	III	IV	Staffel
16 jaar	492,57	547,88			40%
17 jaar	554,14	616,37			45%
18 jaar	646,50	719,09	793,39		52,5%
19 jaar	738,86	821,82	906,73		60%
20 jaar	862,00	958,79	1.057,85	1.094,56	70%
21 jaar	985,14	1.095,76	1.208,97	1.250,92	80%
22 jaar	1.108,29	1.232,73	1.360,09	1.407,29	90%

Schaaltreden	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1.231,43	1.369,70	1.511,21	1.563,65	1.679,64	1.842,50	2.165,91	2.403,47	2.667,95
1	1.258,81	1.403,11	1.544,16	1.596,12	1.719,55	1.896,33	2.229,94	2.471,21	2.744,50
2	1.285,25	1.436,98	1.577,10	1.627,68	1.759,45	1.949,22	2.293,97	2.539,42	2.820,14
3	1.312,16	1.469,46	1.610,97	1.659,69	1.799,35	2.002,59	2.358,93	2.607,16	2.897,15
4	1.339,08	1.503,33	1.643,91	1.691,71	1.840,18	2.055,94	2.422,96	2.675,83	2.973,25
5	1.366,93	1.535,81	1.676,40	1.722,80	1.879,16	2.109,77	2.487,92	2.744,04	3.049,34
6				1.754,81	1.919,99	2.163,59	2.551,95	2.812,24	3.126,37
7				1.787,76	1.959,43	2.216,48	2.616,44	2.879,52	3.202,46
8				1.818,84	1.999,34	2.269,84	2.680,47	2.947,73	3.279,01
9					2.039,70	2.322,73	2.744,96	3.015,48	3.356,51
10					2.079,14	2.376,10	2.808,53	3.083,68	3.432,13
11					2.118,58	2.429,92	2.873,95	3.151,89	3.507,77
12						2.482,81	2.937,99	3.220,09	3.582,93
13						2.537,56	3.002,02	3.288,30	3.658,57
14								3.356,51	3.733,73

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

CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

Maandsalarissen per 01-04-2003



leeftijd	I	II	III	IV	Staffel
16 jaar	502,42	558,84			40%
17 jaar	565,23	628,69			45%
18 jaar	659,43	733,47	809,25		52,5%
19 jaar	753,64	838,25	924,86		60%
20 jaar	879,24	977,96	1.079,00	1.116,44	70%
21 jaar	1.004,85	1.117,67	1.233,14	1.275,94	80%
22 jaar	1.130,45	1.257,38	1.387,29	1.435,43	90%

Schaaltreden	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1.256,06	1.397,09	1.541,43	1.594,92	1.713,23	1.879,35	2.209,23	2.451,54	2.721,31
1	1.283,99	1.431,17	1.575,04	1.628,04	1.753,94	1.934,26	2.274,54	2.520,63	2.799,39
2	1.310,96	1.465,72	1.608,64	1.660,23	1.794,64	1.988,20	2.339,85	2.590,21	2.876,54
3	1.338,40	1.498,85	1.643,19	1.692,88	1.835,34	2.042,64	2.406,11	2.659,30	2.955,09
4	1.365,86	1.533,40	1.676,79	1.725,54	1.876,98	2.097,06	2.471,42	2.729,35	3.032,72
5	1.394,27	1.566,53	1.709,93	1.757,26	1.916,74	2.151,97	2.537,68	2.798,92	3.110,33
6				1.789,91	1.958,39	2.206,86	2.602,99	2.868,48	3.188,90
7				1.823,52	1.998,62	2.260,81	2.668,77	2.937,11	3.266,51
8				1.855,22	2.039,33	2.315,24	2.734,08	3.006,68	3.344,59
9					2.080,49	2.369,18	2.799,86	3.075,79	3.423,64
10					2.120,72	2.423,62	2.864,70	3.145,35	3.500,77
11					2.160,95	2.478,52	2.931,43	3.214,93	3.577,93
12						2.532,47	2.996,75	3.284,49	3.654,59
13						2.588,31	3.062,06	3.354,07	3.731,74
14								3.423,64	3.808,40

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

CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf Maandsalarissen per 01-01-2003 (Garantieschalen 1998) *

leeftijd	I	II	III	IV	Staffel
16 jaar	512,24	547,70			40%
17 jaar	576,27	616,16			45%
18 jaar	672,32	718,85	792,90		52,5%
19 jaar	768,37	821,54	906,17		60%
20 jaar	896,43	958,47	1.057,20	1.094,56	70%
21 jaar	1.024,49	1.095,39	1.208,22	1.250,92	80%
22 jaar	1.152,55	1.232,32	1.359,25	1.407,29	90%



Schaaltreden	I	II	III
0	1.280,61	1.369,24	1.510,28
1	1.373,41	1.485,69	1.534,41
2	1.449,05	1.502,40	1.558,08
3	1.473,17	1.518,18	1.582,21
4	1.485,69	1.534,87	1.606,34
5			1.630,00
6			
7			
8			
9			
10			
11			

* Voor de werknemers die op 30 juni 1998 reeds in dienst waren van de werkgever gelden de salarisschalen I t/m III (Garantie).

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

CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf Maandsalarissen per 01-04-2003 (Garantieschalen 1998) *



leeftijd	I	II	III	IV	Staffel
16 jaar	522,49	558,65			40%
17 jaar	587,80	628,48			45%
18 jaar	685,77	733,23	808,76		52,5%
19 jaar	783,73	837,97	924,29		60%
20 jaar	914,35	977,63	1.078,34	1.116,44	70%
21 jaar	1.044,98	1.117,30	1.232,39	1.275,94	80%
22 jaar	1.175,60	1.256,96	1.386,44	1.435,43	90%

Schaaltreden	I	II	III
0	1.306,22	1.396,62	1.540,49
1	1.400,88	1.515,40	1.565,10
2	1.478,03	1.532,45	1.589,24
3	1.502,63	1.548,54	1.613,85
4	1.515,40	1.565,57	1.638,47
5			1.662,60
6			
7			
8			
9			
10			
11			

* Voor de werknemers die op 30 juni 1998 reeds in dienst waren van de werkgever gelden de salarisschalen I t/m III (Garantie).
NB. Voor het vaststellen van de periodesalarissen worden bovenstaande maandsalarissen vermenigvuldigd met ¹²/₁₃

Bijlage II Structurele loonsverbeteringen in 2003

De salarissen/salarisschalen worden als volgt verhoogd:

– per 1 april 2003: 2 % structureel

Bijlage III-A Minimum pensioenvoorwaarden

(Artikel 24.1 van de CAO)

I.

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

*Tijdstip opname
in een pensioen-
regeling*

II.

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

Pensioendatum

III.

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

Pensioensalaris

IV.

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

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

Franchise

V.

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

*Pensioengrond-
slag*

VI.

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

*Ouderdoms-
pensioen per jaar*

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

- a. 1,75% per deelnemersjaar van de laatst vastgestelde pensioengrondslag, die niet hoger wordt gesteld dan op het bedrag van het maximumpremieplichtig loon WAO op jaarbasis minus de AOW-franchise vermeerderd met:
- b. 1% per deelnemersjaar van het bedrag waarmee de laatst vastgestelde pensioengrondslag (welke grondslag, conform het hierboven gestelde onder III, maximaal is vastgesteld op het maximum salaris in de CAO) het onder a. bedoelde maximale bedrag overtreft.

III-A

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

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

VII.

Partnerpensioen

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

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

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

VIII.

Wezenpensioen

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

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

IX.

Gemaximeerde uitkering

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

X.

Indexering pensioenen

Er wordt gestreefd in de pensioenregeling een bepaling op te nemen aangaande de jaarlijkse verhoging van de pensioenen. Dit streven naar indexering van ingegane pensioenen en slapersrechten op basis van ten minste het Consumenten Prijsindexcijfer alle huishoudens (afgeleid) wordt begrensd door de dekkingsgraad en de financiële middelen van het fonds dan wel door de hoogte van de overrente.

XI.

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

*Rechten bij
ontslag*

XII.

Wanneer op grond van volledige arbeidsongeschiktheid (ingevolge WAZ/WAO) de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt, behoudens het bepaalde dienaangaande in punt X, tevens de verplichting tot betaling van de deelnemersbijdrage. De opbouw der pensioenrechten wordt voortgezet op basis van de op het moment van het einde van het deelnemerschap geldende gemiddelde over de afgelopen vijf jaren vastgestelde pensioengrondslag, met inachtneming van de deelnemersjaren, welke bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst te bereiken zouden zijn.

Indien ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het arbeidspercentage van een werknemer wordt verminderd, geldt met betrekking tot de minder gewerkte uren het vorenstaande naar rato van de vermindering van het arbeidspercentage en wordt gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling verleend.

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

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

*Vrijstelling van
deelnemers-
bijdrage*

XIII.

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

*Partnerpensioen
bij echtscheiding*

XIV.

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

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

Premieverdeling

XV.

De navolgende dispensatiemogelijkheid is niet van toepassing op partnerpensioen. Overminderd het bepaalde in de vorige zin is het bepaalde in deze bijlage is niet van toepassing op die werkgevers die een pensioenregeling hebben getroffen voorzover deze regeling in haar totaliteit inhoudelijk niet in ongunstige zin afwijkt van hetgeen hieromtrent in deze voorwaarden is vastgesteld.

Dispensatie

III-A

Waarde-overdracht op verzoek

XVI.

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

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

XVII.

Vervallen

XVIII.

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

*Jaarlijkse
affinanciering
opgebouwde
pensioenaanspraken*

Bijlage III-B Minimum pensioen-voorwaarden

(Artikel 24.2 van de CAO)

1. De minimum voorwaarden van de pensioenregeling zijn:

a.

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

Deelneming

b.

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

Pensioendatum

c.

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

*Prepensioen-
datum*

d.

Het prepensioensalaris is het vaste, op de normale wekelijkse arbeidsduur geba-seerde bruto jaarsalaris, inclusief eventuele vaste maandelijkse toeslagen en vakan-tiegeld, gemaximeerd tot 1,5 maal uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis bij 261 dagen. Het prepensioensalaris wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum (in casu de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling na aanvang van de deelneming jaarlijks de pensioengrondslag wordt vastgesteld.

*Prepensioen-
salaris*

e.

De franchise bedraagt € 17.849,44.

Franchise

f.

De pensioengrondslag is het verschil tussen het pensioensalaris en de fran-chise.

*Prepensioen-
grondslag*

g.

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

Op elke peildatum na het bereiken van de 56-jarige leeftijd worden de reeds toege-kende pensioenaanspraken verhoogd met het indexpercentage. Met laatstge-noemd percentage wordt bedoeld het percentage waarmee de pensioengrondslag op de peildatum is gestegen ten opzichte van de pensioengrondslag op de daar-

*Prepensioen per
jaar*

III-B

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

Uitvoerder

h.

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

Vrijstelling van werknemersbijdrage

i.

1. De volledig arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong waarvan de arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd om reden van arbeidsongeschiktheid, heeft - zolang hij volledig arbeidsongeschikt is - aanspraak op voortzetting van de deelneming onder vrijstelling van de verplichting tot het betalen van een deelnemersbijdrage in de premie. Hierbij wordt als pensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende pensioengrondslag.
2. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong, heeft naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak op gedeeltelijke vrijstelling van de werknemersbijdrage. Ten aanzien van het deel van de prepensioenopbouw waarvoor de gedeeltelijke vrijstelling van het werknemersdeel in de premie geldt, wordt als pensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende pensioengrondslag en wordt de daarbij behorende werkfactor vermenigvuldigd met een factor volgens de volgende tabel:

Arbeitsongeschiktheidspercentage	reductiefactor
65-80	0,725
55-65	0,60
45-55	0,50
35-45	0,40
25-35	0,30
15-25	0,20
0-15	0

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

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

j.

Ingegane prepensioenen en slapersrechten worden jaarlijks op een vaste datum verhoogd met het percentage waarmee in het betreffende jaar het levenslange ouderdomspensioen wordt verhoogd.

In afwijking hiervan geldt dat ten aanzien van degenen op wie de mantelpolis prepensioen van het Nederlands Uitgeversverbond, ondergebracht bij Aegon, van toepassing is, als verhogingspercentage geldt de op de verhogingsdatum laatst bekende zijnde CPI laag afgeleid, met als maximum de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO, mits de middelen uit overrente zulks toelaten.

*Indexatie***k.**

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

*Premie***l.**

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

Werkloosheid

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

m.

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

*Premierestitutie***n.**

De pensioenregeling treedt in werking op 1 januari 2001.

Ingangsdatum

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

Afwijkingen

Bijlage III-C Standaard uitwerking minimum prepensioenvoorwaarden

	Artikel 1
<i>Begrips- bepalingen</i>	In deze bijlage wordt verstaan onder:
<i>CAO</i>	a. CAO: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten;
<i>Werkgever</i>	b. Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO;
<i>Werknemer</i>	c. Werknemer: de werknemer in de zin van de CAO;
<i>Deelnemer</i>	d. Deelnemer: de werknemer (waaronder mede wordt verstaan de directeur, adjunct-directeur, dan wel directeur/ hoofdredacteur of uitgever/hoofdredacteur voorzover die per werkgever groepsgewijs wordt aangemeld) die de 25-jarige leeftijd bereikt;
<i>Inwerking- tredingsdatum</i>	e. Inwerkingtredingsdatum: 1 januari 2001 dan wel - in geval de CAO op een latere datum op de werkgever van toepassing wordt - die latere datum;
<i>PSW</i>	f. PSW: de Pensioen- en spaarfondsenwet (de Wet van 15 mei 1952, Stb. 1952, 275);
<i>Prepensioenrege- ling</i>	g. Prepensioenregeling: de van toepassing zijnde pensioenregeling in de zin van de PSW die de werkgever heeft getroffen ingevolge artikel 24.2 van de CAO;
<i>Peildatum</i>	h. Peildatum: de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling na aanvang van de deelneming jaarlijks de prepensioengrondslag wordt vastgesteld;
<i>Normale wekelijkse arbeidsduur</i>	i. Normale wekelijkse arbeidsduur: het aantal arbeidsuren per week voor de werknemer in volledige dienst als bedoeld in de CAO;
<i>Werkfactor</i>	j. Werkfactor: de met de werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur gedeeld door de krachtens de CAO geldende normale wekelijkse arbeidsduur. De werkfactor wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum;
<i>Deelnemingsduur</i>	k. Deelnemingsduur: de som van de maanden gelegen na de inwerkingtredingsdatum waarin de werknemer deelnemer is vermenigvuldigd met de bijbehorende werkfactor(en) gedeeld door 12, met 5 cijfers achter de komma;

l.

