

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 26 OKTOBER 2006 TOT ALGEMEEN  
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET  
BOEKEN- EN TIJDSCHRIFTUITGEVERIJBEDRIJF**

UAW Nr. 10572

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 30-10-2006, nr. 211

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Nederlands Uitgeversverbond mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Nederlands Uitgeversverbond;

Partij(en) te anderer zijde: FNV KIEM, Dienstenbond CNV en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

**Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder

a. Werkgever

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 producten vervaardigt en/of doet vervaardigen, uitsluitend met het doel die inhoud openbaar te maken.

- c. **Werknemer**  
Werknemer: de man of vrouw in dienst van de werkgever met in achtneming van het gestelde in artikel 2.
- d. **Maand; periode**  
Maand: een kalendermaand;  
Periode: een periode van 4 aaneengesloten weken, volgens de periodenkalender.
- e. **Week**  
Week: een periode van 7 opeenvolgende etmalen, waarvan de eerste aanvangt op maandagochtend 0.00 uur.
- f.
  - 1. **Normale wekelijkse arbeidsduur**  
Normale wekelijkse arbeidsduur: het aantal arbeidsuren per week voor werknemers in volledige dienst.
  - 2. **Voor de werknemer geldende normale dagelijkse werktijden**  
Voor de werknemer geldende normale dagelijkse werktijden: de tijdstippen waarop de werknemer zijn werkzaamheden normaliter aanvangt en beëindigt, volgens de voor hem geldende werktijdregeling (rooster).
- g. **Schaalsalaris**  
Schaalsalaris: het salaris als geregeld in Bijlage I.
- h. **Salaris**  
Salaris: het maand-/periodesalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 9.
- i. **Uurloon**  
Uurloon: het uurloon is gelijk aan 12 x het maandsalaris c.q. 13 x het periodesalaris gedeeld door 1872 (52x36)
- j. **Functie**  
Functie: het geheel van werkzaamheden op grond waarvan de werknemer in een functieniveaugroep is ingedeeld.
- k. **Ondernemingsraad**  
Ondernemingsraad: een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

## Artikel 2

### **Werkingsfeer**

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

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Van de CAO uitgezonderde werknemers*

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 vakantiehelp 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.

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

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, en Bijlagen I en VIII Hiervoor in de plaats geldt het gestelde in Bijlage VII.

Artikel 3

**Algemene verplichtingen van de werkgever**

*Nakoming te goeder trouw*

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

*Schriftelijke afspraken voor losse krachten*

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.

*Wijziging van in gunstige zin afwijkende arbeidsvoorwaarden*

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 „bevroezing” niet als wijziging in ongunstige zin wordt beschouwd.

Artikel 4A

**Sociaal Beleid**

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

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*

2. De informatieverstrekking strekt zich uit tot:

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 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*

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 effectuering van het besluit van de werkgever na afronding van het overleg met de ondernemingsraad wordt vertraagd.

*Verplichting tot vroegtijdige informatieverstrekking bij reorganisatie, fusie en/of liquidatie*

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.

*Vertrouwelijke behandeling op verzoek; geheimhouding*

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 publicatie naar buiten slechts geschieden met instemming van de betrokken gesprekspartners.

#### Artikel 4B

### **Sociaal Beleidskader**

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

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.

*Minimum voorwaarden voor een Sociaal Beleidskader*

2. Het Sociaal Beleidskader omvat ten minste de in Bijlage VIII-A 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.

#### Artikel 4C

### **Arbeidsmarktbeleid**

*Vorrang bij gelijke geschiktheid*

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.

## **Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

### *Adequate bekendmaking vacatures*

2. 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.

### *Werving en selectie*

3. 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.

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.

De tekst van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid is op aanvraag verkrijgbaar bij de secretariaten van CAO-partijen.

### *Uitzendkrachten*

4. De werkgever zal slechts gebruik maken van uitzendkrachten in die gevallen:
  - 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.Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad desgevraagd een overzicht worden verstrekt van het gebruik dat de onderneming heeft gemaakt van uitzendkrachten.

