

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET BOEKEN- EN TIJDSCHRIFTUITGEVERIJBEDRIJF 1 januari 2004 - 31 december 2004

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@nuv.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 Multatulilaan 12 te Culemborg (Postbus 400, 4100 AK Culemborg), tel. 0345-851851; www.unie.nl;
- partijen te anderer zijde,

verklaren per 1 januari 2004 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:

DIT WIJZIGINGSBLAD DIENT TE WORDEN BEWAARD BIJ HET BOEKJE "CAO VOOR HET BOEKEN- EN TIJDSCHRIFTUITGEVERIJBEDRIJF 1 JANUARI 2003 T/M 31 DECEMBER 2003"

De hierna weergegeven teksten van CAO-artikelen resp. artikelleden, Protocolaire Bepalingen en Bijlagen treden in de plaats van de betreffende teksten in het boekje "CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 1 januari 2003 t/m 31 december 2003" resp. worden hieraan toegevoegd.

De doorlopende tekst van de CAO is raadpleegbaar op de web site van het Bedrijfstakbureau BTU (www.uitgeverijbedrijf.nl)

Het Bedrijfstakbureau voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf
(www.uitgeverijbedrijf.nl)

Amsterdam, januari 2005

Inleiding bij de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

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

1. Looptijd

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

2. Salarisschalen

De salarisschalen blijven in 2004 ongewijzigd

3. Premies van de CAO-fondsen 2004

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

4. Tweede ziektejaar

In verband met de invoering van de wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting Bij Ziekte per 1-1-2004, als gevolg waarvan werkgevers verplicht worden het tweede ziektejaar (dat effectief wordt m.i.v. 1-1-2005) van werknemers voor 70% door te betalen, wordt de loondoorbetalings- en aanvullingsregeling in artikel 18.2 van de CAO gewijzigd voor die werknemers die ziek zijn geworden op of na 1-1-2004 en daarna 52 weken arbeidsongeschikt zijn gebleven.

Voor de werknemers die voor 1-1-2004 reeds ziek waren geworden en 52 weken arbeidsongeschikt zijn gebleven blijft de huidige regeling van artikel 18.2 ongewijzigd van kracht.

5. Kinderopvang

In verband met de inwerkingtreding van de Wet Kinderopvang per 1 januari 2005 wordt de regeling kinderopvang in de CAO gewijzigd. In de CAO 2004 wordt de nieuwe tekst van artikel 22A en van Bijlage XI, die van kracht wordt op 1 januari 2005, alvast opgenomen.

6. Reorganisatieregeling 57+

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

Artikel 7 Aanstelling - ontslag - schorsing

(...)

7.3

In afwijking van het bepaalde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid geldt 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.

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

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; maximum duur; geen maximum aantal

Artikel 11 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

(...)

11.3

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 navolgende.

Herwaardering van de functie

- a. Werknemers die 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.
 - De werknemer wordt ingeschaald in de nieuw voor hem geldende salarisschaal, voor zover mogelijk met behoud van het oorspronkelijke salaris.
 - Indien het oorspronkelijk salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, wordt het meerdere omgezet in een tijdelijke persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in een periode van 10 jaar in gelijke delen. De tijdelijke persoonlijke toeslag, zoals hierboven bedoeld, wordt meegeteld bij de bepaling van de (pre)pensioengrondslag, de vakantietoeslag, de VUT-premiegrondslag, premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening en de gratificatie of dergelijke.
 - Indien de werknemer later geplaatst wordt in een functie op het niveau dat hij voordien uitoefende, vervalt de persoonlijke toeslag.
 - 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 tijdelijke persoonlijke toeslag herzien.
- b. Indien de herplaatsing wordt gerealiseerd buiten de eigen onderneming, maar binnen een tot hetzelfde concern behorend uitgeverijbedrijf, wordt bovengenoemde tijdelijke persoonlijke toeslag door de ex-werkgever afgekocht door een bedrag ineens uit te keren (contante waarde van 3% rente cumulatief). Deze afkoop vindt niet plaats indien de nieuwe werkgever bereid is de tijdelijke persoonlijke toeslag af te bouwen in 10 jaar in gelijke delen.

- c. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet (verder) afgebouwd.
- d. Het bepaalde in artikel 3 lid 5 van deze CAO is niet van toepassing.

Artikel 16 Vakantietoeslag

(...)

*Minimum
vakantietoeslag*

16.3

Voor de minimum vakantietoeslag, vast te stellen conform het bepaalde in artikel 16.1, voor werknemers jonger dan 23 jaar wordt als uitgangspunt genomen het salaris van een werknemer van 23 jaar en ouder, behorende bij Functieniveaugroep I, trede 0.

Het aldus-bepaalde bedrag zal voor werknemers van 22 jaar worden verminderd met 10%, van 21 jaar: met 20%, van 20 jaar: met 30%, van 19 jaar: met 40%, van 18 jaar: met 47.5%, van 17 jaar: met 55% en van 16 jaar: met 60%.

Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

NB. In verband met de invoering van de wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting Bij Ziekte per 1-1-2004, als gevolg waarvan werkgevers verplicht worden het tweede ziektejaar van werknemers (dat effectief wordt m.i.v. 2005) voor 70% door te betalen, zal de loonaanvullingsregeling in artikel 18.2 van de CAO worden aangepast.

Voor werknemers die vòòr 1-1-2004 arbeidsongeschikt zijn geworden, geldt het bepaalde in artikel 18.2.1

Voor werknemers die op of na 1-1-2004 arbeidsongeschikt zijn geworden, geldt het bepaalde in artikel 18.2.2.

In 2005 zullen CAO-partijen nadere afspraken maken over de aanvulling op de WAO-uitkering die voor deze werknemers ingaat na het tweede ziektejaar.

(...)

18.2

*Loondoorbetaling
resp. aanvulling
bij ongeschiktheid
voor 1-1-2004
- eerste 52 weken*

1. Voor werknemers die sedert 31 december 2003 of eerder de bedongen arbeid niet hebben verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling, geldt het navolgende.

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

- 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.

- 2 jaar WAO

Voor de werking van dit artikellid wordt onder werknemer tevens verstaan de ex-werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid is beëindigd.

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.

- 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.

Wet AMBER

Het bepaalde sub b in dit artikellid is van overeenkomstige toepassing.

2. Voor werknemers die met ingang van of na 1 januari 2004 de bedongen arbeid niet hebben verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling, geldt het navolgende.

*Loondoorbetaling
bij ongeschiktheid
sedert 1-1-2004*

- 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.

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

Artikel 18A Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

(..)

18A.2

De uitgangspunten van de regeling zijn:

(...)

- 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 2004 1,65 % van de heffingsgrondslag voor de WAO.
Met ingang van 1 januari 2005 is de premie gesteld op 0%

Artikel 22A Kinderopvang

(...)

22A.2

De werkgever is per 1 januari 2004 aan het fonds een bijdrage verschuldigd van 1,1 % 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 2004 is: €65.906,-), van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever.

NB. Artikel 22A luidt m.i.v. 1-1-2005 als volgt:

Artikel 22A Kinderopvang

22A.1

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

De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement van de "Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf" (Bijlage XI bij deze CAO).

22A.2

De werkgever is per 1 januari 2005 aan het fonds een premie 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 van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn bij de werkgever (NB. Maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: €65.403,-)

Artikel 23 Bedrijfstakbureau

(...)

23.2

De werkgever is per 1 januari 2004 aan de Stichting een premie 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 2004 is: € 65.906,- en maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,-).

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 2004 is: € 65.906,- en de maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,-).

Hoogte en bestemming

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

Artikel 30 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

30.1

Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2004 en eindigt van rechtswege, onverminderd het bepaalde in artikel 30.5, op 31 december 2004 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 Tijdschriftuitgeverijbedrijf, heeft een geldingsduur van 1 januari 2004 t/m 31 december 2004.

(...)

Protocollaire bepalingen

Arboconvenant

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 jaarlijks 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 maximumpremieloon 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 2004 is: € 65.906,- en maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,-).

Bijlage I

Functieniveaugroepen/-matrix en salarisschalen

NB. De bestaande salaristabellen worden hernoemd tot Maandsalarissen per 1-1-2004

Bijlage II

Salarisschalen in 2004

De salarisschalen blijven in 2004 ongewijzigd.

Bijlage VIII

B. Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie

(...)

Artikel 3

Duur van de aanvulling voor werknemers van 57 jaar en ouder

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.

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

Voor alle duidelijkheid wordt er in dit kader op gewezen dat deze buitenwerkingsstelling zowel de werknemers betreft die voldoen aan het zgn. tiendienstjarencriterium als de werknemers van 57 jaar en ouder die daaraan (nog) niet voldoen.

(...)

4. De contante waardeberekening geschiedt op basis van een rekenrente van 3 % cumulatief, gedurende de periode van de loongerelateerde werkloosheidsuitkering.

(...)

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

(...)

Artikel 3

1. De werkgever is in 2004 aan het fonds een bijdrage verschuldigd van 1,1 % berekend over het geldende bijdrageplichtig loon van zijn werknemers.

NB. Bijlage XI luidt m.i.v. 1-1-2005 als volgt

Bijlage XI Reglement van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschrift- uitgeverijbedrijf m.i.v. 1-1-2005

(Artikel 22A van de CAO)