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

Prepensioensalaris

m.

Franchise: €17.849,44;

Franchise

n.

Prepensioengrondslag: het verschil tussen het prepensioensalaris en de franchise;

Prepensioengrondslag

o.

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

Pensioendatum

p.

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

Prepensioendatum

q.

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

Nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden

r.

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

Uitvoerder

s.

Premie: de krachtens de prepensioenregeling verschuldigde premie;

Premie

Artikel 2

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

Afsluiten prepensioenregeling

Artikel 3

1. De deelnemer heeft krachtens de deelneming aan de prepensioenregeling aanspraak op prepensioen over de deelnemingsduur.
2. De deelneming vangt aan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer in dienst treedt van de werkgever, doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin hij de 25-jarige leeftijd bereikt. Voor de werknemer die op de inwerkingtredingsdatum reeds in dienst is bij de werkgever en op dat moment de hiervoor bedoelde toetredingsleeftijd heeft bereikt, vangt de deelneming aan op de inwerkingtredingsdatum.

Deelneming

III-C

3. De deelneming eindigt – tenzij het bepaalde in artikel 6 en 7 toepassing heeft gevonden - op:
de prepensioendatum dan wel de eerdere ingangsdatum van het pensioen overeenkomstig de pensioenregeling;
de eerste dag van de maand waarin de deelnemer eerder overlijdt;
de eerste dag van de maand waarin de arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt beëindigd tenzij de dag van uitdiensttreding samenvalt met de laatste dag van de maand die voor de werknemer geldt als werkdag. In het laatste geval eindigt de deelneming per de eerste dag van de daarop volgende maand.

Artikel 4

Prepensioenaanspraken

1. Prepensioengrondslag

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

2. Jaarlijkse toekenning pensioenaanspraken

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

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

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

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

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

5. Beperking van de jaarlijkse optrek in bijzondere omstandigheden

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

Toelichting

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

In het eerste lid staat waarover pensioen wordt opgebouwd: de prepensioengrondslag. Uit het tweede lid blijkt dat gedurende de deelneming (ongeacht de leeftijd van de deelnemer) jaarlijks

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

Artikel 5

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

Beëindiging van de deelneming

Artikel 6

1. De volledig arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong waarvan de arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd om reden van arbeidsongeschiktheid, heeft - zolang hij volledig arbeidsongeschikt is - aanspraak op voortzetting van de deelneming onder vrijstelling van de verplichting tot het betalen van een deelnemersbijdrage in de premie. Hierbij wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag.
2. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong, heeft naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak op gedeeltelijke vrijstelling van de werknemersbijdrage. Ten aanzien van het deel van de prepensioenopbouw waarvoor de gedeeltelijke vrijstelling van het werknemersdeel in de premie geldt, wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag en wordt de daarbij behorende werkfactor vermenigvuldigd met een factor volgens de volgende tabel:

Arbeidsongeschiktheid

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

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

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

III-C

Voortzetting pre-pensioenopbouw bij werkloosheid

Ingang en duur pensioen

Anti-cumulatie

Toelichting

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

Artikel 7

1. De deelnemer die op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en wiens werkloosheid voortvloeit uit een reorganisatie als bedoeld in artikel 4a van de CAO heeft aanspraak op voortzetting van de deelneming als ware zijn arbeidsovereenkomst niet geëindigd. Hierbij geldt als prepensioengrondslag de laatstelijk geldende prepensioengrondslag. Gedurende de voortzetting wordt de prepensioengrondslag aangepast overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin van artikel 4, eerste lid, waarbij het prepensioensalaris telkens wordt verhoogd aan de hand van de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO.
2. Ten aanzien van de bij de voortzetting verschuldigde premie is het bepaalde in artikel 11, eerste lid, overeenkomstig van toepassing.

Artikel 8

1. De volgens artikel 4 toegekende prepensioenaanspraken gaan – tenzij het bepaalde in het tweede of vierde lid toepassing heeft gevonden - in op de pensioendatum en worden uitgekeerd in maandelijks termijnen.
2. Op verzoek van de (ex-)werknemer wordt de ingang van het prepensioen vroegtijdig tot ten vroegste de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 60-jarige leeftijd bereikt. Op verzoek van de arbeidsongeschikte (ex-)werknemer die geen uitkering als bedoeld in artikel 9, ingevolge arbeidsongeschiktheid ontvangt, wordt de ingang van het prepensioen uitgesteld tot uiterlijk zes maanden vóór de pensioendatum. Indien het bepaalde in de vorige volzinnen toepassing heeft gevonden, wordt het prepensioen verlaagd respectievelijk verhoogd aan de hand van de door de uitvoerder vast te stellen actuariële factoren.
3. Het ingegane prepensioen eindigt op de pensioendatum dan wel - bij eerder overlijden - op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvindt.
4. Op verzoek van de arbeidsongeschikte (ex-)werknemer die geen uitkering als bedoeld in artikel 9 ingevolge arbeidsongeschiktheid ontvangt en ten aanzien van wie het bepaalde in het tweede lid geen toepassing heeft gevonden, worden de prepensioenaanspraken afgekocht ter waardeoverdracht onder de voorwaarden genoemd in artikel 32a van de Pensioen- en spaarfondsenwet.

Toelichting

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

Artikel 9

Op de prepensioenuitkering wordt in mindering gebracht (een) eventuele door de deelnemer ontvangen uitkering(en) ingevolge de WAO alsmede (een) (aanvullende) uitkering(en) die hij ontvangt wegens zijn arbeidsongeschiktheid ingevolge een

niet-wettelijke, op ondernemings- of bedrijfstakniveau getroffen, collectieve regeling. Deze vermindering vindt plaats naar rato van de verhouding tussen de hoogte van de prepensioenuitkering, de hoogte van de basis-VUT-uitkering en (voor zover van toepassing) de hoogte van de uitkering ingevolge de aanvullingsregeling krachtens de VUT-regeling van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf ten opzichte van de som van genoemde uitkeringen.

Artikel 10

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

Indexatie

Artikel 11

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

Premie

Toelichting

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

Bijlage IV-A Opleidingsbeleid

(Artikel 21 van de CAO)

Doelstelling

Het opleidingsbeleid gaat uit van de behoeften - huidige en toekomstige - binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt en is er op gericht de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt (binnen of buiten de onderneming) te behouden en zonodig te versterken.

Organisatieverandering dient bij dit beleid te worden betrokken.

De scholing dient derhalve gericht te worden op:

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

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

Uitwerking

In het kader van het opleidingsbeleid

- wordt een vorm van belangstellingsregistratie ontwikkeld, waarbij de werknemer de mogelijkheid heeft ook eigen ideeën en voorstellen naar voren te brengen,
- komt de opleidingsbehoefte, zowel van de kant van de werkgever als van de werknemer, ter sprake in het functioneringsgesprek,
- wordt specifieke aandacht besteed aan de loopbaanmogelijkheden van de oudere werknemer; daarbij kan worden gedacht aan de ontwikkeling van mentortaken en aan de inschakeling van deze oudere werknemers bij het begeleiden en inwerken van nieuw werknemers.

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

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

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

*Opleidings-
faciliteiten*

De werkgever zal losse krachten en uitzendkrachten waar nodig in de gelegenheid stellen deel te nemen aan opleidingen en trainingen die noodzakelijk zijn voor het op peil houden en verbeteren van de kennis en bewaamheden welke nodig zijn voor een goede vervulling van de werkzaamheden. Deze opleidingen kunnen voorzover mogelijk worden gevolgd in werktijd; de daaraan verbonden kosten worden door de werkgever gedragen.

*Losse krachten
en uitzend-
krachten*

Bijlage IV-B Regeling partieel leerplichtigen

(Artikel 8A lid 5 van de CAO)

- Werktijd* **a.**
Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgelegde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet, met dien verstande, dat hij wekelijks niet langer dan 24 uur werkt.
- Salariëring* **b.**
Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- Vakantie* **c.**
Het aantal in de CAO bepaalde basis-vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- Leerplicht* **d.**
Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- Vrijwillige
arbeid op
schooldag* **e.**
In geval een werknemer toch op een van de in die bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).
Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.
Het werken op een zgn. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

Bijlage V

Deze bijlage is vervallen

Bijlage VI **Regeling bescherming zwangere werkneemsters**

*Bezwaarlijke
omstandigheden*

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

*Geen verplichting
tot overwerk*

b.
Voorzover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, zal de werkgever een zwangere vrouw in de laatste drie maanden van haar zwangerschap niet verplichten tot het verrichten van overwerk.

*Verschuiving
zwangerschaps-
verlof*

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

Bijlage VII **Vertegenwoordigers op provisiebasis**

(Regeling van arbeidsvoorwaarden overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, lid 3 van de CAO)

Deze regeling heeft betrekking op werknemers die een volledig dienstverband hebben.

Bij een gedeeltelijk dienstverband worden onderstaande arbeidsvoorwaarden naar rato vastgesteld.

Onder een volledig dienstverband wordt verstaan een takenpakket dat wordt opgedragen aan een werknemer die geacht wordt gedurende de normale arbeidsduur te werken.

Volledig of gedeeltelijk dienstverband

Artikel 1

Werknemer is de man of vrouw in volledige of gedeeltelijke dienst van de werkgever.

Werknemer

Artikel 2

1. De werkgever verplicht zich alle uit deze regeling en de daarop gebaseerde arbeidsovereenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze regeling generlei actie te voeren of te steunen welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze regeling.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze regeling. De werkgever zal ervoor zorg dragen dat aan iedere werknemer een exemplaar van deze regeling wordt uitgereikt.

Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 3

1. De werknemer is verplicht alle uit deze regeling en de daarop gebaseerde arbeidsovereenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van tijd en plaats, waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden om - indien de werkgever dit nodig acht - tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover dit redelijkerwijs van hem verwacht mag worden, doch maximaal gedurende zes weken aaneengesloten.
4. De werknemer dient tenminste 14 dagen van tevoren aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden, het zaken voor eigen rekening doen of het als agent voor derden optreden. Tegen nevenfuncties als hier bedoeld zal de werkgever geen bezwaar maken zolang zij naar het oordeel van de werkgever niet door omvang en/of aard een beletsel dreigen te vormen om de eigen functie naar behoren te blijven vervullen. Het is de werknemer, indien de werkgever binnen 14 dagen na mededeling van de werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, niet toegestaan bovenbedoelde arbeid te verrichten. Het is de werkgever toegestaan aan de toestemming bepaalde voorwaarden te verbinden.

Algemene verplichtingen van de werknemer

VII

Die werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet toegestane arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 12 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

5. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

Deze verplichting blijft ook na het einde van de arbeidsovereenkomst bestaan.

6. De werknemer dient in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst de eigendommen van de onderneming bij vertrek in te leveren bij de werkgever.
7. De werknemer dient, wanneer de werkgever zulks wenselijk acht in het persoonlijk belang van de overige werknemers, een medisch onderzoek of een periodiek herhaald medisch onderzoek te ondergaan.

De kosten van dit medisch onderzoek worden gedragen door de werkgever.

Artikel 4

De algemene verplichtingen van de vakverenigingen zoals vermeld in art. 5 van de CAO zijn onverkort van toepassing op hetgeen in deze bijlage is bepaald.

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

Artikel 5

Zie artikel 7 van de CAO

Arbeids-overeenkomst

Artikel 6

1. Op zon- en feestdagen wordt in de regel niet gewerkt.

2. Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag en voorts de dagen welke de overheid tot nationale feestdag verklaart.

3. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van de CAO en wel voor het eerst op 5 mei 2005.

4. Het recht op het garantie-inkomen wordt in deze gevallen niet aangetast.

Zon- en feestdagen

Artikel 7

Indien de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten in een van de gevallen zoals genoemd in art. 14 van de CAO dan wordt het recht op het garantie-inkomen daardoor niet aangetast.

Bijzonder verlof

Artikel 8

Met betrekking tot de vakantierechten is het bepaalde in art. 15 van de CAO van toepassing met dien verstande dat onder het begrip salaris, zoals vermeld in lid 2a wordt verstaan: het gemiddelde dagloon over het afgelopen vakantiejaar.

Bij de berekening van het gemiddelde dagloon dient rekening gehouden te worden met alle genoten bruto loonbestanddelen over het afgelopen vakantiejaar, uitgezonderd loon over vakantiedagen, vergoeding voor niet genoten vakantiedagen en éénmalige jaarlijkse uitkeringen.

Bij het vaststellen van het gemiddelde dagloon wordt uitgegaan van 260 te werken dagen waarop in mindering wordt gebracht het aantal vakantiedagen waarop de werknemer krachtens art. 15 van de CAO recht heeft.

Vakantie; salaris

Artikel 9

1. De beloning van de werknemer geschiedt volgens een door de werkgever te treffen provisieregeling met inachtneming van de in deze bijlage geldende bepalingen.
2. Onder beloning wordt verstaan: alle bruto loonbestanddelen zoals: salaris, provisie, éénmalige jaarlijkse uitkeringen, doorbetaalde vakantiedagen, ziekengelduitkeringen, aanvullingen op ziekengelduitkeringen gerekend over een periode van 12 maanden met uitzondering van vakantietoeslag.
3. De werknemer die 25 jaar of ouder is en die gedurende 12 maanden daadwerkelijk bij werkgever werkzaam is geweest heeft recht op een beloning die op jaarbasis tenminste gelijk is aan 12 maal het schaal-salaris genoemd in Bijlage I, schaal VI bij twee schaaltraden van de CAO (garantie-inkomen).
4. De werknemer zoals bedoeld in lid 3 heeft per maand recht op een voorschot dat tenminste gelijk is aan 1/12 van het garantie-inkomen.

Beloning: garantie-inkomen; maandelijks voorschot

Artikel 10

1. Jaarlijks ontvangt de werknemer een vakantietoeslag van 8%.
2. De vakantietoeslag wordt berekend over het totaal van alle bruto loonbestanddelen over het afgelopen vakantiejaar met uitzondering van éénmalige jaarlijkse uitkeringen.
3. De vakantietoeslag voor de werknemer van 23 jaar en ouder wordt vastgesteld met inachtneming van de minimum vakantietoeslag zoals vermeld in art. 16 lid 3 van de CAO.
4. Indien de werknemer niet gedurende het gehele vakantiejaar in dienst is geweest, wordt de vakantietoeslag naar rato uitgekeerd.