### *Gehandicapten*

5. 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. Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad desgevraagd informatie worden verstrekt over het gevoerde beleid in deze.

#### *Deeltijdarbeid*

6. 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.

#### Artikel 6

#### **Verplichtingen van de werknemer**

##### *Nakoming te goeder trouw*

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

##### *Uitvoering werkzaamheden*

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.

##### *Andere werkzaamheden*

3. 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.

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Overwerk*

4. 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.

*Nevenwerkzaamheden; voorwaarden*

5. 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.  
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.  
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.

6. Vervallen

*Geheimhouding*

7. 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.

*Inlevering eigendommen werkgever bij vertrek*

8. De werknemer dient in geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst de eigendommen van de onderneming bij vertrek in te leveren bij de werkgever.

## Artikel 7

### **Aanstelling – ontslag – schorsing**

#### *Proeftijd*

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

#### *Aard van de overeenkomst*

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegeven 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 aangegeven.

#### *Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; maximale duur; geen maximum aantal contracten*

3. 1. 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.
  2. In afwijking van het bepaalde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid geldt niet de beperking dat met een werknemer maximaal drie contracten voor bepaalde tijd kunnen worden overeengekomen.Indien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden, telt deze termijn mee voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst.

#### *Beëindiging*

4. Behoudens het hierna in 7.5A t/m 7.5D bepaalde neemt de arbeidsovereenkomst een einde door:
  1. ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7: 678 en 7: 679 BW, of
  2. beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd, in

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

welk geval de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd.

*Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*

5. A a. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met de laatste dag van de maand.
- b. Voor de werknemer geldt wettelijk een opzegtermijn van een maand.
- c. Voor de werkgever geldt de wettelijke, in artikel 6:672 lid 2 BW neergelegde, in acht te nemen termijn van opzegging. Onder toepassing van dit CAO-artikel kan van de wettelijke regeling worden afgeweken.
- d. 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.
- e. De opzegtermijn voor de werkgever zal nimmer korter zijn dan voor de werknemer.
- f. Indien reeds vóór 1 juli 1998 in de individuele arbeidsovereenkomst een opzegtermijn is opgenomen die voor beide partijen gelijk is, blijft deze overeengekomen opzegtermijn van kracht. 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.
- g. 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.

*Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 7.5B*

- B a. Voor werknemers in dienst voor bepaalde tijd eindigt de arbeidsovereenkomst 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.
- b. Het in lid a. bepaalde geldt niet indien de arbeidsovereen-

komst voor bepaalde tijd als gevolg van de situatie bedoeld in artikel 7.3 lid 1 van deze CAO, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden.

*Beëindiging van een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

- C a. Een voor bepaalde tijd voortgezette arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege.
- 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.
- c. Het in artikel 7.5C lid a. en b. bepaalde geldt niet indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als gevolg van de situatie bedoeld in artikel 7.3 lid 1 van deze CAO een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden.

*Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaald geheel van werkzaamheden*

- D a. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden eindigt de arbeidsovereenkomst bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- b. Wanneer blijkt dat dit geheel van werkzaamheden, te rekenen vanaf het moment van aanvang van de arbeidsovereenkomst, langer dan 36 maanden heeft geduurd, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Het bepaalde in artikel 7.3 lid 1 is hier niet van toepassing

*Informatieplicht aan de werknemer bij indiening ontslag aanvraag*

- 6. De werkgever is verplicht bij het indienen van een ontslag aanvraag 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.

*Geen opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid voor werknemers van 65 jaar en ouder*

- 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 ver-

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

zoek 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.

*Arbeidsovereenkomst van rechtswege beëindigd bij pensioengerechtigde leeftijd*

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.

*Voortzettingdienstverband; arbeidsovereenkomst; opzegtermijn van werknemer van 65 jaar en ouder*

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.