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

*Begrips-
bepalingen*

<i>Regeling</i>	a. Regeling Kinderopvang: de door CAO-partijen in artikel 22A van de CAO overeengekomen regeling.
<i>Stichting</i>	b. Stichting: Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverij bedrijf, gevestigd ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5 te Amsterdam Z.O., Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O., telefoon 020 - 4309150.
<i>Fonds</i>	c. Fonds: het Fonds, bijeengebracht door de Stichting en beheerd door Kintent, waaruit de kosten voor kinderopvang op basis van dit reglement worden gefinancierd.
<i>Kintent</i>	d. Kintent: Kintent, gevestigd te Utrecht aan de Maliebaan 87, Postbus 8545, 3503 RM Utrecht, telefoon 030-2323100, Internet: www.kintent.nl , de door de Stichting aangewezen uitvoerder van de Regeling Kinderopvang.
<i>Werkgever</i>	e. Werkgever: de werkgever zoals genoemd in de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, alsmede de werkgever die als zodanig door het bestuur wordt aangemerkt.
<i>Werknemer</i>	f. Werknemer: de werknemer op wie de CAO van toepassing is dan wel de werknemer die daarmee door het bestuur wordt gelijkgesteld
<i>Bijdrage- plichtig loon</i>	g. 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
<i>Ouder</i>	h. Ouder: een werknemer is ouder van een kind indien: <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<i>Kind</i>	i. Kind: een kind tot 13 jaar, dat op hetzelfde adres als de werknemer woont en door de werknemer duurzaam als eigen kind wordt verzorgd en opgevoed. Desgevraagd dient de werknemer een verklaring uit het bevolkingsregister te overleggen waaruit blijkt dat werknemer en kind op hetzelfde adres woonachtig zijn

- j.** Kindplaatsvoorziening: opvangplaatsen in kinderdagverblijven, die voldoen aan een door de desbetreffende gemeente opgestelde verordening of, bij gebreke daarvan, voldoen aan de door het bestuur gestelde kwaliteitsnormen, alsmede opvangplaatsen bij gastouders te realiseren via erkende Gastoudercentrales *Kindplaatsvoorziening*
- k.** Bestuur: het bestuur van de Stichting, waarin zitting hebben vier vertegenwoordigers van werkgevers- en vier vertegenwoordigers van werknemerszijde. *Bestuur*
- l.** Partner: de met de werknemer gehuwde of samenwonende verzorger van het kind *Partner*
- m.** Kindplaats: de gehele of gedeeltelijke opvangplaats in een geregistreerd kinderdagverblijf of bij een geregistreerd gastouderbureau *Kindplaats*
- n.** Kindercentrum: het centrum dat een kindplaats aanbiedt *Kindercentrum*
- o.** Bijdrage in de kosten van een kindplaats: de bijdrage die door Kinent namens de werkgever wordt verstrekt aan de ouder terzake van de kosten van een kindplaats. *Bijdrage in de kosten van een kindplaats*
- p.** Limiet: de maximum uurprijs van kinderopvang op basis waarvan door het Fonds een bijdrage in de kosten van een kindplaats wordt vergoed. *Limiet*

Artikel 2

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

Uitvoering

Artikel 3

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

Informatie bij Kintent

Artikel 4

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

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

Artikel 4A

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

Aanvullende voorwaarden partner

Artikel 4B

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

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

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

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

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

2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde specifieke doelgroepen zijn:
 - Uitkeringsgerechtigden die een reïntegratietraject volgen

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

Artikel 5

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

*Voorwaarden
aanvraag*

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

Artikel 6

1. Uit de middelen van het fonds kan door Kinent een bijdrage in de kosten van een kindplaats worden toegekend aan werknemers die het aanvraagformulier voor kinderopvang en de verklaringen, als bedoeld in artikel 5 lid 1, hebben ingediend bij Kinent.
2. Kinent beziet aan de hand van de ingestuurde formulieren en zo nodig door middel van aanvullende informatie of aan de voorwaarden voor toekenning van een bijdrage is voldaan.
3. Aanvragen worden in volgorde van binnenkomst van de aanvraagformulieren behandeld.
4. Aanvragen worden niet met terugwerkende kracht in behandeling genomen.
5. Kinent honoreert de aanvraag, indien aan alle voorwaarden is voldaan en nadat Kinent heeft vastgesteld dat voldoende middelen in het fonds aanwezig zijn om deze kosten te dekken. Indien er niet voldoende middelen aanwezig zijn om een aanvraag te kunnen honoreren, wordt door Kinent een wachtlijst aangelegd op volgorde van binnenkomst. Kinent stelt tevens de Stichting op de hoogte van het gebrek aan fondsmiddelen. De Stichting kan regels stellen omtrent het verlenen van voorrang ingeval van een wachtlijst.
6. Tijdens ouderschapsverlof behoudt de werknemer het recht op een bijdrage in de kosten van een kindplaats.

*Toekenning
van bijdrage
uit het fonds*

7. Kintent is te allen tijde bevoegd om nadere inlichtingen van de werknemer of de werkgever te vragen, indien naar de mening van Kintent de overlegde stukken te weinig duidelijkheid verschaffen voor toewijzing van een bijdrage in de kosten.

Artikel 7

Einde financiële bijdrage

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

Artikel 8

Bezwarenregeling

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

Artikel 9

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

*Bevoegdheden
Stichting*

Artikel 10

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

*Geheim-
houding*

Artikel 11

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2005.

*Inwerking-
treding*

Bijlage XVI Stichting Werkgevers- garantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

(...)

Artikel 2

De werkgever is in 2004 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 2004 is: € 65.906,- en maximum premiegrondslag op peildatum 1 januari 2005 is: € 65.403,-), van de werknemers die in januari van dat jaar in dienst zijn van de werkgever