Vakantietoeslag

Artikel 11

De werkgever zal aan de werknemer die niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet een bijdrage verstrekken overeenkomstig het bepaalde in art. 17 van de CAO.

Bijdrage premie ziektekostenverzekering

Artikel 12

1. In afwijking van het in artikel 7: 629 BW bepaalde zijn, indien een werknemer ten gevolge van aan de werkgever ter kennis gebrachte ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, uitsluitend de bepalingen van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (WULBZ) en voor zover van toepassing de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (Wajong) van toepassing onverminderd het in artikel 6.5 (slot) van de CAO bepaalde.
2. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de WULBZ zal de werkgever het garantie inkomen doorbetalen. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 van de ZW later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt de termijn van 52 weken met de duur van de vertraging verlengd.
3. Na beëindiging van de loondoorbetalingsverplichting wordt - bij arbeidsongeschiktheid - de uitkering krachtens de WAZ/Wajong en de WAO gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100% van het voor de werknemer krachtens de WAZ/Wajong en de WAO geldende uitkeringsdagloon.

Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

VII

- 4.a.** Bij afwisselende perioden van gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden in totaal maximaal gedurende een periode van twee jaar, te rekenen vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanvullende uitkeringen verleend overeenkomstig het bepaalde in lid 2. Bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage danwel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand vangt de aanvullingstermijn derhalve niet opnieuw aan.
- 4.b.** Indien na een onderbreking van de arbeidsongeschiktheid de WAZ/Wajong en de WAO-uitkering door de bedrijfsvereniging wordt heropend en als voortzetting van de ingetrokken uitkering wordt beschouwd, dan vangt de aanvullingsstermijn niet opnieuw aan.

Artikel 12A

Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

Van toepassing is de Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening zoals vastgesteld in artikel 18A van de CAO.

Artikel 13

Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer geldt het bepaalde in artikel 19 van de CAO, met dien verstande dat onder laatstelijk genoten salaris wordt verstaan: het gemiddelde maandinkomen berekend over alle bruto loonbestanddelen gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de maand van overlijden.

Artikel 14

Regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding

Van toepassing is de Regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding zoals vastgesteld krachtens artikel 20 van de CAO met dien verstande dat onder bijdrageplichtig loonen uitkeringsgrondslag wordt verstaan het garantie-inkomen.

Artikel 15

Pensioenvoorziening

De werkgever zal een passende (pre)pensioenvoorziening treffen in de geest van de minimum(pre)pensioenvoorwaarden, zoals geregeld in Bijlage III van deze CAO.

Bijlage VIII Regeling bij reorganisaties, fusies en liquidaties

Inleiding

Werknemers worden geconfronteerd met kwantitatieve en kwalitatieve aanpassingen van de organisatie en van het personeelsbestand. 'Life-time employment', in de zin van één en dezelfde functie op één en dezelfde werkplek, is een gedateerd verschijnsel geworden. Een alternatief kan worden gevonden in 'Life-time employability': het vermogen van de werknemer om nu, op korte termijn en op lange termijn, functies te kunnen (blijven) vervullen, op een zodanige manier dat zijn werkzekerheid toeneemt c.q. groot blijft, primair binnen de eigen organisatie, maar ook daar buiten.

Het gaat erom dat men in staat is in verschillende vakgebieden en op meerdere niveaus te werken, dat men bereid en in staat is steeds weer nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven en dat men veranderingen positief tegemoet treedt en bereid is geografisch mobiel te zijn.

Employability vraagt van de werknemer om in zichzelf te investeren (tijd, geld, moeite) en het vraagt van de werkgever om in de werknemer te investeren (tijd, geld, moeite).

Bij toekomstige fusies, reorganisaties en liquidaties is de werkgever verplicht in overleg te treden met de vakorganisaties en het intern vertegenwoordigend overleg over een gestructureerde herschikking van de personele bezetting. Daarbij komen zaken aan de orde als: wijziging van functie-inhoud, de functie komt te vervallen, interne herplaatsing, herplaatsing naar een ander concernonderdeel, acceptatie van een externe functie en ontslag. Het beleid dient er daarbij op gericht te zijn om, uitgaande van de employability van de betrokken werknemer, de verandering zo klein mogelijk te doen zijn:

- een gelijksoortige prevaleert boven een ongelijksoortige functie
- een gelijkwaardige prevaleert boven een functie van een duidelijk lager niveau
- herplaatsing binnen de eigen onderneming prevaleert boven overplaatsing naar een ander concernonderdeel in een andere vestigingsplaats
- overplaatsing binnen het concern prevaleert boven het aanvaarden van een werkkring elders
- werk prevaleert boven WW plus tijdelijke aanvulling.

Onderdeel A Sociaal beleidskader bij fusies en reorganisaties

Artikel 1

Het Sociaal Beleidskader als bedoeld in artikel 4B van de CAO is van toepassing op de werknemers wier arbeidsplaats tengevolge van de reorganisatie, fusie of liquidatie komt te vervallen, dan wel wier functie tengevolge hiervan een ingrijpende wijziging ondergaat.

Werkingsfeer

VIII

Het Sociaal Beleidskader is niet van toepassing op:

- de werknemers in proeftijd;
- de werknemer die heeft opgezegd voordat de directie definitief een besluit omtrent de voorgenomen maatregel heeft genomen, tenzij het duidelijk is dat de opzegging verband houdt met deze reorganisatie en het initiatief hiertoe bij de werkgever lag;
- de werknemers die ontslagen worden wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW;
- de werknemers die ten tijde van ten uitvoerlegging van dit plan VUT- dan wel pensioengerechtigd zijn/worden, dan wel deel kunnen nemen aan een éénmalige VUT-regeling.

Artikel 2

Uitgangspunten

1. De werknemers kunnen geconfronteerd worden met een ingrijpende wijziging van de functie of met een opheffing van de functie. Ook overplaatsing kan aan de orde zijn. Het streven is om werknemers zoveel mogelijk binnen de onderneming, dan wel het concern een alternatieve functie aan te bieden. De werkgever zal het nodige aan interne en externe arbeidsbemiddeling doen, rekening houdend met de capaciteit van de werknemers. De wijze waarop deze arbeidsbemiddeling zal plaatsvinden wordt vastgelegd in een procedure. Deze procedure en de daarbij behorende beroepsprocedure wordt ter hand gesteld van de werknemer en het vertegenwoordigend overleg.
2. Bij het zoeken naar alternatieven zal het uitgangspunt zijn dat werknemers primair binnen de eigen onderneming werkzaam blijven in hetzelfde vakgebied en op gelijkwaardig niveau, dan wel in een gelijkwaardige functie in een ander werkgebied. Hierbij dient echter wel in aanmerking te worden genomen dat deze werknemers met een wijziging van de functie-inhoud of vestigingsplaats kunnen worden geconfronteerd. Als dit niet slaagt, zal gezocht worden naar mogelijkheden tot herplaatsing binnen de eigen onderneming in een functie op een lager niveau in het zelfde vakgebied, of in een ander vakgebied.
3. Voor werknemers die hun arbeidsplaats verliezen en bij de eigen onderneming niet herplaatst kunnen worden, zal op dezelfde wijze als hierboven sub 2 is aangegeven, gezocht worden naar een alternatieve functie buiten de eigen onderneming, maar binnen het concern.
4. Als er geen mogelijkheden tot herplaatsing blijken te zijn binnen de eigen onderneming of het concern, zal gezocht worden naar een passende functie buiten het concern.
5. Betrokken werknemers worden in de gelegenheid gesteld om zich bij-/her- of om te scholen, indien dat noodzakelijk is voor de vervulling van een aangeboden functie. Daarbij kan worden aangesloten bij het gevoerde opleidingsbeleid.
6. Er zal gezocht worden naar alternatieve functies voor de betrokken werknemers. Als uiteindelijk blijkt dat er geen concreet uitzicht is op een alternatieve functie, zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het RBA, dan wel een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst starten bij de Kantonrechter.
7. Van de betrokken werknemers wordt verwacht dat zij optimaal gebruik maken van de hen geboden ondersteuning, begeleiding en bemiddeling en dat zij ook overigens al het mogelijke ondernemen om een andere functie of betrekking te verwerven. Indien een betrokken werknemer weigert op een redelijk aanbod in te gaan, zal gedwongen ontslag volgen. Het Sociaal Beleidskader is dan niet van toepassing.

Artikel 3

De wijze waarop arbeidsbemiddeling bij concerngebonden ondernemingen plaatsvindt wordt vastgelegd in een procedure die tenminste de volgende bepalingen bevat:

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers wier arbeidsplaats c.q. wier functie inhoudelijk ingrijpend wordt gewijzigd, op een zo vroeg mogelijk tijdstip worden geïnformeerd.
2. De werkgever is er verantwoordelijk voor dat deze werknemers geregistreerd worden bij de instantie die belast is met interne en externe arbeidsbemiddeling.
3. Door of namens de directie wordt met elke werknemer die zijn functie verliest overleg gevoerd over de :
 - wensen van de werknemer ten aanzien van vervangende functies
 - vacatures die mogelijk geschikt zijn
 - consequenties die met de vervulling van een aangeboden functie samenhangen.
4. De duur van de arbeidsbemiddeling is situationeel bepaald.
5. De bemiddeling is erop gericht voor betrokkene de mogelijkheden van vervangende werkgelegenheid te onderzoeken en daartoe te bemiddelen, uitgaande van zijn werkervaring, kennis, aanleg en vaardigheden.
6. Gedurende de periode dat de werknemer wordt bemiddeld kan hij gedetacheerd worden bij andere ondernemingen van het concern. De betrokken werknemer is verplicht hieraan zijn medewerking te geven, tenzij er sprake is van een onredelijk aanbod.
7. Indien de werknemer meent een aangeboden functie te moeten afwijzen, dient hij dit binnen twee weken nadat hem de functie schriftelijk is aangeboden, onder opgave van redenen schriftelijk ter kennis te brengen van de werkgever.
8. Indien de werkgever vindt dat voor de afwijzing gegronde redenen zijn, zal getracht worden de werknemer een andere passende functie aan te bieden.
9. Indien de werkgever van oordeel is dat voor de afwijzing van een aangeboden functie geen gegronde redenen zijn en de werkgever de betrokken werknemer niet van de juistheid van deze mening kan overtuigen, kan de werknemer zich wenden tot een in te stellen begeleidingscommissie. De commissie zal binnen twee weken een oordeel uitspreken over de afwijzing van de functie en over de validiteit van de redenen die aan de afwijzing ten grondslag liggen. Indien de commissie van oordeel is dat voor de afwijzing van de functie onvoldoende gegronde redenen zijn, krijgt de werknemer gedurende één week de gelegenheid de aangeboden functie alsnog te aanvaarden. Als betrokkene die functie dan evenmin aanvaardt, zal gedwongen ontslag onvermijdelijk zijn en zijn de bepalingen van het Sociaal Beleidskader op de werknemer niet van toepassing. Indien de Commissie van oordeel is dat de afwijzing van de aangeboden functie door de werknemer wèl op gegronde redenen steunt, geldt weer de procedure zoals hierboven omschreven.
10. Indien de afwijzing van een aangeboden functie naar de mening van de werkgever om gegronde redenen plaatsvindt en bovendien blijkt dat in het concern geen andere passende functie aangeboden kan worden en ook buiten het concern geen zicht is op een andere functie, zal gedwongen ontslag onvermijdelijk zijn. In dat geval is de afvloeiingsregeling uit dit Sociaal Beleidskader van toepassing, met dien verstande dat voor betrokkene de bemiddelingsactiviteiten zullen voortduren gedurende de ontslagprocedure, de opzegtermijn en de in het Sociaal Beleidskader geregelde aanvullingsperiode.

VIII

Herplaatsing

Artikel 4

Het Sociaal Beleidskader, inhoudende maatregelen en voorzieningen terzake van herplaatsing binnen een uitgeverijbedrijf of binnen een tot een concern behorende groep uitgeverijbedrijven, dient tenminste aan het het volgende te beantwoorden:

- voldoen aan het gestelde in deze Bijlage VIII-A
- geen nadelig salarisverschil, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 6 en 7 van deze Bijlage.
- geen proeftijd,
- behoud van anciënniteit voor pensioen (mits binnen dezelfde pensioenregeling), jubileum, opzegtermijn etc.,
- tegemoetkoming in eventuele verhuiskosten,
- voor zover mogelijk voortzetting van eventuele ziektekostenverzekering, pensioenverzekering, studiekostenregeling etc.,
- een regeling met betrekking tot eventueel benodigde om-, her- en bijscholing,
- regelingen t.a.v. eventuele geldleningen, hypotheken, spaartegoeden, fondsen, gratificaties.

Ontslag

Artikel 5

Het Sociaal Beleidskader, inhoudende maatregelen en voorzieningen terzake van ontslag, dient tenminste het volgende te omvatten:

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

Inschaling bij lager ingedeelde functies binnen de eigen onderneming

Artikel 6

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

ingevolge deze CAO. Deze bepaling geldt ook voor werknemers met wie voor 1 januari 2004 reeds afspraken waren gemaakt over garantietoeslag op grond van de toen geldende bepalingen, maar waarvan de garantietoeslag pas ingaat met ingang van of na 1 januari 2004.6. Indien de werknemer later geplaatst wordt in een functie op het niveau dat hij voordien uitoefende, vervalt de garantietoeslag.

Indien de werknemer later geplaatst wordt in een functie op het niveau gelegen tussen het niveau van de functie die hij oorspronkelijk uitoefende en het niveau van de functie waarin hij werd geplaatst, wordt de garantietoeslag herzien.

Artikel 7

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

Inschaling bij lager ingedeelde functies buiten de eigen onderneming

Onderdeel B Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie e.d.

Artikel 1

In geval van ontslag als gevolg van de tenuitvoerlegging van een besluit zoals bedoeld in art. 4A lid 1 van de CAO kan de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, aanspraak maken op de volgende voorzieningen:

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

De vastgestelde loonaanvullingen op grond van artikel 1 lid 1 van Bijlage VIII, Onderdeel B, worden eerst toepasselijk en komen eerst tot uitvoering op het moment dat de uitkering krachtens de werkloosheidswet is ingegaan.

Aanvulling op de werkloosheidsuitkering

Toelichting

De aanvang van de uitbetaling van de loonaanvullingen kan dus ook plaatsvinden pas na afloop van een periode waarin de werknemer een uitkering krachtens de Ziektewet genoot omdat hij wegens ziekte niet beschikbaar was voor de arbeidsmarkt

4. De bruto aanvulling wordt uitgekeerd onder aftrek van de op dergelijke betalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen.
De werkgever dient voor het geval waarin de loonaanvullingsuitkering nog niet direct aansluitend aan het ontslag ingaat, een voorziening te treffen en alsnog tot loonaanvulling over te gaan op het moment dat de werkloosheidsuitkering voor de ex-werknemer ingaat.