*Schorsing*

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

*Opkomst eerste oefening; sluimerend dienstverband; aanvulling netto salaris*

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 vakantietoeslag 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 salaris onder aftrek van de hem uitgekeerde netto militaire wedde en eventuele aanvullende uitkeringen.

#### Artikel 7A

#### **Maatwerk**

##### *Maatwerk op ondernemingsniveau*

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), nadere invulling van scholingsafspraken (art. 21). Als gevolg van maatwerk mag niet in negatieve zin van de CAO worden afgeweken.

##### *Procedure*

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

##### *Vrijwillige deelname*

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

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Arbeidsvoorwaarden à la Carte*

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

Artikel 8A

**Arbeidsduur en arbeidstijden**

*Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur*

1. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur.

*Kortere arbeidsduur*

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

*Normale dagelijkse werktijden*

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 achtneming van het bepaalde in artikel 7A kunnen terzake op ondernemingsniveau andersluidende afspraken worden gemaakt.

*Wijziging in de geldende arbeidstijden*

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.

*Partieel leerplichtigen*

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

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.

*Roostervrije dag*

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.

*Vaststelling dagloon*

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.

*Roostervrije tijd: dagen en uren*

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.

*Vakantierechten*

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.

*Overwerk*

5. 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.

## **Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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.

### *Rooster*

6. 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 ziektedag of bijzonder verlof vervalt de roostervrije tijd zonder dat daar vervangende tijd tegenover wordt gesteld.

### *Aanwijzing roostervrije dagen door werkgever*

7. 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.

### *Aanwijzing roostervrije dagen voor scholing/opleiding door werkgever*

8. 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.

### *Overboeking roostervrije tijd naar het volgende jaar*

9. 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.

#### Artikel 8C

#### **Seniorenverlof**

##### *Indien géén recht op VUT*

1. Werknemers 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.

##### *Bij recht op VUT*

2. Werknemers 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.

##### *Vakantieopbouw en aanspraak op seniorenverlof*

3. Het in artikel 8C.1 en 8C.2 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.

Artikel 9

**Salarisbepalingen**

*Indeling in functieniveaugroepen*

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.

*Salarisschalen; schaaltreden; normsalaris*

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 schaaltreden 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 schaaltreden in de voor hem geldende functieniveaugroep.  
c. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I van deze overeenkomst.

De in de schalen vermelde bedragen zijn normsalarissen.

Bij een normsalaris wordt ervan uitgegaan dat relatief kleine verschillen in individuele arbeidsprestaties doorgaans niet of moeilijk in individueel verschillende bedragen kunnen worden uitgedrukt, met als consequentie dat het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsprestatie.

*Functie-indeling; inschaling salaris*

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

De beroepsprocedure is beschreven in het Handboek Functie-indeling, als bedoeld in Bijlage I.

#### *Wijziging functieniveaugroepindeling*

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

#### *Indeling naar billijkheid*

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

#### *Opleiding en ervaring*

6. 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.

#### *Periodieke schaaltredeverhoging*

7. a. De werknemer die bij aanstelling in een leeftijdsschaal 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/minimumvakantietoeslag 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, 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.

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Afwijkende salarisstructuur*

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.

Artikel 10

**Plaatsing in een hoger ingedeelde functie**

*Tijdelijke waarneming; toeslag*

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 schaalsalaris, behorende bij de hogere functieniveaugroep en het feitelijke schaalsalaris van de waarnemer. Hierbij wordt uitgegaan van een voor de waarnemer gelijk aantal schaaltraden. Aan de 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.

*Promotie*

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.  
b. Voorlopige plaatsing in een hoger ingedeelde functie zonder dat de betrokken werknemer in de overeenkomende hogere functie-

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

#### *Herwaardering van de functie*

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

### Artikel 11

#### **Plaatsing in een lager ingedeelde functie**

##### *Wegens functionele ongeschiktheid of met instemming werknemer*

1. 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 schaalrede terug te gaan in de oorspronkelijke functieniveaugroep, gevolgd door inschaling op het naast lagere salaris in de nieuwe functieniveaugroep.  
Het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris zal worden omgezet in een tijdelijke persoonlijke toeslag.

##### *Tijdelijke persoonlijke toeslag*

2. 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 schaalsalaris toegekend.  
De persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in een periode van ten

## Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

hoogste vijf jaren, doch met tenminste 2% van het oorspronkelijke schaalsalaris per jaar. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

### *Wegens herwaardering van de functie*

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.

#### *– inschaling binnen de eigen onderneming*

- 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 oorspronkelijke 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.

#### *– inschaling buiten de eigen onderneming*

- 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 12

### **Overwerk**

#### *Overwerk*

- 1. a. Onder overwerk wordt verstaan de arbeid die in opdracht van de werkgever wordt verricht:
  - 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.

#### *Uitzonderingen*

- b. Het sub a. bepaalde is niet van toepassing indien
  - 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.

#### *Beperking overwerk*

- c. De werknemer wordt niet meer overwerk opgedragen dan tien uur per week en tevens niet meer dan vijftien uur per kalenderkwartaal.  
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.

#### *Extra werkzaamheden*

- 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.  
De verrichte extra werkzaamheden komen tevens in aanmerking voor de toekenning van vakantiedagen en vakantietoeslag, bere-

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

kend over het aantal extra gewerkte uren in het betreffende vakantiejaar.

*Overwerktoeslag*

e. 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*

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*

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 2010.
- 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*

2. Voor toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aangesloten 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:

#### *Arbeidsongeschiktheid*

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

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Bijzonder verlof*

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:
  - 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 bij-

wonen 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*

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*

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

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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-urenweek 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*

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

*Kortdurend zorgverlof*

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

Artikel 15

**Vakantie**

*Vakantiejaar*

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

*Vakantierechten*

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.

#### *Berekening aantal vakantiedagen*

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 werknemer 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*

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.

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Aaneengesloten vakantie*

5. a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste tien achtereenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.
- b. De werknemer heeft het recht om van de in lid 2 sub a genoemde vakantie 15 achtereenvolgende vakantiedagen op te nemen.
- c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie 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*

6. a. De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste twee dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het vakantiejaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De 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*

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

*Vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden*

8. a. Met betrekking tot het verwerven en genieten van vakantie-rechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden zijn de artikelen 7: 635 en 7: 636 en 7: 637 BW van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
- b. 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 Ziektewet wordt toegekend gedurende deze

dagen dan wel indien de loonbetaling op grond van de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte plaatsvindt.

#### *Vakantie en einde arbeidsovereenkomst*

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.

#### *Bovenwettelijke vakantiedagen*

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 aangewend/ingezet voor het invullen van arbeidsvoorwaarden op maat.

#### 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**

#### *Vakantietoeslag*

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

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Gebroken jaren*

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.

*Minimum vakantietoeslag*

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**

*Toepasselijke bepalingen*

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) respectievelijk Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), 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).

*Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid m.i.v. 1-1-2004*

- B. 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:

*0-52 weken; 53-104 weken*

- a. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichtingen Bij Ziekte (WULBZ) zal de werkgever het netto inkomen doorbetalen. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 van de ZW later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt de termijn van 52 weken met de duur van de vertraging verlengd.  
Voor het tijdvak van 53 tot en met 104 weken ziekte behoudt de werknemer recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.  
NB. Werkgevers wordt aanbevolen om, indien reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer wordt geblokkeerd door ziekte die direct werkgerelateerd is, het salaris aan te vullen tot 100 %; situationele arbeidsongeschiktheid is hiervan uitgezonderd

*Gewerkte uren; duurzame volledige arbeidsongeschiktheid*

- b. Over de in het kader van reïntegratie gewerkte uren, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, zal 100% van het salaris worden doorbetaald. Er vindt ook 100 % doorbetaling van het salaris plaats aan werknemers van wie – in voorkomende gevallen: ook met terugwerkende kracht – objectief op basis van een keuring in het kader van de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is vastgesteld dat zij 80 tot 100% arbeidsongeschikt zijn en voor wie geen zicht meer bestaat op herstel.