VIII

Duur van de aanvulling voor werknemers tot en met 56 jaar

Artikel 2

1. De aanvulling wordt uitgekeerd gedurende de onderstaande periode:

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

Artikel 3

Duur van de aanvulling voor werknemers van 57 jaar en ouder

Kapitaaluitkering

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

5. De bruto kapitaaluitkering wordt uitbetaald onder aftrek van de op dergelijke betalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen.

Artikel 4

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

Minimum opzegtermijn

Artikel 5

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

Voortzetting - pensioenregeling

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

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

Artikel 6

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

Voortzetting vrijwillige ziektekostenverzekering

Artikel 7

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

Vertrekpremie

VIII

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

Aanvulling op lager salaris

Artikel 8

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

Bijlage IX Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverij- bedrijf m.i.v. 1 januari 2001

(Artikel 20 van de CAO)

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

*Begrips-
bepalingen*

a.

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

Regeling

b.

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

Stichting

c.

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

*Boeken- en
Tijdschrift-
uitgeverijbedrijf*

d.

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

CAO

e.

Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO.

Werkgever

f.

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

Werknemer

g.

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

*Arbeids-
overeenkomst*

IX

Free-lance werkzaamheden

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

Werkloze werknemer

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

Deelnemer

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

Administrateur

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

SV-uitkering

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

Prepensioenregeling

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

Prepensioenuitkering

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

Peildatum

o. Peildatum: de datum waarop overeenkomstig de pensioenregeling voor de deelnemer de pensioengrondslag wordt vastgesteld.

Einde arbeids-overeenkomst

Artikel 2

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

Verplichting tot opgave van gegevens

Artikel 3

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

Artikel 4

1. De directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren van de aangesloten werkgever worden tot de regeling toegelaten als ze per onderneming collectief bij de Stichting zijn aangemeld. De collectieve aanmelding is slechts mogelijk indien de aanmelding plaatsvindt binnen 3 maanden nadat de aansluiting van de werkgever gerealiseerd is. Bedoelde collectieve aanmelding werkt terug tot de aansluitingsdatum.
2. De in het eerste lid bedoelde werkgevers die hun directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren collectief hebben aangemeld zijn gehouden, de directeuren en adjunct-directeuren die na de in het eerste lid bedoelde aanmelding worden benoemd, respectievelijk van wie de benoeming wordt beëindigd, voor toelating, respectievelijk voor uitschrijving bij de Stichting aan te melden.

*Aanmelding van
directeuren en
adjunct-directeuren*

HOOFDSTUK 2 FINANCIERING

Artikel 5

1. In dit artikel wordt verstaan onder de bijdragegrondslag: het vaste bruto jaarsalaris, inclusief een eventuele via de werkgever uitbetaalde ZW/WAO-uitkering, een aanvulling ZW/WAO of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering en inclusief vaste toeslagen die periodiek worden uitbetaald, verhoogd met de vakantietoeslag.
2.
 - a. De werkgever is voor zijn werknemer een bijdrage aan de Stichting verschuldigd.
 - b. De bijdrage, bedoeld onder a, bestaat uit een bijdragedeel dat gegeven wordt ten behoeve van de basis-uitkering en een bijdragedeel dat gegeven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering.
 - c. Beide bijdragedelen worden uitgedrukt in een door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting, vastgesteld percentage over de bijdragegrondslag.
 - d. Het bijdragedeel ten behoeve van de basis-uitkering wordt gegeven over ten hoogste € 17.849,44. Het bijdragedeel ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt gegeven over ten hoogste 1,5 x het WAO dagloon op jaarbasis uitgaande van 261 dagen;
 - e. In afwijking van het vermelde in lid 1 wordt ten aanzien van de werknemer belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden van wie de beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat als bijdragegrondslag gebruikt: het garantie-inkomen bedoeld bedoeld in artikel 9, lid 3 van Bijlage VII van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vermeerderd met de vakantietoeslag.
 - f. Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft, wordt de bijdragegrondslag herrekend naar een bijdragegrondslag op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Vervolgens wordt de aldus berekende bijdragegrondslag, met inachtneming van het maximum, vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het overeengekomen aantal wekelijkse uren en de noemer door de normale wekelijkse uren.

*Vaststelling en
betaling van de
bijdrage*

3. a. De werkgever is een voorschot op de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting verschuldigd. De hoogte en wijze van bepaling van dit voorschot wordt door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.
- b. Het werknemersdeel in de in het tweede lid bedoelde bijdrage bedraagt 50%. Het werknemersdeel wordt door de werkgever ingehouden op het salaris van de werknemer.
4. a. De in het tweede lid bedoelde bijdrage is verschuldigd tot de 61-jarige leeftijd van de werknemer.
- b. Indien een werknemer voor het bereiken van de 61-jarige leeftijd deelneemt aan de regeling, blijft de in het tweede lid bedoelde bijdrage verschuldigd totdat hij de 61-jarige leeftijd bereikt. De in dit onderdeel bedoelde deelnemer is gehouden het werknemersdeel in de bijdrage af te dragen aan zijn laatste werkgever. De bijdragegrondslag die gold onmiddellijk voor het tijdstip van deelneming, is bepalend voor de vaststelling van de bijdrage. De in de vorige volzin bedoelde bijdragegrondslag dient te worden verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor betrokken deelnemer geldende CAO, die hij zou hebben ontvangen als hij niet voor de 61-jarige leeftijd zou hebben deelgenomen.
5. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens het tweede lid verschuldigde bijdrage of voorschot vast te stellen. Als de werkgever niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, is het bestuur bevoegd de verschuldigde bijdrage of het voorschot naar beste weten vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste gegevens komen voor rekening van de werkgever.
6. De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt tevens het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
7. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.
 De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interesten, dat geldt op de dag waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd, als bedoeld in artikel 6:119 jo 120 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van 34,03.
8. Indien de werkgever zijn lidmaatschap van de Groep Algemene Uitgevers, de Groep Educatieve Uitgeverijen, de Groep Uitgevers van Vak en Wetenschap of de Groep Publiekstijdschriften opzegt en tevens de aansluiting bij de Stichting beëindigt, zal de werkgever ter vereffening van de lasten die voortvloeien voor de Stichting uit de uitkeringen aan de ex-werknemers van de werkgever, die zijn ingegaan vóór de einddatum van de aansluiting tot aan de reglementaire einddata van die uitkeringen, een door de Stichting vast te stellen vergoeding beta-

len. Daarnaast is de werkgever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen vergoeding ter vereffening van het door de beëindiging ontstane financiële nadeel voor de Stichting.

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

HOOFDSTUK 3 DEELNEMING

Artikel 6

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

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

*Voorwaarden van
deelneming*

IX

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledige arbeidsongeschikte werknemer

Artikel 7

1. In afwijking van het in artikel 6, sub d bepaalde kan een werknemer die aan de in artikel 6, sub a, gestelde leeftijdseis voldoet en in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/Wajong/WAZ, dan wel een ZW-uitkering ontvangt (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de toeslagenwet), aan de regeling deelnemen indien:
 - hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 57 jaar was;
 - gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd;
 - ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.
2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren als bedoeld in artikel 1, sub f.
3. De jaren dat men een WAO/Wajong/WAZ-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de toeslagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 6, onder b.
4. De voorwaarde voor deelneming dat men niet in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering als bedoeld in artikel 6, onder d, is niet van toepassing ten aanzien van de in de beide eerste leden van dit artikel bedoelde werknemers.

Artikel 8

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledige werkloze werknemer

1. In afwijking van het gestelde in artikel 6, sub c en d, kan de werknemer die in aanmerking komt voor een volledige uitkering ingevolge de werkloosheidswet deelnemen aan de regeling:

op de geldende uitredingsleeftijd, indien betrokkene op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de werkloosheidswet en de ontslagdatum op of na 1 januari 2001 ligt. Hiertoe dient naast de in artikel 6 genoemde voorwaarden aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde nadere voorwaarden te worden voldaan.
2. De nadere voorwaarden zoals bedoeld in het eerste lid zijn:
 - a. de werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 4A.1 van de CAO;
 - b. de werkloze werknemer dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van artikel 20 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel artikel 19 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever. De bijdrage wordt berekend over zijn laatstgenoten bruto maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben, indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkgever zal de volledige bijdrage aan de Stichting afdragen.
 - c. De vooraanmelding dat de werkloze werknemer gaat deelnemen aan de regeling dient uiterlijk twee maanden na de datum van ontslag door de werkgever schriftelijke bij de Stichting te zijn ingediend.

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

Artikel 9

1. De Stichting willicht het verzoek tot deelneming in als naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De deelneming geeft recht op de in hoofdstuk 4 bedoelde basisuitkering en eventueel op de in hoofdstuk 5 bedoelde aanvullingsuitkering.
2. Wanneer de deelnemer niet of niet langer voldoet aan een van de voorwaarden in dit reglement of handelt in strijd met zijn reglementaire verplichtingen, kan de Stichting zijn deelnemerschap en het recht op uitkering(en) ingevolge de regeling vervallen verklaren.
3. Het deelnemerschap eindigt:
 - op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt.
 - bij het overlijden van de deelnemer; in dat geval eindigt/eindigen de door de Stichting verstrekte uitkering(en) op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7: 674 burgerlijk wetboek, een overlijdensuitkering verstrekt.
Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de reglementaire uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.
4. Indien de Stichting te veel of ten onrechte uitkering(en) ingevolge de regeling heeft betaald doordat de deelnemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement kan/kunnen deze uitkering(en) worden teruggevorderd.

Rechten uit deelneming, einde deelneming en terugvordering

HOOFDSTUK 4 BASISVUT-UITKERING

Artikel 10

1. De deelneming aan de regeling geeft recht op een jaarlijkse basisuitkering van €13.386,97. Als de deelneming aanvangt, dan wel eindigt in de loop van het kalenderjaar, wordt het bedrag van de jaarlijkse basis-VUT-uitkering van het jaar waarin de deelneming aanvangt, respectievelijk eindigt, naar evenredigheid verlaagd.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het eerste lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.
3. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet

Rechten van een deelnemer

onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.

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

HOOFDSTUK 5 AANVULLINGSREGELING

Artikel 11

*Aanvullings-
regeling*

1. Voor de werknemer die op 31 december 2000 als werknemer in dienst is van een werkgever en tot het bereiken van de 61-jarige leeftijd onafgebroken in dienst is gebleven van een werkgever geldt de navolgende aanvullingsregeling.
2. De aanvullingsuitkering bestaat voor de in het eerste lid bedoelde werknemer uit: een bruto uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 12, minus de basisuitkering en minus de prepensioenuitkering op grond van de prepensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in artikel 12a.
3. De in het tweede lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het tweede lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.
4. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, zal de uitkering evenredig worden verlaagd. De in de vorige volzin bedoelde evenredige verlaging vindt als volgt plaats: het bedrag van de uitkering dat zonder de vervroeging van de uittreding zou hebben gegolden, wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het aantal maanden dat zonder de vervroeging van de uittreding een uitkering zou zijn genoten en de noemer door het aantal maanden dat door de vervroeging een uitkering zal worden genoten.
5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan het reglementair vroegst mogelijke tijdstip vindt géén verhoging van de aanvullingsuitkering plaats.
6. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als

waarmee de salarissen op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.

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

Artikel 12

1. Onder uitkeringsgrondslag van de aanvullingsuitkering van de deelnemer wordt verstaan: zijn op de laatste peildatum geldende vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, een en ander berekend op jaarbasis, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Voorzover van toepassing wordt bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag rekening gehouden met de aanvulling tot het niveau als bedoeld in artikel 18, tweede lid van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel artikel 17, tweede lid van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten, zoals die direct voorafgaand aan de deelname aan de uittredingsregeling aan de deelnemer werd verstrekt. Voor de berekening van de uitkeringsgrondslag wordt steeds verondersteld dat er sprake is van een full-time dienstverband.
2. De uitkeringsgrondslag is ten hoogste gelijk aan 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, dan zal het in de vorige volzin vermelde maximum naar evenredigheid worden verlaagd.
3. In afwijking van het vermelde in het eerste lid wordt ten aanzien van de deelnemer die was belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden en wiens beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestond onder uitkeringsgrondslag verstaan: het op de datum van uittreden geldende garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage vii van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op jaarbasis, vermeerderd met de vakantietoeslag. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
4. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 7 wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van zijn op de laatste peildatum vóór de ingangsdatum van de volledige arbeidsongeschiktheid geldende vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.
5. De uitkeringsgrondslag voor de in artikel 8 bedoelde deelnemer wordt op dezelfde wijze als in het vierde lid bepaald vastgesteld, met dien verstande dat overal waar arbeidsongeschikt staat vermeld, er werkloos dient te worden gelezen.
6. Indien het vaste bruto maand- of periodesalaris (inclusief de in dat lid bedoelde verhogingen) van de in het eerste lid bedoelde werknemer ná het bereiken van de 56-jarige leeftijd:
 - a. is gestegen; of
 - b. is gedaald

bedraagt diens uitkeringsgrondslag ten hoogste respectievelijk ten minste de uitkeringsgrondslag zoals die zou hebben gegolden indien hij bij het bereiken van die leeftijd was uitgetreden vermeerderd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende CAO vanaf die leeftijd tot de feitelijke uittredingsdatum.

Uitkeringsgrondslag voor de aanvullingsuitkering

IX

Opgave (fictieve) prepensioen-uitkering in verband met de aanvullingsregeling

Artikel 12A

1. Indien een werknemer op wie vanaf 1 januari 2001 onafgebroken één of meer prepensioenregelingen van toepassing is/zijn geweest en die op de minimum uitredingsleeftijd krachtens de aanvullingsregeling aanspraak zal kunnen maken op een aanvullingsuitkering:
 - a. vóór het bereiken van die leeftijd uit dienst treedt en gelijktijdig in dienst treedt bij een andere werkgever op wie een prepensioenregeling van toepassing is, doet de ex-werkgever opgave aan de volgende werkgever van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer;
 - b. bij het bereiken van die leeftijd zijn aanspraak op een aanvullingsuitkering geldend maakt, doet de werkgever tijdig vóór het bereiken van die leeftijd opgave aan de Stichting van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer.
Aangaande de opgave als hiervoor bedoeld kunnen door het bestuur van de Stichting nadere regels worden vastgesteld.
2. Bij toepassing van het eerste lid geldt dat:
 - a. indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden als bedoeld in artikel 1, sub m met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de prepensioenaanspraken berekend tot ten hoogste het bedrag berekend overeenkomstig de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden;
 - b. indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die niet ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de feitelijk aan de prepensioenregeling te ontleen prepensioenaanspraken.