*Eerste IVA-jaar*

- c. Het eerste jaar waarin de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) van toepassing is (het derde jaar van arbeidsongeschiktheid) wordt de uitkering door de werkgever aangevuld tot 85 % (ongemaximeerd).  
Van werknemers van wie de arbeidsongeschiktheid na een keuring in het kader van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) is vastgesteld op 35–80% wordt de uitkering niet door de werkgever aangevuld.

*Geen aanvulling op WW*

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

## **Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

### *Maximaal twee jaar*

- e. Bij afwisselende perioden van gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden in totaal maximaal gedurende een periode van twee jaar, te rekenen vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanvullende uitkeringen verleend overeenkomstig het bepaalde in artikel 18.2B sub b.

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

### *Wet AMBER*

- f. Bij hernieuwde arbeidsongeschiktheid resp. een toename van de arbeidsongeschiktheid ingevolge de criteria van de Wet AMBER zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken de totale loonkosten van de loondoorbetalingsverplichting krachtens de WULBZ aanvullen tot 100% van het salaris. Het artikel 18.2B sub b. bepaalde is van overeenkomstige toepassing
- g. De pensioenopbouw wordt voortgezet binnen de fiscale grenzen.

### *Netto inkomen*

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

### *Sancties*

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

### *Second Opinion*

- 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 19

### **Uitkering bij overlijden**

#### *Overlijdensuitkering*

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 WIA/AAW/WAZ/Wajong.

#### *Laatstelijk rechtens toekomend salaris*

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

#### Artikel 21

### **Employability en scholing**

#### *Employability*

1. 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.

#### *Scholing*

2. 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 ontwikkeling 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**

*Direct en indirect onderscheid*

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.

*Toegestaan onderscheid en positieve discriminatie*

2. In het algemeen is het maken van onderscheid wel toegestaan in die gevallen waarin 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.

*Geen onderscheid bij werving*

3. Het is de werkgever niet toegestaan om in een advertentie waarin een

betrekking wordt aangeboden of bij de sollicitatieprocedure onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen, tenzij het een specifieke functie voor een man dan wel voor een vrouw betreft.

#### Artikel 24C

### **Levensloopregeling**

#### *Levensloopfaciliteit*

1. De werkgever is gehouden in het kader van de wettelijke levensloopregeling m.i.v. van 1 januari 2006 een faciliteit aan te bieden. Afspraken daaromtrent worden op ondernemingsniveau gemaakt.

#### *Vrijwillige deelname*

2. Werknemers kunnen op vrijwillige basis meedoen aan de levensloopfaciliteit, die door de werkgever wordt aangeboden.

#### Artikel 25

### **Vakbondswerk in de onderneming; inhouding en afdracht vakbondscontributie**

#### *Positie vertegenwoordigers vakvereniging*

- C. 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.

#### 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.

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE I-A

Functioniveaugroepen en functioniveaugroepenmatrix  
(*Artikel 9 van de CAO*)

De functioniveaugroepen 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 Tijdschriftuitgeverijbedrijf (BTU). Kern van het indelingsinstrument is de op de Hay-methode gebaseerde functioniveaumatrix, waarin de functioniveaugroepen zijn ondergebracht. Deze functioniveaumatrix is hierna in zijn geheel opgenomen. De salarisschalen, behorende bij de functioniveaugroepen zijn na de functioniveaumatrix opgenomen

**FUNCTIENIVEAUMATRIX**

Funcitie niveau groep	Uitgeefkern	Marketing & Verkoop	Productie	Staf & Ondersteuning
9	- Uitgever	- Hoofd Marketing & Verkoop		- Hoofd Financiën & Administratie
8		- Verkoopleider - Advertenties	- Hoofd Productie	
7	- Acquirend Redacteur Boeken - Hoofdredacteur 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 - System-/ Applicatiebeheerder
5	- Uitgeefassistent	- Marketingmedewerker - Medewerker Publiciteit & Promotie - Telefonisch Verkoper - Medewerker Verkoop Binnendienst - Medewerker Klantenservice	- Lay-out medewerker - Medewerker Documentatie	- Directiesecretaresse - Personeels Salarisadministrateur - Medewerker Financiële Administratie
4	- Redactie-assistent			- Secretaresse

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Funcctie niveau groep	Uitgeefkern	Marketing & Verkoop	Productie	Staf & Ondersteuning
3			- Medewerker Data Entry	
2				- Telephoniste/ Receptioniste
1				- Medewerker Postkamer/ Magazijn

Voor het volledige functie-indelingsinstrument BTU wordt verwezen naar het gelijknamige Handboek, dat op aanvraag verkrijgbaar is bij de Stichting Bedrijfstakbureau BTU, p/a het vaksecretariaat Sociale Zaken van het Nederlands Uitgeversverbond (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam-Z.O.).

De integrale tekst van het functie-indelingsinstrument BTU, inclusief de onderliggende functie-omschrijvingen, staat ook vermeld op de website [www.uitgeverijbedrijf.nl](http://www.uitgeverijbedrijf.nl).

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE I-B

Salarisschalen  
*(Artikel 9 van de CAO)*

Onderstaande salarisschalen bevatten de bruto salarisbedragen per maand.

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

**MAANDSALARISSEN PER 01-04-2006**

Leeftijd	I	II	III	IV	staffel
16 jaar	515,06	572,89			40 %
17 jaar	579,45	644,50			45 %
18 jaar	676,02	751,92	829,61		52,5%
19 jaar	772,60	859,34	948,13		60 %
20 jaar	901,36	1.002,56	1.106,15	1.144,54	70 %
21 jaar	1.030,13	1.145,78	1.264,17	1.308,04	80 %
22 jaar	1.158,89	1.289,01	1.422,19	1.471,55	90 %

Schaaltreden	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1.287,66	1.432,23	1.580,21	1.635,05	1.756,33	1.926,63	2.264,81	2.513,21	2.789,77
1	1.316,29	1.467,17	1.614,66	1.668,99	1.798,06	1.982,92	2.331,76	2.584,04	2.869,81
2	1.343,94	1.502,59	1.649,11	1.701,99	1.839,78	2.038,21	2.398,71	2.655,37	2.948,91
3	1.372,07	1.536,56	1.684,53	1.735,47	1.881,51	2.094,02	2.466,64	2.726,20	3.029,43
4	1.400,22	1.571,98	1.718,97	1.768,95	1.924,20	2.149,81	2.533,59	2.798,01	3.109,01
5	1.429,35	1.605,94	1.752,94	1.801,47	1.964,96	2.206,11	2.601,52	2.869,33	3.188,58
6				1.834,93	2.007,66	2.262,38	2.668,47	2.940,64	3.269,12
7				1.869,39	2.048,90	2.317,68	2.735,91	3.010,99	3.348,68
8				1.901,89	2.090,63	2.373,48	2.802,86	3.082,31	3.428,73
9					2.132,83	2.428,77	2.870,30	3.153,17	3.509,77
10					2.174,07	2.484,59	2.936,77	3.224,48	3.588,84
11					2.215,31	2.540,87	3.005,17	3.295,81	3.667,93

---

Schaalt- reden	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
12						2.596,18	3.072,14	3.367,12	3.746,52
13						2.653,42	3.139,09	3.438,45	3.825,62
14								3.509,77	3.904,21

---

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE II

Salarisverhogingen in 2005 en 2006

De salarissen/salarisschalen worden structureel verhoogd als volgt:

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

## BIJLAGE IV-A

### Opleidingsbeleid (Artikel 21 van de CAO)

#### Doelstelling

1. Het opleidingsbeleid gaat uit van de behoeften – huidige en toekomstige – binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt en is er op gericht de positie van de 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

2. 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 werkge-

## **Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

ver 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.