HOOFDSTUK 6 BEPALINGEN GELDEND VOOR DE BASISUITKERING EN DE AANVULLINGSUITKERING

Artikel 13

De Stichting houdt op alle uitkeringen in:

- a. de verschuldigde loonheffing;
- b. het werknemersdeel in de ziekenfondspremie c q de volledige premie van de ziektekostenverzekering indien de deelnemer deelneemt aan een collectieve ziektekostenverzekering bij de ex-werkgever;
- c. het werknemersaandeel in de pensioenpremie conform de bepalingen van de pensioenregeling; de hoogte van de pensioenpremie wordt vastgesteld als ware de arbeidsovereenkomst met de werkgever niet geëindigd.

Artikel 14

1. De Stichting neemt voor haar rekening:
 - a. het werkgeversdeel in de ziekenfondspremie;
 - b. in verband met de voortzetting van de geldende pensioenvoorziening:

Inhoudingen

Verplichtingen van de Stichting resp. de ex-werkgever

8,5% van de voor de deelnemer geldende uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 12.

2. De Stichting draagt de op de totale uitkering ingehouden premies alsmede de premies, respectievelijk de bijdragen die zij voor haar rekening neemt, af aan de desbetreffende instanties, respectievelijk aan de ex-werkgever.
3. De ex-werkgever is verplicht de werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening en de gebruikelijke tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering te continueren.

Artikel 15

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

*Lopende
verzekeringen*

Artikel 16

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

Ingang uitkering

Artikel 17

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

Tijdstip betaling

Artikel 18

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:
 - a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basis-VUT-uitkering deze vermindering volledig plaatsvindt;
 - b. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering maar niet op een prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen;
 - c. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- en een aanvullingsuitkering als een prepensioenuitkering deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en op de aanvullingsuitkering en gedeeltelijk op de prepensioenuitkering krachtens de prepensioenregeling naar rato van de hoogte van deze uitkeringen.

*Wijziging van
rechten*

2. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een ouderdomspensioen op basis van een op ondernemings- of bedrijfstakniveau getroffen collectieve ouderdomspensioenregeling, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De hiervoor bedoelde pensioenuitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:
 - a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basis-VUT-uitkering deze vermindering volledig plaats vindt;
 - b. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering deze vermindering plaatsvindt gedeeltelijk op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen.
3. Indien het bepaalde in de eerste volzin van het tweede lid van toepassing is en de deelnemer maakt tevens gebruik van pensioenuitstel, dan wordt de basisuitkering, respectievelijk de basis- en de aanvullingsuitkering, verminderd op de wijze als vermeld in het tweede lid met de ouderdomspensioenuitkering die hij zou hebben ontvangen indien geen pensioenuitstel had plaatsgevonden. Deze vermindering vindt uitsluitend plaats indien sprake is van pensioenuitstel krachtens een bepaling in de prepensioenregeling, inhoudende dat het prepensioen wordt uitgesteld zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een VUT-uitkering. Indien het bepaalde in de eerste volzin van toepassing is, is de werknemer verplicht de hoogte van de bedoelde ouderdomspensioenuitkering naar genoegen van de Stichting aan te tonen.
4. De deelnemer is verplicht elke wijziging in de SV-uitkering, respectievelijk in het ouderdomspensioen, direct te melden aan de Stichting. De deelnemer moet tevens aan de Stichting melden of hij betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, hij moet uitbreiding van deze nevenwerkzaamheden melden en hij moet de bruto inkomsten van deze nevenwerkzaamheden en de eventuele veranderingen daarin opgeven aan de Stichting.
5. Tijdens de deelneming zijn niet toegestaan:
 - a. werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
 - b. free-lance werkzaamheden voor de laatste ex-werkgever.
6. Tijdens de deelneming zijn toegestaan:
 - a. werkzaamheden buiten het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op grond van een arbeidsovereenkomst; de inkomsten uit die werkzaamheden worden in mindering gebracht op de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag;
 - b. free-lance werkzaamheden voor anderen dan de laatste ex-werkgever; de inkomsten uit deze werkzaamheden worden niet op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) in mindering gebracht indien de free-lance werkzaamheden reeds 1 jaar vóór de aanvang van het uittreden waren begonnen. Indien de werkzaamheden worden begonnen of indien de in de vorige volzin bedoelde werkzaamheden worden uitgebreid later dan 1 jaar vóór uittreden, dan worden de inkomsten uit die werkzaamheden in mindering gebracht op de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag.

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

HOOFDSTUK 7 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 19

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

- in het boeken- of tijdschriftuitgeverijbedrijf of;
- in een aanverwant/dienstverlenend bedrijf of;
- als journalist bij een werkgever welke gehouden is de Collectieve Arbeids-overeenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten respectievelijk Opinie-weekbladjournalisten toe te passen of;
- in de grafisch industrie of;
- in een boekhandel of;
- in het dagbladuitgeverijbedrijf.

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

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

b. Het bepaalde onder a is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofredacteuren en uitgevers/hoofredacteuren als bedoeld in artikel 1, sub f.

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

Overgangsbepaling 40 dienstjarenregeling

IX

Aanvullingsregeling in de overgangperiode

Artikel 20

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

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

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

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

Artikel 21

Toepassing oude reglement

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

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

Artikel 22

Beslissingen

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

Artikel 23

Beroep

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

Artikel 24

Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 september 1979 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2001.

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

(Artikel 18A van de CAO)

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Begripsbepalingen

a.

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

Stichting

b.

Bestuur: het bestuur van de Stichting.

Bestuur

c.

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

Administrateur

d.

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

Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

e.

Werkgever: iedere werkgever in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Werkgever

f.

Deelnemer:

Deelnemer

1. De werknemer op wie de CAO van toepassing is.

2. De werknemer in dienst van de in lid d. bedoelde gelijkgestelde ondernemingen.

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

g.

Verzekerde: de deelnemer.

Verzekerde

h.

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

Jaarinkomen

i.

CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor
- het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en/of
- Publiekstijdschriftjournalisten en/of
- Opinieweekbladjournalisten en/of
- Vaktijdschriftjournalisten.

CAO

X

Statuten

j.
Statuten: de statuten van de Stichting

WAO

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

WAO-loongrens

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

Arbeidsongeschiktheid

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

Uitvoeringsinstelling

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

Verzekeraar

o.
Verzekeraar: Centraal Beheer Achmea, gevestigd te Apeldoorn.

Verzekeringsvoorwaarden

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

ZW

q.
ZW: de Ziektewet

Aanspraak op pensioen en de grootte daarvan

Artikel 2

- 1.** Ter uitvoering van de in dit reglement omschreven regeling zijn door de Stichting arbeidsongeschiktheidsverzekeringen gesloten bij de verzekeraar, een en ander conform het bepaalde in de statuten. Het reglement is onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden welke deel uitmaken van de verzekerings- en beleggingsovereenkomst. De verzekeringsvoorwaarden liggen bij de werkgever ter inzage.
De verzekerde verkrijgt ingeval van arbeidsongeschiktheid, overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen.
- 2.** Voor iedere verzekerde is in geval van volledige arbeidsongeschiktheid verzekerd tot aan zijn 65-jarige leeftijd (eindleeftijd) een pensioen bij arbeidsongeschiktheid ter grootte van het verschil tussen de loondervingsuitkering en de vervolguitkering ingevolge de WAO op basis van het dagloon zoals dit wordt vastgesteld door de uitvoeringsinstelling. Indien de verzekerde geen recht heeft op een loondervingsuitkering, is een pensioen bij arbeidsongeschiktheid verzekerd alsof de verzekerde wel recht zou hebben gehad op een loondervingsuitkering.

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

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

Artikel 3

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

Indexering uitkering

Artikel 4

1. In afwijking van het bepaalde in de eerste volzin van artikel 7 lid 1 van de verzekeringsvoorwaarden gaat de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen niet eerder in dan twee jaar na de dag waarop de uitkering ingevolge de WAO ingaat.
2. Artikel 7 lid 2 sub a. van de verzekeringsvoorwaarden is niet van toepassing.

Afwijkende bepalingen

Artikel 5

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

Bijdrage van de deelnemer

Artikel 6

1. De werkgever draagt deze bijdragen bij wijze van voorschot in drie-maandelijkse termijnen over aan de administrateur. Definitieve afrekening van de verschuldigde bijdragen vindt plaats na afloop van het betreffende kalenderjaar.
2. Indien de werkgever de bijdragen niet binnen vastgestelde termijnen voldoet, is de administrateur bevoegd bij de werkgever in rekening te brengen:
 - wettelijke rente over het verschuldigde bedrag, een en ander vanaf de dag dat het bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtigde invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging volgens de wet.

Overdracht aan de administrateur

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

3. De werkgever is verplicht, op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het bestuur bepaald, de gegevens te verstrekken die de administrateur nodig heeft om de door de deelnemer verschuldigde, doch door de werkgever af te dragen bijdrage als bedoeld in lid 1, vast te stellen.

X

4. Indien de werkgever weigert de gegevens te verstrekken, is de administrateur bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.
5. Als op een later tijdstip blijkt dat de gegevens onjuist zijn opgegeven, heeft de administrateur het recht een navordering in te stellen.

Artikel 7

Aanmelding binnen 30 dagen na toekenning WAO

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

Artikel 8

Wijzigingen

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

Artikel 9

Onvoorziene gevallen

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

Artikel 10

Inwerkingtreding

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

Bijlage XI Reglement van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschrift- uitgeverijbedrijf

(Artikel 22A van de CAO)

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Begripsbepalingen

a.

Regeling Kinderopvang: de door CAO-partijen in artikel 22A van de CAO overeengekomen regeling.

Regeling

b.

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

Fonds

c.

Kintent: Kintent, gevestigd te Utrecht aan de Maliebaan 87, Postbus 8545, 3503 RM Utrecht, telefoon 030-2323100, Internet: www.kintent.nl, die zorg draagt voor de feitelijke uitvoering van de regeling.

Kintent

d.

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

Werkgever

e.

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

Werknemer

f.

Bijdrageplichtig loon: het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen tot maximaal 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de werknemers die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

Bijdrageplichtig loon

g.

Ouder: een werknemer is ouder van een kind indien:

Ouder

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

XI

Kind

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

Kindplaatsvoorziening

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

Bestuur

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

Kinderopvang

k Kinderopvang: Opvang van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar bij kindplaatsvoorzieningen als bedoeld in dit reglement

Buitenschoolse Opvang

l. Buitenschoolse Opvang: kinderopvang voor kinderen die het reguliere basisonderwijs volgen voor, tussen en na de basisschooltijden.
NB. De regeling voorziet slechts in de kosten van buitenschoolse opvang conform het gestelde in artikel 2 lid b.

Regeling Kinderopvang

Artikel 2

- a.** Ouders zijn als eerste verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kinderen en daarmee ook voor eventuele opvang. De werkgever zal een voorwaardenscheppende rol spelen. Daartoe levert hij een financiële bijdrage in de kosten van een kindplaatsvoorziening, door een bijdrage te voldoen aan het Fonds. Het Fonds stelt middelen beschikbaar waaruit de kosten van kinderopvang, samen met de eigen bijdrage van de ouders, kunnen worden voldaan. De uitvoering van de regeling kinderopvang is opgedragen aan Kintent te Utrecht.
- b.** Er geldt een bijdrageregeling voor Buitenschoolse Opvang voor kinderen die het reguliere basisonderwijs volgen.

NB. CAO-partijen hebben daarbij afgesproken dat, indien binnen de gemaakte afspraken de middelen van het Fonds ontoereikend zouden blijken om zowel aan de vraag naar reguliere kinderopvang (tot de basisschoolleeftijd) als naar buitenschoolse opvang te voldoen, er voorrang zal worden gegeven aan de uitvoering van de reguliere kinderopvang. Voor Buitenschoolse Opvang zal alsdan, conform het gestelde in artikel 6, lid 4, een wachtlijst worden aangelegd.

- c.** Voor de werknemer/ouder die de kosten van buitenschoolse opvang voor eigen rekening neemt, blijft de mogelijkheid bestaan op verzoek buitenschoolse opvang te realiseren door bemiddeling door Kintent.

Vaststelling en betaling bijdrage werkgever

Artikel 3

- 1.** De werkgever is vanaf 1 januari 2003 aan het fonds een bijdrage verschuldigd van jaarlijks 0,9% berekend over het geldende bijdrageplichtig loon van zijn werknemers.
- 2.** De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het Fonds betaald de gegevens te verstrekken die het Fonds nodig heeft

om de door de werkgever volgens lid 1 verschuldigde bijdrage vast te stellen. Als de werkgever niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, is het bestuur bevoegd de verschuldigde bijdrage naar beste weten vast te stellen.

3. De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van het daartoe strekkende schrijven van het Fonds.
4. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Het Fonds is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag uitbetaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

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

Artikel 4

Bij gebreke van een door de desbetreffende gemeente opgestelde verordening zal het bestuur voor de kwaliteitsnormen waaraan een kindplaatsvoorziening moet voldoen de regels van de modelverordening van de Vereniging Nederlandse Gemeenten als richtlijn hanteren. De tekst van deze modelverordening is verkrijgbaar bij het secretariaat van het fonds.

Kwaliteitsnormen kindplaatsvoorzieningen

Artikel 5

Om in aanmerking te komen voor een vergoeding van het Fonds voor de kosten van een kindplaatsvoorziening dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:

Voorwaarden

1. De ouder dient een aanvraag in bij Kintent door middel van aanmeldingsformulier Kinderopvang. Het aanmeldingsformulier voorziet te zijn van een firmastempel en handtekening van de werkgever.
2. Kintent zal de aanvraag slechts kunnen honoreren voorzover de middelen, die daartoe door het Fonds beschikbaar zijn gesteld, toereikend zijn.
3. De ouder is verplicht een inkomensafhankelijke eigen bijdrage volgens een door het Fonds vastgestelde percentagetabel zelf te dragen. Deze eigen bijdrage wordt door de ouders aan Kintent betaald.
4. De aanvraag kan alleen betrekking hebben op kinderen in de leeftijd conform het gestelde in artikel 1 lid h.
5. De vergoeding vanwege het Fonds eindigt uiterlijk op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand waarin het kind de leeftijd als bedoeld in het vorige lid bereikt.
6. *Vervallen.*
7. Het recht op vergoeding op grond van deze regeling vervalt zodra de arbeidsovereenkomst tussen ouder/werknemer en de werkgever is beëindigd.

Artikel 6

1. Uit de middelen van het Fonds worden door Kintent vergoedingen van de kosten van kindplaatsvoorzieningen toegekend t.b.v. ouders die zich hiertoe hebben aangemeld door een aanmeldingsformulier in te dienen bij Kintent. De hoogte van deze vergoeding is gelimiteerd en mede afhankelijk van de eigen bijdrage door de ouders.

Toekenning tegemoetkoming in de kosten; kostendeling

Er geldt onder een aantal voorwaarden een gemitigeerd systeem van kostendeling, d.w.z.: na aftrek van de ouderbijdrage komt in beginsel nog slechts 50% van de kinderopvangkosten voor rekening van het Fonds en komt de overige 50% van de opvangkosten voor rekening van de werkgever van de partner van de ouder.

Toelichting

Voor de gemitigeerde kostendeling geldt als uitgangspunt dat de bijdrage van de bedrijfstak aan de kosten van een kinderopvangplaats zal zijn beperkt tot slechts 50% van de overblijvende kosten (totale kosten kinderopvang minus de eigen ouderbijdrage). De andere helft van de overblijvende kosten dient te worden verhaald op (de kinderopvangregeling van) de werkgever van de partner van de ouder. Wanneer deze kostendeling niet kan plaatsvinden, komt de andere helft van de overblijvende kosten in principe alsnog voor rekening van de ouder.

CAO-partijen zijn evenwel van oordeel dat niet in alle situaties het uitgangspunt van kostendeling kan worden gehandhaafd. Daarom wordt in situaties waarin geen kostendeling - zoals bedoeld - kan plaatsvinden, een mitigering aangebracht in de mate waarin ouders deze extra opvangkosten voor eigen rekening zouden moeten nemen:

- a. De bijdrage van de ouders is te allen tijde gelimiteerd tot ten hoogste het dubbele van de reguliere ouderbijdrage die wordt vastgesteld op basis van het gezinskomen
 - b. Voor een alleenstaande ouder geldt de verhoging van de ouderbijdrage niet.
2. Kintent beziet aan de hand van het aanmeldingsformulier en zo nodig door middel van nadere informatie, of aan de voorwaarden voor toekenning van een vergoeding van de kosten is voldaan. Kintent bepaalt tevens aan de hand van de door de ouder aangeleverde informatie hoe hoog de eigen bijdrage is die de ouder zelf dient te dragen,
 3. Aanvragen worden in volgorde van binnenkomst van de aanmeldingsformulieren door Kintent behandeld.
 4. Kintent honoreert de aanvraag, indien aan alle voorwaarden is voldaan en nadat vastgesteld is, dat voldoende middelen aanwezig zijn in het Fonds om deze kosten te dekken. Indien er niet voldoende middelen in het Fonds meer aanwezig zijn om een aanvraag te kunnen honoreren, zal een wachtlijst worden aangelegd.
 5. Kintent bericht de ouder die een verzoek tot een tegemoetkoming in de kosten indiende zo spoedig mogelijk over de al dan niet inwilliging van het verzoek en, bij inwilliging, over de toegekende vergoeding.
 6. Na honorering van een aanvraag sluit Kintent een overeenkomst af met het betrokken kinderdagverblijf voor de plaatsing van het betreffende kind.
 7. *Vervallen.*

Artikel 7

De tegemoetkoming in de kosten eindigt op de volgende manieren:

1. Door opzegging van de plaatsing door de ouder bij Kintent. De ouder dient rekening te houden met de door Kintent vastgestelde opzegtermijn. Een algemene richtlijn is een opzegtermijn van twee maanden. Er kunnen echter afwijkingen zijn.
2. Op de datum dat de arbeidsovereenkomst, waarop de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf van toepassing is, eindigt. De ouder heeft de plicht om Kintent onverwijld te informeren omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst. Indien de ouder de plaatsing niet of niet tijdig heeft opgezegd, zijn de volledige kosten van de plaatsing voor rekening van de ouder.

Einde tegemoetkoming in de kosten

3. Door opzegging door Kinent indien de ouder in gebreke blijft de verschuldigde ouderbijdrage te betalen.
4. Indien het Fonds te veel of ten onrechte een tegemoetkoming in de kosten heeft betaald, doordat de werkgever en/of de werknemer heeft gehandeld in strijd met de voorwaarden voortvloeiend uit dit reglement, zal deze tegemoetkoming, verhoogd met de wettelijke rente (zie artikel 3 lid 4), bij de betreffende partij(en) worden teruggevorderd.

Artikel 8

1. Het bestuur of Kinent zijn te allen tijde bevoegd om nadere inlichtingen van de werkgever of werknemer te vragen indien naar de mening van het bestuur of Kinent de overlegde stukken te weinig duidelijkheid verschaffen voor toewijzing van een tegemoetkoming in de kosten.
2. Het bestuur is bevoegd controle uit te oefenen op de naleving van de voorwaarden.
3. In alle zaken betreffende de regeling Kinderopvang waarin dit reglement niet voorziet en in gevallen waarin toepassing van dit reglement leidt tot uitkomsten die door een van de betrokkenen in strijd worden geacht met de bedoeling van deze regeling, beslist het bestuur.
4. Kinent is verantwoording schuldig aan het bestuur.

*Bevoegdheden
bestuur*

Artikel 9

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

*Geheimhouding
gegevens*

Artikel 10

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 1991 en is laatstelijk gewijzigd op 1 januari 2003.

Inwerkingtreding

Bijlage XII Reglement Verlof à la carte

(Artikel 15A van de CAO)

Artikel 1

Dit artikel is vervallen.

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3 van dit reglement is het de in dat artikel bedoelde werknemer eenmalig toegestaan van het hem in het op 1 juli 1996 lopende vakantiejaar toekomende aantal vakantiedagen, met in achtneming van het bepaalde in artikel 5, maximaal vijf maal de waarde van een vakantiedag, uitgedrukt in uren, te reserveren als verlofuren à la carte.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

1. Verlofuren à la carte welke niet zijn opgenomen binnen acht jaar na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen. Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van het tijdstip waarop verlofuren à la carte vervallen, treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg teneinde data vast te stellen waarop de werknemer deze uren zal opnemen.

Begrippen

Reserveren van verlofuren à la carte

Eenmalig recht op extra reservering verlofuren à la carte

Minimum aantal vakantiedagen in natura

Registratie verlofuren à la carte

Geen vervallen van vakantiedagen

Vervallen verlofuren à la carte

2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel vervallen verlofuren à la carte niet zodra de werknemer langer dan zes maanden onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest.

Artikel 9

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

Aanwending verlofuren à la carte

Voorbeeld 1.

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

Voorbeeld 2.

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

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

Artikel 10

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

Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 11

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

Aanvullende afspraken

Bijlage XII-A Arbeidsvoorwaarden à la Carte

(Artikel 7A.4)

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

Bronnen	Doelen
<ul style="list-style-type: none"> - Bovenwettelijke vakantiedagen - Bovenwettelijke vakantietoeslag - Bruto maandsalaris - Variabele uitkeringen (winstdeling, bonus, 13e maand e.d.) - Meerwerk-/overwerkvergoeding - Verlof à la carte 	<ul style="list-style-type: none"> - Extra verlof (bijv. sabbatical) - Spaarloon - Kinderopvang - Aanvulling pensioenopbouw buiten het pensioenfonds - PC privé - Fiets van de zaak

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

Ruil	Fiscale aspecten	Sociaalverzekeringstechnische aspecten (tot aan het maximum dagloon)	Pensioentechnische Aspecten
Tijd voor tijd (vanuit extra vakantiedagen en vakantie-stuwmeren)	Geen gevolgen	Geen gevolgen	Geen gevolgen
Tijd voor geld (deze mogelijkheid moet wel bij CAO zijn vastgelegd)	Belasting verschuldigd	Sociale premies verschuldigd	Geen gevolgen
Geld voor tijd winstdeling, tantième en bonus ruilen voor langdurig verlof	Belasting verschuldigd op het moment van genieten	Premie verschuldigd op het moment dat de aanspraak ontstaat	Geen gevolgen

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

Bijlage XIII Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschrift-uitgeverijbedrijf.

(Artikel 28 van de CAO)

Artikel 1

- a. De commissie bestaat uit evenveel werknemersleden als er vakverenigingen partij zijn bij deze overeenkomst en een gelijk aantal werkgeversleden. Voor elk lid van de commissie wijst de desbetreffende partij een plaatsvervanger aan.

Samenstelling

De commissie wordt ingesteld voor de duur van de overeenkomst.

Voor de uitoefening van haar taak benoemt de commissie uit haar midden twee werkgeversleden en twee werknemersleden.

- b. De werkgeversleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door partijen te ener zijde, betrokken bij deze CAO. De werknemersleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de partijen te anderzijde, betrokken bij deze CAO. De leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de duur van deze overeenkomst.

Indien een vacature ontstaat dient hierin binnen 4 weken te worden voorzien door de partij welke het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opengefallen, heeft benoemd. Zowel aan werkgevers als aan werknemerszijde geldt dat twee van de drie leden van de commissie rechtstreeks betrokken moeten zijn bij de totstandkoming van de CAO.

- c. De commissie benoemt uit de werkgeversleden een voorzitter en uit de werknemersleden een vice-voorzitter voor de lopende zittingsduur.

De commissie laat zich bijstaan door een secretaris, die is belast met alle secretariaatswerkzaamheden die uit het werk van de Commissie voortvloeien. Het secretariaat is gevestigd aan de Hoogoorddreef 5 te Amsterdam (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.)

- d. De commissieleden en hun plaatsvervangers ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. Reis- en verblijfkosten van leden en plaatsvervangers worden door ieder der partijen afzonderlijk gedragen.

Artikel 2

- a. De commissie heeft tot taak:

Taken en bevoegdheden

1. Het op verzoek interpreteren van de bepalingen van deze overeenkomst.
2. Het op verzoek vaststellen van de indeling van een functie in de functie-niveaugroepen in geval over deze indeling geen overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de werknemer, op wie deze overeenkomst van toepassing is.
3. Het behandelen van verzoeken om dispensatie als bedoeld in artikel 27 en artikel 7 lid 9 van de CAO en het afgeven van vergunningen daaromtrent, namens partijen bij deze overeenkomst.
4. Het behandelen van verzoeken om marginale toetsing van de procedure tot het realiseren van maatwerk in de onderneming, ingevolge artikel 7A.2 sub 3 van de CAO.

- b. De commissie is bevoegd tot het geven van bindende adviezen over geschillen die voortvloeien uit klachten over het niet of niet behoorlijk naleven van enige bepaling van deze CAO en uit deze CAO voortvloeiende overeenkomsten en besluiten, door een werkgever of werknemer die krachtens haar bepalingen daartoe zijn gehouden, met uitzondering van geschillen over individuele ont-

XIII

slagzaken en individuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van ontbinding door de kantonrechter.

- c. De commissie is bevoegd tot het geven van uitspraken in beroep op beslissingen genomen door het bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (zoals geregeld in Bijlage IX van deze CAO); van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (zoals geregeld in Bijlage X van deze CAO) en van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (zoals geregeld in Bijlage XI van deze CAO).
- d. Iedere klacht over het niet of niet behoorlijk naleven van enige bepaling van deze CAO en uit deze CAO voortvloeiende overeenkomsten en besluiten, door een werkgever of werknemer die krachtens haar bepalingen daartoe zijn gehouden, met uitzondering van geschillen over individuele ontslagzaken en individuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van ontbinding door de kantonrechter, waarvan vast staat dat de werkgever en de werknemer tevergeefs hebben geprobeerd een minnelijke regeling te treffen, levert een geschil op als bedoeld in lid b van dit artikel.

Artikel 3

Indiening van verzoeken en geschillen

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

Artikel 4

Behandeling van verzoeken en geschillen

- a. Verzoeken en geschillen worden door de voltallige commissie in behandeling genomen. Uitspraak wordt steeds gedaan namens de Vaste Commissie.
- b. De commissie moet bij de behandeling van ingediende verzoeken en voorgelegde geschillen het volgende in acht nemen:
 1. De commissie zal geen beslissing nemen dan nadat partijen die zijn betrokken bij het verzoek of het geschil in de gelegenheid zijn gesteld te worden gehoord hetzij door de commissie, hetzij door de voorzitter, vice voorzitter en de secretaris gezamenlijk. Partijen kunnen zich daarbij laten bijstaan door een deskundige.
 2. Een lid van de commissie dat bij een verzoek of geschil rechtstreeks is betrokken, mag niet deelnemen aan de behandeling.
 3. In de gevallen waarin de voltallige commissie geroepen is uitspraak te doen, kan de commissie slechts uitspraak doen in vergadering indien tenminste 2 leden of plaatsvervangers van elk van beide partijen aanwezig zijn. Is aan dit quorum niet voldaan, dan wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een maand, een nieuwe vergadering gehouden. Tijdens deze vergadering dient de commissie een beslissing te nemen, onverminderd het gestelde in lid c.

4. Alle beslissingen worden met gewone meerderheid van stemmen genomen.
 5. Beslissingen over geschillen worden gegeven bij wijze van bindend advies.
- c.** Indien de commissie met betrekking tot een geschil wegens staking der stemmen niet tot een beslissing kan komen, houdt zij zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een termijn van 14 dagen, een tweede vergadering. Indien de stemmen opnieuw staken zal de commissie geen uitspraak kunnen doen en partijen daarvan in kennis stellen.
- d.** De commissie regelt voorts zover nodig zelf de wijze van behandeling en beslissing van aan haar oordeel onderworpen verzoeken en geschillen.

Bijlage XIV Model-reglement voor een spaarloonregeling

(Protocollaire bepaling nr. 8)

Begripsbepalingen

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever/ onderneming;
2. Werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij werkgever.
3. Deelnemer: de werknemer die overeenkomstig artikel 3 tot de spaarloonregeling is toegetreden.
4. Partner: degene met wie de ongehuwde deelnemer duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voert.
5. Spaarloon: ieder overeenkomstig de bepalingen van deze regeling ingehouden en op de spaarloonrekening van de deelnemer gestort bedrag.
6. Spaarinstelling (1):
7. Spaarloonrekening: een bij de spaarinstelling ten name van de deelnemer geopende spaarloonrekening, waarop het spaarloon door de werkgever wordt gestort.

Doel

Artikel 2

Deze spaarloonregeling heeft ten doel het verwerven van duurzaam bezit door de werknemers van de onderneming te bevorderen.

Toetreding

Artikel 3

1. Iedere werknemer kan tot de spaarloonregeling toetreden.
2. De toetreding geschiedt door het indienen van een aanmeldingsformulier. Hierdoor wordt de werkgever gemachtigd periodiek een bepaald bedrag in te houden op het bruto inkomen en dit bedrag te storten op de spaarloonrekening.
3. De deelnemer onderwerpt zich door de ondertekening van dit aanmeldingsformulier aan de bepalingen van dit reglement en aan de beslissingen ten uitvoering daarvan van de werkgever of de spaarinstelling.

Spaarloon

Artikel 4

1. Het spaarloon is het bedrag dat de deelnemer door de werkgever laat inhouden op zijn bruto maandsalaris, respectievelijk één van de bijzondere uitkeringen (2).
2. De hoogte van het spaarloon wordt door de deelnemer bij de toetreding op het aanmeldingsformulier vastgelegd.
3. Het spaarloon dient te zijn afgerond op hele euro's en bedraagt minimaal € 12,- per jaar. Het spaarloon bedraagt in ieder kalenderjaar niet meer dan het in artikel 11, 1e lid, onderdeel h, onder 2e, van de Wet op de loonbelasting 1964 vermelde bedrag (3).
4. Wijziging van het spaarloon kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

1. Onder spaarinstelling kan ook de werkgever worden verstaan.
2. Zoals vakantietoeslag, 13e maand en overwerktoeslag.
3. Met ingang van 2000 bedraagt het wettelijk toegestane maximum € 787,76 per jaar.

Artikel 5

1. Het ingehouden spaarloon van de deelnemer wordt door de werkgever onmiddellijk na de inhouding op de spaarloonrekening gestort.
2. Het is deelnemer niet toegestaan rechtstreeks bij de spaarinstelling gelden op zijn spaarloonrekening te storten.
3. Het is de deelnemer niet toegestaan op zijn spaarloonrekening uitstaande bedragen te vervreemden of te bezwaren.
4. Het tegoed op de spaarloonrekening mag uitsluitend bestaan uit het ingehouden spaarloon en de op het tegoed gekweekte inkomsten.

*Wijze van sparen***Artikel 6**

1. Alle in enig jaar op de spaarloonrekening gestorte bedragen dienen gedurende 48 maanden op de spaarloonrekening te blijven staan.
2. Spaarloon, waarover door een deelnemer in strijd met dit reglement wordt beschikt, wordt voor de toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever, niet zijnde spaarloon.

*Blokkerings-
termijn***Artikel 7**

1. In geval van bestedingen ten laste van de spaarloonrekening ten behoeve van een erkend bestedingsdoel als genoemd in artikel 8 mag de deelnemer over het tegoed op de spaarloonrekening beschikken.
2. Voor het opnemen van spaarloon zoals bedoeld in lid 1 dient ten behoeve van de spaarinstelling bewijs te worden geleverd van de van belang zijnde feiten.
3. Indien een bedrag van de spaarloonregeling wordt opgenomen geschiedt dit ten laste van het spaarloon dat het laatst op de rekening is gestort; is dit niet toereikend dan van het voorlaatste en zo vervolgens.

*Opname van
tegoeden***Artikel 8**

Als bestedingsdoelen worden erkend:

- a. uitgaven tot verwerving van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning door de deelnemer of zijn echtgenoot, dan wel zijn partner. Hieronder wordt mede verstaan de verkrijging door de deelnemer van het lidmaatschap van een coöperatie waarvan de leden enkel op grond van hun lidmaatschap het recht van uitsluitend gebruik hebben van een aan de coöperatie in eigendom toebehorend gebouw, dan wel een afzonderlijk gedeelte van een zodanig gebouw.
- b. voldoening van premies, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 45, eerste lid, onderdeel g, onder 10, 30, 40 of 50, en vierde lid van de Wet op de inkomstenbelasting 1964 is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.
- c. voldoening van premies, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaaluitkering is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.
- d. regelmatige inleggingen, waartoe de deelnemer, zijn echtgenoot dan wel zijn partner zich heeft verplicht ingevolge een overeenkomst met een spaarinstelling tot het sparen met levensverzekering, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.

*Erkende beste-
dingsdoelen*

XIV

Levensverzekering

Artikel 9

1. In geval van besteding van spaarloon voor voldoening van premies, als bedoeld in artikel 8, sub b:
 - a. dient de overeenkomst van levensverzekering te zijn aangegaan met een verzekeraar als bedoeld in artikel 45, lid 5, van de Wet op de inkomstenbelasting 1964.
 - b. dient de polis van de overeenkomst van levensverzekering onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn echtgenoot.
 - c. dienen de termijnen voor de lijfrente, behoudens in geval van overlijden, niet eerder in te gaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.
2. In geval van besteding van spaarloon voor voldoening van premies, als bedoeld in artikel 8, sub c dient:
 - a. de overeenkomst van levensverzekering te voldoen aan artikel 1, lid 1, onderdeel van b, van de Wet toezicht Verzekeringsbedrijf en te zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid.
 - b. de overeenkomst van levensverzekering te zijn gesloten door de deelnemer, zijn echtgenoot dan wel zijn partner tenzij op zijn eigen leven, hetzij op dat van zijn echtgenoot, partner of kinderen voor wie de deelnemer, zijn echtgenoot of partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die zelf recht hadden op studiefinanciering, ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de Studiefinanciering.
 - c. de overeenkomst van levensverzekering, voorzover het tijdstip van de uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, te voorzien in een looptijd van tenminste vier jaren.
 - d. de polis van de overeenkomst van levensverzekering onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn echtgenoot, dan wel dat van zijn partner.
3. In geval van besteding van spaarloon voor voldoening van regelmatige inleggingen, als bedoeld in artikel 8, sub d dient de polis te voldoen aan het in het vorige lid bepaalde.
4. Rechtstreekse betalingen van premies voor levensverzekeringen als bedoeld in artikel 8, sub b en c en van inleggingen voor een spaarovereenkomst door de deelnemer als bedoeld in artikel 8, sub d worden voor de toepassing van artikel 8 gelijkgesteld met ten laste van de spaarloonrekening voldane premies.

Artikel 10

1. Indien en voorzover spaarloon, dat minder dan vier jaren heeft uitgestaan, wordt besteed voor de aankoop van effecten, wordt het in de aankoopprijs begrepen bedrag aan spaarloon gelijkgesteld aan het spaarloon op de spaarloonrekening.
2. Om voor gelijkstelling, bedoeld in lid 1, in aanmerking te komen dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. de aan- en verkoop van effecten dient te geschieden door bemiddeling van de spaarinstelling.;
 - b. de bewaring geschiedt door of onder verantwoordelijkheid van de spaarinstelling;
 - c. de effecten dienen onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer.

Aankoop van effecten

- d. bij de verkoop van effecten dient uit de opbrengst onverwijld het voor de aankoop ervan bestede bedrag op de spaarloonrekening te worden teruggestort.
 - e. indien de opbrengst bij aankoop van de aandelen lager is dan het voor de aankoop ervan bestede bedrag mag de deelnemer het verschil uit eigen middelen bijstorten.
3. De transactiekosten die gemoeid zijn met de aankoop van effecten mogen mede gerekend worden tot het bedrag voor de aankoop van de effecten als bedoeld in lid 1.
 4. Onder opbrengst bij verkoop van de aandelen dient te worden verstaan de opbrengst onder aftrek van de transactiekosten.

Artikel 11

Door de spaarinstelling wordt aan ieder deelnemer over het spaartegoed op zijn spaarloonrekening rente vergoed. Het in artikel 5 lid 4 bedoelde spaartegoed wordt na ommeekomst van de in artikel 6 genoemde termijn naar een door de deelnemer op te geven rekening overgeboekt.

Rente en vrijgekomen spaarloon

Artikel 12

1. De deelneming aan de spaarloonregeling eindigt door:
 - a. beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder begrepen het overlijden van de deelnemer;
 - b. het opzeggen van de deelneming door de deelnemer.
2. Indien de deelneming eindigt door beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan de deelnemer, respectievelijk zijn rechthebbenden, de spaarloonrekening:
 - a. aanhouden, waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft;
 - b. opheffen, waarbij voor toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering voor elke volle maand gedurende welke het spaarloon binnen een termijn van vier jaren is opgenomen een evenredig deel van het spaarloon wordt aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever niet zijnde spaarloon.
3. De opzegging bedoeld in lid 1 sub b kan geschieden met ingang van een nieuw deelnemersjaar door herroeping van de machtiging als bedoeld in artikel 3 lid 2, mits de werkgever tenminste één maand voor het begin van een nieuw deelnemersjaar schriftelijk in kennis is gesteld van deze herroeping. De deelnemer dient na beëindiging van de deelneming de spaarloonrekening aan te houden waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft.

Beëindiging van de deelneming - door de werkgever

Artikel 13

De werkgever kan de deelneming van een deelnemer beëindigen in verband met niet naleving van bepalingen uit het reglement of beslissingen van de werkgever of de spaarinstelling ten uitvoering van dit reglement. In dat geval dient de deelnemer de spaarloonrekening aan te houden waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft

- door de werkgever

XIV

*Wijziging en
opheffing*

Artikel 14

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

*Bevoegdheid
werkgever*

Artikel 15

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

*Rol van de
Ondernemings-
raad*

Artikel 16

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

Inwerkingtreding

Artikel 17

Deze spaarloonregeling treedt in werking op.....

Bijlage XV

Deze bijlage is vervallen

Bijlage XVI Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

<i>Uitkering</i>	Artikel 1 Bij vervroegd uittreden op grond van artikel 3 lid 1 van Bijlage VIII Onderdeel B, heeft de Stichting VUT Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf aanspraak op een uitkering van de zijde van het Werkgeversgarantiefonds. De hoogte van de uitkering per (ex)werknemer bedraagt € 21.418,43. In geval voor een kortere periode dan vijf jaar gebruik wordt gemaakt van de regeling VUT- BTU bestaat aanspraak op een uitkering naar rato.
<i>Premie</i>	Artikel 2 De werkgever is in 2003 een premie verschuldigd aan de Stichting van 0,3%, berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 maal de maand januari (resp. 13 maal die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis (NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2003 is: € 64.844,-), van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn van de werkgever.
<i>Fonds</i>	Artikel 3 Het fonds is ondergebracht in de Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, waarvan de werkwijze nader is vastgelegd in een reglement.
<i>Beheer</i>	Artikel 4 Het beheer van het fonds is opgedragen aan een bestuur, bestaande uit drie vertegenwoordigers van het Nederlands Uitgeversverbond. Het secretariaat is opgedragen aan het Nederlands Uitgeversverbond (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.).

Bijlage XVII

Deze bijlage is vervallen

Trefwoordenregister

Aquisitiewerk

- beperking werkings sfeer CAO, Art. 2.2

Afvloeiingsregeling

- regeling Bijlage VIII-B
- aanvulling lager salaris, Bijlage VIII-B: art. 8
- aanvulling uitkering, Bijlage VIII-B: art. 1
- duur aanvulling tot 57-jarige leeftijd
Bijlage VIII-B: art. 2
- duur aanvulling vanaf 57 jarige leeftijd
Bijlage VIII-B: art. 3
- minimum-opzegtermijn, Bijlage VIII-B: art. 4
- vertrekpremie, Bijlage VIII-B: art. 7
- voortzetting pensioenverzekering
Bijlage VIII-B: art. 5
- voortzetting ziektekostenverzekering
Bijlage VIII-B: art. 6

Arbeidsduur

- aanpassing, Art. 4C.6d
- definitie ,Art. 1f
- gemiddeld wekelijks Art. 8A.1
- normale werktijden Art. 8A.3
- partieel leerplichtingen, Art. 8A.5
- partieel leerplichtingen, Bijlage IV, a
- ploegendienst, Art. 8A.3, Art 12.1.a, Art 12.2
- seniorenverlof, Art. 8C
- stelselmatige overschrijding, Prot. Bep. 1h
- verkorte werkweek Art. 14.4.2e
- verkorte werkweek Art. 14.4.3e
- verschoven werktijden, Art. 12.2

Arbeidsongeschiktheid (zie ook:

Arbeidsovereenkomst)

- aanvulling door de werkgever , Art. 18.2
- aanvulling door de werkgever,
Bijlage VII: art. 12
- door ziekte en ongeval, Art. 18.1
- schadevergoeding; regres, Art. 18.5
- aanspraken, Bijlage X: artikel 3
- aanvulling op de WAO, Art. 18A.2
- bijdrage werknemer, Art. 18A.2
- definities, Bijlage X: art. 1
- duur van de aanvulling, Bijlage X: art. 6
- heffing, Bijlage X: art. 2
- herziening aanvulling werkgever, Prot. Bep. 2
- hoogte van de aanvulling, Bijlage X: art. 4
- inwerkingtreding, Bijlage X: art. 8

- regeling, Art. 18A
- reglement, Bijlage X
- toekenning en betaalbaarstelling,
Bijlage X: art. 5
- verstrekken van inlichtingen, Bijlage X: art. 7
- vertegenwoordigers, Bijlage VII: art. 12A

Arbeidsovereenkomst

- aanstelling, Art. 7
- aanstellingsbeleid werkgever, Art. 4B.1
- aard, Art. 7.2
- bij eerste oefening, Art. 7.11
- einde wegens VUT, Art. 20.2.b
- einde wegens VUT, Bijlage IX: art. 2
- ontslag , Art. 7.4
- oudere werknemers, Art. 7.8; 7.9
- schorsing, Art. 7.10
- schriftelijk, Art. 3.3
- sluimerend dienstverband, Art. 7.11
- voor bepaalde tijd, Art. 7.2
- voor een geheel van werkzaamheden, Art. 7.2
- voor onbepaalde tijd, Art. 7.2
- voorzetting bepaalde tijd, Art. 7.3, Art. 7.5

Arbeidstijden

- wijziging, Art. 8B.6

Arbeidsvoorwaarden

- a la Carte, Bijlage XII-A
- bevroezing, Art. 3.5
- wijziging, Art. 3.5
- ARBO-dienst, Art. 3.6
- op maat, Prot. Bep. 10
- -vorming, onderzoek naar, Prot. Bep. 13

Arbeidsvoorziening

- Inschakeling van, Art. 4C.3

ARBO-Convenant

- Prot. Bep. 9

Bedrijfstakoverleg

- Art 4D

Bevroezing

- van arbeidsvoorwaarden, Art. 3.5

CAO

- dispensatie van verplichtingen, Art. 24A; Art. 27
- duur, Art. 30
- studietoelagen, Prot. Bep. 3

- tussentijdse wijzigingen, Art. 29
- werkings sfeer, Art. 2

Colportagewerkzaamheden

- beperkte werkings sfeer CAO, Art. 2.2

Deeltijdarbeid

Art. 4.C.6

Directeuren

- uitzondering CAO, Art. 2.1
- vrijwillige deelname aan de fondsen:
 - Bijlage IX: art. 4;
 - Bijlage X: art. 1f, Bijlage XI: art. 1e

Dispensatie

- minimum pensioenvoorwaarden,
 - Bijl. III, art. XV
- van CAO-verplichtingen, Art. 27
- afwijkende salarisstructuur, Art. 9.8
- voor het in dienstnemen van werknemers van 65 jaar en ouder, Art. 7.9

Employability en scholing

- Art. 21
- Bijlage VIII-A

Feestdagen

- definitie, Art. 13

Fonds Voorheffing Pensioenverzekering

Bijlage VII: art. 5

Functie

- definitie, Art. 1.j
- indeling in een hogere, Art. 10
- indeling in een lagere, Art. 11

Functieniveaugroepen

Art. 9.2; Bijl. I

Functiewaarderingsystemen

- evaluatie invoering, Prot.Bep. 14

Fusie

Art 4.A.2

Garantie-inkomen

- voor vertegenwoordigers op provisiebasis,
 - Bijlage VII: art. 9.3

Garantieschalen

- voor salarisschalen I, II en III, Art. 9.2
- hoogte, Bijlage I

Gehandicapten

- beleid ten aanzien van, Prot.Bep. 4
- gelijke kansen scheppen voor, Art. 4C.5

Geheimhouding

- bij veranderingsprocessen, Art. 4A.5
- door de werknemer, Art. 6.7

Gelijke behandeling

- geen direct of indirect onderscheid, Art. 22
- jaarlijkse rapportage, Prot. Bep.6

Gelijke geschiktheid

- aanstellingsbeleid bij vacatures, Art. 4C.1

Gewetensbezwaren

- tegen uitvoering van taken, Prot. Bep. 1j

Herintreden

- binnen vier jaar, Prot. Bep. 7

Herplaatsing

- na reorganisatie, Bijlage VIII-A, art 4

Herwaardering functie

Art. 10.3, Art. 11.2

Indeling

- in een hogere functie, Art. 10
- in een lagere functie, Art. 11

Informatieverstrekking

- bij ontslagaanvraag, Art. 7.6
- bij reorganisatie, Art. 4A.2

- over deeltijdarbeid, Art. 4C.6

- over losse krachten, Art 4C.6c.

- over uitzendkrachten, Art. 4C.4

Journalisten

- uitgezonderd van werkings sfeer CAO, Art. 2.2

Kapitaaluitkering

- Bijlage VIII, onderdeel B, art. 3

Kinderopvang

- bevoegdheid bestuur, Bijlage XI: art. 8
- bijdrage werkgever, Art. 22A
- definities, Bijlage XI: art. 1
- einde tegemoetkoming, Bijlage XI: art. 7
- geheimhouding, Bijlage XI: art. 9
- kostendeling, Bijlage XI: art. 6
- kwaliteitsnormen kindplaatsen, Bijlage XI: art. 4
- regeling, Art. 22A
- reglement, Bijlage XI: art. 1
- toekenning tegemoetkoming in de kosten, Bijlage XI: art. 6
- vaststelling en betaling bijdrage, Bijlage XI: art. 3
- voorwaarden, Bijlage XI: art. 5

Losse krachten

- schriftelijke afspraken, Art. 3.4
- uitgezonderd van werkingsfeer CAO, Art. 2.2

Maand

- definitie, Art. 1d

Maatwerk

Art. 7A

Medisch onderzoek

- voor werknemers, Art. 6.9; Bijlage VII, art. 2.7

Minimum-(pre) pensioenvoorwaarden

Art. 24/24A, Bijlage III-A/B

Modernisering van de CAO

- studietoelichting, Prot. Bep. 16

Netto inkomen

- definitie i.g.v. arbeidsongeschiktheid, Art. 18.3

Ondernemingsraad

- definitie, Art. 1k

Ontslag

zie bij: arbeidsovereenkomst

Opzegtermijn

- bij reorganisatie, Bijlage VIII-B: art. 4
- van arbeidsovereenkomst, Art. 7.4

Overlijdensuitkering

- werknemers in dienstverband, Art. 19

- bij vertegenwoordigers op provisiebasis, Bijlage VII: art. 13

Overplaatsing

- wegens reorganisatie, Bijlage VIII-A, Art. 4

Overwerk

- beperking, Art. 12.1b
- conform CAO, Art. 6.4
- definitie, Art. 12.1
- extra werk voor parttimers, Art. 12.1.c.
- niet voor zwangere werknemers, Bijlage VI: art. b.
- structureel, Prot. Bep. 1g
- verschoven werktijden, Art. 12.2

Overwerktoeslag; compensatie

- compensatie, Art. 12.1d, Bijlage IV-B: e

Overwerkvergoedingsregelingen

Art. 12.1e en f

Partieel leerplichtigen

- arbeidsduur, Art. 8.A.5
- regeling, Bijlage IV
- vakantie, Bijlage IV

(Pre)Pensioen

- minimum (pre)pensioenvoorwaarden, Art. 24
- minimum (pre)pensioenvoorwaarden, Bijlage III-A
- opbouw bij ouderschapsverlof, Art. 24A
- standaard uitwerking minimum prepensioenvoorwaarden, Bijlage III-C
- vertegenwoordigers op provisiebasis, Bijlage VII: art. 15
- voortzetting na reorganisatie-ontslag, Bijlage VIII: art. 5
- overdracht pensioenaanspraken, Bijlage III-A: art. XVI

Pensioenvernieuwing

- studietoelichting, Prot. Bep. 11

Periode

- definitie, Art. 1d

Persoonlijke toeslag

- tijdelijk, bij herwaardering functie, Art. 11.1, Art. 11.3

- tijdelijk, bij lagere inschaling, Bijlage VIII-A, art 6 en 7

Ploegendienst

Art. 8A.3, Art. 12.1a, Art. 12.2,

Positieve discriminatie

Art. 22.2

Promotie

Art. 10.2

Reorganisatie

- afvloeiingsregeling, Bijlage VIII
- informatieverstrekking bij, Art. 4A.4
- maatregelen bij, Art. 4B

Roostervrije tijd- aanwijzing door werkgever, Art. 8B.7, 8B.8

- berekening aantal, Art. 8B.3
- definitie, Art. 8B.1
- opbouw en afschrijving vakantierechten, Art. 8B.4
- overboeking naar volgende jaar, Art. 8B.9
- regeling roostervrije dagen, Art. 8B- volgens rooster, Art. 8B
- voor scholing en opleiding, Art. 8B.9

Salaris

- definitie, Art. 1h
- normsalaris, Art 9.2

Salarisbepalingen

- aanvulling loon bij arbeidsongeschiktheid, Art. 18.2
- aanvulling loon na reorganisatie, Bijlage VIII-B: art. 8
- afwijkende salarisstructuur, Art. 9.8
- beloning vertegenwoordigers, Bijlage VII: art. 9
- garantieschalen I en II, Art. 9.2
- indeling in functieniveaugroepen, Art. 9.1
- normsalaris, Art. 9.2c
- salaris in geval van verlof, Art.14.5
- salarisschalen, Art. 9.2
- schaal treden, Art. 9.2
- schaal tredeverhoging, Art. 9.7
- schriftelijke mededeling van inschaling, Art. 9.3
- wijziging groepsindeling, Art. 9.4

Salarisschalen

Bijlage I

Salarisstructuur

- afwijkende, Art. 9.8

Salarisverhogingen

- aanpassing schalen, Bijlage II

Schaalsalarissen

- definitie, Art. 1g

Scholing

- Art. 21, Bijlage VIII-A
- op roostervrije dagen, Art. 8B.8

Schorsing

Art. 14.4

Seniorenverlof

Art. 8C

Snipperdagen

Art. 15.6

Sociaal beleid

- vormgeving; totstandkoming, Prot. Bep. 1a/f

Sociaal Beleidskader

Art. 4B

Sociaal Plan

- bij reorganisatie, Art. 4b.2, Bijlage VIII

Spaarloonregeling

- aanbeveling, Prot. Bep. 8
- model-reglement, Bijlage XIV

Structurele loonsverbeteringen

- in 2002, Bijlage II

Studiekostenregelingen

Art. 21

Tijdelijke waarneming

Art 10.1

Uitzendkrachten

- inschakelen door werkgever, Art. 4B.5

Uurloon

- definitie, Art. 11

Vacatures

- bekendmaking, Art. 4C.2
- gelijke geschiktheid kandidaten, Art. 4C.1
- werving en selectie, Art. 4C.3

Vakantie

- aaneengesloten periode, Art. 15.5
- aanwijzing vakantie door de werkgever, Art. 15.5.c
- berekening vakantiedagen, Art. 15.3
- bij onderbreking werkzaamheden, Art. 15.8
- bij ontslag; schadevergoeding, Art. 15.9
- duur der vakantie, Art. 15.2
- extra dagen voor ouderen, Art. 15.2d
- extra compensatiedagen, Art. 15.2e
- niet opgenomen dagen, Art. 15.7
- opbouw en afschrijving bij roostervrije dagen, Art. 8B.4
- opbouw vertegenwoordigers, Bijlage VII: art. 8
- partieel leerplichtigen, Bijlage IV
- rechten bij vorige werkgever, Art. 15.4
- vakantiedagen parttimers, Art. 15.2

Vakantiedag

- definitie, Art. 11
- waarde, Art. 15.2b

Vakantiehulpen

- uitzondering CAO, Art. 2.2

Vakantiejaar

- definitie, Art. 15.1

Vakantietoelage

- bij voltijd- en deeltijd-dienstverband, Art. 16.1
- gebroken jaren; wijziging dienstverband, Art. 16.2
- hoogte, Art. 16.3
- vertegenwoordigers, Bijlage VII: art. 10

Vakbondswerk

- faciliteiten, Art. 25B
- in de onderneming, Art. 25
- positie vertegenwoordigers, Art. 25C

Vakverenigingen

- definitie, Art. 1b

Vaste Commissie

- instelling van, Art. 28
- behandeling verzoeken en geschillen, Bijlage XIII: art. 4
- indiening verzoeken; voorlegging geschillen, Bijlage XIII: art. 2
- samenstelling, Bijlage XIII: art. 1
- taken en bevoegdheden, Art. 25B.4c; Bijlage XIII: art. 2
- verplichte voorlegging, Art. 28

Veranderingsprocessen

- informatieverstrekking bij, Art. 4A.4

Verlof

- bijzonder, Art. Bijlage VII: art 7, Art. 14.2
- voor bijeenkomsten vakverenigingen, Art. 14.3
- wegens arbeidsongeschiktheid, Art. 14.1
- kortdurend zorgverlof, Art. 14.6

Vermeend/Vreugdenhil

- aanbeveling spaarloonregeling, Prot. Bep. 8

Verplichtingen

- van de vakverenigingen, Art. 5, Bijlage VII: art. 4
- van de werkgever, Art. 3; Bijlage VII: art. 2
- van de werknemer, Art. 6, Bijlage VII: art. 3
- van de werkgever bij VUT werknemer, Bijlage IX, art 14

Verschoven werktijden

- Art. 12.2

Vertegenwoordigers op provisiebasis

- arbeidsvoorwaarden, Art. 2.3, Bijlage VII

Vertrouwenspersoon

- tegen seksuele intimidatie, Prot. Bep. 11

VUT

- aanmelding (adjunct)directeuren, Bijlage IX: art. 4
- beëindiging deelnemerschap; terugvordering, Bijlage IX
- beroep, Bijlage IX: art. 23
- bevoegdheden bestuur, Bijlage IX: art. 11
- deelname arbeidsongeschiktheid, werknemers, Bijlage IX: art. 7
- deelname vertegenwoordigers, op provisiebasis,

Bijlage VII: art. 14

- deelname werkloze deelnemers, Bijlage IX: art. 8
- definities, Bijlage IX: art. 1
- einde arbeidsovereenkomst, Bijlage IX: art. 2
- financiering, Art. 20.4
- inhoudingen, Bijlage IX: art. 13
- inwerkingtreding, Bijlage IX: art. 24
- pensioen en ziektekostenverzekering, Art. 20.2.e
- rechten van de deelnemer, Bijlage IX-B: art. 10
- regeling, Art. 20,- reglement, Bijlage IX-
- tijdstip uitkering, Bijlage IX: art. 16
- uitkeringsgrondslag, Bijlage IX: art. 12, Art. 20.2c
- uitkeringshoogte, Art. 20.2.d
- vaststelling en betaling bijdrage, Bijlage IX: art. 5
- verplichte opgave van gegevens, Bijlage IX: art. 3
- verplichtingen werkgever/Stichting, Bijlage IX: art. 14
- voorwaarden van deelname, Bijlage IX: art. 6
- werkingssfeer, Art. 20.2a
- wijziging van rechten, Bijlage IX: art. 18

Week

- definitie, Art. 1e

Werkdruk/RSI

Prot.bep. 9

Werkgever

- definitie, Art. 1a

Werkgeversbijdrage

- hoogte, Art. 26

Werkgeversgarantiefonds

Bijlage XVI

Werkingsssfeer van de CAO

Art. 2

Werknemer

- definitie, Art. 1c
- uitzonderingen in de CAO, Art. 2

Werktijd

- zie arbeidsduur

Werkzaamheden

- andere, Art. 6.3
- extra, Art.12.1c
- nevenwerkzaamheden, Art. 6.5
- opgedragen, Art. 6.2

Werving en selectie

- geen onderscheid M/V, Art. 22.3
- richtlijnen Stichting van de Arbeid, Art. 4C.3

Wet Poortwachter

- Evaluatie effecten, Prot. Bep. 15

Ziektekostenverzekering

- bijdrage werkgever, Art. 17
- bijdrage werkgever vertegenwoordigers, Bijlage VII: art. 11

Zorgverlof

- Art. 14.6

Zwangere werknemers

- regeling ter bescherming van, Bijlage VI

Zwangerschapverlof

- verschuiving, Bijlage VI: art. c