### *Opleidingsfaciliteiten*

3. – De werkgever betaalt de kosten van de opleiding, vergoedt de benodigde leermiddelen en de eventuele reiskosten; bij b. kan de werkgever een terugbetalingsclausule overeenkomen dan wel de terugbetalingsclausule uit de bestaande studiekostenregeling van toepassing verklaren
  - De 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.

### *Losse krachten en uitzendkrachten*

4. 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.

## 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 VI

Regeling bescherming zwangere werknemers

*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 zonodig 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 zwangerschapsverlof*

- 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)*

*Volledig of gedeeltelijk dienstverband*

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.

### Artikel 1

#### **Werknemer**

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

### Artikel 2

#### **Algemene verplichtingen van de werkgever**

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.

### Artikel 3

#### **Algemene verplichtingen van de werknemer**

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.

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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. 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.

## Artikel 5

### **Arbeidsovereenkomst**

Zie artikel 7 van de CAO

## Artikel 6

### **Zon- en feestdagen**

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 2010.
4. Het recht op het garantie-inkomen wordt in deze gevallen niet aangetast.

## Artikel 7

### **Bijzonder verlof**

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.

## Artikel 8

### **Vakantie; salaris**

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.

Artikel 9

**Beloning: garantie-inkomen; maandelijks voorschot**

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, ziekingelduitkeringen, aanvullingen op ziekingelduitkeringen 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.

Artikel 10

**Vakantietoeslag**

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.

## Artikel 12

### **Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval**

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.
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. wordt beschouwd, dan vangt de aanvullingstermijn niet opnieuw aan.

## 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.

## 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 werkring elders
- werk prevaleert boven WW plus tijdelijke aanvulling.

### **Onderdeel A**

Sociaal beleidskader bij fusies en reorganisaties

## Artikel 1

### Werkingsfeer

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.

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

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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

**Bijzondere afspraken m.b.t. arbeidsbemiddeling**

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, terzij 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.

Artikel 4

**Herplaatsing**

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.

Artikel 5

**Ontslag**

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.

## Artikel 6

### **Inschaling bij lager ingedeelde functies binnen de eigen onderneming**

1. Werknemers die als gevolg van de tenuitvoerlegging van besluiten zoals bedoeld in dit artikel, in een lager ingedeelde functie binnen de eigen onderneming worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende betalingsperiode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
2. De werknemer wordt ingeschaald in de nieuw voor hem geldende salarisschaal, voor zover mogelijk met behoud van het oorspronkelijke salaris.
3. Indien het oorspronkelijk salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, wordt het meerdere omgezet in een garantietoeslag. De garantietoeslag wordt meegeteld bij de bepaling van de pensioengrondslag, de vakantietoeslag, de VUT-premiegrondslag, premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening en de gratificatie of dergelijke.
4. Voor werknemers voor wie de bovenbedoelde lagere inschaling plaatsvindt vòòr 1 januari 2004 geldt dat deze garantietoeslag niet wordt afgebouwd en niet wordt geïndexeerd met de structurele loonsverbeteringen ingevolge deze CAO.
5. Voor werknemers voor wie de bovenbedoelde lagere inschaling plaatsvindt met ingang van of na 1 januari 2004 geldt dat deze garantietoeslag niet wordt afgebouwd en wordt geïndexeerd met de structurele loonsverbeteringen ingevolge deze CAO. Deze bepaling geldt ook voor werknemers met wie voor 1 januari 2004 reeds afspraken waren gemaakt over garantietoeslag op grond van de toen geldende bepalingen, maar waarvan de garantietoeslag pas ingaat met ingang van of na 1 januari 2004.
6. Indien de werknemer later geplaatst wordt in een functie op het niveau dat hij voordien uitoefende, vervalt de garantietoeslag. Indien de werknemer later geplaatst wordt in een functie op het niveau gelegen tussen het niveau van de functie die hij oorspronkelijk uitoefende en het niveau van de functie waarin hij werd geplaatst, wordt de garantietoeslag herzien.

Artikel 7

**Inschaling bij lager ingedeelde functies buiten de eigen onderneming**

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

**Onderdeel B**

Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie e.d.

Artikel 1

**Aanvulling op de werkloosheidsuitkering**

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.

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.

## Artikel 2

### **Duur van de aanvulling voor werknemers tot en met 56 jaar**

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**

1. Werknemers van 57 jaar en ouder die wegens reorganisatie in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en van wie de ontslagdatum valt op of na 1 oktober 2005, maar vòòr de datum van invoering van de wijzigingen in de Werkloosheidswet in 2006 (naar verwachting 1 oktober 2006), 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.  
Werknemers van 57 jaar en ouder die wegens reorganisatie in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet

## **Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

en die zijn aangemeld bij en geaccepteerd door de Stichting Vrijwillige Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf vòòr 3 december 2003, kunnen vervroegd uittreden op basis van de op dat moment geldende voorwaarden.

### *Kapitaaluitkering*

2. 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 vervolgutkering 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 3% cumulatief, gedurende de periode van de loongerelateerde werkloosheidsuitkering.
5. De bruto kapitaaluitkering wordt uitbetaald onder aftrek van de op dergelijke betalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen.

#### Artikel 4

##### **Minimum opzegtermijn**

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.

#### Artikel 7

##### **Vertrekpremie**

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:

- 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.

#### Artikel 8

##### **Aanvulling op lager salaris**

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 XII

Reglement Verlof à la carte  
(Artikel 15A van de CAO)

Artikel 1

**Vervallen.**

Artikel 2

**Begrippen**

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

Artikel 3

**Reserveren van verlofuren à la carte**

1. In het kader van deze regeling is het de werknemer met een arbeids-overeenkomst 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

**Eenmalig recht op extra reservering verlofuren à la carte**

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 verlof uren à la carte.

#### Artikel 5

##### **Minimum aantal vakantiedagen in natura**

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

##### **Registratie verlofuren à la carte**

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

##### **Geen vervallen van vakantiedagen**

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 .

#### Artikel 8

##### **Vervallen verlofuren à la carte**

1. Verlofuren à la carte welke niet zijn opgenomen binnen acht jaar na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen. Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van het tijdstip waarop verlofuren à la carte vervallen, treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg teneinde data vast te stellen waarop de werknemer deze uren zal opnemen.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel vervallen verlofuren à la carte niet zodra de werknemer langer dan zes maanden onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest.

#### Artikel 9

##### **Aanwending verlofuren à la carte**

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 tij-

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

dens zijn wettelijk ouderschapsverlof, en wel één verlofuur à la carte voor één uur vrije tijd.

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

**Einde arbeidsovereenkomst**

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

Artikel 11

**Aanvullende afspraken**

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

## BIJLAGE XII-A

### Arbeidsvoorwaarden à la Carte (Artikel 7A.4 van de CAO)

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

Bronnen	Doelen
Bovenwettelijke vakantiedagen	Extra verlof (bijv. sabbatical)
Bovenwettelijke vakantietoeslag	Spaarloon of levensloop
Bruto maandsalaris*	Kinderopvang
Variabele uitkeringen (winstdeling, bonus, 13e maand e.d.)	Aanvulling pensioenopbouw buiten het pensioenfonds
Meerwerk-/overwerkvergoeding	PC privé
Verlof à la carte	Fiets van de zaak

\* binnen de wettelijke mogelijkheden

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

Ruil	Fiscale aspecten	Sociaalverzekeringstechnische aspecten (tot aan het maximum dagloon)	Pensioentechnische aspecten
Tijd voor tijd (vanuit extra vakantiedagen en vakantiestuwmeren)	Geen gevolgen	Geen gevolgen	Geen gevolgen
Tijd voor geld (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

**Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 2006**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2006.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2007 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 26 oktober 2006

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes